

لائحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القيايين بالجمعية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القيايين بالجمعية

بطاقة السياسة

2025	تاريخ المراج عة	فبراير 2025	تاريخ التحديث	2024	تاريخ الإصدار	1	رقم الإصدار
------	-----------------------	----------------	------------------	------	------------------	---	----------------

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القياديين بالجمعية

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 , وانطلاقا من حرص الجمعية على إستقطاب أفضل الكفاءات البشرية وما يتطلبه ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل .

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب :

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

مكونات آلية محددة للرواتب :

▪ 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 .

▪ 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 .

▪ 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 .

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القياديين بالجمعية

التعيين خارج السلم :

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

أهداف اللائحة :

- تثبت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية , وتوضيح آليات المكافأة والعلووة 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 الممكنة 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 وجرى قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي , وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس .

القابلية للتحديث :

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

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القيايين بالجمعية

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة :

1. القدرة على إستقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية .
2. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل .
3. تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب .
4. عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف , ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية .
5. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية , والذي يأتي نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة .
6. 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 .

أحة تحديد راتب الرئيس و الموظفين القيايين بالجمعية

سلم الرواتب والعلوات والدرجات وبدال المواصلات وبدال الانتداب

بدال الانتداب	بدال المواصلات	العلوة	الدرجات														المراتب	الوظيفة	
			15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2			1
—	500	40	2060	2020	1980	1940	1900	1860	1820	1780	1740	1700	1660	1620	1580	1540	1500	الأولى	عامل - عاملة نظافة
—	500	60	2440	2380	2320	2260	2200	2140	2080	2020	1960	1900	1840	1780	1720	1660	1600	الثانية	حارس
—	500	80	2920	2840	2760	2680	2600	2520	2440	2360	2280	2200	2120	2040	1960	1880	1800	الثالثة	سائق - حارس مقيم
—	500	100	3400	3300	3200	3100	3000	2900	2800	2700	2600	2500	2400	2300	2200	2100	2000	الرابعة	الستركول
—	500	120	4680	4560	4440	4320	4200	4080	3960	3840	3720	3600	3480	3360	3240	3120	3000	الخامسة	السكرتير
150	500	150	5100	4950	4800	4650	4500	4350	4200	4050	3900	3750	3600	3450	3300	3150	3000	السادسة	المنسق
150	500	300	8200	7900	7600	7300	7000	6700	6400	6100	5800	5500	5200	4900	4600	4300	4000	السابعة	المصمم - الاخصائي - المحاسب - التقني - المسؤول
150	500	400	11600	11200	10800	10400	10000	9600	9200	8800	8400	8000	7600	7200	6800	6400	6000	الثامنة	الرئيساء
150	500	500	15000	14500	14000	13500	13000	12500	12000	11500	11000	10500	10000	9500	9000	8500	8000	التاسعة	نائب المدير - مدير إدارة - مدير مركز
150	500	700	19800	19100	18400	17700	17000	16300	15600	14900	14200	13500	12800	12100	11400	10700	10000	العاشره	المديرة التنفيذية

احكام عامة:

- تشترط المرتبة الرابعة الحصول على شهادة الثانوية العامة وفي حالة التوظيف بشهادة (الكفاءة) يتم التعيين على المرتبة الثالثة .
- تشترط المراتب (من الخامسة إلى العاشرة) حصول الموظفة على الشهادة الجامعية . وفي حالة تعيين الموظفة بسبب سنوات الخبرة والكفاءة المتناسبة مع طبيعة الوظيفة يتم ذلك بموجب قرار مجلس الإدارة - اللجنة الإدارية .
- تشترط الزيادة في المرتبة التاسعة والعاشره حصول الموظفة على درجة الماجستير او خبرة لا تقل عن عشر سنوات .
- تم مراعاة المسئولية وطبيعة العمل في الوظائف والتي تتطلبها الوظيفة.

أئحة تحديد راتب الرئيس التنفيذي و الموظفين القيايين بالجمعية

ختاما :

تطبق هذه اللائحة ضمن أنشطة الجمعية الفيصلية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بهذه اللائحة والإلمام بها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

أئحة تحديد راتب الرئيس
التنفيذي
و الموظفين القياديين
بالجمعية

المرجع:

مراجعة واعتماد أصحاب الصلاحية :

عُرض في مجلس الإدارة الجلسة رقم (3) بتاريخ 1446/8/27 هـ الموافق
2025/2/26م ضمن جدول الأعمال (بند رقم 13) بند مراجعة واعتماد السياسات
واللوائح والانظمة.

"تم الاطلاع واعتماد هذه الوثيقة والعمل بموجبها من تاريخ الاعتماد"

توقيع واعتماد مجلس الإدارة

التوقيع	الأسماء	*
	الأستاذة خيرية محمد نوررجيهي	.1
	الدكتورة. عبلة عبد الحميد بخاري	.2
	الأستاذة فاطمة محمد علي فارسي	.3
	الدكتورة. مريم عبد الله الصبان	.4
	أستاذ دكتور. سمير محمد السقايف	.5
	الدكتورة. سهى محمد علاوي	.6
	الأستاذة. عبير غازي جليدان	.7
	الدكتورة. ندى عمر العولقي	.8
	الدكتورة. هلا عبد الله السقايف	.9
	الدكتورة. ربا خالد شيرة	.10
	الأستاذة. رجاء عبد الرحمن محمد مؤمنه	.11
	أستاذ دكتور. لنا أحمد شيتاوي	.12
	الأستاذة. كلود أحمد شيتاوي	.13