

لائحة المكافآت والحوافز
لجمعية تحفيظ القرآن الكريم في محافظة الأفلاج
عام ٢٠٢٣

الفصل الأول : احكام عامة

- = وضعت احكام هذه اللائحة بما يتوافق مع نظام وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية .
- = تهدف هذه اللائحة الى تقدير و تشجيع منسوبيها على الأداء المتميز و رفع معنوياتهم و زيادة اهتمامهم بواجباتهم الوظيفية من أجل رفع كفاءة الأداء ، بما يحقق المصلحة العامة و مصلحة الطرفين و ليكون الجميع على بينة من امره عالما بما له و ما عليه .
- = تسري احكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية سواء كانوا موظفين متعاقدين (الدوام الكلي و الجزئي) او من يأخذ حكمهم ، و أيضا المتطوعين فيما يشملهم من بنود هذه اللائحة .
- = تعتبر هذه اللائحة متمما لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الاحكام و الشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد .
- = إدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على احكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة لذلك ، و لا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة الجمعية .
- = تصرف المكافأة و الحوافز للإداريين و الاداريات من قبل مجلس الإدارة بتوصية من المدير التنفيذي .
- = تصرف المكافأة و الحوافز للمعلمين و المعلمات و الطلاب و الطالبات من قبل مجلس الإدارة بتوصية من مدير الشؤون التعليمية .
- = تطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذا النظام وينص على ذلك في عقد العمل ، ولا تتحمل الجمعية أي مسؤولية أو نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في قراءة ومعرفة هذا النظام.
- = تحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذه اللائحة أو عقود العمل بالتقويم الميلادي .

الفصل الثاني : أنواع المكافآت

تشمل هذه اللائحة مكافآت كلا من :

- ١ . الموظفون الإداريون
- ٢ . المعلمين و المعلمات
- ٣ . العاملين في الحلقات من غير الكادر التعليمي
- ٤ . مكافآت مديرات الدور النسائية ،
- ٥ . حوافز للمعلمين و المعلمات ،
- ٦ . مكافآت الطلاب و الطالبات ،

أولاً: الموظفون الإداريون :

١. سلم الرواتب :

- = قسم سلم الرواتب الى ست مراتب حيث يبدأ من المرتبة السادسة و يصعد الى المرتبة الأولى
- = اعطى لكل مرتبة مربوطين هما الحد الأدنى إلى اول مربوط المرتبة - و الحد الأعلى او اخر مربوط المرتبة و بينهما حدود الزيادة السنوية الكاملة لمدة عشرة سنوات .
- = احتسب الفارق بين اول مربوط و اخر مربوط على أساس نسبة مئوية ممثلة في علاوات سنوية تعطى على فترة عدة سنوات قادمة .
- = نسبة الزيادة : احتسبت نسبة الزيادة في الراتب على أساس مبلغ مقطوع و حصول شاغل الوظيفة على تقدير ممتاز في تقييم الأداء .

و يبين الجدول التالي سلم الرواتب :

المؤهل	اول مربوط	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	آخر مربوط
جامعي	٤٠٠٠	٤٣٠٠	٤٦٠٠	٤٩٠٠	٥٢٠٠	٥٥٠٠	٥٨٠٠	٦١٠٠	٦٤٠٠	٦٧٠٠
ثانوي او دبلوم	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٤٧٥٠
كفاءة	٢٠٠٠	٢٢٠٠	٢٤٠٠	٢٦٠٠	٢٨٠٠	٣٠٠٠	٣٢٠٠	٣٤٠٠	٣٦٠٠	٣٨٠٠
ابتدائي	١٥٠٠	١٦٥٠	١٨٠٠	١٩٥٠	٢١٠٠	٢٣٥٠	٢٥٠٠	٢٦٥٠	٢٨٠٠	٢٩٥٠
ما دون الابتدائي	١١٠٠	١٢٠٠	١٣٠٠	١٤٠٠	١٥٠٠	١٦٠٠	١٧٠٠	١٨٠٠	١٩٠٠	٢٠٠٠

