

بسم الله الرحمن الرحيم



الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام منطقة الرياض

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم 166

الآخوة والآخوات المساعدين ومديري الإدارات والفروع ورؤساء الأقسام سلمهم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تسعى الجمعية إلى تطبيق خطة لرفع إيراداتها تعتمد على تحفيز الموظفين، وتطبيق أسس عادلة للمكافآت المادية بهدف تغطية مصروفاتها التشغيلية، وفي ذات الوقت تحفيز العاملين على تحقيق المستهدفات غير المالية بما يضمن استمرار تميز الجمعية وريادتها وفق الضوابط (المرفقة) التي سيتم بموجبها صرف المكافآت والحوافز التشجيعية للعام 2022 بإذن الله.

وتقبلوا فائق التحية والتقدير.

المدير العام
م. محمد بن علي الياسين

الإدارة العامة: المملكة العربية السعودية - الرياض ص ب ١١٢١١ الرياض ١١٦٧٥ هاتف ٠٠٩٦٦٦٦٦ فاكس ٠٠٩٩٢٠١٨٤



جائزة على
الجوائز التالية

الرقم الموحد 92 000 11 33



www.ensan.org.sa



آلية تقييم الأداء لعام 2022م

النقاط	100-91%	90-86%	85-81%	80-76%	75% فأقل
آلية التقييم	80% بطاقة الأداء	80% بطاقة الأداء	80% بطاقة الأداء	80% بطاقة الأداء	80% بطاقة الأداء
المكافأة	راتبين أساسيين	راتب أساسي	نصف راتب أساسي	0	0
العلاوة 5%	وفق نتيجة التقييم	وفق نتيجة التقييم	وفق نتيجة التقييم	وفق نتيجة التقييم	0

توضيحات

- يحصل موظف جمع التبرعات الاعلى نقاط بمشروع (فرسان الإيرادات) على مكافأة تقديرية اضافية بما لا يزيد عن راتب اساسي لصاحب المركز الأول ونصف راتب اساسي لصاحب المركز الأول الثاني وربع راتب اساسي لصاحب المركز الثالث ويحصل الفرع صاحب المركز الأول على درع فارس الإيرادات شريطة ان يحقق الفرع المستهدف العام.
- يتم صرف المكافأة وفقاً لاليه المعتمدة من مجلس الإدارة.
- عند تحقيق الموظف نتيجة اعلى من المستهدف المالي يتم الرفع للجنة التنفيذية لمنحهم مكافأة خاصة.
- يتم تكريم المتميزين الحاصلين على تقييم ممتاز 95% بجائزة انسان للتميز.
- درجة التقييم للموظفين تمنح حسب الانجاز الذي حققه أما مالك المبادرة او مدير الفرع فيكون على اجمالي الأداء العام للمبادرة او الفرع.



دوافر الملهم

- هو الحامل في الأداء العام على 91% فما فوق ويصرف له الحوافز والعلوة حسب درجته تضمن،
- 1- الراتب الأساسي.
 - 2- العلوة السوية.
 - 3- المنافسة على فروع جائزة إنسان.
 - 4- تكريمه في حفل جائزة إنسان وبارزها إعلامياً.
 - 5- الدخول بالسحب على جائزة موظف العام بحالته (10,000).

01

تقييم العضو

يتم تقييم الموظف حسب المستهدفات المحددة له ببطاقة الأداء التي تم تعينتها في نموذج إدارة المشاريع.

02

كيف يتم تقييم مالك المبادرة أو مدير الفرع؟

يتم التقييم وفقاً للنتائج الأداء العام للمبادرة أو الفرع

03

مواعيد التقييم

ربع سنوي ويتم احتساب درجات التقييم بطريقة تراكمية حتى نهاية العام.

04

الدعم والمساندة

الواصل عبر البريد الإلكتروني مع مدير التطوير والجودة عند الحاجة للتقديم الدعم والمساندة عبر تعبئة نموذج (مساندة).

