



جمعية رعاية

الأرامل والمطلقات والمعلمات
بمنطقة المدينة المنورة

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

جمعية رعاية الأرامل والمطلقات والمعلمات



مقدمة:

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون للوظف على إلمام تام بكل ما يتعلق بعمله في الجمعية ويكون العمل على أس 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 أي سوق العمل.

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

- بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.
- تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.
- تحديد 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 المطلوب 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.



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 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 التغييرات المستقبلية.

التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق ووجد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

الأنظمة يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغييرات التي تحدث بالجمعية لذا فقدت أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

المستوى	الاسم الوظيفي	المؤهل	سنوات الخبرة	الراتب	الدرجة
الإدارة العليا	المدير التنفيذي	بكالوريوس فما فوق			
	مدير إدارة	بكالوريوس			
الوظائف الإشرافية	اخصائي إشرافي	بكالوريوس			
	محاسب	بكالوريوس			
	سكرتير	دبلوم			
الوظائف التنفيذية	مصمم	بكالوريوس			
	تنمية موارد	بكالوريوس			
المستخدمون	سائق				
	عامل شحن				

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

1. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية وروية 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 عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومنتاسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
4. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى مع نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
5. خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسويين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمدت هذه السياسة من قبل مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (الحادي عشر) في دورته (الثانية) الموافق 2024/10/20م.





جمعية رعاية

الأرامل والمطلقات والمعلمات
بمنطقة المدينة المنورة