

سياسة المكافآت والحوافز بجمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة المكافآت والتكريم في الجمعية والمحاسبية بالجمعية في محضر مجلس الإدارة (قرارات بالتمرير) المنعقدة بتاريخ ١٢ / ٢٥ / ١٤٤٥ هـ الموافق ٠١ / ٠١ / ٢٠٢٤ م



مقدمة

يعلم الجميع بأهمية التكريم والمكافآت في مسيرتنا المشتركة نحو خدمة المجتمع. إن جمعية مراكز الأحياء تعمل جاهدة لتحقيق الرفاهية والتنمية المستدامة في منطقة مكة المكرمة، ويدرك الجميع أن الحافز الحقيقي والأساسي لعملنا يتمثل في طلب الأجر من الله عز وجل وإن تقديم النفع للناس وخدمتهم يجب أن يكون دافعاً أسمى لجهودنا، وهو رسالة واضحة تنبع من قلوبنا.

ولكن، ندرك أيضاً أن وجود سياسات تضبط عملية منح المكافآت ضروري لضمان العدل والمساواة بين جميع أعضاء الجمعية من خلال تحديد معايير واضحة وشفافة للحصول على المكافآت، نعمل على تعزيز روح المنافسة الإيجابية وتحفيز الأعضاء لتحقيق أعلى مستويات الأداء والتفوق في مجال عملهم.

وتعتبر العدالة والمساواة أساساً في نظامنا لمنح المكافآت، فنحن نؤمن بأن الأعضاء الذين يسهمون بجهود مميزة ويحققون نتائج ملموسة يجب أن يحظوا بالتقدير والتكريم من ناحية ومن ناحية أخرى فإن الأعضاء الذين يواجهون تحديات أو ظروف صعبة يجب أن يتلقوا الدعم والتشجيع المناسب.

منسوبي الجمعية هم ركيزة هذه الجمعية ومحرك تقدمها وبدونهم لن تكون لدينا القدرة على تحقيق الأهداف النبيلة التي وضعناها، والعمل معاً كفريق واحد لخدمة الناس وتحقيق النفع العام، وأن أعظم حافز يجب أن يكون طلب الأجر من الله في كل ما نقدمه.

جمعية مراكز الأحياء
بمنطقة مكة المكرمة



المادة الأولى

التعريفات والاعتماد

البند (١/١): التعريفات

عند تطبيق أحكام هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى الموضح أمامها ما لم ينص على خلاف ذلك:

١. **مجلس الإدارة:** مجلس إدارة جمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة
٢. **رئيس مجلس الإدارة:** رئيس مجلس إدارة جمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة
٣. **لجنة التنسيق والتكامل:** لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تشرف على الجمعية والإدارة التنفيذية وفق الصلاحيات الممنوحة لها من المجلس. تضم في عضويتها صاحب السمو الملكي محافظ الطائف وصاحب السمو محافظ جدة ومعالى وكيل أمانة منطقة مكة المكرمة وسعادة المشرف المالي بالجمعية.
٤. **لجنة المراجعة الداخلية:** لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تعنى بمهام المراجعة الداخلية على جميع مستويات الجمعية.
٥. **لجنة مكافآت والترشيحات:** لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تعنى ببناء سياسات المكافآت والحوافز في الجمعية وعمل معايير اختيار الأعضاء في المجلس ولجانه.
٦. **الإدارة:** الإدارة العامة للجمعية بمنطقة مكة المكرمة ومقرها الرئيسي بمحافظة جدة.
٧. **الرئيس التنفيذي:** الرئيس التنفيذي لجمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة.
٨. **اللجنة الإدارية:** لجنة منبثقة من الإدارة التنفيذية مشكلة من مدراء الإدارات تعنى بالمشاركة في اتخاذ القرار وتصويبه مع الرئيس التنفيذي وتحقيق العمل بروح الفريق.
٩. **الموظفون:** كل من يعمل لصالح الجمعية بعقد رسمي.
١٠. **السياسة:** سياسة المكافآت بجمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة.
١١. **الجمعية:** جمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة.
١٢. **التكريم:** تقديم المكافآت المادية والمعنوية، والشهادات ودروع الشكر والتقدير، وكل الأوسمة التي تقدمها الجمعية لكل من يتعامل معها من عاملين، ومانحين، وشركاء، وكل أنواع الإشادة والتقدير، والحوافز المادية التي تقدم للآخرين سواء كانت شخصية طبيعية أو اعتبارية.

