

المملكة العربية السعودية
مرخصة من المركز الوطني
لتنمية القطاع غير الربحي
برقم (1000574100)



جمعية وثاق الأسرية
Wethaq Family Association

آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

جدول المحتويات :

الصفحة	الموضوع
3	مقدمة
3	منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب
3	مكونات آلية محددة الرواتب
4	التعيين خارج السلم
4	أولاً / تحديد الرواتب
4	أهداف اللائحة
4	آلية إعداد سلم الرواتب
5	الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة
5	الاعتماد

مقدمة :

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

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

- 1- بناء على الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.
- 2- تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.
- 3- حديد 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 المتوسط من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة.
- 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 بالوظيفة

التعيين خارج السلم:

يمثل الراتب الأساسي مع المميزات والبدلات الأخرى التي يتحصل عليها الموظف وتكون أعلى من الحد الأعلى المعتمد في سلم الرواتب وباعتماد مجلس الإدارة الاستقطاب كوادر وكفاءات عالية في مناصب عليا في الجمعية.

أولاً / تحديد الرواتب:

الراتب الأساسي تحدده اللجنة المنعقدة لمجلس الإدارة حسب المعايير التالية:

- 1- نوع العقد (كلي - جزئي)
- 2- ملائمة الجمعية وقدرتها
- 3- متوسط أجور المدراء التنفيذيين والقياديين على مستوى الجمعيات المثلثة .
- 4- خبرة وممارسة ومؤهلات المدير التنفيذي والقياديين .

أهداف اللائحة:

1. تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول.
2. 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
3. تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
4. 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

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

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

1. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق إستراتيجية ورؤية الجمعية.
2. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل
3. تعزيز الصورة الذهبية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات الرواتب عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
4. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة
5. خلق بيئة عمل وثقافة 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

الاعتماد :

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية بالجمعية في اجتماع مجلس الإدارة الرابع ، المنعقدة بتاريخ 18 /02 /2025م

نائب رئيس مجلس الإدارة



سليمان عودة العطوي

