



جمعية وفود الحرم
WOFOUD ALHARAM ASSOCIATION
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ترخيص رقم / 5355

سياسة المكافآت والامتيازات





جمعية وفود الحرم
WOFUOD ALHARAM ASSOCIATION
المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي ترخيص رقم / 5355

اعتمدت الجمعية العمومية سياسة المكافآت
والامتيازات في أول اجتماع لها، بعد صدور
تحديث معيار الامتثال والالتزام باعتمادها
في مايو 2026



مقدمة :-

في إطار سياسة الجمعية في تحفيز المتميزين ومساعدتهم على الارتقاء في أدائهم العمل تم وضع نظام الحوافز والمكافآت لمن يثبت تميزه في عمله، أو لمن ساعد في زيادة الموارد المالية للجمعية أو القيام بأعمال تسهم في تطويرها، وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية في التعامل.

تعريف الحوافز والمكافآت :-

يُعرف بأنه النظام الذي يحدد الضوابط والنسب المئوية من نتائج الأعمال التي يتم تنفيذها وتحقيقها وفق ضوابط معينة تضعها الإدارة التنفيذية ويقرها مجلس الإدارة وتعتمدها الجمعية العمومية.

الهدف من السياسة:-

١- تهدف سياسة التحفيز لخلق بيئة تنافسية في نتائج الأعمال.

٢- الاسهام في إرساء الاستقرار الوظيفي .

٣- تحقيق أداء متميز وفعال.

الفرق بين المكافأة والحافز.

هو أن المكافأة شيء يُمنح ، في حين أن الحافز هو عامل معنوي او مادي تحفيزي .

أهمية الحافز

ضمن برنامج وسياسات الجمعية التي تحفز المتميزين في أدائهم.

معايير وضوابط الحوافز

١- تحدد قيمة المكافأة المادية بسقف أعلى يحدد سنوياً وفق الموازنات المعتمدة للجمعية.

٢- تحديد نوع الحافز (مكافآت مالية - مكافآت غير نقدية - التطوير المهني - ترتيبات عمل مرنة - الهدايا والامتيازات - زيادة راتب - مكافأة مقطوعة - جوائز عينية - إجازات) وغيرها بما تراه الإدارة.

٣- تقوم الإدارة التنفيذية بمراجعة وتحديث أهداف الأفراد والإدارات واللجان والمجلس مع مراعات الاتي:

أ- أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز للخطوة.

ب- مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالإداء.

ج- تكون المكافآت بغرض حث القائمين على رأس العمل على إنجاح الجمعية على المدى الطويل.

د- أن تكون المكافأة مجزية بشكل معقول للتحفز لبذل مزيد من الجهد.



٢	المستحق	المكافأة
عضوية مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	تصرف لكل عضو حضر الاجتماع المجدول مكافأة ٥٠٠ ريال وللعرض التنازل عن المكافأة لصالح الجمعية
عضوية اللجان	اللجان المنبثقة من الجمعية العمومية او المجلس	يعطى العضو للجلسة الواحدة مبلغ وقدره ٥٠٠ ريال وللعرض التنازل عن المكافأة لصالح الجمعية
الإدارة التنفيذية	❖ تمنح الإدارة التنفيذية حافزا سنوي بناء على تقديم أعضاء الجمعية الاعتيادية لأداء الإدارة التنفيذية وتقدر بنسبة من الراتب ❖ إذا تجاوز عدد المقيمين للإدارة التنفيذية ٥٠٪ من أعضاء الجمعية يعتبر التقييم معتمدا	أقل من ٧٤٪ لا يستحق حافز ٧٥٪ الى ٨٥٪ نصف راتب من ٨٦٪ الى ١٠٠٪ راتب كامل
		ولرئيس مجلس الإدارة الصلاحية بمنح الرئيس التنفيذي مكافأة مقطوعة حسب مصلحة العمل بحيث لا تتجاوز ٣٥٪ من الراتب كحد اعلى ولمرة واحدة فقط إذا حقق الموظف أداء متميزا في العمل حسب تقييم الأداء الوظيفي المعد من الإدارة يستحق علاوة او بدلا يقرره صاحب الصلاحية
الموظفين	يقصد بالموظف هنا (الموظف بعقد دائم)	أقل من ٧٤٪ لا يستحق حافز من ٨٠٪ الى ١٠٠٪ ٥٪ من الراتب
		وللمدير التنفيذي الصلاحية بمنح المكافأة أو منح مكافأة مقطوعة حسب مصلحة العمل بحيث لا تتجاوز ٣٥٪ من الراتب كحد اعلى ولمرة واحدة فقط



الأهداف العامة للمكاتب التعريفية

الهدف العام للمجموعة				
الهدف العام لمكتب الصفوة	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٢,١٥٠,٠٠٠ ريال	٧٠٠,٠٠٠ ريال	٣٥٠,٠٠٠ ريال	٤٥٠,٠٠٠ ريال	٦٥٠,٠٠٠ ريال
الهدف العام لمكتب الرياض	٥٠٠,٠٠٠ ريال	٢٥٠,٠٠٠ ريال	٢٥٠,٠٠٠ ريال	٢٥٠,٠٠٠ ريال
١,٢٥٠,٠٠٠ ريال				
وللإدارة التنفيذية:				
١. تحويل الأهداف من ربعية الى شهرية حسب النظام التي تراه ويحقق الهدف				
٢. تخصيص الموظفين بالمكافآت في المكاتب أعلاه حسب أداءهم بحيث تكون المكافآت عند تحقق المستهدف من نصف راتب إلى راتب.				
٣. تحديث المستهدفات ورفع المكافآت بما لا يتجاوز راتب ونصف لعضو الفريق في المكتب				

ضوابط المكافآت لإدارة تنمية الموارد

كل قسم من اقسام الموارد المالية يحدد له هدف مالي مقسم الى ارباع سنوية كل ربع له هدف حسب الجداول المرفقة

- ١) تدخل تبرعات الأوقاف في المكافآت.
- ٢) المكافآت دورية كل (٣) أشهر.
- ٣) يحسب المبلغ للقسم من وقت استلام المبلغ بسند قبض او شيك او إيداع في الحساب.
- ٤) يحتسب الدخل في بحسب الكشوفات البنكية والايصالات.
- ٥) الأهداف قابلة للتعديل.
- ٦) الموظف الذي يترك العمل ليس له مكافآت في الربع الذي ترك فيه العمل.
- ٧) الموظف الموسمي لا يدخل في المكافآت.
- ٨) يستحق الموظف المكافأة في الربع بشرط ان يكون قد قضى مدة شهرين (٦٠) في الربع المستهدف.
- ٩) يجب على كل موظف الاطلاع على سياسات المكافآت.
- ١٠) في حالة توقف أحد الأقسام لسبب خارج عن قدرات الإدارة يحذف الهدف المالي.
- ١١) في حالة استحداث قسم جديد يتم وضع مستهدف مالي.
- ١٢) في حالة المشاركة في برنامج مستقل يوضع له هدف خاص ونظام مكافآت خاصة.
- ١٣) يتم مراجعة وتعديل السياسات والحوافز والمكافآت بصفة دورية.