البند (٢/١): الاعتمادات.

١. تسمى هذه السياسة بسياسة المكافآت بجمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة.
٢. تُعد هذه اللائحة لجنة الترشيحات والمكافآت وتعتمدها من مجلس الإدارة أو من يفوضه المجلس باعتمادها.
٣. تخضع هذه السياسة للتقييم والتطوير الدوري مرة كل سنتين بعد العام الأول من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.



المادة الثانية

أهداف السياسة

- البند (١/٢): زيادة فعالية البرامج والمشاريع التي تنفذها الجمعية، ورفع كفاءتها من ١٠٪ إلى ١٥٪ خلال العام، سواء كانت هذه البرامج منتجات أو خدمات.
- البند (٢/٢): تقدير جهود الموظفين وتقييم إبداعاتهم وابتكاراتهم.
- البند (٣/٢): إيجاد روح التنافس بين العاملين والمتعاملين مع الجمعية لتقديم أفضل ما عندهم.
- البند (٤/٢): زيادة ارتباط الموظفين بالجمعية ورفع درجة الولاء لديهم من ١٥٪ إلى ٢٠٪.
- البند (٥/٢): الحفاظ على الكفاءات المميزة من الموظفين واستمرارهم في العمل وتخفيض نسبة الدوران من ٢٠٪ إلى ٢٥٪ لموظفي الجمعية.
- البند (٦/٢): تطوير أدوات القياس والتقييم.
- البند (٧/٢): إبراز دور المحسنين والمتعاونين وتشجيعهم على تقديم النافع المفيد دوماً رفه عددهم من ٢٥٪ إلى ٣٠٪.
- البند (٨/٢): تعزيز مكانة الجمعية وريادتها بين الجمعيات الخيرية.

المادة الثالثة

المرجعية

- البند (١/٣): رد الجميل هو خلق كريم يكشف عن نبل أخلاق ونفس صاحبه، وقد قال الله تعالى (هل جزاء الإحسان إلا الإحسان) أي جزاء الإحسان يكون بإحسان مثله، والنصوص في ذلك كثيرة، والبشر جميعاً مفلحون على ذلك.
- البند (٢/٣): تهتم الجمعية بالعاملين معها، والمتعاملين على السواء، وتسعى لتقديم الخدمات تنال رضاهم أو تفوق توقعاتهم.
- البند (٣/٣): لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية المعتمدة من المركز الوطني.
- البند (٤/٣): انطلاقاً مما سبق ذكره في (١) و (٢) تكرم الجمعية كل شخص أو جهة قدمت معروفاً إلى الجمعية، من مزودي الخدمة، والمتطوعين، والمانحين، عامة الشركاء من القطاع الحكومي والخاص، والتنموي.
- البند (٥/٣): تقدر الجمعية كل إحسان يقدم إليها، وترد الجميل، وتقدر كل معروف مهما قل.
- البند (٦/٣): تحرص الجمعية أن تجعل من التكريم ومكافأة المحسن ثقافة تنشرها لجميع العاملين والمتعاملين معها. يتنوع التكريم المقدم من الجمعية إلى المتعاملين وفق التصنيف الملحق مع هذه الوثيقة.



المادة الرابعة

فئات المعنيين بالسياسة

البند (١/٤): يصنف المعنيين بالسياسة الى الاتي:

١. أعضاء مجالس الإدارة واللجان المنبثقة منها.
٢. الموظفين بالجمعية من خلال انجاز أدائهم الوظيفي.
٣. الموظفين بالجمعية من خلال انجاز مهام خارج نطاق عملهم.
٤. المستشارون والمتعاونون مع الجمعية.
٥. الجهات الاعتبارية والمانحين.

البند (٢/٤): يحدد لكل فئة جدول حوافز يشمل المهمة ونوع الحافز.

