

سياسة صرف المكافآت والحوافز في جمعية الأدب

جمعية
الأدب
Literature Association



أولاً: مقدمة

للارتقاء بموظفي جمعية الأدب، ولتجويد أداؤهم والوصول إلى ذروة العطاء المأمول، رأت جمعية الأدب وضع سياسة للحوافز والمكافآت، تقوم على مبدأ التميُّز في العمل، وفق ضوابط تنصُّ عليها هذه السياسة.

ثانياً: الهدف من هذه السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تحديد أوجه صرف المكافآت والحوافز لموظفي الجمعية القائمين على رأس العمل، كما تهدف إلى تحفيز الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والابتكار مما يُسهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح مستفيديها.

ثالثاً: بنود صرف المكافآت والحوافز

يتم صرف المكافآت والحوافز التشجيعية للموظفين القائمين على رأس العمل من بند "مصاريف رواتب وأجور وانتدابات ومكافآت وما في حكمها" للجمعية.

رابعاً: ضوابط صرف المكافآت والحوافز

1. تصرف المكافآت والحوافز للموظف القائم على رأس العمل بناءً على قرار من الرئيس التنفيذي بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة، مشفوعاً بها تقريراً أو تقويمٌ يوضح مسوغات صرف المكافأة للموظف القائم على رأس العمل مُعدّاً من الإدارة التنفيذية للجمعية.
2. تصرف المكافآت والحوافز للموظفين الذين أسهموا في تحقيق رؤية الجمعية وأهدافها وزيادة الموارد المالية للجمعية، أو الموظفين المتميزين الذين قدّموا خدمات أسهمت في تطوير عمل الجمعية وخدمة مستفيديها.
3. يجوز للرئيس 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 تنفيذ برنامج أو مشروع، ودعمت الجمعية كادر العاملين في المشروع من موظفيها بنسبة 50% من الموظفين، فإنه يُصرف لجميع موظفي الجمعية مكافأة 50% من إجمالي راتب الموظف، و50% من إجمالي الراتب عند اكتمال مبلغ المشروع أو البرنامج.

سياسة صرف المكافآت والحوافز

5. في حال تنفيذ مشروع ما من قِبَل الجمعية، فإنه يحقّ للجمعية صرف مكافأة للموظفين القائمين على هذا المشروع بنسبة قدرها 15% من الأرباح، على أن يحصل الرئيس التنفيذي على 5% منها، وتوزع النسبة المتبقية على القائمين بالمشروع من الموظفين بالتساوي.
6. يحق للرئيس التنفيذي بعد موافقة رئيس المجلس منح موظفي الجمعية المتميزين في عملهم مكافأة كل ثلاثة أشهر لا تتجاوز 30% من إجمالي راتب الموظف.
7. تمنح الجمعية موظفيها مزايا خارج نطاق نصوص عقد العمل الرسمي المبرم معهم بقرار من رئيس مجلس الإدارة لتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج، كلٌّ في مجال عمله. وتُصرف تلك الحوافز بمحض إرادة الجمعية ولا تُعدّ لزامًا عليها ولا حقًا مكتسبًا للموظف. وبناءً على ذلك لا يجوز للموظف بأيّ شكل من الأشكال المطالبة بصرفها أو تعويضه عنها إذا ما توقّفت الجمعية عن تقديمها. كما لا يحقّ له احتسابها كجزء من حقوقه التعاقدية ولا المطالبة بإدخالها في عملية احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

النطاق: المستفيدين والمستهدفون من السياسة.

1. موظفو الجمعية.
 2. الموظفون بعقود دوام جزئية.
 3. الذين تنصّ عقودهم على عدم استحقاقهم مكافآت أو مبالغ مالية غير ما هو منصوص عليه في العقد.
 4. المتعاونون من دون أجر أو بأجر رمزي.
- موظفو الجهات الأخرى الذين ينقذون أعمالاً داخل الجمعية نيابةً عن جهاتهم، حتى لو كانوا يتقاضون أجورهم من الجمعية.

أنواع المكافآت بالجمعية وصلاحيات صرفها

صاحب الصلاحية	الإعداد والتوصية	نوع المكافأة
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	الرئيس التنفيذي	مكافأة الأداء المتميز للموظفين
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	مجلس الإدارة	مكافأة الرئيس التنفيذي
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	الرئيس التنفيذي	مكافأة زيادة الإيرادات
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	مجلس الإدارة	مكافأة إنجاز المشاريع للرئيس التنفيذي
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	الرئيس التنفيذي	مكافأة إنجاز المشاريع للعاملين في المشروع
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	الرئيس التنفيذي	مكافأة الموظفين كل ثلاثة أشهر
رئيس مجلس الإدارة يعتمد	الرئيس التنفيذي	الحوافز التشجيعية

اعتماد مجلس الإدارة:

تم اعتماد سياسة صرف المكافآت والحوافز لجمعية الأدب في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (4-2024) المنعقدة بتاريخ 1446/01/09 هـ الموافق 2024/07/15 م.