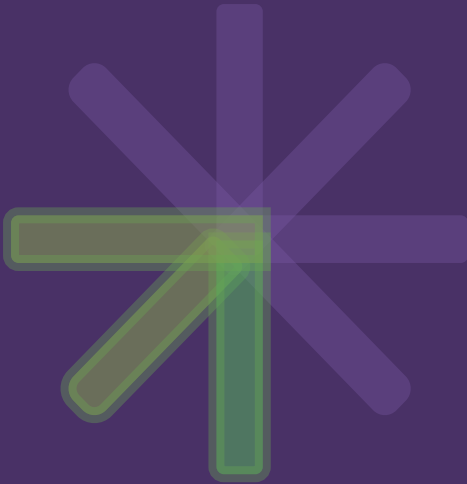


دورة حوكمة الرواتب والأجور وضمان سلامة مسيراتها لقيادات المالية والموارد البشرية





دورة حوكمة الرواتب والأجور وضمان سلامة مسيراتها لقيادات المالية والموارد البشرية

ملخص البرنامج

حوكمة الرواتب والأجور وضمان سلامة مسيراتها دورة تدريبية تمتد 5 أيام بمستوى متقدم، موجهة إلى قيادات المالية والموارد البشرية، ويخرج منها كل مشارك بخطة لضوابط الرواتب وضمان سلامتها في جهته. فالرواتب غالباً أكبر مدفوعات متكررة في المنظمة، ومع ذلك تتوزع مسؤوليتها بين الموارد البشرية والمالية ومقدمي الخدمة، فتنشأ فجوات تستغلها الأخطاء والتلاعب. ويتدرج البرنامج من تحديد المسؤوليات وتصميم الضوابط إلى المطابقات والامتثال، ثم تحليل مؤشرات الاحتيال والجاهزية للتدقيق. تقدم هذا البرنامج في حوكمة الرواتب والأجور مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

قد يستمر حساب بنكي مكرر أو بدل غير معتمد أو موظف غادر ولم يحذف من النظام أشهراً دون أن يلاحظه أحد، بينما يجلب تأخر ملفات الرواتب أو عدم تطابقها غرامات ويضعف ثقة الموظفين. والقيادة التي تدير الرواتب عملية متكاملة خاضعة للرقابة، لا مهمة إدارية شهرية، تحمي النقد والسمعة وثقة العاملين.

- التسرب في الرواتب: يتراجع حين يمنع الموظفون الوهميون والمدفوعات المكررة أو تكتشف مبكراً.
- الانكشاف النظامي: ينخفض حين تطابق إقرارات الضريبة والتأمينات الاجتماعية وملفات حماية الأجور قبل مواعيدها.
- جهد الإقفال والتدقيق: يقل حين تتطابق الرواتب مع دفتر الأستاذ والبنك دون فروق معلقة.

المبادئ والأساس المعرفي

- إطار COSO للرقابة الداخلية المتكاملة: تبنى على مكوناته عملية تقييم مخاطر الرواتب في الجلسة 1.
- الفصل بين المهام ومبدأ المدخل والمراجع: يقوم عليهما تصميم الضوابط في الجلسة 2 عبر فصل البيانات الرئيسية عن المعالجة والاعتماد وإطلاق الدفع.
- معيار المحاسبة الدولي IAS 19 لمنافع الموظفين: يوظف احتساب مخصص مكافأة نهاية الخدمة في الجلسة 3.
- تقارير ISAE 3402 و SOC 1 لمنظمات الخدمة: توجه الإشراف على مقدمي خدمة الرواتب الخارجيين في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- القيادات المسؤولة عن صرف الرواتب بدقة وفي موعدها ووفق الأنظمة.
- المديرون الذين يعتمدون تعديلات الأجور والبدايات وصلاحيات الدخول إلى النظام.
- رؤساء الإدارات الذين يديرون العلاقة مع مقدمي خدمة الرواتب الخارجيين.
- قيادات المراجعة الذين يخططون لتدقيق الرواتب ويرفعون نتائجهم.

يخدم البرنامج إدارات المالية والموارد البشرية والمراجعة الداخلية والخدمات المشتركة في الجهات الحكومية والبنوك وقطاع الطاقة والرعاية الصحية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تصميم نموذج تشغيلي للرواتب بمسؤوليات محددة.
2. سيكون المشاركون قادرين على بناء مصفوفة للفصل بين المهام وضوابط المدخل والمراجع لبيانات الرواتب الرئيسية وإطلاق الدفع.
3. سيكون المشاركون قادرين على مطابقة الرواتب مع دفتر الأستاذ العام والبنك والإقرارات النظامية وتحليل الفروق.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم مستوى التأكد الذي يقدمه مقدمو خدمة الرواتب الخارجيون وتقاريرهم.
5. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص مؤشرات الاحتيال في الرواتب باستخدام تقارير الاستثناءات وتحليل البيانات.
6. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات تحسين ضوابط الرواتب وأدلة الجاهزية للتدقيق.