المادة الخامسة

معايير المكافآت والحوافز

البند (١/٥): أعضاء مجالس الإدارة واللجان المنبثقة منها.

١. مع مراعاة أحكام المواد (٢٨) والمادة (٢٩) من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الاهلية، يكون صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة وعضوية اللجنة وفقا الاتي:
 - أ- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في مجلس الإدارة (١٠٠٠) ريال لكل اجتماع على الا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة.
 - ب- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (٥٠٠) ريال لكل اجتماع على الا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة .
 - ت- وتعتبر مجالس مراكز الاحياء الشرفية لجان منبثقة من مجلس الإدارة وينطبق عليها ما ذكر في (ب).
٢. يجوز لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ورئيس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه التنازل عن مقدار المكافأة المستحقة وذلك وفقا الضوابط التالية:
 - أ- الإقرار كتابة بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها .
 - ب- يتم التنازل للجمعية نفسها.
 - ت- ألا يعد التنازل عن المكافأة من التبرع المحسوب للحصول على عضوية العضو الداعم .
 - ث- لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره كتابة.
 - ج-



البند (٢/٥): الموظفين بالجمعية من خلال انجاز أدائهم الوظيفي.

مؤشرات الأداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
٩٠-١٠٠ درجة	علاوة سنوية بنسبة ٥٪ من الراتب الاساسي	مدير إدارة الخدمات المساندة	الرئيس التنفيذي
٨٠-٨٩ درجة	علاوة سنوية بنسبة ٣٪ من الراتب الاساسي		
٧٠-٧٩ درجة	علاوة سنوية بنسبة ١٪ من الراتب الاساسي		
٦٠-٦٩ درجة	يخضع الموظف لبرنامج تطويري الزامي ويعطى فرصة للتحسين للتقييم الذي يليه.		
اقل من ٦٠ درجة	يتم الاستغناء عن الموظف.		

البند (٣/٥): الموظفين بالجمعية من خلال انجاز مهام خارج نطاق عملهم على ن يتم التقديم عليها من الموظفين الراغبين في المسابقة لإدارة الخدمات المساندة في الربع الأخير من السنة السابقة لسنة المسابقة على المهام الخارجية المزمع تأديتها ويحدد فيها نطاقها وأفرادها.

أولاً: معيار الأفكار والدراسات المتميزة

مؤشرات الاداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
١. تقديم دراسة او مشروع مكتوب. ٢. يحقق اهداف الجمعية. ٣. يتم اعتماده من مدير إدارة المشاريع والبرامج وتحتوي على مؤشرات اداء. ٤. يتم تطبيقه في مراكز الاحياء. ٥. وأن يختار أعلى ثلاث موظفين فقط للعام الواحد والحاصلين على نسبة ٩٥٪ في تقييم الفكرة من اللجنة الإدارية بالجمعية	يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي بنهاية العام لمرة واحدة. يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي على تحقيق مؤشرات الأداء للمشروع بنهاية العام ولمرة واحدة. اجمالي الراتب	مدير إدارة المشاريع والبرامج	الرئيس التنفيذي

*بعد أقصر ٦٠ ألف ريال توزع بناءً على الراتب الأساسي وفي حال كانت قيمة النسبة من المكافآت تتجاوز الـ ٦٠ ألف ريال قيمة تقسيم المبلغ عليهم بالتساوي نسبة وتناسب.



ثانياً: معيار التعليم والتدريب

مؤشرات الأداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
١. تحصيل الموظف على مؤهل تعليمي أعلى من مؤهله الحالي بمجهود ذاتي. ٢. الحصول على دورات تدريبية تخصصية في مجال عمله الحالي ترفع من التأهيل المهني له. ٣. اخذ موافقه خطية من مدير إدارة الخدمات المساندة قبل الشروع في التحصيل. ٤. تمنح هذه المكافآت الى ١٠ موظفين في السنة بحد، يتم اختيارهم من خلال إدارة الخدمات المساندة وفق المعيارين التاليين: • الأسبقية في التقديم إكمال المستندات المطلوبة في إعلان استقبال الطلبات. • الأولوية في الاحتياج والتي تقررها اللجنة الإدارية بالجمعية.	١. يصرف بأثر رجعي للموظف ٥٠٪ من قيمة ما صرفه على التحصيل على ان لا تزيد ما يصرف عن ٢٠,٠٠٠ ريال. ٢. تضاف خمس درجات في تقييمه السنوي للسنة التي حصل فيها على الشهادة. ٣. تصرف هذه الجائزة مره واحد للموظف كل سنتين. ٤. على ان يستمر الموظف في عمله لمدة سنتان والا تقييد المكافآت المصروفة.	مدير إدارة الخدمات المساندة	الرئيس التنفيذي

