

0536635058 | 

0501110993 | 

Info@qatrh.sa | 

Qatrh.sa | 

 Uwca37 |  Uwca1 |  Qatrh

جمعية عنيزة الخيرية النسائية **قطرة**

تحت اشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم (٤٠٩)



لائحة حوافز ومكافآت الموظفين لجمعية عنيزة الخيرية النسائية قطرة

المادة الأولى : المفاهيم الأساسية

التعريفات:

- الموظفين : كل من يعمل لصالح الجمعية بعقد رسمي.
- الحوافز والامتيازات : كل الأساليب المستخدمة التي تهدف لتحفيز الموظفين على التميز في العمل ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية.
- حافز معنوي: كل الأساليب التي تُشعر الموظف بالاحترام والتقدير والشكر على جهوده وتساهم في تميزه وزيادة ولائه للجمعية.
- حافز نقدي : من أهم أساليب التحفيز وأكثرها تأثيراً على الموظف ونتائجها كبيرة للجمعية.

الأهداف والنتائج المتوقعة

- الأهداف المتوقعة :

- 1) استخدام المحفزات التي ترفع من إنتاجية الموظفين.
- 2) تقدير جهود الموظفين وتقييم ابداعاتهم وابتكاراتهم .
- 3) خلق بيئة عمل تنافسية في إطار المبادئ الشريفة.
- 4) زيادة ارتباط الموظفين بالجمعية ورفع درجة الولاء لديهم.
- 5) المحافظة على استمرار العناصر المميزة من الموظفين .

- النتائج المتوقعة :

- 1) زيادة إنتاجية الموظفين في المعطيات.
- 2) تلافي الكثير من مشكلات العمل مثل دوران العمل وانخفاض المعنويات.
- 3) خلق الشعور بالاستقرار والولاء لجهة العمل لدى الموظفين.

نطاق تطبيق الحوافز

يتم تطبيق هذه اللائحة على جميع منسوبي الجمعية من الذين تنطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق.

- يستثنى من تطبيق هذه اللائحة الآتي :

- 1) الذين يعملون بدوام جزئي .
- 2) الذين تنص عقودهم على عدم استحقاقهم لأي مكافآت أو مبالغ مالية غير ما هو منصوص بالعقد .
- 3) المتعاونون بدون أجر .

المادة الأولى : المفاهيم الأساسية

التعريفات:

- الموظفين : كُل من يعمل لصالح الجمعية بعقد رسمي.
- الحوافز والامتيازات : كُل الأساليب المستخدمة التي تهدف لتحفيز الموظفين على التميز في العمل ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية.
- حافز معنوي: كُل الأساليب التي تُشعر الموظف بالاحترام والتقدير والشكر على جهوده وتساهم في تميزه وزيادة ولائه للجمعية.
- حافز نقدي : من أهم أساليب التحفيز وأكثرها تأثيراً على الموظف ونتائجها كبيرة للجمعية.

الأهداف والنتائج المتوقعة

- الأهداف المتوقعة :
- (1) استخدام المحفزات التي ترفع من إنتاجية الموظفين.
- (2) تقدير جهود الموظفين وتقييم ابداعاتهم وابتكاراتهم .
- (3) خلق بيئة عمل تنافسية في إطار المبادئ الشريفة.
- (4) زيادة ارتباط الموظفين بالجمعية ورفع درجة الولاء لديهم.
- (5) المحافظة على استمرار العناصر المميزة من الموظفين .

• النتائج المتوقعة :

- (1) زيادة إنتاجية الموظفين في المعطيات.
- (2) تلافي الكثير من مشكلات العمل مثل دوران العمل وانخفاض المعنويات.
- (3) خلق الشعور بالاستقرار والولاء لجهة العمل لدى الموظفين.

نطاق تطبيق الحوافز

يتم تطبيق هذه اللائحة على جميع منسوبي الجمعية من الذين تنطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق.

• يستثنى من تطبيق هذه اللائحة الآتي :

- (1) الذين يعملون بدوام جزئي .
- (2) الذين تنص عقودهم على عدم استحقاقهم لأي مكافآت أو مبالغ مالية غير ما هو منصوص بالعقد .
- (3) المتعاونون بدون أجر .

