



آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياريين





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 تعتمد الجمعية آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية مثل مدراء المكاتب والفروع ومدراء الإدارات المختلفة حسب مواد لائحة الموارد البشرية بالجمعية ولائحة تعيين المدير التنفيذي

نهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب :-

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات - تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة - تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة المهام

مكونات آلية محددة الرواتب:

الحد الأدنى :

يمثل أقل راتب أساسي من الممكن أن يحصل 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



الحد المتوسط :

يمثل متوسط الراتب الأساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف 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

الحد الأعلى:

يمثل أعلى راتب أساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف 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 بالوظيفة

أهداف اللائحة :

- تثبيت مبدأ العدالة في التعاملات الداخلية والخارجية وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول به
- إعداد أدوات لقياس الداء والتقييم بدقة من خال 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 لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية

التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق وبما يتناسب مع الهيكل التنظيمي.



لقابلية للتحدث :

يجب أن ترتبط بالآلية محددة للتحدث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية
لذا تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار

الفوائد المرجوة من تطبيق اللانحة :-

- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية .-
- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل
- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم الرواتب والدرجات
- أن يكون عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية -
- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية - خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد





1- سلم الدرجات والرواتب :

تعتمد الجمعية على سلم رواتب محدد، ويتم تصنيف الموظفين في الجمعية وفقاً للمؤهلات والوظائف التي يشغلها كل منهم ، ويثبت الموظف الجديد بالمرتبة والدرجة المستحقة له في السلم بعد اجتيازه الفترة التجريبية وحال تم تعيين موظف في مرتبة أقل من مرتبة مؤهله العلمي يسكن عليها ويؤخذ تعهد عليها بعدم المطالبة بالمرتبة المناسبة لمؤهله الا من خلال التدرج الوظيفي .

-سلم رواتب السعوديين والغير سعوديين قابلة للتعديل اذا دعت الحاجة بعد موافقة مجلس الإدارة

- راتب الموظف خلال فترة التجربة 2500 ريال.

- راتب الموظف/ة بعد التثبيت يحسب على اساس سلم الرواتب التالي :

المؤهل	الراتب الأساسي	بدل النقل	المجموع
الثانوية العامة	3500 ريال	500	4000
الدبلوم	3600 ريال	500	4100
البكالوريوس	4000 ريال	500	4500
الماجستير	5500 ريال	500	6000
الخبرة في مجال التخصص	يضاف 200 ريال عن كل سنة خبرة .		
العلاوة السنوية	5% من الراتب الأساسي تستحق بعد سنتين .		





تم اعتماده في محضر اجتماع رقم (7) بتاريخ 2 يناير 2024م

م	الإسم	المسمى الوظيفي	التوقيع
1	لطيفة عبدالله العفالق	رئيسة مجلس الإدارة	
2	سارة عبدالعزيز العفالق	عضو مجلس ادارة	
3	لمى محمد آل الشيخ مبارك	عضو مجلس ادارة	
4	نورة عبد العزيز العثمان	عضو مجلس ادارة	
5	حياة عبدالعزيز النعيم	عضوة مجلس ادارة	
6	فاطمة عبدالرحمن الملا	عضوة مجلس ادارة	
7	نوال عبدالوهاب العفالق	عضوة مجلس ادارة	
8	نور عبد الحميد آل الشيخ مبارك	عضوة مجلس ادارة	