ثالثاً: معيار تحقيقي مؤشرات الأداء الاستراتيجي للإدارات والفروع

مؤشرات الأداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
تحقيق نسبة ٩٥٪ وأكثر من المستهدفات الاستراتيجية لعام التقييم.	يصرف راتب ثلاث أشهر لمدير الإدارة وراتب شهرين لرؤساء الأقسام وراتب شهر لموظفي الإدارة.	مكتب تحقيق الرؤية	الرئيس التنفيذي

*بحد أقصى ١٠٠ ألف ريال توزع بنسبة وتناسب لإدارة واحدة فقط حاصل على أعلى نسبة.

رابعاً: معيار تنمية الموارد (لا يشمل بموظفين إدارة لاستدامة المالية)

مؤشرات الأداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
١. تحقيق المستهدفات التنفيذية والمالية لمشروع مخصص يحقق مستهدفات الجمعية تم اعداد دراسته ومستهدفاته واعتمد من الرئيس التنفيذي.	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ١٠٪ من صافي الدخل المشروع للجمعية يوزع على الفريق الذي عمل على المشروع وفق معيار يذكر في دراسة المشروع المعتمدة من الرئيس التنفيذي.	الرئيس التنفيذي	لجنة المكافآت

*يحسب من ضمن مصاريف المشاريع.



مؤشرات الاداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
٢. جلب تبرع للجمعية بجهد فردي او جماعي أقل من ١٠ مليون وأكثر من مليون.	إذا كان تبرع مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪ من الصافي للجمعية بعد المصاريف التشغيلية للمشروع. إذا كان تبرع غير مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪.	الرئيس التنفيذي	لجنة المكافآت
٣. التسبب المباشر في جلب وقف للجمعية بجهد فردي او جماعي.	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٢,٥٪ من قيمة الوقف تصرف من الغلة للسنة الأولى يوزع على الفريق الذي عمل على المشروع وفق معيار يذكر في اتفاقية تم اعتمادها من الرئيس التنفيذي.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة
٤. جلب زكاة للجمعية بجهد فردي او جماعي أقل من ١٠ مليون وأكثر من مليون	يصرف نسبة ٦٪ من نسبة المبلغ توزع على الفريق او الفرد.	مدير إدارة الخدمات المساندة	الرئيس التنفيذي

خامساً: معيار الاستدامة لمالية (خاص بموظفين إدارة الاستثمار والاستدامة المالية)

مؤشرات الأداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
اولاً	تحقيق المستهدف المالي السنوي في خطة إدارة الاستثمار والمعتمدة من الرئيس التنفيذي.	الرئيس التنفيذي	الرئيس التنفيذي
ثانياً	تحقيق إيرادات أعلى من المستهدف المالي السنوي اقل او يساوي ١٥٪.	الرئيس التنفيذي	الرئيس التنفيذي
	تحقيق إيرادات أعلى من المستهدف المالي السنوي بنسبة بين ١٦٪ الى ٣٠٪	الرئيس التنفيذي	الرئيس التنفيذي



الرئيس التنفيذي	اللجنة الإدارية	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٢,٥٪ من قيمة فائض الإيراد المستهدف لموظفي الإدارة ويقسم حسب توزيع مدير الإدارة وموافقة اللجنة الإدارية بالإضافة لما ذكر في أولاً من هذا المعيار.	تحقيق إيراد أعلى من المستهدف المالي السنوي أعلى من ٣١٪.
-----------------	-----------------	---	---

* مؤشرات ثانياً تحسب من الإيراد المحقق.

