



وثيقة ربط الحوافز بأداء العاملين بالجهاز الإداري

مفهوم الحوافز وأهميتها :

تعرف **الحوافز** بصورة عامة " بأنها مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تثير رغبات الأفراد وتقوم سلوكياتها وتجذبهم لأداء الأعمال المكلفين بها بكفاءة وفاعلية " أو هي الجزاء المادى والمعنوى الذى يحصل عليه الفرد مقابل ما يبذله من أعمال تميزه عن غيره من الأفراد أو بمعنى آخر هي عبارة عن المؤثرات الخارجية التي تدفع العامل سواء كان مديراً أو منفذاً نحو بذل جهد أكبر من عمله والإمتناع عن الخطأ فيه .

من هذه المفاهيم يتضح بأن الحوافز تعمل على دفع العاملين للعمل وتحسين أداءهم وتحقيق مبدأ العدالة بينهم من خلال مكافأة المجتهد ودفعه إلى المزيد من الإهتمام بالعمل والأخذ بيد المقصر وتصحيح مواقفه ومعالجة أخطائه وإعادته إلى الصواب وحث الخامل أو الكسول على بذل جهد أكبر فى العمل ومعاينة المخطئ ا لمتعمد الواعى لخطئه والمصر عليه ، هذا بالإضافة إلى دور الحوافز فى جذب العمالة المطلوبة للعمل والمحافظة على العمالة المتاحة والعمل على إستقرارها ورفع أداءها والحد من عملية الغياب والتأخير والتباطؤ فى العمل ، الأمر الذى يساعد المؤسسة التعليمية على حل كثير من المشاكل المتعلقة بالعنصر البشرى أو الحد منها أو تلافيها قبل حدوثها .

أنواع الحوافز :

تصنف الحوافز على أساس طبيعتها إلى حوافز مادية وحوافز معنوية ، وعلى أساس أثرها إلى حوافز إيجابية تدفع الأفراد إلى زيادة الجهد والإتقان وحوافز سلبية تمنعهم من الوقوع فى الأخطاء أو تكرارها وفيما يلى أهم هذه الأنواع :

1- الحوافز الإيجابية (الثواب) :

هى عبارة عن مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تستخدم لإستثارة دوافع الإنسان وتوجيه سلوكه نحو العمل المفيد للفرد والمؤسسة ثم المجتمع وبذل المزيد من الجهود فى سبيل تحقيق مستوى عال من الإنتاج يزيد عن المعدل العادى المتفق عليه ويتمثل هذا النوع من



الحوافز المادية فى المكافآت النقدية والحوافز المعنوية مثل شهادات التقدير وكلمة الشكر ولوحة الشرف للعاملين .

2 - الحوافز السلبية (العقاب) :

هى الجزاء الرادع المادى والمعنوى الذى يعاقب به من خرج عن النظام ضماناً لحسن سير العمل وإلتزاماً بسياسته ويهدف هذا النوع إلى وقاية الفرد من الوقوع فى الخطأ وإعادة من ارتكب خطأ إلى الصواب ومعاقبة من وقع فى خطأ وأصر عليه وإستمر فيه وحماية النظام المعمول به فى المؤسسة وتتعدد وسائل العقاب تبعاً لإختلاف نوع الخطأ وحجمه ونوع الجزاء ومن ذلك الخصم من الراتب والحرمان من المكافآت والإنذارات .

الحوافز :

1 - الأجر الإضافى :

يحصل العاملین بجميع فئاتهم فى الكلية على أجر إضافى أو مكافأة إشراف لمدير العموم والدرجات الأولى وذلك مقابل تواجدهم ساعات عمل إضافية بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمسة وحسب حاجة العمل وتقدر مكافأة الأجر الإضافى كالأتى :

1 - **المدير العام** : تقدر مكافأة الإشراف بحد أقصى 35 % من الأجر الأساسى .

2 - **الدرجة الأولى** : تقدر مكافأة الإشراف بحد أقصى 30 % من الأجر الأساسى بحد أقصى 80 جنية .

