

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

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 منافس في سوق العمل 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.

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

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

مكونات آلية محددة الرواتب:

١/ 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

٢/ 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.

3/ 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

1. تثبيت مبدأ العدالة في التعاملات الداخلية والخارجية وتوضيح آليات المكافأة والعلوّة حسب سلم الرواتب المعمول به.
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 لتشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
3. ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

آلية إعداد سلم الرواتب

المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها للملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية

التطبيق العملي:

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

القابلية للتحديث:

1. يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية لذا تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة.
2. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
3. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
4. تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم الرواتب والدرجات.
5. أن يكون عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
6. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية.
7. خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد

تم الاعتماد من محضر اجتماع مجلس الإدارة الأول بتاريخ 2025/03/18 م