البند (٤/٥): المستشارون والمتعاونون مع الجمعية.

- أ- يتم اصدار قرار بتشكيل لجان للمستشارين والمتعاونين منبثقة من الإدارة التنفيذية تتبع مرجعيتها للرئيس التنفيذي وتقوم بمهام محدد.
- ب- يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن الإدارة التنفيذية (٤٠٠) ريال لكل اجتماع على الا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة وأن لا يزيد عدد المستشارين في اللجان المشكلة عن عشر مستشارين في السنة.
- ت- في حال جلب تبرع للجمعية او زكاة او وقف بجهد فردي او جماعي من المتعاونين يصرف مبلغ لا يزيد نسبته عن ١٠٪ من قيمة التبرع بناء على توصية اللجنة الإدارية بعد التأكد من نظامية المصادر حسب الأنظمة المعتمدة في المملكة العربية السعودية والتحقق من إيداعها أو افرائها للجمعية.

البند (٦/٥): الجهات الاعتبارية والمانحين.

تختلف الجهة المكلفة بالتكريم، حسب المكانة الاجتماعية أو الاعتبارية للشخصية التي يتم تكريمها، ويكون التكريم كما يلي:

١. المخولين بالتكريم حسب الجهات

م	الجهة المكرمة	المخول بالتكريم من الجمعية
١	أصحاب السمو الأمراء وأصحاب المعالي الوزراء	رئيس أو نائب رئيس مجلس الإدارة
٢	وكلاء الوزارات حسب مبلغ الدعم المقدم	رئيس مجلس الإدارة أو أحد أعضاء لجنة التنسيق والتكامل
٣	رؤساء الهيئات والمنشآت الكبرى حسب مبلغ الدعم المقدم	أحد أعضاء مجلس الإدارة
٤	رؤساء المنشآت المتوسطة من القطاع الخاص حسب مبلغ الدعم المقدم	أحد أعضاء لجنة التنسيق والتكامل أو الرئيس التنفيذي
٥	المنشآت الصغيرة من القطاع الخاص حسب مبلغ الدعم المقدم	الرئيس التنفيذي أو من ينوبه من مديري الفروع أو الإدارات
٦	مديرو الإدارات حسب مبلغ الدعم المقدم	الرئيس التنفيذي
٧	العاملون في الجمعية حسب الجهد والانجاز	الرئيس التنفيذي



٢. نوع التكريم حسب الجهة او الشخصية

الشخص/ الجهة	مؤشر الاداء	نوع التكريم/ الجائزة	منسق التكريم	رعاية التكريم
العاملون في الجمعية	تحقيق انجاز فردي او جماعي	شهادة تقدير	مدير الإدارة المعني	الرئيس التنفيذي
العاملون في الجمعية	الحصول على نسبة ٩٥٪ وما فوق في الأداء الوظيفي	مكافأة الموظف المثالي	إدارة الخدمات المساندة	الرئيس التنفيذي
العاملون في الجمعية	التسبب لحصول الجمعية على جائزة او شهادة اعتماد	جائزة التفكير الإبداعي + مكافأة مالية يتم الاتفاق عليها ووضع مؤشرات الأداء وقيمة الحافز	إدارة البرامج والمشاريع	الرئيس التنفيذي
إدارات وفروع الجمعية	تحقيق نسبة ٩٥٪ لمؤشرات الادارة او الفرع الاستراتيجية	جائزة الإدارة المتميزة	مكتب تحقيق الرؤية	الرئيس التنفيذي
مراكز الأحياء في المناطق	تحقيق نسبة ٩٥٪ لمؤشرات الادارة او المركز الاستراتيجية	جائزة المركز المتميزة	مكتب تحقيق الرؤية	الرئيس التنفيذي
مديري الإدارة او مدير الفرع	الحصول على نسبة ٩٨٪ وما فوق في الأداء الوظيفي	جائزة المدير المتميز	إدارة الخدمات المساندة	الرئيس التنفيذي
المتطوعون	حسب ما يتم الإعلان عنه في حينه من لتحفيز	شهادة تقدير + جائزة عينية او مادية	المساعد للبرامج والمشاريع	الرئيس التنفيذي
الفرق التطوعية			المساعد للبرامج والمشاريع	الرئيس التنفيذي
المانحون	دعم الجمعية بخدمات لوجستية او تبرعات عينية	شهادة تقدير + درع	مدير تنمية الموارد والاستثمار	الرئيس التنفيذي
المانحون	دعم الجمعية بمبلغ يزيد عن المليون ريال في العام	وسام المسؤولية الاجتماعية	الرئيس التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
المانحون	دعم الجمعية بمبلغ يزيد عن ٥ مليون ريال في العام	درع أحياءنا	الرئيس التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
الجهات الحكومية	الشراكة المجتمعية في مشروع واحد نوعي	درع	اللجنة المشرفة	الرئيس التنفيذي
(وكيل وزارة فأقل)	رعاية برامج الجمعية	درع تكريم	الرئيس التنفيذي	لجنة التنسيق والتكامل
(وزير أو بمرتبة وزير)	رعاية برامج الجمعية	درع تكريم	لجنة التنسيق والتكامل	رئيس مجلس الإدارة