3 - **الدرجة الثانية وما بعدها** : تقدر مكافأة الأجر افضافى 30 % من المرتب الأساسى بحد أقصى 40 جنية .

2 - الخدمة التعليمية :

يحصل العاملین ببعض إدارات الكلية على مكافأة من صندوق الخدمة التعليمية وذلك مقابل أعمال إضافية يتم تكليفهم بها وتقدر مكافأة صندوق الخدمة التعليمية كالأتى :

1 - بالنسبة للمكاتب الرئيسية وشاغلى وظائف مديرى العموم اللذين صدرت وتصدر لهم موافقات بللصرف من الصندوق يصرف لهم مكافأة بواقع 30 % من المرتب الأساسى بدون حد أقصى .

2 - بالنسبة لإدارات " الحسابات - المتابعة - الموازنة - الإستحقاقات - الخزينة " والتي يتعلق عملها بالصندوق مباشرة تصرف لهم مكافأة وفقاً للأتى :

أ - **الدرجة الأولى** : 30 % من المرتب الأساسى بحد أقصى 40 جنية .

ب - **الدرجة الثانية** : 30 % من المرتب الأساسى بحد أقصى 30 جنية .



ج - ما دون ذلك : 30 % من المرتب الأساسي بحد أقصى 25 جنيه .
ويتم الصرف في حدود 25 % من العاملين بالإدارة شهرياً .
ولا تصرف هذه المكافأة لمن يصدر ضده أى جزاء تأديبي ومن يكون تقديره السنوى أقل من جيد .

3 - مكافأة الوحدات ذات الطابع الخاص :

يتم صرف مكافأة للموظفين والعمال الذين يتم إندابهم للقيام بأعمال للوحدات ذات الطابع الخاص في غير أوقات العمل الرسمية إلى جانب عملهم الأصلي بالكلية تقدر ب 50 % من المرتب الأساسي .

4 - مكافأة الإمتحانات :

يتم مكافأة جميع الموظفين والعاملين بالكلية الذين تم إشتراكهم في أعمال الإمتحانات الأساسية التي تعقد في نهاية كل فصل دراسي وتقدر قيمة المكافأة بناء على معادلة حسابية كالآتي :
140 يوم x الأجر الأساسي x 3 % .

5 - مكافأة العاملين بالدراسات العليا :

يتم صرف مكافأة بواقع شهر عن كل فصل دراسي ونصف شهر عن الفصل الصيفي لموظفي الدراسات العليا والإداريين الذين لهم علاقة مباشرة بالدراسات العليا والبحوث ويتم صرف هذه المكافأة من حصة الكلية من حصيلة مصروفات الدراسات العليا (80 % من إجمالي الحصيلة) بما لا يتعدى 5 % من هذه الحصيلة .

6 - مكافأة رسائل الماجستير والدكتوراه :

يحصل العاملين بالدراسات العليا والعاملين بالكلية على مكافأة سنوية مقابل أبحاث الدراسات العليا وتحدد نسبة المكافأة لكل قسم حسب عدد رسائل الماجستير أو الدكتوراه وذلك خلال سنة مالية تبدأ في يوليو وتنتهى في يونيو من العام التالي .

7 - جهود غير عادية للعاملين بالدراسات العليا :

يحصل العاملين بالدراسات العليا على مكافأة جهود غير عادية كل أربعة أشهر خلال العام بقيمة 10 % من المصاريف الإدارية.



8 - مكافأة التنسيق الإلكتروني :

يحصل العاملين الذين يتم تكليفهم بإعداد التنسيق الإلكتروني لطلاب الثانوية العامة على مكافأة تكون في حدود شهرين من المرتب الأساسى وذلك بناءً على موافقة السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية وموافقة إدارة الجامعة .

9 - مكافأة الميزانية :

يحصل العاملين بالحسابات والإستحقاقات على مكافأة إعداد الميزانية يقوم بتحديد قيمتها السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية .

10 - مكافأة الضرائب :

يحصل العاملين بالحسابات والإستحقاقات على مكافأة مقابل إعداد الضرائب المستحقة على العاملين وأعضاء هيئة التدريس يقوم بتحديد قيمتها السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية .

