

# آلية لتحديد رواتب الموظفين القياديين في الجمعية

مقدمة:

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون الموظف على إمام تام بكل ما يتعلق بعمله في الجمعية ويكون العمل على أسس وأنظمة واضحة مما يتيح للموظف العمل بارتياح وثقة تامة وانطلاقاً من حرص الجمعية على استقطاب أفضل الكفاءات البشرية وما يتطلبه ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل

### منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

بناءً على الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.  
تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.  
تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

### مكونات آلية محددة الرواتب:

#### 1- الحد الأدنى:

يمثل أقل راتب أساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف المعين على درجة وظيفية معينة ويتم في العادة استخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على الحد الأدنى من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة.

#### 2- الحد المتوسط:

يمثل متوسط الراتب الأساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف المعين على درجة وظيفية معينة ويتم في العادة استخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على الحد المطلوب من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالجمعية.

#### 3- الحد الأعلى:

يمثل أعلى راتب أساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف المعين على درجة وظيفية معينة ويتم في العادة استخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على أعلى من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالجمعية.

### أهداف اللائحة:

تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلوّة حسب سلم الرواتب المعمول.

إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية، بحيث يسهل متابعة كل الإجراءات والمعاملات وقياس مستوى مطابقتها للائحة من عدمه وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب.

تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل، ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

## آلية إعداد سلم الرواتب:

المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بقابلية التطبيق وجرد القواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

أن الأنظمة يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية لذا فقد تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

## سلم الرواتب:

| الدرجة   |      |      |      |      |      |      |      |      |      | المؤهل               | المسمى الوظيفي  | المستوى           |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------------|-----------------|-------------------|
| يتم تحديد راتبه ومزاياه وفق لائحة آلية تحديد راتب المدير التنفيذي المعتمدة من مجلس الإدارة |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                      | المدير التنفيذي | الإدارة العليا    |
| 10   | 9    | 8    | 7    | 6    | 5    | 4    | 3    | 2    | 1    |                      |                 |                   |
| 6800   | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس<br>فما فوق | نائب المدير     | الوظائف الاشرافية |
| 6800   | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس            | مدير إدارة      |                   |
| 6800   | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس            | أخصائي مشرف     |                   |
| 6800   | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس            | محاسب           |                   |
| 5350   | 5200 | 5050 | 4900 | 4750 | 4600 | 4450 | 4300 | 4150 | 4000 | دبلوم                | سكرتير          |                   |
| 6800   | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس            | مصمم            | وظائف تنفيذية     |

|      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |                |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------------|
| 6800 | 6600 | 6400 | 6200 | 6000 | 5800 | 5600 | 5400 | 5200 | 5000 | بكالوريوس | تنمية<br>موارد |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------------|

### الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- 1- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية
- 2- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
- 3- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
- 4- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأثر نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
- 5- خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسويين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

### اعتماد مجلس الإدارة:

اعتمدت هذه الإجراءات من قبل مجلس الإدارة في جلسته السادسة لعام 2024م في دورته الأولى بتاريخ 2024/12/17م.