المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية مساجد طيبة - ترخيص رقم (5116)

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector

مساجد طيبة

سياسة المكافآت والحوافز

الإصدار : الأول
١٤٤٥-٢٠٢٣

سياسة المكافآت والحوافز

رقم السياسة	٠٢٥
المعيار	وحدة الموارد البشرية ووحدة المتطوعين
اسم السياسة	سياسة المكافآت والحوافز
المسؤولية عن التطبيق	جميع الإدارات والوحدات بالجمعية
المخرجات المتوقعة	١- تشجيع الموظفين على زيادة الأداء الوظيفي والانتاجية. ٢- زيادة ولاء الموظف للجمعية.
النسخة	١ – ١٤٤٥هـ (٢٠٢٣م)

١- الغرض:
تهدف هذه السياسة إلى تحفيز الموظفين ومكافأتهم لرفع مستوى الأداء وخلق جو من التنافس بين كافة موظفي الجمعية.

٢- السياسة:
١. تلتزم الجمعية بإجراء تقييم علمي ومنهجي للوظائف المختلفة.
٢. تلتزم الجمعية بتشجيع ومكافأة الأداء المتميز ووضع نظام الحوافز، مع كيفية تحديد المزايا للعاملين.
٣. تلتزم الجمعية بتطبيق نظام التقييم الدوري للعاملين.
٤. تلتزم الجمعية بوضع نظام واضح وشامل للأجور والرواتب، وربط التقييم بالنظام.
٥. تلتزم الجمعية بمراجعة وتحديث أهداف الأفراد والمجموعات.

٣- المسؤوليات:
١. اللجنة التنفيذية.
٢. المسؤول التنفيذي.
٣. وحدة الموارد البشرية.
٤. وحدة الشؤون المالية.

٤- المستندات الواجب توافرها:
١. قائمة الميزانية السنوية للبرنامج.
٢. قائمة بيانات الموظفين المرشحين للحصول على المكآفات والحوافز وتقاريرهم.
٣. قائمة للآليات والإجراءات المعتمدة لدى الجمعية.

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:
١. موظفي جمعية مساجد طيبة ومشاريعها.
أ- الموظفين بعقود دوام جزئي.
ب- الذين تنص عقودهم على عدم استحقاقهم لأي مكافآت أو مبالغ مالية غير ماهو منصوص عليه في العقد.
ت- المتعاونون بدون أجر أو بأجر رمزي.
ث- موظفو الجهات الأخرى الذين ينفذون أعمال داخل الجمعية إنابة عن جهاتهم حتى لو كانوا يتقاضون أجورهم من الجمعية.

٦- التطبيق:

ت	الخطوة	المسؤولية	الزمن	قياس الفاعلية
١	مراجعة لوائح الجمعية المعتمدة	وحدة الموراد البشرية	سنوي	تطبيق اللوائح
٢	تعميم شروط تطبيق منح الحوافز والمكافآت	وحدة الموراد البشرية	نصف سنوي	تقرير أثر

٧- القياس:

ت	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
١	نسبة الموظفين اللذين تم تحفيزهم ومكافأتهم	١٠٠٪	تشجيع الموظفين على زيادة الأداء الوظيفي والانتاجية وزيادة ولاء الموظف للمؤسسة	(عدد الموظفين الذين تم تحفيزهم ومكافأتهم / مجمل عدد الموظفين في الجمعية) مضروبه في ١٠٠

٨- التطوير:

١. تطوير مؤشرات القياس.
٢. استقبال الشكاوى.
٣. الاستبانات السنوية في رفع مستوى السياسة بشكل سنوي.
٤. حافز خاص للابتكار و الإبداع و الأفكار الجديدة.

٩- المراجع:

١. لائحة الموارد البشرية في جمعية مساجد طيبة – إصدار عام ١٤٤٥هـ.

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد **سياسة المكافآت والحوافز** بجمعية مساجد طيبة في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (١٠) المنعقد يوم الأثنين بتاريخ ١٤٤٥/٦/١٢هـ الموافق ٢٠٢٣/١٢/٢٥م.