11 - جهود غير عادية للإدارات المختلفة :

بناء على قرار رئيس الجامعة رقم 223 لسنة 2011 يتم تعويض العاملين عن جهود غير عادية للعاملين فى وظائف الكادر العام وفقاً للنسب الموضحة بعد:

1. المدير العام بنسبة 50% من المرتب الأساسى.
2. امين الكلية بنسبة 50% من المرتب الأساسى.
3. مدير الادارة بدرجة كبير او اولى بنسبة 45% من المرتب الأساسى.
4. كبير تكرارى بنسبة 40% من المرتب الأساسى.
5. الدرجة الاولى بنسبة 35% من المرتب الأساسى.
6. الدرجة الثانية الى السادسة بنسبة 30% من المرتب الأساسى.

يحصل معظم العاملين بالإدارات المختلفة على جهود غير عادية مرتين سنوياً وذلك حسب طلب السيد مدير الإدارة وموافقة السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية وفق ضوابط (مدة العمل 36 ساعة بعد المواعيد الرسمية و الا تقل ايام الحضور عن 15 يوم و يتم تمويل الحسابات الخاصة و مصادر التمويل الذاتى).

12 - جهود غير عادية لشئون الطلاب :

يحصل العاملين بإدارة شئون الطلاب على مكافأة جهود غير عادية مقابل القيام بأعمال إضافية وذلك حسب طلب السيد مدير الإدارة وموافقة السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب والسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية .



13 - مكافأة التدريب الصيفي :

يحصل العاملين بالكلية المشتركين في التدريب الصيفي للطلاب في مرحلة البكالوريوس على مكافأة للتدريب الصيفي تقدر بشهر من المرتب الأساسي .

14 - مكافأة الامتحان الشفوي :

يحصل العاملين بالكلية الذين يتم إشتراكهم في إمتحانات الشفوي للطلاب في الأقسام العلمية على مكافأة تقدر بشهر من المرتب الأساسي وذلك بناء على مرتب يناير بحد أدنى 200 جنيه وذلك كل فصل دراسي .

15 - مكافأة جرد المكتبة :

يحصل العاملين بالمكتبات على مكافأة تقدر بنصف شهر من المرتب الأساسي مقابل ج رد المكتبة .

16 - مكافأة أعمال الجرد السنوية بالكلية :

يحصل امين الكلية عدد 6 جلسات (اشراف على لجان الجرد بالكلية).
يحصل مدير المخازن عدد 6 جلسات (اشراف على لجان الجرد بالكلية).
يحصل عضو المخزون السلعي عدد 6 جلسات (اشراف على لجان الجرد بالكلية).
يحصل اعضاء لجان الجرد بالكلية على عدد 4 جلسات.
**علما بان قيمة الجلسة 40 جنية مدير عام و 30 جنية لماهو دون ذلك.

17. مكافأة مكتب التربية العملية بالكلية:

بناء على قرار رئيس الجامعة بتاريخ 1998/5/17 على تشكيل مكتب التربية العملية بالكلية(سنويا) تصرف مكافأة بواقع 30% من الاساس اربعة اشهر(سبتمبر الى ديسمبر) الى السيد امين الكلية و عدد خمسة من العاملين بالكلية.

18.حافز اثابه اعداد و مراجعة المقايسة السنوية :

يتم صرف حافز اعداد و مراجعة المقايسة السنوية لكل عام مالى بواقع مبلغ 1000جنية تقسم على السيد امين الكلية و عدد 17 عضو من العاملين فى الكلية على حسب الدرجة و الاجر الاساسى.

19.حافز بيع نماذج التحاق الدراسات العليا:

يتم صرف مكافأة 5% من بيع نماذج التحاق طلاب الدراسات العليا بالكلية توزع على العاملين فى قسم الدراسات العليا و البحوث.



19. حافز استخراج الشهادات طلاب الدراسات العليا:

يتم صرف مكافأة 5% من استخراج الشهادات القيد و المؤقتة و الاصلية طلاب الدراسات العليا بالكلية توزع على امين الكلية والعاملين فى قسم الدراسات العليا و البحوث.