ملحوظة :

- = الراتب ضمن الجدول أعلاه للمتعاقدين على أساس الدوام الكامل .
- = . لمجلس الإدارة الحق في إبرام عقود استثنائية مع بعض الموظفين عند الضرورة بخلاف المذكور اعلاه .
- = يتم تحديد الراتب من قبل مجلس إدارة الجمعية لكل موظف اداري او موظفة و يراعى في ذلك ما يلي :
 - فترة العمل (فترة او فترتين)
 - المؤهل و الدورات التدريبية و الخبرات .
 - المهام المنوطة به كما وردت في التوصيف الوظيفي باللائحة

- ٠ تدفع أجور العاملين بالريال السعودي ويتم دفعها خلال ساعات العمل وفي مكانه في اليوم السابع والعشرين من كل شهر ميلادي على أن لا تتأخر عن اليوم الثلاثين إلا لظروفٍ خارجةٍ عن إرادة الجمعية وتودع في حسابات الموظفين البنكية وفقاً للأحكام التالية :
١. العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
 ٢. العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.
 ٣. العامل الذي تنهي المنشأة خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً.
 ٤. العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.
 ٥. أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافية ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل.
 ٦. يتم صرف الرواتب بعد خصم أي مبالغ مستحقة للجمعية وذلك في نطاق العمل بأحكام هذا النظام.
 ٧. إذا صادف اليوم المحدد لدفع الأجر يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عطلة رسمية فيتم الصرف في يوم العمل الذي يسبقه.
 - ٨ - أي تأخير في صرف الراتب بسبب عدم اكتمال بيانات الموظف لذلك الشهر فيتحمل نتائجها الموظف نفسه،

٢ . العلاوات

يعطى الموظف علاوة سنوية ثابتة وهي نسبة من أصل الراتب ، وتصرف حسب تقدير الموظف في التقييم السنوي وهي كالتالي :

التقدير	جيد جدا	ممتاز
نسبة العلاوة السنوية الثابتة من أصل الراتب	٤ %	٥ %

= يشترط لحصول الموظف الجديد على العلاوة السنوية الثابتة أن يكون الموظف قد أمضى الفترة التجريبية (ثلاثة أشهر) وبتقويم في الأداء لا يقل عن جيد جداً أو تم ترسيمه قبل انتهاء الفترة التجريبية على أن يكون ذلك قبل تاريخ ١/١ (بداية العام الميلادي الجديد).

= و تمنح العلاوات السنوية حسب تقييم الأداء السنوي و الوضع المالي للجمعية

= للجمعية (ممثلة بمجلس إدارة الجمعية) الصلاحية في إقرار منح العلاوة السنوية من عدمها .

= .يمنح الموظف الإداري علاوة سنوية قدرها ٥ % لمدة عشر سنوات حسب الراتب الأساسي لمن يحصل

على تقدير (ممتاز) في الأداء الوظيفي و ٤% لمن يحصل على تقدير (جيد جدا) أما من يحصل

على أقل من جيد جدا فلا يستحق علاوة .

= . لمجلس إدارة الجمعية الحق في تعديل الرواتب و المكافآت و العلاوات (بزيادة أو تخفيض) حسب

الوضع المالي للجمعية مع التزام الجمعية بإشعار الموظف بأي تعديل قبل شهرين من تاريخه .

٣. بدل الانتداب:

بدل الانتداب : وهو مبلغ مقطوع يُضرب في عدد أيام الانتداب ، ويُعطى لمن يُكَلَّف بعمل خارج محافظة الأفلاج بعد موافقة رئيس القسم **ومدير الجمعية** ، بالإضافة إلى مصاريف السفر ، ويوضحه الجدول التالي :

ملحوظات	المرتبة	بدل الانتداب ليوم
هذا المبلغ يشمل المواصلات والإعاشة والسكن عدا تذاكر السفر أو مصاريف السفر برأ.	للموظفين	٤٠٠ ريال
	لرؤساء الأقسام ومدراء الإدارات	٤٥٠ ريال
	للإدارة التنفيذية	٥٠٠ ريال

= تحسب النفقات المشار إليها من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .

= لا يجوز انتداب الموظف لأكثر من مرة خلال الشهر الا باعتماد رئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه .

= يجوز للجمعية انتداب متطوع لمهمة خارج مقر العمل المنتمي إليه ، بشرط ألا يخل ذلك بالتزامات المتطوع الوظيفية او الشخصية الواجبة ، وتحمل الجمعية نفقات انتدابه او يصرف له بدل انتداب مناسب له وللمهمة التي يؤديها .

= يحق لمدير الجمعية بعد اعتماد رئيس الجمعية إقرار حرمان الموظف من بعض البدلات كعقوبة متى أقر هذا الحرمان كعقوبة نتيجة مخالفات ظهرت من الموظف واستحق عليها ذلك الجزاء وفق إجراء جزائي .

ضوابط منح بدل الانتداب داخل المملكة .

١ . إذا تم تأمين السكن من قبل الجهة المنتدب إليها العامل - فإنه يخفض بدل الانتداب

بنسبة ٥٠٪

٢ . إذا تم تأمين السكن و المأكل و المشرب من قبل الجهة المنتدب إليها العامل فإنه

يخفض بدل الانتداب بنسبة ٦٠٪

٣ . إذا تم تأمين السكن و المأكل و المشرب و المواصلات الداخلية من قبل الجهة المنتدب

إليها العامل فإنه يخفض بدل الانتداب بنسبة ٧٠٪

٤ . لا يشمل البدل أعلاه على قيمة تذكرة السفر من و إلى الجهة المنتدب إليها العامل

حيث توفرها الجمعية .

٤ . بدلات أخرى :

قد تحتاج الجمعية إلى استحداث بدلات أخرى مما يتطلبه وضع العامل او احتياج العاملين

مثل (بدل استخدام سيارة خاصة و بدل اتصالات و بدل تنقل خارج المنطقة --) وغيرها

٥ . بدل العمل الإضافي (خارج الدوام)

قد تحتاج الجمعية إلى تشغيل العاملين و الموظفين أوقات عمل إضافية نتيجة

لضغط العمل أو لظروف طارئة اقتضتها مصلحة العمل لذا تقرر ما يلي :

١ . يصرف للموظف أو العامل مبلغ قدره ٢٥ ريال عن الساعة الإضافية الواحدة

٢ . يكون العمل بموجب قرار من المدير التنفيذي

٦ . الحوافز

انطلاقاً من قوله تعالى : ﴿ وَمَا يَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَنْ يُكْفَرُوهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْمُتَّقِينَ ﴾ وقول النبي ﷺ :
[من لا يشكر الناس لا يشكر الله] فقد رأت إدارة الجمعية إضافة بند الحوافز لنظام الوظائف بالجمعية
لتكون للمحسنين شكراً ، وللمجتهدين منشطاً.

يهدف نظام الحوافز إلى تحقيق الأمور التالية :

- ١ . تشجيع الموظفين على العطاء المستمر و خاصة في الجوانب التي يبرزون فيها أثناء القويم الدوري
للأداء الموظفين .
- ٢ . بث روح التنافس الشريف بين الموظفين .
- ٣ . إضفاء شيء من التجديد في روتين العمل لطرد الملل و السآمة .
- ٤ . شكر المجتهد بهذه الحوافز .
- ٥ . تقوية ربط الموظفين بالجمعية من خلال هذه الحوافز .
- ٦ . استفادة الجمعية من الابداعات الموجودة بتميتها و الحفاظ عليها من خلال هذه الحوافز .

