لائحة صرف المكافآت المالية للموظفين

الإصدار الأول

ملتزمون بالتميز

ISO 9001:2015

جمعية رحماء الصحية
ROHAMA'A Health Society

لائحة صرف المكافآت المالية للموظفين

شارك في اعداد اللائحة		مدقق اللائحة	التاريخ	التوقيع
الاسم	سعد القحطاني	-	2024/09/01	
	عبد الله الوهيبي	عبد الله الوهيبي	2024/09/01	
	-	-		
	-	-		

تعديل اللائحة		مدقق اللائحة	التاريخ	التوقيع
الاسم				

اعتمدت الجمعية العمومية اللائحة في اجتماعها.	
رقم الاجتماع	الثاني
دورت الاجتماع	الثانية
المنعقد بتاريخ	2024 / 09 / 03
اللائحة بقرار رقم	4

جمعية رحماء الصحية ترخيص ١٣٣٠ RUHAMA'A Health Society

❖ الـفـهـرس

م	الفـــهـــرس	الصفحة
1	التعريف	3
2	الأهداف الأساسية	3
3	معايير صرف المكافآت المالية	3
4	المكافآت	4
5	عملية تحديد وصرف المكافآت	5
6	الشفافية والإفصاح	5
7	الالتزام بالقوانين واللوائح	5
8	مراجعة اللائحة	6
9	خطوات تنفيذية	6

المادة الاولى: التعريف:

تحدد هذه اللائحة المعايير والإجراءات الخاصة بصرف المكافآت المالية لأعضاء الإدارة التنفيذية في جمعية رحماء الصحية، تهدف هذه المكافآت إلى تحفيز الأداء المتميز وتعزيز الالتزام بتحقيق أهداف الجمعية الصحية والخيرية.

المادة الثانية: الأهداف الأساسية:

- **تحفيز الأداء:** تشجيع الإدارة التنفيذية على تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية.
- **تعزيز الالتزام:** تعزيز الالتزام بأهداف الجمعية وتقدير الجهود المبذولة لتحقيقها.
- **مكافأة الإنجازات:** مكافأة الإنجازات البارزة والمساهمات الفعالة في تطوير الجمعية.

المادة الثالثة: معايير صرف المكافآت المالية:

- **تحقيق الأهداف:** تقييم الأداء بناءً على مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة للإدارة التنفيذية.
- **الكفاءة والإبداع:** تقدير الكفاءة في العمل وتقديم حلول وأفكار إبداعية لتحسين الأداء.
- **الالتزام والانضباط:** مراعاة مدى الالتزام بأوقات العمل والانضباط الوظيفي.
- **تطوير المشاريع:** المساهمة الفعالة في تطوير المشاريع الصحية والخيرية الخاصة بالجمعية.

المادة الرابعة: المكافآت:

- **المكافأة السنوية للمدير التنفيذي:** يُقترح أن تكون المكافأة السنوية للمدير التنفيذي مبلغًا قدره (000) ريال، تُمنح بناءً على تحقيق الأهداف وتقييم الأداء السنوي.
- **المكافأة السنوية للمدراء الإدارات:** يُقترح أن تكون المكافأة السنوية للمدراء الإدارات مثل:
  - مدير الإدارة المالية.
  - مدير إدارة المشاريع.
  - مدير إدارة الموارد البشرية.
  - مدير إدارة تنمية الموارد المالية.
  - مدير إدارة التطوع.
  - مدير إدارة العلاقات والاعلام.

وغيرها من مدراء الإدارات بالجمعية، مبلغًا قدره (000) ريال لكل مدير تُمنح بناءً على تحقيق الأهداف وتقييم الأداء السنوي.

- **المكافأة السنوية للموظفين:** يُقترح أن تكون المكافأة السنوية للموظفين مبلغًا قدره (000) ريال لكل موظف تُمنح بناءً على تحقيق الأهداف وتقييم الأداء السنوي.
- **المكافآت الإضافية:** تخصيص مكافآت إضافية تصل إلى (000) ريال للإنجازات الخاصة أو المشاريع الناجحة التي تحقق نتائج ملموسة.

المادة الخامسة: عملية تحديد وصرف المكافآت:

- **تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت:** لجنة مستقلة تتولى تقييم أداء أعضاء الإدارة التنفيذية وتحديد المكافآت بناءً على المعايير المحددة. من المركز الوطني لتنمية القطاع غي الربحي.
- **التقييم السنوي:** إجراء تقييم سنوي لأداء أعضاء الإدارة التنفيذية.
- **الإفصاح:** الإعلان عن لائحة المكافآت والإفصاح عن المكافآت المقدمة في التقارير السنوية للجمعية.

المادة السادسة: الشفافية والإفصاح:

- الإفصاح عن جميع المكافآت المالية في التقرير السنوي للجمعية لضمان الشفافية.
- التأكد من توفر معلومات واضحة حول كيفية تحديد وصرف المكافآت المالية.

المادة السابعة: الالتزام بالقوانين واللوائح:

- الالتزام بجميع القوانين واللوائح المعتمدة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي المتعلقة بالجمعيات وصرف المكافآت المالية
- التأكد من أن صرف المكافآت المالية يتوافق مع الأهداف للجمعية ويعزز الاستدامة المالية.

المادة الثامنة: مراجعة اللائحة:

- مراجعة لائحة المكافآت بشكل دوري لضمان توافقها مع أهداف الجمعية وتحقيق العدالة والشفافية في صرف المكافآت.

المادة الثامنة: خطوات تنفيذية:

تحديد المعايير والسياسات: تدوين معايير واضحة ومفصلة لصرف المكافآت المالية.

تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت: إنشاء لجنة مستقلة لتقييم الأداء وتحديد المكافآت.

التقييم الدوري :إجراء تقييم دوري لأداء أعضاء الإدارة التنفيذية.

الإفصاح والتواصل: الإفصاح عن اللوائح والمكافآت بشكل شفاف وتواصلها للأعضاء والمستفيدين.

مراجعة اللوائح: مراجعة اللوائح بشكل دوري لضمان توافقها مع أهداف الجمعية وتحسينها باستمرار.

باتباع هذه اللائحة، يمكن لجمعية رحماء الصحية ضمان أن تكون المكافآت المالية للإدارة التنفيذية عادلة ومحفزة، مما يسهم في تحقيق الأهداف الصحية والخيرية للجمعية بفعالية.