



جمعية الأمل لرعاية الأيتام
al'aml Association for Orphan Care

سياسة الحوافز وصرف المكافآت

لجمعية الأمل
لرعاية الأيتام

2025م - 1447 هـ

سياسة الحوافز وصرف المكافآت

بجمعية الأمل لرعاية الأيتام ١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م

أولاً : مقدمة

في إطار سياسة الجمعية في تحفيز الموظفين والمتعاونين وجامعي التبرعات ومساعدتهم على الارتقاء المتواصل في أدائهم بالعمل تم وضع نظام حوافز ومكافآت لن يثبت تميزه في عمله . او لمن يساعد في زيادة الموارد المالية للجمعية او القيام بأعمال تسهم في تطويرها . وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية في تعاملها مع الموظفين أو من يقدمون خدمات الزيادة إيرادات الجمعية او تنفيذ الخدمات والبرامج وتسويقها وإعدادها.

ثانياً : الهدف من اللائحة

هذه اللائحة إلى تحديد المعايير واضحة لمكافآت موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل أو ممن يتم التعاقد معهم لجمع تبرعات كما تهدف إلى تحفيز الموظفين الذين يتعامل يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح المستفيدين من خدمات الجمعية.

ثالثاً : بنود صرف المكافآت :

يتم صرف المكافآت التشجيعية وتحفيزية الموظفين القائمين على رأس العمل أو ممن يتم التعاقد معهم لجمع التبرعات.

رابعاً : المعايير العامة لمنح المكافآت:

١. ان تكون المكافأة متناسبة مع الإنجاز.
٢. تكون المكافآت بغرض حث الموظفين المتعاونين على إنجاح الجمعية على المدى الطويل .
٣. أن تكون مكافأة مجزية بشكل معقول لتحفيز الموظفين المتعاونين لبذل المزيد من الجهد .

٤. جودة الأداء والإنجاز التي يقتضي تحقيق الموظفين المتعاونين نتائج المستدامة وأداء أعمال بجودة عالية وقبل الموعد المعتاد أو المحدد لإنهاء إضافة إلى المبادرة التي يشمل على النشاط والتفاعل المستمر و تقديم مبادرات تسهم في بناء المستقبل مستدام وتقديم آراء ومقترحات تطويرها وتصحيحها والتنبيه عن أخطاء ومشاكل ومشكلات محتملة.
٥. الجاهزية والمرونة للموظف التي تشتمل على قدرة على الاستجابة السريعة المتغيرات بيئة العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي.

خامسا : ضوابط صرف المكافآت :

١. تصرف المكافآت للموظف القائم على رأس العمل بناء على اقتراح لجنة المكافآت والحوافز موافقة رئيس مجلس الإدارة مشفوع بها تقرير أو تقييم يوضح مبررات المكافأة للموظف القائم على رأس العمل معد من الإدارة التنفيذية للجمعية.
٢. يجوز لرئيس مجلس الإدارة صرف حوافز او مكافأة الأداء بعد العرض على لجنة الحوافز والمكافآت سواء كانت على أساس شهري أربع سنوات ونص سنوي او سنوي.
٣. يحق لرئيس مجلس الإدارة منح موظفي الجمعية التمييز في عملهم مكافأة كل ثلاثة أشهر لا تتجاوز ٣٠٪ من إجمالي راتب الموظف بعد العرض على لجنة الحوافز والمكافآت.
٤. تمنح الجمعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة موظفيها أو من يقومون بجمع التبرعات ومقدمي مزايا خارج نطاق نصوص العقد الرسمي المبرم معهم لتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج كل في مجال عمله وتصرف تلك الحوافز بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر إلزاما عليها ولا حق مكتسب المقدم الخدم

الاعتماد :

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (٧) في دورته (الأولى) هذه السياسة في الموافق ٢٠٢٥/٠٨/٢٧ م وتحل هذه السياسة محل سياسة الحوافز وصرف المكافآت السابقة حال وجودها.