المادة السادسة

المسؤوليات والصلاحيات

البند (١/٦): في حال المكافآت الجماعية، والمكافآت الاستثنائية المقدرة ضمن الموازنة التقديرية المعتمدة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها تعود للرئيس التنفيذي، ومسؤولية منحها تعود إلى لجنة التنسيق والتكامل.

البند (٢/٦): في حال تجاوزت المكافآت الجماعية، والمكافآت الاستثنائية الموازنة التقديرية المعتمدة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها تعود للرئيس التنفيذي، ولجنة التنسيق والتكامل الحق في اعتماد مبالغ إضافية من بنود أخرى في الموازنة، مع الأخذ بعين الاعتبار مراعاة الإجراءات المعتمدة للصرف من بند خارج عن بنود الموازنة التقديرية، من إجراءات المناقلة والتعزيز.. الخ

البند (٣/٦): في حال المكافآت على المهام المحدد فإن مسؤولية التوصية بها وتقديرها واعتمادها تعود للرئيس التنفيذي ووفق الصلاحيات الممنوحة له بذلك، وله تكليف من يراه مناسباً لتقدير المكافأة التي تتناسب مع حجم المهمة وحجم الجهد والوقت المبذول فيها بالتنسيق مع الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية

البند (٤/٦): تعود صلاحية الحوافز المعنوية غير المادية إلى المدير المباشر لكل قسم أو إدارة من إدارات وأقسام وفروع الجمعية وفق ضوابط الجمعية ولوائحها والميزانية المقدرة لذلك.

المادة السابعة

الأحكام العامة

البند (١/٧): تلتزم الحوافز بالموازنة المعتمدة من مجلس الإدارة.

البند (٢/٧): عند تعارض أي فقرة من هذه اللائحة مع النظم واللوائح المركزية للجمعية الحالية أو المستقبلية مثل التنظيم الإداري ولائحة شؤون الموظفين وغيرهما، تعارضاً واضحاً بشكل لا يجمع بينهما تعدل فقرة أو فقرات هذه اللائحة المعارضة لتلك النظم بما يزيل التعارض.

البند (٣/٧): لا تعد الحوافز الواردة في هذه اللائحة جزءاً من الأجور والرواتب التي تدفعها الجمعية للموظفين والمتعاونين، كما لا تعد بديلاً عن ساعات الدوام الإضافية أو الانتدابات أو غيرها من الحقوق التي تحفظها اللوائح والسياسات الداخلية والخارجية المنظمة لأعمال الجمعية.

البند (٣/٧): تقدم الحوافز بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر إلزاماً عليها أو حقاً مكتسباً للموظف، وبناء على ذلك لا يجوز للموظف بأي حال 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.

