



ألية تحديد راتب المدير والوظائف القيادية والوظائف الأخرى

0 5 3 6 6 6 0 1 6 7

f t i s q.edabi

0 5 5 5 9 6 6 3 4 1

q.edabi@gmail.com



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، 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:

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات، حديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة. حديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

مكونات الية محددة الرواتب:

- أ- 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
- ب- 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
- ت- 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 بدفة 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:

أ- المرونة: أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها الملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية التطبيق العملي: أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بقابلية التطبيق ووجد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس. القابلية للتحديث: أن الأنظمة يجب أن ترتبط بالية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي حدثت بالجمعية لذا فقد تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- أ- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات، في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية
- ب- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل
- ت- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات رواتب عادل مبني على تقييم دقيق للوظائف ومنتاسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية
- ث- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات مشابهة.
- ج- 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.

الرقم

التاريخ

الموضوع

المرفقات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سالم الرواتب:

ملاحظات	الدرجة					الراتب	سنوات الخبرة	المؤهل	المسمى الوظيفي	المستوى
	5	4	3	2	1					
يتم تحديد المزايا من المجلس	5500	5250	5000	4500	4250	4000	3	بكالوريوس فما فوق	المدير التنفيذي	وظائف الدعم والمساعدة
	4500	4250	4000	3500	3250	3000	3	بكالوريوس فما فوق	سكرتير	
	4500	4250	4000	3500	3250	3000	3	بكالوريوس فما فوق	محاسب	
	4500	4250	4000	3500	3250	3000	3	بكالوريوس فما فوق	مدير إدارة	
	4500	4250	4000	3500	3250	3000	3	بكالوريوس فما فوق	تنمية موارد	
	3750	3500	3250	3000	2750	2500		بكالوريوس فما فوق	علاقات وإعلام	
	3250	3000	2750	2500	2250	2000	3	بكالوريوس فما فوق	مصمم	
	750	900	800	700	600	500	2	ثانوي فأقل	صيانة وضيافة	الوظائف التخصصية
	3250	3000	2750	2500	2250	2000	3	بكالوريوس فما فوق	مشرف تعليمي	
	2250	2000	1750	1500	1250	1000	3	بكالوريوس فما فوق	لجنة تحكيم	
	3250	3000	2750	2500	2250	2000	5	سند الاجازة + بكالوريوس فما فوق	معلم قراءات	
	2000	1500	1200	1000	800	600	3	رواية حفص + ثانوي فما فوق	معلم	
عند الحاجة	1000	1000	1000	1000	1000	1000	5	ماجستير فما فوق	مستشار خارجي	وظائف الاستشارات والتطوير