الأمر التي من خلالها تعطى الحوافز :

تعطى الحوافز بالجمعية على احدى الأمور التالية : (المحافظة على الدوام ، الإنتاجية العالية ، حسن التعامل مع الآخرين ، المبادرات الذاتية ، مُدَّة الخدمة ، التميز الشخصي ، الإبداع والابتكار ، التفاعل الإيجابي مع أنشطة الجمعية المختلفة ، الولاء الوظيفي) .

آلية صرف الحوافز للموظف :

يرفع رئيس القسم بتوصية لإعطاء حافز لموظفه متى رأى توفر الأسباب المقنعة لذلك ويشرح في هذه التوصية حيثيات هذا الطلب تعتمد الحوافز لصالح الموظف باعتماد مدير الجمعية .

أنواع الحوافز

١ . شهادة شكر و تقدير

يُعطى الموظف [شهادة شكر وتقدير] عن كل تقويم سنوي لأدائه يحصل فيه على تقدير (ممتاز) ، بالإضافة إلى حصوله على ٥٪ من أصل الراتب كعلاوة أداء لتلك السنة.

٢ . شهادة الموظف المثالي

يتم اختيار [الموظف المثالي] ويعطى (شهادة الموظف المثالي) بالإضافة إلى مبلغ مقطوع وقدره (٥٠٠ ريال) وفق الضوابط التالية :

= يتم اختيار موظف واحد فقط كل سنة استناداً على التقويم السنوي.

= يعتبر امتياز الموظف في تقييم الأداء الوظيفي للسنة محل التقييم معياراً من معايير الترشيح والاختيار .

= يشترط أن يخلو ملف الموظف لتلك الفترة من الإنذارات أو الجزاءات.

= يتم الإعلان عن هذا الترشيح في لوحة شؤون الموظفين.

٣ . درع العطاء

يعطى الموظف [درع العطاء] عن كل خمس سنوات يمضيها على رأس العمل كعرفان وظيفي وتقديراً لمجهوداته خلال تلك الفترة.

٤ . درع الإبداع

يعطى الموظف المبدع [درع الإبداع] بالإضافة إلى جائزة عينية بقيمة تقديرية تتراوح من ألف إلى ألفي ريال ، متى توفرت فيه أو في أعماله ميزة الإبداع ، من مثل :

= تقديم اقتراح متميز وفَعَال وعُمل به وكان فيه ثمة كبيرة للجمعية.

= إبراز وإنجاح مشاريع الجمعية بصورة إبداعية.

= توفير تكلفة عالية على الجمعية تزيد عن خمسين ألف ريال.

= توفير دخل عالي وثابت على الجمعية.

تُقَرَّ الأعمال الإبداعية بواسطة لجنة مكونة من (المدير التنفيذي و مدير شؤون القسم النسائي) ، ويُعتمد بناءً عليه صرف الحافز .

٥ . درع التميز

يعطى للموظف المتميز [درع التميز] متى حصل على الامتياز في تقييم الأداء الوظيفي لثلاث سنوات متتالية ، بالإضافة إلى جائزة عينية تتراوح بين خمسمائة وألف ريال .

٦ . مكافأة نهاية الخدمة :

= تصرف مكافأة نهاية الخدمة لكل موظف او معلم متعاقد على حسب نظام العمل و العمال السعودي

= يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة عن الخدمة التي قضاها في الجمعية بواقع نصف الراتب

الشهري الأساسي الأخير عن كل سنة من سنوات خدمته للسنوات الخمس الأولى مع احتساب كسور

السنة التي قضاها في العمل و يستحق راتب شهر واحد حسب اخر راتب أساسي يتقاضاه عن كل سنة

قضاها بعد الخمس سنوات الأولى سواء كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة او الاعفاء .

= لمجلس الإدارة الحق في صرف مكافأة استثنائية لنهاية الخدمة لبعض الإداريين و الإداريات

و المعلمين و المشرفيين .

