



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بفيحاء
مسجلة برقم (٣٢٣٥)

الرقم :
التاريخ: / / ١٤٤٠ هـ
المرفقات :

سياسة المكافآت والمزايا والامتيازات

لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة فيحاء



أولاً: الإطار العام والمنطلقات النظامية

١. مقدمة:

تأتي هذه السياسة حوكمةً وتطويراً للبيئة التشغيلية في "جمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة فيحاء" وسعيًا لاستقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في حقل تعليم كتاب الله واستبقائها. وتعد هذه اللائحة الإطار التنظيمي الرسمي والوحيد للمكافآت والمزايا، وقد صُممت بما يتوافق تماماً مع نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، واللوائح الصادرة عن "المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي"، وبما لا يتعارض مع أنظمة الموارد البشرية بالمملكة.

٢. الأهداف الاستراتيجية:

- ضبط وتنظيم قنوات الصرف المالي الخاصة بالمكافآت والبدايات لمنع الاجتهادات الفردية وحوكمة المصاريف.
- تحفيز الكادر التعليمي (معلمين، معلمات، مشرفين) لرفع جودة مخرجات الحفظ والتلاوة بمحافظة فيحاء.
- ترسيخ مبدأ العدالة الشفافة وربط المزايا والامتيازات بمستوى الإنتاجية وتقارير الأداء الفنية.
-

٣. نطاق السريان:

تطبق هذه السياسة على جميع العاملين بالجمعية بمختلف عقودهم وارتباطاتهم الإدارية والتعليمية (عقود كاملة، جزئية، لجان فرعية، مكافآت مقطوعة، والعمل التطوعي المتميز)، وتعتبر ملزمة لإدارة الجمعية ولا يجوز تعديلها إلا بقرار من الجمعية العمومية.



ثانياً: مصفوفة البدلات والمزايا المالية (للكادر الإداري والتعليمي)

تُصرف المزايا المالية كعناصر نظامية مضافة للمستحقات الأساسية، وتخضع للشروط والضوابط الآتية:

نوع البديل / المزية	الفئة المستهدفة	معايير الاستحقاق وضوابط الصرف	نسبة أو قيمة البديل
بدل النقل الميداني	الموظفون والمشرفون الميدانيون على مجتمعات الحلقات	يُصرف لمن تتطلب مهامهم الرسمية التنقل المستمر بين مراكز وحلقات الجمعية في جبال فيحاء وضواحيها.	يُحدد بمبلغ مقطوع شهرياً (بين ٤٠٠ إلى ٨٠٠ ريال) حسب المسافة الميدانية المعتمدة.
بدل التميز الفني	المعلمون والمعلمات والمشرفون التعليميون	يُصرف بناءً على تقرير الأداء السنوي (ممتاز مرتفع) وبشرط تحقيق نسب نجاح أو تخريج حَفَظَة لا تقل عن المستهدف.	يعادل راتب شهر أساسي واحد يُصرف نهاية العام المالي بعد موافقة مجلس الإدارة.
مكافأة الساعات الإضافية	الكادر الإداري والتنفيذي	يُصرف في حالات التكليف الرسمي خارج أوقات الدوام الرسمي (مثل الفترات المسائية للحفل الختامي أو مواسم التسجيل).	تُحتسب الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي، بشرط صدور قرار تكليف مسبق ومكتوب.
مكافأة لجان الاختبارات والمسابقات	أعضاء لجان التحكيم والاختبارات السنوية	يُصرف للمشاركين في لجان اختبارات أجزاء القرآن الكريم والخاتمين، والمسابقات المحلية والوطنية.	مكافأة مقطوعة تُحدد بقرار من مجلس الإدارة عن كل يوم عمل أو لكل طالب مختبر.



ثالثاً: مكافآت الأداء والإنتاجية المرتبطة بالمرجات التعليمية

انطلاقاً من طبيعة رسالة الجمعية، يتم ربط المكافآت التشجيعية بالأثر والإنتاجية التعليمية الملموسة وفق المعايير التالية:

١. مكافأة تخرج الطلاب الخاتمين:

- يُصرف لمعلم أو معلمة الحلقة مكافأة تميز نقدية مقطوعة عن كل طالب أو طالبة يتم استكمال حفظ كتاب الله كاملاً على يديه، واجتياز الاختبار الرسمي للجمعية بنسبة لا تقل عن (٨٥%)
- يُشترط لصرفها مراجعة السجل التراكمي للطلاب عبر الأنظمة التعليمية المعتمدة بالجمعية وتدقيق تاريخ التخرج والالتحاق.

