



# لائحة سلم الرواتب

## جمعية التنمية الأهلية بالقحمة

## 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 سلم الرواتب:

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

## مكونات سلم الرواتب:

### ١ / الحد الأدنى:

يمثل أقل راتب أساسي من الممكن ان 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 ان 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 ان 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.



تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية وتوضيح آليات المكافأة والعلووة 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 او السلب.  
تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.  
ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

### آلية إعداد سلم الرواتب:

المرونة:

ان 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:

ان تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق ووجد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي والا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

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



### الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.

الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال 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 المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

### ملاحظة:

يخضع سلم الرواتب حسب قدرة الجمعية المالية وما يحدده مجلس الإدارة من إمكانية الجمعية التشغيلية.

## سلم الرواتب:

الدرجة									الراتب	سنوات الخبرة	المؤه ل		المستوى الإداري	
يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة												10	المدير العام التنفيذي	الإدارة العليا
9	8	7	6	5	4	3	2	1						
9.500	9.000	8.500	8.000	7.700	7.500	7.200	7.000	6.500	6.000	5	بكالوريوس فما فوق	نائب المدير	9	الوظائف الاشرافية
8.600	8.200	7.800	7.400	7.000	6.600	6.200	5.800	5.400	5.000	4	بكالوريوس	مدير إدارة	9	
12.000	11.500	11.000	10.500	10.000	9.500	9.000	8.500	8.000	7.500	4	بكالوريوس فما فوق	مستشار	8	
7.100	6.800	6.500	6.200	5.900	5.600	5.300	5.000	4.800	4500	2	دبلوم فما فوق	محاسب تنمية موارد مالية	7	
2610	2520	2430	2340	2250	2160	2070	1980	1890	1800	1	قراءة وكتابة	سائق/ عامل	1	المستخدمون



نم بحمد الله