

نظام الحوافز

الإعداد والمراجعة والاعتماد

اسم الوثيقة	رقم الإصدار	تاريخ الإصدار
نظام الحوافز	٠٢	١٥/٠٢/١٤٣٨ هـ
إعداد	مراجعة	اعتماد
قسم الموارد البشرية	محب بن عبد الله عامر	م. عبد الرحمن بن سليمان الجغيمان



نظام الحوافز



الهدف:

يهدف هذا النظام إلى وضع القواعد والإجراءات الخاصة بمنح الحوافز والمكافآت لموظفي الجمعية وذلك لتحقيق الأمور التالية:-

- ☒ تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الأداء.
- ☒ رفع الروح المعنوية للعاملين.
- ☒ تحقيق الرضى الوظيفي والحفاظ على الموظفين المميزين.
- ☒ تشجيع الإبداع والابتكار.
- ☒ تعزيز موارد الجمعية المالية.

مجال التطبيق:

تطبق هذه اللائحة على كافة العاملين بالجمعية على مختلف مستوياتهم الوظيفية.

السياسة:

تهدف سياسة الجمعية إلى تقدير الموظفين وتشجيعهم على الأداء المتميز ورفع معنوياتهم وزيادة اهتمامهم بواجباتهم الوظيفية من أجل رفع كفاءة الأداء في العمل وتحسين جودة المخرجات ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

لجنة الحوافز:

يتم إصدار قرار إداري سنوي بتشكيل لجنة للحوافز لمتابعة تنفيذ النظام والتأكد من تطابق المعايير مع الموظفين المستحقين للحوافز.



المسؤوليات:

أ. تكون إدارة التخطيط والتطوير مسؤولة عن وضع نظام الحوافز وتطويره باستمرار بشكل دوري.

ب. تقوم إدارة الشؤون الإدارية والمالية ممثلة في قسم الموارد البشرية بتطبيق هذا النظام بصورة عادلة وفق الضوابط المعتمدة.

ج- تقوم لجنة الحوافز بدراسة كافة بيانات المستحقين للحوافز والرفع بها لإدارة الجمعية لاعتمادها.

أنواع الحوافز والمكافآت:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| ٣- مكافأة الفكرة الإبداعية | - مكافأة الأداء والإنجاز النوعي |
| ٤- مكافأة الموارد المالية | - مكافأة مدة الخدمة |

١- مكافأة الأداء والإنجاز النوعي

هي مكافأة سنوية تمنح لجميع موظفي الجمعية ما عدا العاملين في إدارة تنمية الموارد المالية تشجيعاً على رفع مستوى الأداء من حيث نوعية وكمية العمل والمعرفة الفنية والتخصصية وبقية عناصر الأداء المرتبطة بالوظيفة لتحقيق الخطة السنوية.

المعايير العامة لمنح مكافأة الأداء والإنجاز النوعي:

- ☒ يجب أن يكون التقدير العام للموظف بدرجة ممتاز.
- ☒ يجب أن يكون الموظف قد قضى عام على الأقل في درجته الوظيفية.
- ☒ إنجاز العمل في الوقت المحدد في الخطة.

الحوافز المالية لمكافأة الأداء والإنجاز النوعي

م	الأشخاص	المعيار	الحافز
١	الموظف	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية	مكافأة سنوية بمقدار ما تحقق من
٢	رئيس القسم	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للقسم .	نسبة مئوية من الخطة من راتبه
٣	مدير الإدارة	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للإدارة.	الشهري بحد أعلى لا يتجاوز ١٢٠٪
٤	المدير التنفيذي	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للجمعية	.

يتم توجيه إنذار لمن يحقق أقل من ٦٠٪ من خطته في الربع الأول من الخطة التشغيلية، ويتم الاستغناء عن خدماته إذا لم يحقق ٦٠٪ من خطته في النصف الأول.

ملاحظة:

يتم صرف ٥٠٪ من الراتب الشهري كحافز سنوي للموظف الذي لا يوجد لديه خطة مكتوبة وذلك بناء على التقييم السنوي للموظفين حسب المسميات الوظيفية التالية: (عامل - عاملة - سائق - موظف استقبال - موظفة استقبال - منسق إداري - منسقة إدارية - مدير مكتب المدير العام - مراسل - مسؤول مبيعات - مندوب مشتريات - مندوب مبيعات - رجل أمن -).



٢-مكافأة الفكرة الإبداعية

مكافأة تمنح للموظف أو لمجموعة من الموظفين الذين يقدمون اقتراحات أو أفكار جديدة لتطوير الأداء والإنتاجية بشكل عام.

معايير منح مكافأة الفكرة الإبداعية

أن تكون الفكرة

- ☒ جديدة ولم يسبق تطبيقها في الجمعية من قبل.
- ☒ تحسن نوعية وظروف العمل وتبسط إجراءاته.
- ☒ توفر الوقت والاقتصاد في النفقات.
- ☒ تحسن الخدمات المقدمة للمستفيدين.

مكافأة الفكرة الإبداعية

(١٠٠٠-٢٠٠٠) ريال

آلية العمل:

تقدم الأفكار الإبداعية من قبل الموظف على الاستمارة المخصصة لذلك إلى مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية ومن ثم يتم عرضها على لجنة الحوافز لتقييمها والتأكد من مطابقتها للمعايير وفي حالة التوصية بجدواها يتم تحديد مبلغ المكافأة الملائمة ثم الرفع إلى مدير عام الجمعية لاعتمادها بشكل نهائي.

٣-مكافأة مدة الخدمة

شهادة شكر تمنح للموظف كلما أكمل خمس سنوات متتالية في الخدمة بالجمعية وإجازة ثلاثة أيام مدفوعة الراتب ويتم التكريم في حفل سنوي يتم عقده في شهر جمادى الآخرة من كل عام هجري.

٤-مكافأة العاملين في تنمية الموارد المالية

مكافأة خاصة تمنح للعاملين في تنمية الموارد المالية للتشجيع على تنمية وتعزيز موارد الجمعية المالية.

الحوافز المالية للعاملين في إدارة تنمية الموارد المالية:

م	الأشخاص	المعيار	الحافز
١	الموظف	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية	مكافأة ربع سنوية بمقدار ما تحقق
٢	رئيس القسم	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للقسم .	من نسبة مئوية من الخطة من راتبه
٣	مدير الإدارة	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للإدارة.	الشهري بحد أعلى لا يتجاوز ١٢٠٪
٤	المدير التنفيذي	تحقيق ٨٥٪ فأكثر من الخطة التشغيلية للجمعية	.

يتم توجيه إنذار لمن يحقق أقل من ٦٠٪ من خطته في الربع الأول من الخطة التشغيلية، ويتم الاستغناء عن خدماته إذا لم يحقق ٦٠٪ من خطته في النصف الأول.

ملاحظة

أما الاستقطاعات الشهرية والعضوية فيتم صرف مكافأة بمقدار ١٠٪ من قيمة الاستقطاع الشهري لمرة واحدة لجميع موظفي الجمعية بعد تعبئة نموذج الاستقطاع وإدخال مبلغ الاستقطاع في حساب الجمعية وذلك في نهاية كل شهر ميلادي.

