

الرقم :  
التاريخ :  
المشروعات:



المملكة العربية السعودية  
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية  
جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي بجازان  
ترخيص رقم (2248)

سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في  
جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي بجازان  
(واعي جازان)

## نموذج اعتماد من مجلس الإدارة

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف الانبياء و المسلمين سيدنا محمد و على آله  
وصحبه و سلم أما بعد :

فقد أطلع مجلس الإدارة في اجتماعه رقم ( 7 ) يوم الخميس  
بتاريخ 1444/4/30هـ  
الموافق 2022/11/24م

و تم اعتماد سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في  
جمعية التوعية والتأهيل الاجتماعي بجازان

الخاص بالجمعية ونشره على موقع الجمعية وفق الصيغة المرفقة

رئيس مجلس الإدارة

ناصر عبده محمد مريع



### مقدمة:

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 :

- 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 والعلووة حسب سلم الرواتب المعمول .  
إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية .  
حيث 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  
للائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة  
التغيرات 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 يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث وذلك لمواجهة التطورات والتغيرات  
التي تحدث بالجمعية لذا فقد تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار .

سلم الرواتب :

الدرجة									الراتب	سنوات الخبرة	المؤهل	المسمى الوظيفي	المستوى
يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة												المدير التنفيذي	الإدارة العليا
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١					
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣	بكالوريوس فما فوق	نائب المدير	الوظائف الإشرافية
٦٥٠٠	٦٠٠٠	٥٧٥٠	٥٥٠٠	٥٢٥٠	٥٠٠٠	٤٧٥٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣	بكالوريوس	مدير إدارة	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٤٠٠٠	٤	بكالوريوس	اخصائي مشرف	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٢٥٠٠	٢	بكالوريوس	محاسب	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٢٥٠٠	١	بكالوريوس	باحث اجتماعي	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٢٥٠٠	٢	دبلوم	سكرتير	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٢٥٠٠	٣	بكالوريوس	مصمم	
٥٠٠٠	٤٥٠٠	٤٢٥٠	٤٠٠٠	٣٧٥٠	٣٥٠٠	٣٢٥٠	٣٠٠٠	٢٧٥٠	٢٥٠٠	١	بكالوريوس	تنمية موارد	الوظائف التنفيذية
٢٥٠٠	٢٣٠٠	٢٢٠٠	٢١٠٠	٢٠٠٠	١٩٠٠	١٨٠٠	١٧٠٠	١٦٠٠	١٥٠٠	١	قراءة وكتابة	سائق	المستخدمون
٢٥٠٠	٢٣٠٠	٢٢٠٠	٢١٠٠	٢٠٠٠	١٩٠٠	١٨٠٠	١٧٠٠	١٦٠٠	١٥٠٠	١	قراءة وكتابة	عامل شحن	

الفوائد المرجوة من تطبيق اللانحة :

١. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية .
٢. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل .
٣. تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب
٤. عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
٥. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
٦. خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين
٧. على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات .