



منهجية

مكافأة الموظفين

إعداد	مراجعة	اعتماد
الاسم : محمد عبد الله المنصوري الصفة : مدير الجودة والتميز التوقيع : التاريخ : ٢٣ / ٠٨ / ٢٠٢١ م	الاسم : بندر مطر الشهراني الصفة : المدير التنفيذي التوقيع : التاريخ : ٢٤ / ٠٨ / ٢٠٢١ م	الاسم : طلال عبدالله الطويرقي الصفة : رئيس مجلس الإدارة التوقيع : التاريخ : ٢٧ / ٠٨ / ٢٠٢١ م

الإصدار الثالث

الفهرس

٣	إجراء مكافأة الموظفين
٣	تعريفات
٣	الهدف من المنهجية :
٣	نطاق العمل
٤	بنود الصرف مكافأة الموظفين
٤	المعايير العامة لمنح المكافآت
٤	المكافآت والحوافز
٥	أقسام المكافآت التحفيزية وأنواعها

إجراء مكافأة الموظفين

تعريفات:

يكون للعبارات التالية حيثما وردت في المنهجية الدلالة الواردة في تعريفها أدناه:

المنهجية: منهجية المكافآت والحوافز.

الجمعية: جمعية البر الخيرية بوادي محرم و الهدا .

الموظفون: الأفراد العاملون بصورة رسمية بالجمعية.

المكافآت والحوافز: بدل مادي سواء يمنح كأداة تحفيزية من قبل الجمعية لقاء جهد أو

سلوك أو عمل متميز أو أداء أعمال خلال أوقات الدوام الرسمي وخارجه ، تسهم في تطوير

واقع العمل في الجمعية وتحسين صورتها ومستوى الخدمات التي تقدمها الجمعية.

الأهداف الاستراتيجية: هي الأهداف المنبثقة من رؤية الجمعية ورسالتها والتي يجب تحقيقها

في فترة معينة

مؤشرات الأداء: مقاييس كمية أو نوعية تصف المخرجات وأداء العمليات في الجمعية.

الهدف من المنهجية :

تهدف هذه اللائحة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل،

كما تهدف إلى تحفيز الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والابتكار مما يساهم في

تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح مستفيديها .

نطاق العمل:

تطبق منهجية المكافآت والحوافز على جميع الإجراءات والأعمال المنجزة التي تتطلب تحفيز / مكافأة.

بنود الصرف مكافأة الموظفين :

- تصرف المكافأة للموظف/ة عندما يضيف إيراد للموارد المالية بالجمعية .
- تصرف المكافأة للموظف/ة عندما يقوم باقتراح مشروع أو فكرة تهدف الى تطوير الجمعية وتم العمل بها .
- تصرف المكافأة للموظف/ة عند تقديم فكرة تسويقية أو استثمارية تعود منفعتها للجمعية وتم العمل بها .
- تصرف المكافأة للموظف / عند تقديم آراء ومقترحات تطويرية أو تصحيحية والتنبيه عن أخطار ومشكلات محتملة وتم العمل بها .
- يكون صرف المكافآت بعد موافقة لجنة القوى العاملة وحضور المدير التنفيذي واعتماد رئيس مجلس الإدارة .
- تصرف المكافآت ويحدد المبلغ بناءً على ما تراه لجنة القوى العاملة .

المعايير العامة لمنح المكافآت :

- أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز .
- أن تكون المكافآت بغرض حث موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل على إنجاز الجمعية على المدى الطويل .
- أن تكون المكافآت مجزية وتحفز الموظفين على بذل مزيد من الجهد .

المكافآت والحوافز:

- تهدف الحوافز والمكافآت الى تحفيز الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والابتكار مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها .

- تكون الحوافز والمكافآت متغيرة وغير ثابتة ، وترتبط بالأداء العالي وإبداع العمل والتجديد المفيد للجمعية .
- تكون الحوافز نقدية أو معنوية حسب الجهود المبذولة من قبل الموظف المتميز لصالح الجمعية .

أقسام المكافآت التحفيزية وأنواعها :

حوافز مالية :

وهي الحوافز النقدية وتعتبر ذات أثر قوي وفعال لأنها تؤدي الى اشباع احتياجات الموظف .

حوافز معنوية :

وهي الحوافز غير النقدية التي ترتبط بالتقدير والاحترام للموظفين داخل الجمعية ومنها :

- وضع اسم الموظف ورقمه الوظيفي لمدة شهر في مدخل الجمعية أو موقع الجمعية الالكتروني .
- منح شهادة شكر وتقدير ورقية أو الكترونية بناء على مجهوده في عمله أو المهمة التي قام بها الموظف المتميز .

هذا وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين ،،،