



S.J.Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

سياسة المكافآت والتقدير (R&R)

تلتزم شركة إس. جيه. عابد بتقدير ومكافأة الأداء والإنجازات الاستثنائية من خلال مكافآت مبتكرة ومرنة وذات معنى. وتُعد ممارسات المكافآت والتقدير الفعالة والمُعْلَنة جيدًا جزءًا أساسيًا من برنامج المكافآت الشامل لدينا. وللوحدات خيار إنشاء برامج مكافآت محددة، أو في حال عدم وجودها، تقديم مكافآت فورية لإنجازات محددة.

1. الغرض: تهدف هذه السياسة إلى تقدير ومكافأة الموظفين على أدائهم المتميز وتفانيهم ومساهماتهم في المؤسسة. وتهدف سياسة المكافآت والتقدير إلى تعزيز ثقافة التقدير والتحفيز والتحسين المستمر.

2. النطاق: تُطبق هذه السياسة على جميع موظفي شركة إس. جيه. عابد، بغض النظر عن أدوارهم أو أقسامهم أو مدة عملهم.

3. الأهداف

- تقدير ومكافأة الأداء والإنجازات المتميزة
- تعزيز دافعية الموظفين ورضاهم الوظيفي
- تعزيز بيئة عمل إيجابية
- تشجيع التحسين والابتكار المستمرين
- الاحتفاظ بأفضل المواهب داخل المؤسسة
- إرشادات السياسة

التعريفات

- الفخر: يُشير إلى احترام الذات والرضا الناتج عن الإنجازات أو الصفات أو المهارات التي تُحسب للموظف. ويمكن الشعور به على مستويات مختلفة:

- فخر فردي في مكان العمل (شخصي/فريق/وحدة عمل)
- فخر تنظيمي (قسم)
- يتعزز الفخر عندما يُعبر عن التقدير من خلاله
- التقدير: يُشير إلى الإثبات من خلال إظهار التقدير والاعتراف، وأحيانًا الجوائز. يشمل التقدير مجموعة من الممارسات الرسمية وغير الرسمية التي تُعبر وتُعزز القيم وطريقة عمل الأفراد معًا.
- التقدير الرسمي: أنشطة مُنظمة ومُجدولة (مثل: موظف الشهر/جوائز التميز) وفعاليات تقدير على مستوى القسم. تُعد مصداقية ونزاهة برامج التقدير الرسمية داخل المؤسسات أمرًا بالغ الأهمية.

التقدير غير الرسمي: قضايا يومية تتعلق بالثقة وتقدير الذات وعلاقات العمل مع الآخرين. يُعد التقدير غير الرسمي أمرًا حيويًا لتعزيز الفخر، ولكنه غالبًا ما يُغفل. يدعم هذا النوع من التقدير ارتباط الموظف بالمؤسسة ورسالتها، ويُرسى أساسًا للتقدير الرسمي.

• المكافأة: مكافأة نقدية أو عينية تُمنح لمرة واحدة للأداء المتميز.

5. فئات التقدير

- الجوائز القائمة على الأداء: تُكرّم الموظفين الذين يتجاوزون توقعات الأداء باستمرار.
- جوائز الابتكار: تُكرّم الموظفين الذين يُساهمون بأفكار وحلول مبتكرة.
- جوائز الفريق: تُكرّم الجهود التعاونية ومشاريع الفريق الناجحة.



S.J.Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

• جوائز الخدمة: تُكرّم الموظفين على التزامهم طويل الأمد وإنجازاتهم في الخدمة.
• جوائز المساهمات الخاصة: تُكرّم الموظفين الذين يُقدّمون مساهمات كبيرة للمؤسسة تتجاوز واجباتهم الاعتيادية.

6. أنواع المكافآت.

- المكافآت النقدية: مكافآت نقدية، أو بطاقات هدايا، أو زيادات في الرواتب.
- المكافآت غير النقدية: شهادات تقدير، أو لوحات تذكارية، أو جوائز تذكارية، أو تكريم عام.
- مكافآت الخبرة: إجازة مدفوعة الأجر، أو قسائم سفر، أو المشاركة في فعاليات خاصة.
- مكافآت التطوير: فرص للتدريب، أو التطوير المهني، أو حضور المؤتمرات.

7. الأهلية. المعايير

- يجب أن يكون الموظفون قد أكملوا 9 أشهر على الأقل من الخدمة.
- يجب أن يكون تقييم أدائهم 80% أو أعلى.
- يجب ألا يكون لدى الموظفين أي إجراءات تأديبية أو إنذارات خلال الأشهر التسعة الماضية.

8. عملية الترشيح والاختيار

- الترشيحات: يمكن للموظفين أو المديرين أو الزملاء تقديم الترشيحات من خلال نموذج تقييم مخصص.
- المراجعة: ستقوم لجنة مكونة من الإدارة العليا وممثلي الموارد البشرية بمراجعة الترشيحات.
- الموافقة: ستختار اللجنة الفائزين بناءً على المعايير المحددة وأثر مساهماتهم.

9. وتيرة الجوائز

- سيتم تقديم الجوائز كل ثلاثة أشهر خلال حفل أو فعالية رسمية للتكريم.

10. التواصل والإعلان

- سيتم الإعلان عن أسماء الفائزين بالجوائز من خلال قنوات الاتصال الداخلية مثل رسائل البريد الإلكتروني أو الخطابات أو خلال تجمع أو اجتماع للموظفين.
- سيتلقى الفائزون تهنئة شخصية من الإدارة العليا.

11. مراجعة السياسة وتعديلاتها

- سيتم مراجعة هذه السياسة سنوياً لضمان فعاليتها ومواءمتها مع أهداف المؤسسة.
- سيتم إبلاغ جميع الموظفين بأي تعديلات على السياسة في الوقت المناسب.

التاريخ: ٢٠٢٥-٠٣-١٠

جوزيف ج. عابد
المدير