ثانيا : مكافآت المعلمون والمعلمات :

١ . : مكافآت العاملين الميدانيين (الغير مكفولين من قبل الجمعية)

ملاحظات	المكافأة الشهرية		اتقانه للقرآن	المؤهل	الجنسية	المسمى الوظيفي	م
	حلقتان	حلقة					
حلقات عادية	٢٠٠٠	١٠٠٠	حافظ	جامعي	سعودي	معلم / معلمة	١
حلقات عادية	١٨٠٠	٩٠٠	غير حافظ	جامعي			
حلقات عادية	١٤٠٠	٧٠٠	غير حافظ	غير جامعي			
حلقات عادية	١٥٠٠	١٠٠٠	حافظ معه سند	مؤهل مناسب	غير سعودي	معلم / معلمة	٢
حلقات عادية	١٢٠٠	٨٠٠	حافظ				
حلقات عادية	١٠٥٠	٧٠٠	غير حافظ				
حلقات تلقين	٢٢٠٠	١١٠٠	حصوله على دورة	مؤهل مناسب	سعودي	معلم / معلمة	٣
حلقات تلقين	١٨٠٠	٩٠٠			غير سعودي		

٢ . مكافأة غير معلمي الحلقات من الكادر التعليمي

ملاحظات	المكافأة الشهرية	المسمى الوظيفي	م
	١٥٠٠	مشرف / مشرفة ميدانية	١
	١٢٠٠	مشرف مجمع او مديرة دار	٢
فترة واحدة	١٠٠٠	سائق حافلة	٣
ثلاث حلقات و اكثر بالدار	٧٠٠	حارس دار فئة (ا)	٤
اكثر من ثلاث حلقات	٧٠٠	عاملة دار فئة (ا)	٥
اقل من ثلاث حلقات	٦٠٠	حارس دار فئة (ب)	٦
اقل من ثلاث حلقات	٦٠٠	عاملة دار فئة (ب)	٧

٣. مكافآت مشرفات الدور النسائية :

م	عدد طالبات الدار	مديرة الدار	المكافأة
١	اكثر من ١٠٠ طالبة	متفرغة	١٢٠٠ ريال
٢	اقل من ١٠٠ واكثر من ٥٠	متفرغة	٩٠٠ ريال
٣	اقل من ٥٠ طالبة	غير متفرغة	١١٠٠ ريال

ملحوظة :

= العمل فترة واحدة الزمن ساعتان .

= تكون المكافآت على اشهر الدراسة الفعلية فقط .

= لمجلس الإدارة الحق في ابرام عقود استثنائية مع بعض المعلمين عند الضرورة .

رابعاً : حوافز المعلمين والمعلمات

أولاً : مكافأة المعلمين عن حفظ الطلاب السنوية .

١ . يمنح المعلم او المعلمة مكافأة حفظ عن الطلاب في نهاية العام الدراسي حسب الجدول التالي :

م	عدد أجزاء حفظ الطلاب		مقدار المكافأة عن الجزء الواحد	المكافأة المتوقعة
	حفظ من	حفظ إلى		
١	٣٠ جزء	٥٠ جزء	١٥ ريال	٤٥٠ إلى ٧٥٠ ريال
٢	٥٠ جزء	٧٠ جزء	٢٠ ريال	١٠٠٠ إلى ١٤٠٠ ريال
٣	٧٠ جزء	١٠٠ جزء	٢٥ ريال	١٧٥٠ إلى ٢٥٠٠ ريال
٤	١٠٠ جزء	١٥٠ جزء	٣٠ ريال مع شهادة تقدير	٣٠٠٠ إلى ٤٥٠٠ ريال
٥	١ جزء	٣٠ جزء	لا يصرف شي	ينظر في امر تجديد عقده

ملحوظة :

= . تصرف المكافأة عن الطلاب الذين اجتازوا اختبارات الجمعية في حفظ ثلاثة أجزاء فاكتر

متتالية حفظاً جديداً ولا يطبق على الطلاب الذين حفظوا اقل من ثلاث أجزاء .