05

دوافر الملهم

- هو أفضل عضو طمّل في الأداء العام على 91% فما فوق
ويصرف له الحوافز وتتضمن:
- 1- مكافأة مالية (5,000).
 - 2- تكريمه في حفل جائزة إنسان وإبرازها إعلامياً.
 - 3- الدخول بالسحب على جائزة سفير التميز بقيمة (10,000).

01

تقييم العضو

يتم تقييم العضو وفقاً للمهام المحددة له
بمشروع التميز لعام 2022.

02

مواعيد التقييم

ربع سنوي ويتم احتساب درجات التقييم
بطريقة تراكمية حتى نهاية العام.

03

الدعم والمساندة

التواصل عبر البريد الإلكتروني مع مدير
التطوير والجودة عند الحاجة لتقديم
الدعم والمساندة عبر تعبئة
نموذج (مساندة)

04



اللجنة الخيرية لرعاية الأيتام
CHARITY COMMITTEE FOR ORPHAN CARE

قائمة المتميزين 2022 Winners List 2022

جائزة إنسان - الأداء المتميز (المبادرات)



تحسين
خدمات المستفيدين



تمكين
إدارة التمكين



مشاريع إنسان
قسم المشاريع والصيانة



همه
إدارة المبادرات



لين قلبك
إدارة الكفالات والمتبرعين





اللجنة الوطنية لرعاية الأيتام
CHARITY COMMITTEE FOR ORPHANS CARE

قائمة المتميزين 2022 Winners List 2022

جائزة إنسان - فرسان الإيرادات



المركز الثالث
ذيب القحطاني
فرع الدرعية



المركز الثاني
فهيد السبيعي
فرع رماح



المركز الأول
عبدالله المجبول
فرع شقراء





قرار إداري (2023/011)

- بناءً على الصلاحيات الممنوحة لمدير عام الجمعية ولما تقتضيه مصلحة العمل.

يقرر ما يلي:

1) يعتمد تشكيل لجنة اعداد دليل الحوافز والمكافآت، وتتكون من:

- مدير عام الجمعية
 - مساعد المدير العام لخدمات المستفيدين
 - مدير إدارة الموارد البشرية
 - مدير إدارة الفروع
 - مدير إدارة التخطيط والتطوير والجودة
 - مدير الشؤون المالية
- رئيساً
عضواً
عضواً
عضواً
عضواً
عضواً

2) يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ 2023/02/01م.

3) يبلغ قرارنا هذا لمن يلزم لتنفيذه.

والله الموفق ، ، ،

مشعل
2023/01/31م

المدير العام
محمد بن سعد المحارب

الفكرة:



في مشاريع الإدارات من 2018-2022 يوجد العديد منها لا يمكن ان ينطبق عليه شروط تصميم المبادرات ويغلب عليها مهام تشغيلية وعلى ضوءها جاءت فكرة تطوير نظام المبادرات التي ترتبط بصرف المكافآت المعتمدة من الجمعية.

الهدف:



تطوير نظام الحوافز المرتبط بتنفيذ المبادرات تسهم في سد حاجة وتساهم في تقديم حلول خالقة.

المستهدف:



جميع الإدارات والفروع والعاملين .

المسارات:



تتضمن الفكرة المقترحة 4 مسارات لكل مسار ضوابط محددة يتم بموجبها صرف الحوافز.

