

سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

جمعية براءة
حاضنة الطاقات الشبابية

نموذج اعتماد من مجلس الإدارة

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.
- 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 بالوظيفة.

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 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 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 لللائحة 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 لللائحة بقابلية التطبيق وجرى قواعد 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.

المستوى	المسمى الوظيفي	المؤهل	سنوات الخبرة	الراتب	الدرجة								
الإدارة العليا	المدير التنفيذي	يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9
الوظائف الإشرافية	نائب المدير	بكالوريوس فما فوق	3	4000	4250	4500	4750	5000	5250	5500	5750	6000	6500
	مدير إدارة	بكالوريوس	3	4000	4250	4500	4750	5000	5250	5500	5750	6000	6500
	أخصائي مشرف	بكالوريوس	4	4000	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
	محاسب	بكالوريوس	2	2500	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
	باحث اجتماعي	بكالوريوس	1	2500	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
	سكرتير	دبلوم	2	2500	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
الوظائف التنفيذية	مصمم	بكالوريوس	3	2500	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
	تنمية موارد	بكالوريوس	1	2500	2750	3000	3250	3500	3750	4000	4250	4500	5000
	سائق	قراءة وكتابة	1	1500	1600	1700	1800	1900	2000	2100	2300	2300	2500

المستخدمون	عامل شحن	قراءة وكتابة	1	1500	1600	1700	1800	1900	2000	2100	2300	2300	2500
------------	----------	--------------	---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

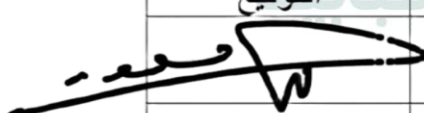
الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خال 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 بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
- خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسولين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

اعتماد مجلس الإدارة ل: سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين:

تم اعتماد سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين لجمعية براءة حاضنة الطاقات الشبابية في اجتماع

مجلس الإدارة رقم (٠٢) بتاريخ: ١٤٤٦/٠٥/٠٤ هـ الموافق: ٢٠٢٤/١١/٠٦ م

م	الاسم	المنصب	التوقيع
١	د. يوسف بن حسن مغربي	رئيس مجلس الإدارة	
٢	أ. عبد الله بن يعقوب تركستاني	نائب رئيس مجلس الإدارة	
٣	أ. أحمد بن سعد الجابري	عضو مجلس الإدارة	
٤	م. سعد بن جازي المطرفي	عضو مجلس الإدارة	
٥	د. زامل بن جميل عطار	عضو مجلس الإدارة	
٦	أ. عمر بن عبيد الحازمي	عضو مجلس الإدارة	
٧	أ. حذيفة بن يوسف مغربي	عضو مجلس الإدارة	