
جمعية عزم لدعم مرضى التصلب المتعدد

لائحة الصرف للمكافآت للعاملين

الفهرس

١. المقدمة
٢. المادة (١): آلية التقييم
 - ١,١ مؤشرات الأداء (KPIs)
 - ١,٢ اللجنة المشرفة على التقييم
 - ١,٣ حفظ النتائج واستخدامها كأساس للصرف
٣. المادة (٢): صلاحيات اعتماد المكافآت
 - ٢,١ توصية اللجنة والاعتماد
 - ٢,٢ دور المدير التنفيذي
٤. المادة (٣): وضوح النسب
 - ٣,١ تحديد الفئات المستحقة
 - ٣,٢ نسب المكافآت وفق الدرجة الوظيفية والمشاركة
٥. المادة (٤): ربط المكافآت بالميزانية
 - ٤,١ تحديد السقف المالي السنوي
 - ٤,٢ تجاوز السقف والاستثناءات
٦. المادة (٥): العدالة الداخلية
 - ٥,١ منع التمييز
 - ٥,٢ تطبيق المعايير الموحدة
 - ٥,٣ آلية التظلم
٧. المادة (٦): الربط مع لائحة الموارد البشرية
 - ٦,١ مكمل للائحة الموارد البشرية
 - ٦,٢ حالة التعارض
٨. المادة (٧): سريان التعديلات
٩. الملاحق والنماذج
 - ٩,١ نموذج تقييم الأداء
 - ٩,٢ نموذج اعتماد المكافآت
 - ٩,٣ جدول نسب المكافآت
١٠. الخلاصة
١١. الاعتماد والتاريخ

المقدمة

تهدف هذه اللائحة إلى وضع إطار رسمي وشفاف لصرف المكافآت للعاملين في جمعية عزم، بما يضمن:

- ربط المكافآت بالأداء الفعلي ونتائج التقييم.
- ضمان العدالة والشفافية في جميع عمليات الصرف.
- تحديد الصلاحيات والإجراءات والحدود المالية للمكافآت.
- الالتزام بالأنظمة المحلية ونظام العمل السعودي.

المادة (١): آلية التقييم

1.1 مؤشرات الأداء (KPIs)

- يعتمد نموذج موحد لتقييم الأداء يشمل مؤشرات كمية (مثل الإنتاجية وعدد المشاريع المنجزة) ونوعية (مثل جودة العمل والالتزام المواعيد).

1.2 اللجنة المشرفة على التقييم

- تشرف لجنة الموارد البشرية أو لجنة مختصة لضمان حيادية وعدالة عملية التقييم.
- إعداد تقرير سنوي عن نتائج التقييم لجميع الموظفين.

1.3 حفظ النتائج واستخدامها كأساس للصرف

- تُحفظ نتائج التقييم في ملف الموظف الرسمي.
- تُستخدم النتائج كأساس لتحديد استحقاق المكافآت ونسبها.

المادة (٢): صلاحيات اعتماد المكافآت

2.1 توصية اللجنة والاعتماد

- لا تُصرف أي مكافآت إلا بعد توصية لجنة الموارد البشرية أو لجنة الحوكمة ورفعها إلى مجلس الإدارة للاعتماد النهائي.

2.2 دور المدير التنفيذي

- رفع الترشيحات وفق نتائج التقييم فقط.
- لا يملك المدير التنفيذي صلاحية الصرف المنفردة.

المادة (٣): وضوح النسب

3.1 تحديد الفئات المستحقة

- تحديد الفئات المستحقة للمكافآت، سواء جميع الموظفين أو المشاركين المباشرين في المشاريع.

3.2 نسب المكافآت وفق الدرجة الوظيفية والمشاركة

- صرف المكافآت بنسب واضحة مثل ٣٠٪ أو ٥٠٪ من الراتب الأساسي وفق الدرجة الوظيفية ومستوى الإنجاز الفعلي.

المادة (٤): ربط المكافآت بالميزانية

4.1 تحديد السقف المالي السنوي

- يحدد مجلس الإدارة سقفًا ماليًا سنويًا لصرف المكافآت ضمن ميزانية الجمعية المعتمدة.

4.2 تجاوز السقف والاستثناءات

- لا يجوز تجاوز السقف إلا بقرار خاص من الجمعية العمومية.

المادة (٥): العدالة الداخلية

5.1 منع التمييز

- ضمان عدم التمييز بين الموظفين على أساس غير موضوعي.

5.2 تطبيق المعايير الموحدة

- اعتماد نفس معايير التقييم وآليات الصرف لجميع الموظفين.

5.3 آلية التظلم

- إمكانية تقديم تظلم إلى لجنة الموارد البشرية عند شعور الموظف بعدم العدالة في صرف المكافأة.

المادة (٦): الربط مع لائحة الموارد البشرية

6.1 مكمل للائحة الموارد البشرية

- تعتبر هذه اللائحة مكملة للائحة الموارد البشرية فيما يتعلق بالمكافآت.

6.2 حالة التعارض

- في حال وجود أي تعارض، يُعمل بما نصت عليه لائحة الموارد البشرية أو نظام العمل السعودي.

المادة (٧): سريان التعديلات

- تسري أي تعديلات على هذه اللائحة من تاريخ اعتمادها رسميًا.
- تُعلن التعديلات لجميع الموظفين وتوثق لدى إدارة الموارد البشرية.

الملاحق والنماذج

9.1 نموذج تقييم الأداء

- يتضمن اسم الموظف، المؤشرات الكمية والنوعية، الدرجة النهائية، وتوصية اللجنة.

9.2 نموذج اعتماد المكافآت

- يشمل أسماء الموظفين، نسبة المكافأة، تاريخ الاعتماد، وتوقيع المدير التنفيذي ومجلس الإدارة.

9.3 جدول نسب المكافآت

ملاحظات	نسبة المكافأة	المشاركة الفعلية	الدرجة الوظيفية
	20%	منخفضة	موظف إداري
	30%	متوسطة	موظف إداري
	50%	عالية	موظف إداري
	60%	عالية	إشرافي

الخلاصة

- تنظيم صرف المكافآت بطريقة شفافة وعادلة.
- ربط المكافآت بالأداء الفعلي ونتائج التقييم.
- وضع حدود مالية ومؤشرات واضحة لاحتساب المكافآت.
- ضمان العدالة والشفافية في جميع العمليات المتعلقة بالمكافآت.

الاعتماد والتاريخ

اعتمدت هذه اللائحة من قبل مجلس إدارة جمعية عزم لدعم مرضى التصلب المتعدد:

- رقم محضر الاعتماد: ١
- تاريخ الاعتماد: ٢٠٢٥/١/١٤ م
- تاريخ بدء السريان: من تاريخ اعتمادها رسميًا لجميع الموظفين

التوقيع:

- رئيس مجلس الإدارة: _____
- المدير التنفيذي: _____