المسارات

4	3	2	1	المعايير
الاسناد	المبادرات	المالي	التشغيلي	مسمى المسار
اختياري	الإدارات والفروع	من له مستهدف مالي مباشر	الإدارات والفروع	المعنيين
الإنجاز 100%	%الانجاز	تحقيق المستهدف المالي 100%	% الانجاز في الاستراتيجية	المؤشر

المكافأة

71-80%	81-90%	91% فما فوق	نقاط التقييم	الاعتماد	التدقيق	التقييم
نصف راتب	راتب	راتبين - شهادة	« 65% المبادرة « 25% رضى العملاء « 25% مستوى التعاون	المدير العام	أعضاء الإدارة التنفيذية	مكتب وحدة المشاريع

« الفعاليات الجماعية التي تتطلب تكوين فرق عمل كالحفلات تصرف لهم مكافئات بما لا يزيد عن 10% من اجمالي تكلفة النشاط وبما لا يزيد عن 4 مكافئات في السنة للموظف او الموظفة وبما لا يزيد كليا عن راتبين أساسي

« العلاوة السنوية حسب التقييم السنوي

« التكريم الحاصلين على ممتاز (شهادة شكر-تكريم بحفل جائزة إنسان للتميز)

« يكون التقييم النهائي باعتماد ثلثي أعضاء الإدارة التنفيذية (المساعدين ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام) باستثناء الإدارة المقيمة ويعتمد من المدير العام وفق المراحل التالية :

1. المرحلة الأولى: أعضاء الإدارة التنفيذية (30%).

2. المرحلة الثانية: وحدة المشاريع (50%).

3. المرحلة الثالثة: المدير العام (20%).

معايير التقييم النهائي في بطاقة الاداء

غير فعال	مشارك	منجر	مطور	مبدع	ملهمة	المسار	
70 فأقل	71-75	76-80	81-85	86-90	91-100		
			2000	3000	4000	الاستراتيجي	مكافأة نهاية العام
			1000	2000	3000	التشغيلي	
			500	1000	2000	التنفيذي	
				خطاب شكر	شهادة شكر وتكريم بجائزة انسان	الاستراتيجي	التقدير
						التشغيلي	
						التنفيذي	

ملاحظة

- « لا تصرف المكافأة للعضو أكثر من مرة، حتى لو تكرر عضويته في أكثر من فريق رئيسي او فرعي.
- « تصرف المكافأة فقط لأفضل 3 أعضاء بكل فريق.
- « يتم ارفاق تقرير الأداء العام لكل عضو يتم ترشيحه للفوز.
- « شهادة الشكر تصدر باسم رئيس اللجنة التنفيذية او نائبة.

الأجراء المتخذة للأداء المنخفض

المرارة الثالثة	المرارة الثانية	المرارة الاولى	المسار
خصم	انذار	تنبيه	تأخر انجاز المهمة عن الموعد المحدد
خصم	انذار	تنبيه	انخفاض أداء الفريق عن 70%

ملاحظة

- « المدة بين المرة الأولى والثانية والثالثة تحدد حسب أهميتها من قبل الإدارة المعنية بالتوصية في حال كانت مرتبطة بإدارة او فرع وإذا كانت غير مرتبطة فيرجع تقدير أهميتها والوقت الجديد للإنجاز من المدير العام او من يفوضه بذلك.
- « جميع الإجراءات تطبق وفق لائحة الموارد البشرية.
- « يتم نشر تقرير ربع سنوي من إدارة التميز المؤسسي لأداء كل فريق عمل ونقاط القوة وفرص التحسين .