هيكل البرنامج

اليوم 1: حوكمة الرواتب والأجور والنموذج التشغيلي

من يملك مسيرات الرواتب، وأين تنقطع المسؤولية؟

- رسم مسار الرواتب من التعيين حتى الصرف
- توزيع المسؤوليات وفق نموذج RACI بين الموارد البشرية والمالية والخزينة
- تطبيق مكونات COSO على دورة الرواتب
- بناء مصفوفة مخاطر الرواتب وضوابطها
- سياسة الرواتب وتفويض الصلاحيات وحدود الاعتماد

اليوم 2: تصميم ضوابط البيانات الرئيسية وإطلاق الدفع

ما الضوابط التي تمنع وصول أي تعديل غير معتمد إلى البنك؟



- مصفوفة الفصل بين المهام لأدوار الرواتب
- اعتماد المدخل والمراجع لتعديل الأجور والبدلات والبيانات البنكية
- ضوابط التعيين والنقل وانتهاء الخدمة المرتبطة بسجلات الموارد البشرية
- مراجعة صلاحيات نظام الرواتب ومراقبة المستخدمين ذوي الامتيازات
- التحقق قبل الصرف وحدود التباين المسموح

اليوم 3: المطابقات والمخصصات والامتثال النظامي

هل يتطابق كل رقم في الرواتب مع الدفاتر والبنك والجهات الرسمية؟

- مطابقة الرواتب مع دفتر الأستاذ العام ومع كشوف البنك
- مطابقة اشتراكات الضريبة والتأمينات الاجتماعية
- مطابقة ملفات الرواتب مع نظام حماية الأجور
- مخصص مكافأة نهاية الخدمة وفق IAS 19
- تقويم الامتثال لمسيرات الرواتب في أكثر من دولة

اليوم 4: حماية البيانات والإسناد الخارجي وكشف الاحتيال

كيف تحمي بيانات الرواتب ويكتشف التلاعب فيها مبكراً؟

- تصنيف البيانات الشخصية للموظفين وقواعد الاحتفاظ بها
- عقود إسناد الرواتب ومستويات الخدمة وخطط الخروج
- مراجعة تقارير ISAE 3402 و SOC 1 والضوابط المكملة لدى الجهة المستفيدة
- تحليل البيانات لكشف الموظفين الوهميين والحسابات البنكية المكررة
- اختبار الشذوذ في العمل الإضافي والبدلات وسجلات الحضور

اليوم 5: تطبيق ضمان سلامة الرواتب في جوهك

ما الذي ستغيره خطة ضمان الرواتب، وكيف يثبت ذلك بالأدلة؟

- تقييم فجوات الضوابط مقابل مصفوفة المخاطر في الجلسة 1
- ترتيب إعادة تصميم ضوابط الجلسة 2 حسب الخطر والجهد
- مؤشرات المخاطر الرئيسية للرواتب المرفوعة إلى لجنة المراجعة
- ملف أدلة الجاهزية لتدقيق الرواتب
- إنجاز خطة ضوابط الرواتب وضمن سلامتها



المنهجية

يقوم البرنامج على تمرين منظم باستخدام بيانات رواتب محاكاة، يختبر فيه المشاركون الضوابط ويجرون المطابقات ويبحثون عن الحالات الشاذة. وتستند دراسات الحالة إلى مسيرات رواتب في القطاع الحكومي والبنوك والطاقة، مع مراجعة الأقران لتصاميم المشاركين.

- نشاط مقترح: توزيع أدوار فريق الرواتب على مصفوفة الفصل بين المهام.
- نشاط مقترح: فحص ملف رواتب لاكتشاف الموظفين الوهميين.
- نشاط مقترح: مراجعة تقرير منظمة خدمة لتحديد الضوابط المطلوبة من الجهة المستفيدة.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة لضوابط الرواتب وضمان سلامتها لجهته أو لحالة دراسية، تتضمن خريطة المسؤوليات، ومصفوفة المخاطر والضوابط، وجدول المطابقات، وقائمة الإشراف على مقدم الخدمة، واختبارات كشف الاحتيال، وخارطة تحسين مرتبة حسب الأولوية.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب حوكمة الرواتب والأجور مديري الموارد البشرية الذين لا يملكون خلفية محاسبية؟

نعم، فهو بمستوى متقدم ويفترض معرفة بطريقة معالجة الرواتب، ويشرح مفاهيم المطابقة والمخصصات من مبادئها الأولى.

ما الأطر التي يقوم عليها تدريب حوكمة الرواتب والأجور وضمان سلامتها؟

يقوم على إطار COSO للرقابة الداخلية، ومبدأي الفصل بين المهام والمدخل والمراجع، ومعياري IAS 19 لمنافع الموظفين، وتقارير ISAE 3402 لمنظمات الخدمة.

كيف تستخدم خطة ضوابط الرواتب الناتجة عن تدريب حوكمة الرواتب في العمل؟

تستخدمها لإحاطة لجنة المراجعة، والاتفاق على تعديل الضوابط مع الموارد البشرية والمالية، وتجهيز الأدلة قبل أن يراجع المدققون الرواتب.

بم تختلف حوكمة الرواتب والأجور عن دورات إعداد مسيرات الرواتب؟

تركز على المسؤوليات وتصميم الضوابط وكشف الاحتيال لمن يملكون الرواتب على المستوى القيادي، لا على احتساب الأجور أو تشغيل برامج الرواتب.