

المملكة العربية السعودية

جمعية التنمية الأسرية بالمنطقة الشرقية (وثام)
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
رقم (496)



سياسة الحوافز والمكافآت

ديسمبر - 2021 م

تاريخ الاصدار:

001

رقم الاصدار:

مقدمة:

تحرص الجمعية على أن تكون بيئة العمل الداخلية مُحفزةً للعاملين؛ لبذل الجهد والتفاني في تحقيق الأهداف السامية، التي تُسهم في استقرار الأسرة في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق ذلك تم إعداد سياسة للحوافز والمكافآت التي تُقدّمها الجمعية للعاملين فيها، والمتطوعين.

أهداف سياسة الحوافز:

1. زيادة فاعلية البرامج، والمشاريع التي تُقدّمها الجمعية، ورفع كفاءتها، سواءً كانت هذه البرامج منتجات أم خدمات.
2. رفع الروح المعنوية لمنسوبي الجمعية، وإبراز جانب التقدير والاحترام والمكانة التي يستحقونها.
3. إشاعة روح العدالة والإنصاف بين موظفي الجمعية، وتعزيز ثقافة التميز والتفاني في أداء العمل.
4. ترسيخ انتماء العاملين، وولائهم للجمعية.
5. تطوير أدوات القياس والتقييم.
6. تنمية روح التعاون بين العاملين في الجمعية، وترسيخ روح الفريق الواحد.
7. تعزيز مكانة الجمعية، وريادتها بين الجمعيات الخيرية.

معايير الحوافز:

تُمنح الإدارة الحوافز بناءً على المعايير الآتية:

1. النشاط، والكفاءة العالية، وتقارير الأداء.
2. التطوع للعمل بمهام أخرى داخل الجمعية.
3. الابتكار، واستحداث الأساليب والتنظيمات التي تُسهم في رفع الكفاءة.
4. التعلّم الذاتي والتطوير.
5. تنمية الموارد المالية.
6. هدايا الأسرة، والمناسبات الاجتماعية.

تُصنَّف المكافآت إلى قسمين:

أولاً: قسم المكافآت المعنوية، وتنقسم إلى ثلاث درجات:

1. التَّكْرِيمُ الدَّاخِلِيُّ الرَّبْعِيُّ (تحفيز): وفيه يتم تسليم الموظف شهادة شكر من إدارة الجمعية.
2. التَّكْرِيمُ الدَّاخِلِيُّ نِصْفُ السَّنَوِيِّ (تشريف): وفيه يتم تسليم الموظف شهادة شكر من مجلس الإدارة.
3. التَّكْرِيمُ السَّنَوِيِّ (تميز): وفيه يتم تسليم الموظف درعاً، وشهادة شكر من أمير المنطقة.

ثانياً: قسم المكافآت المادية، وهي حسب المعايير الآتية:

- معيار النشاط، والكفاءة العالية، وتقارير الأداء:

نوع المكافأة	مستوى التقييم	عدد المكرمين	الشروط	الزيادة السنوية	المكافأة
مكافآت التميز	مكافأة الموظف المثالي لكل ربع	ثلاثة موظفين	وفق نموذج التقييم الخاص بأداء الموظفين	200 ريال + تكريم داخلي تحفيز + تشريف
	مكافأة الموظف المثالي للسنة	موظف واحد	يحصل على الموظف المثالي لثلاثة أرباع على الأقل	500 ريال + تكريم تميز
مكافآت التقييم السنوي	متميز	95% فأكثر	5%		
	ممتاز	90% - 94%	5%		
	جيد جداً	85% - 89%	3%		
	جيد	80% - 84%	2%		
	مقبول	أقل من 80%	0%		

• معيار التطوع للعمل بمهام أخرى داخل الجمعية:

تُصرف مكافأة سنوية لمن يتطوع من الموظفين للعمل بمهام ووظائف أخرى، حسب إنتاجيته في المهام التي تطوع للعمل بها، على ألا تقل المكافأة عن 2000 ريال، ولا تزيد عن 10,000 ريال، وتُصرف نهاية كل سنة ميلادية.

• معيار الابتكار، واستحداث الأساليب والتنظيمات التي تسهم في رفع الكفاءة:

تُصرف مكافأة مقطوعة لكل موظف يبتكر أو يسهم في تطوير واستحداث طرق العمل وأساليبه، والتي ينتج عنها تحسين جودة العمل، ورفع الكفاءة والإنتاجية، وتقرر الإدارة مقدار المكافأة، على ألا تقل عن 1000 ريال.

• معيار التعلم الذاتي والتطوير:

تُصرف مكافأة للموظف الحاصل على شهادة علمية أعلى خلال عمله في الجمعية، وعلى حسابه الخاص، بمقدار راتب شهر شامل.

• معيار تنمية الموارد المالية:

تُصرف مكافأة مقطوعة لكل موظف يسهم في جلب دعم للجمعية، ويكون وفق الجدول الآتي:

مفتاح نسبة الحافز			ش	الإيراد الشهري	نسبة الحافز	قيمة الحافز
100,000	10%	10,000	1	100,000	10%	10,000
300,000	8%	24,000	2	100,000	10%	10,000
500,000	7%	35,000	3	150,000	10%	15,000
800,000	6%	48,000	4	200,000	10%	20,000
1,000,000	5%	50,000	5	250,000	10%	25,000
1,500,000	4%	60,000	6	300,000	8%	24,000
2,000,000	3%	60,000	7	300,000	8%	24,000
3,000,000	2,50%	75,000	8	500,000	7%	35,000
			9	700,000	7%	49,000
			10	1,000,000	5%	50,000
			11	1,800,000	4%	72,000
			12	2,500,000	3%	75,000

• معيار هدايا الأسرة والمناسبات الاجتماعية:

بناءً على الوضع المادي؛ تصرف الجمعية هدايا لموظفيها وأسرهم حسب الجدول الآتي:

مقدار المكافأة	الشروط	مستوى التقييم	نوع المكافأة
10000 ريال	أن تكون الزوجة الأولى	مكافأة الزواج	المكافآت الأسرية
	أن يكون راتبه أقل من 10,000 ريال		
	صورة من عقد النكاح		
	حضور دورة تأهيل المقبلين على الزواج		
1500 ريال	أن تكون مدة خدمته لا تقل عن عام	مكافأة المولود	مكافآت المناسبات
	أن تكون مدة خدمته لا تقل عن عام	مكافأة العيدين	

والله الموفق

رئيس مجلس الإدارة:



فؤاد بن عيسى العيشى





نحن معا

@weaamorg | 920012571