20. مكافآت حضور جلسات المناقصات و الممارسات:

بناء على قرار رئيس الجامعة بتاريخ 2006/4/17 تم تعديل بدل حضور المناقصات و الممارسات (فنى -مالى -بت) التى تزيد قيمتها عن 200 الف جنية مصرى:
لجنة فتح المظاريف الفنية و المالية: عدد 2 جلسة قيمة كل جلسة 50 جنية لمديرى العموم
40 جنية لباقي الاعضاء.
لجنة البت: عدد 4 جلسات قيمة كل جلسة قيمة كل جلسة 60 جنية لمديرى العموم 50 جنية لباقي الاعضاء.

21. مكافأة تجهيز اعمال الامتحانات بالكلية:

بناء على قرار مجلس الجامعة بتاريخ 2006/5/29 يتم صرف مكافأة تعادل راتب شهر عن التجهيز اعمال الامتحانات بالكلية لكل فصل دراسى للسيد امين الكلية و عدد ثمانية من السادة الاداريين العاملين بالكلية.

22. مكافأة عن الرسائل العلمية دراسات عليا:

يتم تخصص مبلغ حوالى 3000 جنية من الادارة العامة لشئون الدراسات العليا و البحوث بالجامعة سنويا من الرسائل العلمية (ماجستير - دكتوراه) التى تم مناقشتها فى الكلية و يتم توزيع هذا المبلغ على كل العاملين بقسم الدراسات العليا و البحوث و بعض الاداريين بالكلية على حسب الدرجة الوظيفية.

23. مكافأة انتاج مركز البحوث الزراعية بالكلية:

طبقا لائحة مالية للمركز يحصل جميع العاملين فى جميع وحدات مركز البحوث الزراعية بالكلية 10% من صافى الربح لكل وحدة كلا على حده طبقا للحساب الختامى للمركز تحت مسمى مكافأة انتاج و على حسب الدرجة الوظيفية.

24. حافز اثابة المشاركين فى اعداد الحساب الختامى بالكلية:

يتم صرف مكافأة سنويا بنسبة 50% من المرتب الاساسى نظير المشاركة فى اعداد و مراجعة الحساب الختامى لكل سنة مالية لكل من:
السيد : امين الكلية - السادة العاملين فى ادارة الحسابات و الموازنة فقط - عدد 3 فقط من السادة العاملين الاداريين المشاركين.



25. حافظ اثابة المشاركين فى اعداد مشروع موازنة الجامعة:

يتم صرف مكافاة سنويا لا تزيد عن 50% من المرتب الاساسى نظير المشاركة فى اعداد و مراجعة الحساب الختامى لكل سنة مالية لكل من:
السيد : امين الكلية – السادة العاملين فى ادارة الحسابات و الموازنة و بعض السادة العاملين الادرايين المشاركين.

26. حوافز العاملين فى وظائف الكادر العام:

بناء على قرار رئيس الجامعة رقم 222 بتاريخ 2011/8/24 تم زيادة الحوافز التى تصرف الى العاملين بوظائف الكادر العام شهريا الى 135% الى 150% على ان يتم تمويل هذه الزيادة من مصادر التمويل الذاتى و الصناديق الخاصة اعتبارا من مرتب اغسطس 2011.

و قد وافق مجلس الجامعة ديسمبر 2011 تم تعديل هذا القرار السابق حيث تم زيادة الحوافز التى تصرف الى العاملين بوظائف الكادر العام شهريا من 150% الى 180% على ان يتم تمويل هذه الزيادة من مصادر التمويل الذاتى و الصناديق الخاصة اعتبارا من مرتب يناير 2012.

27. مكافاة التربية العسكرية:

يتم صرف بواقع 15 يوم من المرتب الاساسى مرة واحدة سنويا للسادة امين الكلية و رئيس شئون الطلاب عدد واحد من العاملين فى شئون الطلاب (مسئول التربية العسكرية) و ذلك نظير الاشراف على دورات التربية العسكرية التى تعقد للطلاب سنويا