

آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين



✓ المقدمة :

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

✓ منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب :

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

✓ 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 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 بالجمعية

٣. 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 بالجمعية .

✓ 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 اللائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية، بحيث يسهل متابعة كل الإجراءات والمعاملات وقياس مستوى مطابقتها لللائحة 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 المتغيرات المستقبلية

التطبيق العملي :

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

القابلية للتحديث :

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



✓ سلم الرواتب :

الدرجة										المؤهل	الراتب	المسمى الوظيفي
يتم تحديد راتبه ومزاياه وفق اللائحة آلية تحديد راتباً لمدير التنفيذي المعتمدة من مجلس الإدارة											المدير التنفيذي	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			



✓ آلية إعداد سلم الرواتب :

- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية .
- المحافظة بشك ل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأثر نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
- 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.

اعتماد مجلس الادارة

تم اعتماد آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في محضر اجتماع مجلس الادارة بجمعية رؤى النسائية الثاني المنعقد يوم الثلاثاء

بتاريخ ٢٨ / ١٠ / ١٤٤٥ هـ - الموافق ٧ / ٥ / ٢٠٢٤ م

