

الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المرفقات: .....



المملكة العربية السعودية  
جمعية الدعوة والإرشاد  
وتوعية الجاليات بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم (٣٠٥٣)

# آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بساحل الجعافرة



الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المرفقات: .....

## مقدمة:

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون الموظف على إلام تام بكل ما يتعلق بعمله في الجمعية ويكون العمل على أسس وأنظمة واضحة ما 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 الية محددة الرواتب :

### ١. الحد الأدنى:

يمثل أقل راتب أساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف العين 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 العين 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.



الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المرفقات: .....

## أهداف اللائحة

تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح اليات المكافأة والعلووة حسب سلم الرواتب المعمول.  
إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة 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 :

### المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها للائحة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

### التطبيق العملي:

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

### القابلية للتحديث:

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



الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المرفقات: .....

## سلم الرواتب:

سلم الرواتب									الراتب	سنوات الخبرة	المؤهل	المسمى الوظيفي	التصنيف
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١					
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢	ألا تقل عن الثانوية	المدير التنفيذي	الوظائف الإدارية
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		نائب المدير	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		مدر المشاريع	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		مدير التطوع	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		رئيس القسم الإداري	الوظائف الإشرافية
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		رئيس قسم الموارد المالية	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		مسوق مشاريع الجمعية	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		محاسب	الوظائف التخصصية
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		مصمم/ محرر	
٥٥٠٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢		مترجم/ داعية	الوظائف العامة
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		سكرتير	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢		أمين مستودع	وظائف الخدمة
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	١	قراءة وكتابة	سائق	
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٢	قراءة وكتابة	عامل	



الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المرفقات: .....

## 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 ونقافة 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 الإدارة:

اعتمد مجلس إدارة الجمعية آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته (الخامسة) المنعقدة بتاريخ (٢٥/٠٢/١٤٤٤هـ) الموافق (٢١/٠٩/٢٠٢٢م).