

لائحة



لائحة صرف المكافآت

مقدمة

في إطار سياسة جمعية الرسوم المتحركة في تحفيز الموظفين المتميزين ومساعدتهم على الارتقاء المتواصل في أدائهم بالعمل تم وضع نظام حوافز ومكافآت لموظفي الجمعية القائمين على رأس العمل لمن يثبت تميزه في عمله، أو لمن ساعد في زيادة الموارد المالية للجمعية أو القيام بأعمال تسهم في تطويرها كمجلس الإدارة وأعضاء اللجان أو المتطوعين، وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية.

ثانياً: الهدف من اللائحة.

تهدف هذه اللائحة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل، كما تهدف إلى تحفيز الموظفين، أو أعضاء مجلس الإدارة، أو أعضاء اللجان أو المتطوعين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والابتكار مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح مستفيديها.

ثالثاً: بنود صرف المكافآت.

- يتم صرف المكافآت والحوافز التشجيعية لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجان من بند مكافأة اللجان المنصوص عليها في ميزانية المشاريع أو الرعايات شريطة الإفصاح عن ذلك.
- يتم صرف المكافآت والحوافز التشجيعية للموظفين القائمين على رأس العمل من بند المصروفات الإدارية للجمعية.
- يتم صرف المكافآت والحوافز التشجيعية للمتطوعين من بند المكافأة وذلك إن كان منصوص عليه في المشروع.

رابعاً: المعايير العامة لمنح المكافآت.

لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منها:

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز في طرح المشاريع وإدارتها والتعامل مع الفرق المشغلة للمشروع.
2. أن يتجاوز دعم المشروع لخزينة الجمعية 60% من القيمة الفعلية للمشروع.
3. ألا تتجاوز المكافأة 20% من إجمالي الموازنة السنوية للمشروع.
4. أن يتم ذكر مكافأة اللجان وتكاليفها في الموازنة السنوية للمشروع.
5. أن يشرف العضو إشرافاً مباشراً على الخطة التنفيذية للمشروع بجميع مراحلها المنصوص عليها في الخطة التشغيلية للمشروع.

للموظفين:

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز.
2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء.
3. تكون المكافآت بغرض حث موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل على إنجاز الجمعية على المدى 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 المبادرة التي تشمل على النشاط والتفاعل المستمر وتقديم مبادرات تسهم في بناء مستقبل مستدام، وتقديم آراء ومقترحات تطويرية أو تصحيحية والتنبيه عن أخطار ومشكلات محتملة.
6. الجاهزية والمرونة للموظف التي تشمل على القدرة على الاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف، مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي.

خامساً: ضوابط صرف المكافآت:

أ. لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة:

1. تصرف المكافأة لأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان القائمين على رأس المبادرة بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة أو مجلس الإدارة إذا كان رئيس المجلس من القائمين على المبادرة ولا يحق لرئيس المجلس التصويت على القرار الذي يعود بمنفعة شخصية عليه ويسند القرار إلى لجنة الترشيحات والمكافآت، مشفوع بها تقرير أو تقييم تفصيلي يوضح مبررات صرف المكافأة.

2. يجب أن يشمل التقرير المشفوع على التالي:

- عدد المبادرات المطروحة في نفس المشروع على مدار السنة مع جاهزيتها للنشر والإعلان عنها.
- ذكر عدد محاضر الاجتماعات التفصيلية التي عقدت لتطوير المشروع موضح بها الأثر الاجتماعي ورافاق نسخة من كل محضر موضح فيها تاريخ ووقت انعقاد الاجتماع وعدد المتطوعين والمشاركين.
- دراسة المشروع وبنود الموازنة التفصيلية المذكور بها مكافأة اللجان القائمة على المشروع.

ب. للموظفين:

1. تصرف المكافأة للموظف القائم على رأس العمل بناء على قرار من المدير التنفيذي بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة، مشفوع بها تقرير أو تقييم يوضح مبررات صرف المكافأة للموظف القائم على رأس العمل 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 مستخدميها.
3. يجوز للمدير التنفيذي صرف حوافز أو مكافآت أداء بعد موافقة رئيس المجلس، سواء كانت على أساس شهري، أو ربع سنوي، أو نصف سنوي، أو سنوي.
4. في حال تصميم برنامج أو مشروع واستقطاب دعم له من فريق عمل الجمعية بنسبة 50% من المستهدفين في المشروع أو البرنامج يمنح جميع موظفي الجمعية مكافأة 50% من إجمالي راتب الموظف، و50% من إجمالي الراتب عند اكتمال مبلغ المشروع أو البرنامج.
5. يحق للمدير التنفيذي بعد موافقة رئيس المجلس منح موظفي الجمعية المتميزين في عملهم مكافأة كل ثلاثة أشهر لا تتجاوز 30% من إجمالي راتب الموظف.
6. تمنح الجمعية بقرار من رئيس 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

إلزاماً عليها ولا حقاً مكتسباً للموظف، وبناءً 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.

أنواع المكافآت بالجمعية وصلاحيات صرفها

صاحب الصلاحية	الاعداد والتوصية	نوع المكافأة
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	المدير التنفيذي يعد ويوصي	مكافأة الأداء المتميز للموظفين
رئيس مجلس الإدارة يوافق ويعتمد	-	مكافأة المدير التنفيذي
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	المدير التنفيذي يعد ويوصي	مكافأة زيادة الإيرادات
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	المدير التنفيذي يعد ويوصي	مكافأة إنجاز المشاريع
المدير التنفيذي الاعتماد بعد موافقة رئيس المجلس	-	مكافأة الموظفين كل ثلاثة أشهر
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	المدير التنفيذي يعد ويوصي	الحوافز التشجيعية
موافقة مجلس الإدارة بالأغلبية	لجنة الترشيحات والمكافآت	مكافأة الإدارة واللجان المنبثقة

تم الاعتماد من مجلس الإدارة

7	الجلسة رقم
1	الدورة رقم
2024-08-06	التاريخ
8-62424	الرقم المرجعي

