



سياسة آلية تحديد الرواتب لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بفيحاء



المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار واضح ومنهجي لتحديد رواتب العاملين في جمعية تحفيظ القرآن الكريم وفق أسس عادلة وموضوعية، تحقق الموازنة بين قدرات الجمعية المالية، وعدالة التعويضات، واستقطاب الكفاءات المؤهلة، وبما يتوافق مع أنظمة ولوائح العمل والحوكمة المعمول بها في القطاع غير الربحي.

١. الأهداف

١. ضمان العدالة والمساواة في تحديد رواتب العاملين.
٢. ربط الأجور بمستوى المؤهلات والخبرة والمسؤوليات.
٣. تحقيق الشفافية في جميع قرارات التوظيف والتعويض المالي.
٤. ضمان التزام الجمعية بالقدرات المالية والميزانية المعتمدة.
٥. المساهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحفيز الأداء.

٢. نطاق التطبيق

تسري هذه السياسة على جميع موظفي الجمعية الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين، وتشمل:

- الموظفين الإداريين.
- العاملين في البرامج والمشروعات.
- المتفرغين والمدرسين والمحاسبين والمشرفين.



٣. المبادئ العامة

١. الالتزام التام بلوائح العمل السعودي، وضوابط المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
٢. العدالة والمساواة في تحديد الأجر دون تمييز لأي سبب.
٣. الاعتماد على التوصيف الوظيفي كأساس لتحديد الراتب.
٤. مراعاة القدرة المالية للجمعية ضمن الميزانية المعتمدة.
٥. اعتماد الرواتب والمكافآت من مجلس الإدارة وفق التوصية من الإدارة التنفيذية.

٤. منهجية تحديد الرواتب

تعتمد الجمعية في تحديد الرواتب على العناصر التالية:

١، ٤ الدرجة الوظيفية

تُقسّم الوظائف في الجمعية إلى مستويات أو درجات وظيفية وفقاً لما يلي:

المستوى	المسمى العام أمثلة على الوظائف	نطاق الراتب المقترح
المستوى الأول	وظائف قيادية	المدير التنفيذي - مدير مالي - مدير برامج حسب اعتماد المجلس
المستوى الثاني	وظائف إشرافية	مشرف برامج - مشرف إداري ٢٥٠٠ - ٣٠٠٠ ريال
المستوى الثالث	وظائف متخصصة	إداري ٢,٠٠٠ - ٢٥٠٠ ريال
المستوى الرابع	وظائف مساندة	سكرتير - مراسل - سائق - عامل ١٠٠٠ - ١٥٠٠ ريال
القيم أعلاه استرشادية وتُعدّل بحسب الوضع المالي للجمعية وموقعها الجغرافي وميزانياتها السنوية.		



٤,٢ المؤهلات والخبرة

- يُراعى عند تحديد الراتب مؤهل الموظف العلمي وخبرته العملية ذات الصلة بالوظيفة.
- تُمنح الأفضلية للخبرات السابقة في القطاع غير الربحي أو التعليمي.
- يجوز منح زيادة محدودة (لا تتجاوز ١٠%) عند توفر مؤهلات استثنائية.

٤,٣ التقييم والمسؤولية

- يُراعى حجم المسؤولية الملقاة على الموظف، وعدد المرؤوسين، وطبيعة القرارات التي يتخذها.
- تُراجع الرواتب دورياً بناءً على تقييم الأداء السنوي.
- يمكن ربط الزيادة السنوية بنسبة من تقدير الأداء (مثل ٣% إلى ٧%).

٥. إجراءات تحديد واعتماد الرواتب

١. إعداد التوصية:

تُعد الإدارة التنفيذية توصية مفصلة بالراتب المقترح لكل وظيفة جديدة أو تعديل قائم.

٢. المراجعة المالية:

تراجع الإدارة المالية قدرة الجمعية على تغطية الراتب ضمن الميزانية المعتمدة.

٣. الاعتماد:

يُرفع المقترح إلى مجلس الإدارة لاعتماده رسمياً قبل التنفيذ.

٤. التوثيق:

يُوثق القرار في سجل قرارات المجلس ويُدرج في ملف الموظف.



٩. السرية والشفافية

- تعتبر بيانات الرواتب سرية ولا يجوز الإفصاح عنها إلا للجهات المختصة.
- يحق لمجلس الإدارة أو المراجع الداخلي الاطلاع على جميع تفاصيل الرواتب لأغراض المراجعة فقط.

١٠. المراجعة والتحديث

تُراجع هذه السياسة سنويًا أو عند الحاجة، ويُعتمد أي تعديل من قبل مجلس الإدارة، وتُعمم النسخة المحدثة على جميع الإدارات والموظفين بعد اعتمادها رسميًا.

١١. الإقرار

يقر جميع العاملين في الجمعية بالاطلاع على هذه السياسة والالتزام بما ورد فيها من ضوابط ومعايير، ويُعد أي تجاوز لها مخالفة مالية وإدارية تستوجب المساءلة النظامية.

تم اعتماد السياسة من قبل مجلس الإدارة بتاريخ ٢٠٢٤/٠١/١١ م