٢. مكافأة المجمعات والتحفيز الجماعي:

- يُمنح المجمع القرآني أو المركز التعليمي المتميز (الرجالي أو النسائي) الذي يحقق أعلى نسبة انتظام للطلاب وأعلى معدل في مراجعة وحفظ الأجزاء مكافأة جماعية مخصصة لتطوير البيئة التعليمية داخل المجمع، وتكريم الكادر المشرف عليه.

رابعاً: الامتيازات المعنوية والمهنية والمزايا غير المالية

تولي الجمعية اهتماماً كبيراً بالدعم المعنوي والمهني لتعزيز الاستقرار الوظيفي والترابط المؤسسي:

الدورات التدريبية المتقدمة: تلتزم الجمعية بترشيح الموظفين والمعلمين المتميزين لحضور دورات تطويرية متخصصة (في التجويد، الإجازات، الإدارة الحديثة، حوكمة القطاع غير الربحي، وغيرها) مدفوعة التكاليف بالكامل من الجمعية.

بطاقة "تميز" الداخلية: بطاقة رقمية تمنحها الجمعية لمنسوبيها المتميزين، تتيح لهم الأولوية في الاستفادة من الشراكات المجتمعية والخصومات التي تعقدتها الجمعية مع المستشفيات والعيادات الخاصة، والمحلات التجارية، ومراكز التدريب في المنطقة، وغيرها.

لوحة شرف منسوبي الجمعية: الإشادة الدورية بالمتميزين عبر الحسابات الرسمية للجمعية في شبكات التواصل الاجتماعي، وفي النشرات الدورية الموجهة للمانحين والداعمين.



خامساً: محددات وضوابط عامة لإنفاذ السياسة (قواعد الحوكمة)

➤ ضوابط رقابية إلزامية:

١. الارتباط بالميزانية المعتمدة: لا يجوز صرف أي مكافأة استثنائية أو بدل غير مدرج في هذه السياسة إلا إذا كان له مخصص مالي واضح في الميزانية التقديرية المعتمدة للجمعية، وبما لا يؤثر على الاستدامة المالية للحلقات.
٢. منع ازدواجية الصرف: لا يحق للموظف أو المعلم الجمع بين بدلين أو مكافأتين عن مهمة عمل واحدة، ويكتفى بالبدل الأعلى أثراً وقيمة نظامية.
٣. الفصل بين السلطات: يُحظر تماماً على أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية إقرار أو صرف أي مكافأة تخصه شخصياً بشكل مباشر أو غير مباشر، وتخضع مكافآت الإدارة التنفيذية للتقييم المستقل من لجنة المكافآت والترشيحات (إن وجدت) ومصادقة المجلس.

سادساً: الاستحقاق والامتيازات المخصصة للمتطوعين المتميزين

- تقديراً لجهود المتطوعين المسجلين رسمياً بالمنصة الوطنية للعمل التطوعي والذين يقدمون خدمات نوعية للجمعية، تُقرر الجمعية العمومية المزايا التالية لهم:
- درع التميز السنوي: يُمنح للمتطوعين الحاصلين على أعلى ساعات تطوعية ذات أثر ملموس في الحفل الختامي السنوي للجمعية.
- تسهيل خطابات التوصية: توفير خطابات تزكية واعتماد وتوصية مهنية موثقة من إدارة الجمعية للمتطوع المتميز لتقديمها للجهات الأكاديمية أو الوظيفية عند الطلب.
- الأفضلية التنافسية للتوظيف: يُمنح المتطوع الذي يملك سجلاً متميزاً بالجمعية (بتقييم لا يقل عن ٩٥%) أولوية في التوظيف والتعاقد الرسمي عند توفر وظائف شاغرة بالجمعية (إدارية أو تعليمية)، متى ما تطابقت مؤهلاته وخبراته مع متطلبات الوظيفة المعلنة.



سابعاً: المراجعة والنفاذ والتعديل

- تُعتبر هذه السياسة نافذة ومفعلة فور اعتمادها والمصادقة عليها من قبل الجمعية العمومية لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة فيحاء.
- لا يجوز تعديل أو إلغاء أو إضافة أي بند في هذه السياسة إلا بموجب قرار رسمي يصدر عن الجمعية العمومية في اجتماع اعتيادي أو غير اعتيادي، بناءً على مقترح مسبب يرفعه مجلس الإدارة.

الاعتماد:

تم اعتماده من قبل مجلس الإدارة في دورته (الأولى) في المحضر (الثالث) بتاريخ ٢٠٢٦/٠٦/٠٨م