



جمعية سندس
لإكرام الموتى
بمحافظة الليث



آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين

جمعية سندس لإكرام الموتى
بمحافظة الليث





المقدمة:

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:

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

مكونات آلية محددات 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 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، لترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.





آلية إعداد سلم الرواتب:

• المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة اللائحة 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 اللائحة بقابلية التطبيق وحرد القواعد نظرية ربما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد من للمجلس.

• القابلية للتحديث:

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

سلم الرواتب:

الدرجة										الراتب	المؤهل	المسمى الوظيفي
يتم تحديد راتبه ومزاياه وفق لائحة آلية تحديد راتب المدير التنفيذي المعتمدة من مجلس الإدارة											المدير التنفيذي	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس فما فوق	نائب المدير	
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس	مدير الإدارة	
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس	أخصائي مشرف	
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس	محاسب	
5350	5200	5050	4900	4750	4600	4450	4300	4150	4000	دبلوم	سكرتير	
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس	مصمم	
6800	6600	6400	6200	6000	5800	5600	5400	5200	5000	بكالوريوس	تنمية موارد	

❖ اعتماد مجلس الإدارة:

في يوم الثلاثاء بتاريخ ١٤٤٦/٠٧/٠٧ الموافق ٢٠٢٥/٠١/٠٧م في تمام الساعة الثامنة مساء في الدورة الأولى للسنة الأولى فقد عقد مجلس الإدارة اجتماعه الأول بمقر الجمعية تم اعتماد آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين.