البند (٤/٧): تحتفظ مجلس إدارة الجمعية لنفسها دون غيرها بحق تحديد حجم الحوافز أو المكافآت التي تدفعها سواء قامت بتحديدتها وفق معايير ثابتة، أو متغيرة سواء كانت هذه المعايير مرتبطة بتحقيق إنجاز معين أو ببذل جهد غير عادي كما يمكن للجمعية أن تمنح مثل



هذه الحوافز والمكافآت تعبيراً عن تقديرها لسبب أو لآخر - لمجموعة من الموظفين أو جميعهم وفقاً لما تراه مناسباً بحسب تقديرها المحض وارايتها المستقلة.

البند (٥/٧): لا تتعارض هذه الحوافز مع أي حوافز، أو علاوات أو مزايا استثنائية أو دائمة تمنحها الجمعية لجميع الموظفين أو بعضهم.

البند (٦/٧): يستثنى من تطبيق هذه اللائحة الذين يعملون بدوام جزئي، والذين تنص عقودهم على عدم استحقاقهم لأي مكافآت أو مبالغ مالية غير ما هو منصوص عليه في العقد، والمتعاونون بدون أجر أو بأجر رمزي، وموظفو الجهات الأخرى الذين ينفذون أعمال داخل الجمعية إنابة عن جهاتهم، حتى لو كانوا يتقاضون أجورهم من الجمعية، وموظفي الإدارة العليا من موظفين دائمين ومتعاونين، وهيئات ولجان دائمة أو مؤقتة.

البند (٧/٧): يستثنى من الحافز السنوي عن الأداء المتميز المستقبليين وكل من لفت نظره لتقصيره في تنفيذ مهامه الوظيفية أو ارتكابه مخالفة تستحق لفت النظر وما هو أعلى من ذلك من جزاء بحسب اللوائح الداخلية للجمعية.

البند (٨/٧): تقرر لجنة التنسيق والتكامل مقدار الحافز أو المكافأة عن جلب أوقاف أو استثمارات ضخمة للجمعية

البند (٩/٧): لا يجوز استثناء أحد الموظفين في حال منح المكافآت الجماعية نظير إنجاز عمل جماعي شارك فيه جميع الموظفين أو مجموعة من الموظفين هو منهم، عدا من هم في فترة التجربة أو في حال وجود الموظف في إجازة بدون راتب خلال فترة الإنجاز، وللرئيس التنفيذي الحق في استثناء بعض الحالات وفق تقييمه وحسب ما يراه.

البند (١٠/٧): يجوز للرئيس التنفيذي منح المكافأة الجماعية بأثر رجعي لأحد الموظفين نتيجة إنجاز في فترة سابقة ثم انقطع الموظف عن العمل أو تركه إلا في حال إيقاع جزاءات عليه تتعلق بالنزاهة والأمانة استوجبت فصلة.

البند (١١/٧): يجب أن يتسم نظام الحوافز والمكافآت بالوضوح والشفافية ويجب نشره في مواقع الجمعية وتعميمه على جميع الموظفين بحيث يتسنى لكل موظف الاطلاع عليه.

البند (١٢/٧): مكافأة تكليف الموظف بمهام منصب آخر بجانب منصبه الحالي مكافأة مقطوعة تصرف على أساس شهري وتنتهي بانتهاء التكليف وإذا انتهى التكليف قبل إتمام الشهر فتحسب المكافأة بعدد الأيام التي قضاها في التكليف من هذا الشهر.

البند (١٣/٧): يستحق الموظف صرف مكافأة التكليف بمهام منصب آخر بجانب منصبه الحالي في الإجازات الرسمية والإجازات المستحقة بموجب اللائحة الداخلية ولائحة العمل والعمال فقط.

تم اعتماد سياسة المكافآت والتكريم في الجمعية والمحاسبية بالجمعية في محضر مجلس الإدارة (قرارات بالتمرير) المنعقدة بتاريخ ٢٥/١٢/١٤٤٥ هـ الموافق ٠١/٠١/٢٠٢٤ م



الختم



أحياءنا

جمعية مراكز الأحياء

بمنطقة مكة المكرمة

الصفحة 13 من 13



الريادة الاجتماعية لتنمية الإنسان والمكان

٦٩٦، اسماعيل بن كثير، حي البساتين، جدة.
ص.ب: 54559 جدة : 21524
920022257 - 0126074488
0126074499
www.alahyaa.org.sa info@alahyaa.org.sa
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (263)