



# آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي و 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 وانظمة واضحة مما يتيح للموظف العمل بارتياح وثقة تامة و انطلاقا من حرص الجمعية على استقطاب أفضل الكفاءات البشرية وما يتطلبه ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل .

## منهجية عمل اللائحة و سلم الرواتب :

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.

تحديد الدور الإشرافي و القيادي للوظيفة.

تحديد مهام الوظيفة و درجة صعوبة مهامها.

## مكونات آلية محددة الرواتب :

### ١- الحد الأدنى :

يمثل اقل 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.

### 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 بالوظيفة.

### ٣- 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 حد مطلوب من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة .





### أهداف اللائحة :

تثبيت 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 و التفاني في العمل

ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية

### آلية إعداد سلم الرواتب :

### المرونة :

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

### التطبيق العملي :

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق و جرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي

### القابلية للتحديث :

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





سلم الرواتب :

المرتبة	الدرجات															
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	العلاوة	الانتداب	بدل النقل
الأولى	٣٠٠٠	٣٠٨٠	٣١٦٠	٣٢٤٠	٣٣٢٠	٣٤٠٠	٣٤٨٠	٣٥٦٠	٣٦٤٠	٣٧٢٠	٣٨٠٠	٣٨٨٠	٣٩٦٠	٨٠	١٥٠	٤٠٠
الثانية	٣٣٠٠	٣٤٠٠	٣٥٠٠	٣٦٠٠	٣٧٠٠	٣٨٠٠	٣٩٠٠	٤٠٠٠	٤١٠٠	٤٢٠٠	٤٣٠٠	٤٤٠٠	٤٥٠٠	١٠٠	١٥٠	٤٠٠
الثالثة	٣٦٠٠	٣٧٢٠	٣٨٤٠	٣٩٦٠	٤٠٨٠	٤٢٠٠	٤٣٢٠	٤٤٤٠	٤٥٦٠	٤٦٠٠	٤٧٢٠	٤٨٤٠	٤٩٦٠	١٢٠	١٥٠	٤٠٠
الرابعة	٤٠٠٠	٤١٥٠	٤٣٠٠	٤٤٥٠	٤٦٠٠	٤٧٥٠	٤٩٠٠	٥٠٥٠	٥٢٠٠	٥٣٥٠	٥٥٠٠	٥٦٥٠	٥٨٠٠	١٥٠	١٥٠	٤٠٠
الخامسة	٤٤٠٠	٤٥٨٠	٥٨٦٠	٤٩٤٠	٥١٢٠	٥٣٠٠	٥٤٨٠	٥٦٦٠	٥٨٤٠	٦٠٢٠	٦٢٠٠	٦٣٨٠	٦٥٦٠	١٨٠	٢٠٠	٥٠٠
السادسة	٤٨٠٠	٥٠٠٠	٥٢٠٠	٥٤٠٠	٥٦٠٠	٥٨٠٠	٦٠٠٠	٦٢٠٠	٦٤٠٠	٦٦٠٠	٦٨٠٠	٦٩٠٠	٧٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٥٠٠
السابعة	٥٢٠٠	٤٤٢٠	٤٦٤٠	٤٨٦٠	٥٠٨٠	٥٣٠٠	٥٥٢٠	٥٧٤٠	٥٩٦٠	٦١٨٠	٦٤٠٠	٦٦٢٠	٦٨٤٠	٢٢٠	٢٠٠	٥٠٠
الثامنة	٥٧٠٠	٥٩٤٠	٦١٨٠	٦٤٢٠	٦٦٦٠	٦٩٠٠	٧١٤٠	٧٣٨٠	٧٦٢٠	٧٨٦٠	٨١٠٠	٨٣٤٠	٨٥٨٠	٢٤٠	٢٥٠	٦٠٠
التاسعة	٦٣٠٠	٦٥٦٠	٦٨٢٠	٧٠٨٠	٧٣٤٠	٧٦٠٠	٧٨٦٠	٨١٢٠	٨٣٨٠	٨٦٤٠	٨٩٠٠	٩١٦٠	٩٤٢٠	٢٦٠	٢٥٠	٦٠٠
العاشرة	٧٠٠٠	٧٢٨٠	٧٥٦٠	٧٨٤٠	٨١٢٠	٨٤٠٠	٨٦٨٠	٨٩٦٠	٩٢٤٠	٩٥٢٠	٩٨٠٠	١٠٠٨٠	١٠٣٦٠	٢٨٠	٢٥٠	٦٠٠



### الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة :

- ١- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
- ٢- الاحتفاظ الكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس و يتناسب مع رواتب سوق العمل .
- ٣- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب العمل .
- ٤- عادل و مبني على تقييم دقيق للوظائف متناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
- ٥- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات مشابهة.
- ٦- خلق بيئة عمل و ثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

اعتمد في محضر مجلس الإدارة الأول بدورته الأولى للعام ٢٠٢٣ م بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٨ م