المادة الثانية : الحوافز والمكافآت

الحوافز والمكافآت

- تهدف الحوافز والمكافآت إلى تشجيع الموظفين.
- الحوافز والمكافآت متغيره وغير ثابتة وترتبط بالأداء والابتكار لجميع ما يفيد الجمعية.
- الحوافز والمكافآت تكون نقدية أو معنوية.
- آلية منح الحوافز والمكافآت.
- الجهة المختصة بمنح الحوافز والمكافآت.
- في حال المكافآت الجماعية والمكافآت الاستثنائية المعتمدة ضمن بنود اللائحة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها ومنحها تعود للمدير التنفيذي.
- في حال تجاوزت المكافآت الجماعية والاستثنائية الميزانية المعتمدة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها تعود للمدير التنفيذي ولمجلس الإدارة الحق في اعتماد الصرف من مبالغ إضافية من بنود أخرى في الميزانية.
- في حال المكافآت الفردية فإن مسؤولية التوصية تكون من الموارد البشرية ومسؤولية منحها تكون من مجلس الإدارة حسب المذكور في اللائحة.

أقسام المكافآت التحفيزية وأنواعها :

- الحوافز من حيث هدفها تنقسم إلى نوعين :
 - الأداء الجيد وهو أن يزيد إنتاج إدارة أو قسم مما يكفل لها الحوافز والمكافآت الاستثنائية .
 - الأداء المتميز حيث يتميز الموظفون بالابتكار والتجديد أو المقترحات النافعة البناءة التي يضاف من خلالها للعمل وللجمعية شئ جديد وتقوم الإدارة في تلك الحالة بتقديم حوافز خاصة واستثنائية
 - الحوافز من حيث قيمتها :
- 1) حوافز مالية : وهي ذات أثر قوي وفعال لأنها تؤدي إلى إشباع الاحتياجات للموظف الذي ينال الحافز.
 - 2) حوافز معنوية : وهي الحوافز الغير نقدية التي ترتبط بالتقدير والاحترام للموظفين داخل الجمعية
 - 3) حوافز مالية ومعنوية : ويكون لها أثر أقوى لدى الموظف بحيث يرفق مع الحافز المعنوي حافز نقدي.

المادة الثالثة : ضوابط وشروط منح الحوافز والمكافآت

- تحتفظ الجمعية لنفسها دون غيرها بحق تحديد حجم الحوافز أو المكافآت التي تدفعها سواء قامت بتحديدتها وفق معايير ثابتة أو متغيرة.
- أن يكون صرف أي مبلغ من حساب الحوافز والمكافآت خاضعاً للسياسات المالية المعمول بها في الجمعية.
- يجب أن لا يتجاوز إجمالي مبلغ الحوافز والمكافآت النقدية الممنوحة خلال السنة ما تم اعتماده في الموازنة التقديرية لتلك السنة ولمجلس الإدارة الحق في اعتماد أي مبالغ إضافية من بنود أخرى في الموازنة التقديرية .
- يقرر مجلس الإدارة مقدار الحافز أو المكافأة عند جلب أوقاف واستثمارات ضخمة للجمعية.

المعايير المطلوب تطبيقها لمنح الحوافز والمكافآت :

- الجهود الاستثنائية في تطوير الإجراءات وتبسيطها ورفع الإنتاجية وتوفير الزمن وتخفيف التكاليف.
- أن تسهم تلك الجهود في تحقيق أهداف الجمعية وخططها الاستراتيجية .
- أن تصنع الحلول الإبداعية التي تطرحها إدارة أو قسم فارقاً على مستوى الأداء والنتائج.
- الجهد الإضافي الخارق الذي يجلب للجمعية منافع عظيمة. أو يدرأ عنها خطراً جسيماً.

الشروط العامة لمنح الحوافز :

- أن يكون الموظف مثبتاً ومضى على تعيينه ثلاثة أشهر فأكثر
- أن يكون الإنجاز إضافة وتميز للجمعية
- أن تتناسب قيمة الحافز مع مستوى الإنجاز وفقاً لأحكام هذه اللائحة
- يجوز منح الموظف أكثر من حافز نقدي واحد خلال عام على أن يكون في أوضاع مختلفة
- أن يتسم نظام الحوافز والمكافآت بالوضوح والشفافية ويتم إطلاع كافة الموظفين عليه

اعتماد السياسات والإجراءات

تم اعتماد السياسات والإجراءات الواردة في هذا الدليل من قبل مجلس إدارة جمعية عنيزة الخيرية النسائية قطرة وتلتزم إدارة الجمعية بمراجعة هذه السياسات والإجراءات وتحديثها بشكل دوري بما يتواءم مع المستجدات ويحقق مصلحة الجمعية ويتماشى مع أهدافها

اعتماد مجلس الإدارة :



المراجعة الأخيرة تمت في : ٢٢ / ١ / ١٤٤٧هـ | ١٧ / ٧ / ٢٠٢٥م

للمزيد من المعلومات أو الاستفسارات، يمكن
التواصل مع جمعية عنيزة الخيرية النسائية "قطرة"
عبر:

- الموقع الإلكتروني: qatrh.sa
- رقم الهاتف: 0501110993
- رقم الجوال: 0536635058
- البريد الإلكتروني: info@qatrh.sa

