

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية الجاليات بوادي عمود
محافظة الربيث - منطقة جازان
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم ٢٣٤٥

آلية محددة لتحديد رواتب الموظفين القياديين



مقدمة:

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون الموظف على إلمام تام بكل ما يتعلق بعمله في الجمعية ويكون العمل على أساس 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:

١- الحد الأدنى:

يمثل أقل راتب أساسى 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.

٢- 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 بالجمعيه.

٣- الحد الأعلى:

يمثل أعلى راتب أساسى 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 بالجمعيه.

أهداف اللائحة:

تبنيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة 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 للائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها الملائمة لأعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة 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 والتغييرات التي تحدث بالجمعية لذا فقد تمأخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار

سلم الرواتب:

الدرجة											الراتب	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	باللوريوس فما فوق	نائب المدير			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	باللوريوس	مدير إدارة			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	باللوريوس	أخصائي مشرف			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	باللوريوس	محاسب			
5350	5200	5050	4900	4750	4600	4450	4300	4150	4000	دبلوم	سكرتير			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	باللوريوس	مصمم			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	باللوريوس	تنمية موارد			

الوَلَاقُونِيَّةِ
الْإِتَّارَقِيَّةِ

الوَلَاقُونِيَّةِ
الْإِتَّارَقِيَّةِ



الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- ١- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازم لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية
- ٢- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال وجود سلم رواتب منافس ويتنااسب مع رواتب سوق العمل.
- ٣- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتنااسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
- ٤- المحافظة بشكلٍ أفضل على موارد الجمعية والذي يتأثر نتائج معرفة الجمعية لمستوى رواتب الجهات شبهية.
- ٥- خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالراتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات

رئيس مجلس الادارة

احمد جبران علي السلمي الرئيسي

