



جمعية الأمل لرعاية الأيتام  
al'aml Association for Orphan Care

## سياسة الحوافز وصرف المكافآت

لجمعية الأمل  
لرعاية الأيتام

م 2025 - هـ 1447

# سياسة الحوافز وصرف المكافآت

## بجمعية الأمل لرعاية الأيتام ١٤٤٦ - ٢٥ م

### أولاً : مقدمة

في إطار سياسة الجمعية في تحفيز الموظفين والمعاونين وجامي التبرعات ومساعدتهم على الارتقاء المتواصل في أدائهم بالعمل تم وضع نظام حواجز ومكافآت لن يثبت تميزه في عمله . او من يساعد في زيادة الموارد المالية للجمعية او القيام بأعمال تسهم في تطورها . وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية في تعاملها مع الموظفين أو من يقدمون خدمات الزيادة ايرادات الجمعية او تنفيذ الخدمات والبرامج وتسويقها وإعدادها .

### ثانياً : الهدف من اللائحة

هذه اللائحة إلى تحديد المعايير واضحة لمكافآت موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل أو من يتم التعاقد معهم لجمع تبرعات كما تهدف إلى تحفيز الموظفين الذين يتعاملون بالكفاءة والقدرة والموهبة مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح المستفيددين من خدمات الجمعية.

### ثالثاً : بنود صرف المكافآت :

يتم صرف المكافآت التشجيعية وتحفيزية الموظفين القائمين على رأس العمل أو من يتم التعاقد معهم الجمجم التبرعات.

### رابعاً : المعايير العامة لمنح المكافآت:

١. ان تكون المكافأة متناسبة مع الإنجاز.
٢. تكون المكافآت بغرض حث الموظفين المتعاونين على إنجاح الجمعية على المدى الطويل .
٣. أن تكون مكافأة مجانية بشكل معقول لتحفيز الموظفين المتعاونين لبذل المزيد من الجهد .

٤. جودة الأداء والإنجاز التي يقتضي تحقيق الموظفين المتعاونين تنتائج المستدامة وأداء أعمال بجودة عالية وقبل الموعد المعتمد أو المحدد لإنهائها إضافة إلى المبادرة التي يشمل على النشاط والتفاعل المستمر وتقديم مبادرات تسهم في بناء المستقبل مستداماً وتقديم أراء ومقترنات تطويرها وتصحيحها والتنبيه عن أخطاء ومشاكل ومشكلات محتملة.

٥. الجاهزية والمرنة للموظف التي تشتمل على قدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات بيئية العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي.

#### خامساً: ضوابط صرف المكافآت :

١. تصرف المكافآت للموظف القائم على رأس العمل بناء على اقتراح لجنة المكافآت والحوافز موافقة رئيس مجلس الإدارة مشفوع بها تقرير أو تقييم يوضح مبررات المكافأة للموظف القائم على رأس العمل معد من الإدارة التنفيذية للجمعية.

٢. يجوز لرئيس مجلس الإدارة صرف حواجز او مكافأة الأداء بعد العرض على لجنة الحواجز والمكافآت سواء كانت على أساس شهري أربع سنوات ونص سنوي او سنوي.

٣. يحق لرئيس مجلس الإدارة منح موظفي الجمعية التميزيين في عملهم مكافأة كل ثلاثة أشهر لا تتجاوز ٣٠٪ من إجمالي راتب الموظف بعد العرض على لجنة الحواجز والمكافآت.

٤. تمنح الجمعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة موظفيها أو من يقومون بجمع التبرعات ومقدمي مزايا خارج نطاق نصوص العقد الرسمي المبرم معهم لتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج كل في مجال عمله وتصرف تلك الحواجز بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر إلزاماً عليها ولا حق مكتسب المقدم الخدم

#### الاعتماد :

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (٧) في دورته (الأولى) هذه السياسة في الموافق ٢٠٢٥/٠٨/٢٧ وتحل هذه السياسة محل سياسة الحواجز وصرف المكافآت السابقة حال وجودها.

