



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah
إدارة التطوير - مشروع التميز المؤسسي



سياسة المكافآت والحوافز



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة
رقم (2) لعام 2022م في 18 / 08 / 1443هـ الموافق 21 / 03 / 2022م

النسخة الأولى



4	عدد الصفحات	01	رقم الإصدار	06	سياسة تميز
		تاريخ التعديل	2022 / 03 / 21		تاريخ الإصدار



اسم السياسة	رقم السياسة	06	النسخة	01	تاريخ الاعتماد	2022 /03 /21
معيان التميز	2	إدارة الموارد البشرية والمتطوعين				
المعيار الفرعي	2	مكافأة العاملين وتعويضهم				
مسؤولية التطبيق		إدارة الموارد البشرية				
المخرجات المتوقعة		1- استقرار الموارد البشرية ذات الكفاءة والفعالية 2- خفض نسبة دوران العمل 3- التوافق بين حجم العمل والمخاطر مع تعويضات العاملين				

أولاً - الغرض من السياسة:

إيجاد بيئة عمل مناسبة وجاذبة، وضمان منح المكافآت والتعويضات لمستحقيها استناداً على مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص والاستحقاق

ثانياً - السياسات (الالتزامات):

- 1- تلتزم الجمعية بإجراء تقييم علمي ومنهجي للوظائف المختلفة، وربط حجم المكافآت والتعويضات بحجم العمل والمخاطر الناتجة عن ممارسة هذه العمليات.
- 2- تلتزم الجمعية بتحديد المزايا للعاملين بموجب قائمة معتمدة من مجلس الإدارة
- 3- تلتزم الجمعية بوضع نظام واضح وشامل للأجور والرواتب يراعي مبادئ العدالة ويتوافق مع الأنظمة الرسمية
- 4- تلتزم الجمعية بتشجيع ومكافأة الأداء المتميز ووضع نظام الحوافز
- 5- تقوم الجمعية بتطبيق نظام التقييم الدوري للعاملين
- 6- ربط نظام التقييم بنظام الأجور والرواتب
- 7- تلتزم الجمعية بمراجعة وتحديث أهداف الأفراد والمجموعات.

ثالثاً - المسؤوليات

- 1- لجنة التوظيف والموارد البشرية
- 2- إدارة الموارد البشرية
- 3- الإدارة المالية
- 4- جميع الإدارات والأقسام في الجمعية

رابعاً - المستندات الواجب توافرها:

- 1- نماذج التقييم الدوري للموظفين
- 2- قرارات منح المكافآت والعلاوات والحوافز
- 3- قائمة الحوافز والمكافآت السنوية
- 4- سجل نتائج التقييم الدوري للموظفين

خامسا - النطاق (المستفيدون والمستهدفون من السياسة):

1- جميع الموظفين

سادسا - تطبيق السياسة:

م	الخطوات	المسؤولية	الزمن	قياس الفعالية
1	إجراء تقييم للوظائف ومقارنة حجم التعويضات والمكافآت مع المخاطر المتعلقة بهذه الوظائف	الموارد البشرية	الربع 4	قائمة تقييم الوظائف تشمل على حجم تعويضات ومخاطر لكل وظيفة
2	عمل قائمة بالمزايا الممنوحة للعاملين بموجب القائمة المعتمدة من مجلس الإدارة	الموارد البشرية	الربع 1	قائمة بمزايا العاملين
3	وضع سلم وظيفي شامل للأجور والرواتب والامتيازات	الموارد البشرية	الربع 4	سلم وظيفي محدث سنويا
4	منح جائزة الموظف المتميز للموظفين ذوي الأداء المرتفع	الموارد البشرية	الربع 1	أسماء الموظفين الحاصلين على جائزة الموظف المتميز
5	إجراء التقييم الدوري للعاملين	الموارد البشرية	الربع 1	تقرير نتائج التقييم الدوري للعاملين
6	مراجعة وتحديث أهداف الأفراد والمجموعة بناء على استبانة خاصة بذلك	الموارد البشرية	الربع 1	تقرير مراجعة وتحديث أهداف الأفراد والجماعات
7				

سابعا - القياس:

م	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
1				
2				

ثامنا - التطوير:

- 1- توسيع نطاق البحث عن الكفاءات المناسبة للعمل بالجمعية عبر مختلف القنوات الإعلامية.
- 2- التحديث السنوي لسياسات واستراتيجيات الموارد البشرية
- 3- عمل مقابلة خاصة مع جميع العاملين الذين يغادرون العمل بالجمعية ومعرفة الأسباب التي أدت إلى ذلك لمعالجتها إن أمكن.

تاسعا - المراجع:

- 1- اللائحة الأساسية للجمعية
- 2- لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل
- 3- آلية تعيين المدير التنفيذي وقيادات الجمعية والعاملين
- 4- سلم الرواتب

عاشرا - الاعتماد:

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة رقم (2) لعام 2022م في 18 / 08 / 1443هـ الموافق 21 / 03 / 2022م

رئيس مجلس الإدارة



سامي بن محمد الحميدي

