

سياسة مكافأة العاملين وتعويضهم

الإصدار الأول

2024 م / 1446 هـ

معلومات السياسة والآلية

العنصر	البيان
العنوان	سياسة مكافأة العاملين وتعويضهم
المسؤول عنها	إدارة الموارد البشرية
رمز السياسة	ب 19
الإصدار	الأول
تاريخ الإصدار	2024
معد السياسة	فريق عمل السياسات
مصدر الوثيقة	وثيقة تفاؤل
اعتماد السياسة	مجلس الإدارة في اجتماعه رقم 25

الفهرس

م	السياسة	الصفحة
1	أولاً: تعريف المنهجية	4
2	ثانياً: الغرض والاهداف	4
3	ثالثاً: المكافآت المالية (مكافأة إتمام العام)	4
4	رابعاً: الحوافز والمكافآت	4
5	خامساً: تطبيق المنهجية والمراجعة والتطوير	5
6	سادساً: الخاتمة	5
7	الاعتماد	6

أولاً: تعريف المنهجية

هي الإطار التنظيمي الذي يحدد معايير وآليات تقديم المكافآت المالية والمعنوية للعاملين بالجمعية، ربطاً بالأداء والأقدمية والتطوير المستمر.

ثانياً: الغرض والاهداف

- الغرض: تقدير جهود العاملين وبناء بيئة عمل محفزة ترفع الإنتاجية وتعزز الولاء المؤسسي.
- الأهداف:

1. تقدير الالتزام والاستمرارية في العمل الخيري.

2. تحفيز التنافس الإيجابي بين الموظفين للارتقاء بأساليب الخدمة.

3. تعزيز الرضا الوظيفي والحد من الدوران الوظيفي.

ثالثاً: المكافآت المالية (مكافأة إتمام العام)

تُصرف هذه المكافأة مرة واحدة سنوياً بعد إتمام الموظف عاماً كاملاً من العمل الفعلي بالجمعية وفق الجدول التالي:

المسمى / الفئة الوظيفية	شرط الاستحقاق	قيمة المكافأة المالية
رابعاً: مدير إدارة	• إتمام سنة كاملة (12 شهراً) بالجمعية • حصوله على تقييم 90% فأعلى	500 ريال سعودي
عامل / موظف	• إتمام سنة كاملة (12 شهراً) بالجمعية • حصوله على تقييم 90% فأعلى	250 ريال سعودي

الحوافز والمكافآت المعنوية

1. تكريم الموظف المثالي (ربع سنوي):

- إقامة حفل تكريم مصغر كل 3 أشهر لاختيار وتكريم الموظف الأبرز أداءً وانضباطاً.
- تسليم شهادة شكر وتقدير ودرع الموظف المثالي، مع إعلان اسمه في اللوحة الإعلانية والقنوات الداخلية للجمعية.

2. البرامج الترفيهية والأنشطة الاجتماعية:

- تنظيم لقاءات وبرامج ترفيهية دورية (رحلات، فعاليات اجتماعية، أيام مفتوحة) لتعزيز روح الفريق والترابط بين العاملين.

خامساً: تطبيق المنهجية والمراجعة والتطوير

- التطبيق: تدخل هذه المنهجية حيز التنفيذ فور اعتمادها من إدارة الجمعية، وتتولى إدارة الموارد البشرية متابعة استحقاق المكافآت والأنشطة.
- المراجعة والتعديل: تُراجع هذه المنهجية سنوياً لتحديث فئات المكافآت وقيمها وفق الميزانية المتاحة وتطور الأهداف الاستراتيجية للجمعية.

الخاتمة:

تؤمن جمعية مكافحة السرطان الخيرية تفاؤل بأن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لنجاح رسالتها النبيلة في خدمة المرضى والمجتمع. وتأتي هذه المنهجية إيماناً بأهمية التقدير المستمر لجهود فريق العمل، والحرص على توفير بيئة عمل مشجعة تساهم في تحقيق أهداف الجمعية وإحداث أثر إيجابي مستدام.

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد:

تم اعتماد مجلس الإدارة سياسة مكافأة العاملين وتحفيزهم في اجتماعهم (25) بتاريخ 9 / 10 / 2024م الدورة (3)
وقرروا العمل بموجبها ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

رئيس مجلس الإدارة



محمد بن عبد العزيز العفالق