

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين

القياديين

لجمعية أناة البيت للإسكان

التنموي

المحتويات

3	مقدمة
3	منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:
3	مكونات آلية محددة الرواتب:
3	الحد الأدنى:
3	الحد المتوسط:
3	الحد الأعلى:
4	أهداف اللائحة:
4	آلية إعداد سلم الرواتب:
4	الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:
5	سلم الرواتب:
6	اعتماد مجلس الإدارة

مقدمة

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون الموظف على إلمام 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.

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

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

مكونات آلية محددة الرواتب:

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 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 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.
2. تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
3. ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

آلية إعداد سلم الرواتب:

1. 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.
2. التطبيق العملي:
أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق وبما يتناسب مع الهيكل التنظيمي.
3. القابلية للتحديث:
يجب أن ترتبط بالآلية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية لذا تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

1. القدرة على استقطاب 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 الرواتب والدرجات.

4. أن يكون عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.

5. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية.

6. خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد.

سلم الرواتب:

الدرجة									الراتب	سنوات الخبرة	المؤهل	المسمى الوظيفي	المستوى
يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة												المدير التنفيذي	الإدارة العليا
9	8	7	6	5	4	3	2	1					
6	6	5	5	5	5	4	4	4	4000	3	بكالوريوس س فما فوق	نائب المدير	
5	0	7	5	2	0	7	5	2					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
6	6	5	5	5	5	4	4	4	4000	3	بكالوريوس س	مدير إدارة	
5	0	7	5	2	0	7	5	2					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
5	4	4	4	3	3	3	3	2	4000	4	بكالوريوس س	أخصائي مشرف	الوظائف الإشرافية
0	5	2	0	7	5	2	0	7					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
5	4	4	4	3	3	3	3	2	2500	2	بكالوريوس س	محاسب	
0	5	2	0	7	5	2	0	7					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
5	4	4	4	3	3	3	3	2	2500	1	بكالوريوس س	باحث اجتماعي	
0	5	2	0	7	5	2	0	7					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
5	4	4	4	3	3	3	3	2	2500	2	دبلوم	سكرتير	
0	5	2	0	7	5	2	0	7					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					
5	4	4	4	3	3	3	3	2	2500	3	بكالوريوس س	مصمم	الوظائف التنفيذية
0	5	2	0	7	5	2	0	7					
0	0	5	0	5	0	5	0	5					
0	0	0	0	0	0	0	0	0					

5	4	4	4	3	3	3	3	2						
0	5	2	0	7	5	2	0	7	2500	1	بكالوريوس	تنمية		
0	0	5	0	5	0	5	0	5			س	موارد		
0	0	0	0	0	0	0	0	0						
2	2	2	2	2	1	1	1	1					المستخدمون	
5	3	2	1	0	9	8	7	6	1500	1	قراءة	سائق		
0	0	0	0	0	0	0	0	0			وكتابة			
0	0	0	0	0	0	0	0	0						
2	2	2	2	2	1	1	1	1						
5	3	2	1	0	9	8	7	6	1500	1	قراءة	عامل		
0	0	0	0	0	0	0	0	0			وكتابة	شحن		
0	0	0	0	0	0	0	0	0						

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بجمعية أناة البيت للإسكان التنموي في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته..1.. المنعقدة بتاريخ 09/06/1446هـ الموافق 06/03/2025م..

١. شعاع بنت عبد الله الحربي	٥. مي فهد عبد الرحمن الكليب
	
٢. بزّه زيدان حمد الخالدي	٦. سلمى محمد حمد الخالدي
	
٣. لطيفة بنت علي عيسى الخالدي	٧. رحمه سعيد فهد الشدي
	
٤. شيخة عثمان أحمد الكبيسي	
	