= . تصرف مكافأة حفظ عن أجزاء المراجعة بواقع ٥٠ ٪ من مكافأة حفظ الأجزاء الجديدة .

الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الأفلاج
مسجلة في وزارة الممل والتنمية الاجتماعية - رقم



ثانيا : مكافآت المعلم او المعلمة عن فوز الطلاب في المسابقات المحلية و الدولية
. يمنح المعلم الذي يفوز طلابه في المسابقات المحلية او الدولية المكافأة التالية =

م	شروط صرف المكافأة	مقدار المكافأة	ملاحظات
١	حصول الطالب على مركز في الفرع الأول	١٥٠٠ ريال	عن كل طالب
٢	حصول الطالب على مركز في الفرع الثاني	١٠٠٠ ريال	عن كل طالب
٣	حصول الطالب على مركز في باقي الفروع	٥٠٠ ريال	عن كل طالب

٣. يحصل المعلم مكافأة قرها ٢٠٠٠ ريال عن كل طالب ينجح في اختبار إتمام حفظ القرآن كاملا بشرط ان يكون الطالب مقيد في سجلات حلقة المعلم في مدة لا تقل عن ثلاث سنوات و ان يكون اختبار الطالب في كامل القرآن في جلسة واحدة .

٤. يتم تكريم المعلمين الثلاثة الأولى على مستوى الجمعية سنويا في حفل عام بشهادة تقدير و مبلغ مالي قدره (١٠٠٠) ريال وفق الضوابط المعدة من قبل الشؤون التعليمية .

٥. تمنح مكافأة تشجيعية للمشرفين و للمعلمين مكافآت تشجيعية تتراوح ما بين (٣٠٠ إلى ٥٠٠) ريال مرة واحدة خلال العام عند مشاركتهم في الدورات التدريبية المقامة في المحافظة و حصولهم على مراكز متقدمة في مجال عمل الجمعية .

٦. لمجلس الإدارة الحق في إقرار مكافآت تشجيعية للمعلمين و المعلمات و الطلاب وفق ما يراه .

خامسا : مكافآت و حوافز الطلاب

١. يمنح الطالب ١٠٠ ريال عن الجزء الواحد اذا كان تقديره ممتاز و ٩٠ ريال اذا كان تقديره جيد جدا و ٧٠ ريال اذا كان تقديره جيد بحيث لا يقل حفظه عن ثلاث أجزاء متتالية ولفترة واحدة فقط .
٢. يمنح كل حافظ و حافظة متخرج اتم حفظ القرآن الكريم كاملا و في جلسة واحدة مكافأة قدرها ٢٠٠٠ ريال اذا كان تقديره ممتاز و ١٥٠٠ ريال اذا كان تقديره جيد جدا .
٣. يمنح الطلاب المشاركون في المسابقات المحلية و الدولية مكافآت تشجيعية لهم عند فوزهم و تحقيقهم لمراكز متقدمة على مستوى المحافظة او المنطقة او المملكة و يحددها مجلس الإدارة .

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	م
٢	احكام عامة	١
٣	اقسام المكافات	٢
٤	سلم رواتب الموظفين الاداريون	٣
٧	العلاوات	٤
٨	بدل الانتداب	٥
١٠	بدل العمل الإضافي	٦
١١	الحوافز	٧
١٣	مكافأة نهاية الخدمة	٨
١٤	مكافآت المعلمين و المعلمات الأساسية	٩
١٥	مكافآت مشرفات الدور	١٠
١٦	حواز للمعلمين و المعلمات	١١
١٨	مكافآت و حوافز للطلاب	١٢
١٩	الفهرس	١٣

انتهى قسم (سلم الرواتب و العلاوات و البدلات)