تفاصيل طريقة التقييم

النقاط	50% المبادرة	25% رضى العملاء	10% مستوى التعاون في المهام المشتركة بين الإدارات
التفاصيل	يتم قياس الأداء شهريا من قبل وحدة إدارة المشاريع ويكون التقييم تراكمي لضمان عدم ترحيل المشاريع للربع الرابع كأحد فرص التحسين في أداء 2022 ويكون التقييم وفق مستهدف كل مبادرة .	يقيس مستوى رضى أي عميل للإدارة او المبادرة الداخلي او الخارجي بما لا يقل عن 80% في العام 2023 ويحدد نسبة المشاركة وفق المقاييس العلمية في العدد المطلوب لكل فئة من فئات عملاء الإدارة والفرع ويتم اجراء القياس سنويا في شهر ديسمبر بالتعاون بين إدارة التميز المؤسسي ووحدة مكتب إدارة المشاريع .	(1) سرعة (10 نقاط) انجاز المهام المطلوبة بين الإدارات والفرع او الإدارة والإدارات الأخرى او بين الفرع والإدارة. (2) الجودة (10 نقاط) يقيس مستوى جودة انجاز المهمة بين الإدارات والفرع او الإدارة والإدارات الأخرى او بين الفرع والإدارة. (3) المرونة (5 نقاط) يقيس مستوى مرونة التعاون والاحترام المتبادل بين الإدارات والفرع او الإدارة والإدارات الأخرى او بين الفرع والإدارة.
الشواهد	الشواهد التي توضح تنفيذ كل مشروع	نتائج الاستطلاع	ايميلات توثق عملية التقييم بين الإدارات والفروع والعكس شهريا

مسار إسناد

الفكرة:



مبادرات اسنادية "مناقصة" تطرح كمشروع متكامل من أي إدارة.

تفاصيل المبادرة

المكافأة	التنفيذ	معاييرها	شروطها
« صرف المستحقات بنهاية المبادرة وتحمل المكافآت على موازنه المبادرة. « لا تزيد المكافآت عن 10% من القيمة التشغيلية للمبادرة.	« اعداد العرض. « مناقشته مع أعضاء الإدارة. « تعديل الملاحظات ان وجدت. « طرحها للتنفيذ مدة 10 أيام. « عند عدم تقدم أحد للتنفيذ يتولى صاحب الفكرة تكوين فريق العمل والرفع للمدير العام لتنفيذها. « حصولها على اجمالي نقاط لا يقل عن 80% لقبول تنفيذها.	« مبتكرة (15د). « نتائج مبهرة (15د). « تعالج مشكلة او تحدي واضح ومهم (15د). « حصولها على 70% في نموذج تقييم المبادرة من قبل أعضاء الإدارة (15د). « مرتبطة باستراتيجية الجمعية (15د). « لا تتعارض مع مبادرات معتمدة (10د). « تنفذ وفق منهجية إدارة المشاريع "الإطار المنطقي لخدمات المستفيدين ونموذج المشاريع بجائزة العمل الخيري لبقية مشاريع المبادرات" 15د.	« لا يؤثر على مشاريع بطاقة الأداء. « غير مرتبط بتقييم الأداء. « اعدادها من قبل الإدارة المعنية وإذا كانت مرتبطة بإدارة أخرى تمنح أولوية في التنفيذ فاذا اعتذرت تنفذ عن طريق صاحب المبادرة. « مشاركات الأعضاء من داخل الجمعية يستوجب اخذ موافقتهم خلال ساعات العمل لا بد موافقة رئيسة المباشر وإذا خارج وقت العمل لا يتطلب اخذ موافقته.

« سؤال: هل يمكن ان تكون مشاريع الإدارات في الاستراتيجية مبادرات نوعية...

« الجواب: نعم

« كيف: إذا كانت إدارة ستنفذ احد مشاريع الاستراتيجية المعتمدة وقامت بتنفيذها بطريقة ابتكارية وفق شروط الابتكار فيكون حقق هدفين مع بعضهما.. مثال إدارة البرامج في الاستراتيجية مطلوب منها مبادرات في تطوير الذات او المعرفة او المواهب تعتبر هنا تشغيلية لكن اذا قام بتصميمها وتنفيذها بطريقة جديدة ومبتكرة هنا تحسب لهم مبادرة نوعيه... الموارد البشرية مطلوب منهم تدريب العاملين فهذا نشاط تشغيلي دائم لكن لو تم تطوير مبادرة في تدريب العاملين فيها ابتكار وحلول خلاقة فيتم احتسابها له كمبادرة نوعية بالرغم انه مطلوبة في المسار التشغيلي