

الغوطة
الخيرية



رقم التصريح (103)

سياسة المكافآت والامتيازات



أولاً: المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى تحفيز منسوبي الجمعية من موظفين ومعلمين ومتعاونين، وتعزيز بيئة العمل، وتشجيع الأداء المتميز بما يحقق أهداف الجمعية في خدمة كتاب الله تعالى وتحفيظه وتعليمه.

ثانياً: الأهداف

تشجيع الأداء المتميز وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والجودة.
تعزيز الانتماء المؤسسي لدى الموظفين والمعلمين.
توفير حوافز عادلة ومحفزة تتوافق مع الأنظمة واللوائح الرسمية.
استقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها.

ثالثاً: الفئات المستفيدة

الموظفون الإداريون.
المعلمون والمحفظون.
المتعاونون والمتطوعون.
الطلاب المتميزون في الحلقات والدورات.

رابعًا: أنواع المكافآت والامتيازات

1. المكافآت المالية

مكافأة الأداء المتميز: تصرف بشكل دوري (ربع سنوي أو سنوي) بناءً على تقييم الأداء.
مكافأة نهاية العام: تصرف وفق تقييم الإدارة المبني على الالتزام والانضباط والإنتاجية.
مكافأة تحفيز خاص: للموظفين أو المعلمين الذين يقدمون مبادرات نوعية أو يحققون إنجازات ملموسة.

2. الامتيازات الوظيفية

الأولوية في الترقية أو التثبيت أو المشاركة في الدورات التدريبية.
تكاليف إشرافية أو قيادية في المشاريع النوعية.
تكريم رسمي في اللقاءات العامة للجمعية.

3. الحوافز غير المالية

شهادات شكر وتقدير.
تكريم في الحفلات الرسمية والفعاليات.
إعلانات تكريمية في موقع الجمعية أو وسائل التواصل الاجتماعي.
منح فرص تدريب وتطوير مهني داخلية أو خارجية.

4. حوافز الطلاب

جوائز مادية أو عينية للطلاب المتفوقين في الحفظ والمراجعة.
تكريم شهري وسنوي للطلاب المتميزين.
رحلات وأنشطة ترفيهية تعليمية.

خامسًا:ضوابط الصرف

تكون المكافآت بناء على تقييمات دورية معتمدة من إدارة الموارد البشرية ولجنة التقييم.
تخضع الميزانية المعتمدة للمكافآت لموافقة مجلس الإدارة.

توثق جميع المكافآت والامتيازات في السجلات المالية والإدارية وفق اللوائح المحاسبية المعتمدة.

سادسًا:التعديل والمراجعة

تُراجع هذه السياسة بشكل دوري (كل سنة أو عند الحاجة)، ويحق لمجلس الإدارة تعديلها بما يتناسب مع المصلحة العامة واحتياجات الجمعية.

اعتماد الجمعية العمومية:

اعتمدت الجمعية العمومية في الاجتماع (٢٤) سياسة المكافآت والامتيازات في يوم الخميس الموافق ٢٠٢٦/٠٤/٣٠ م

