

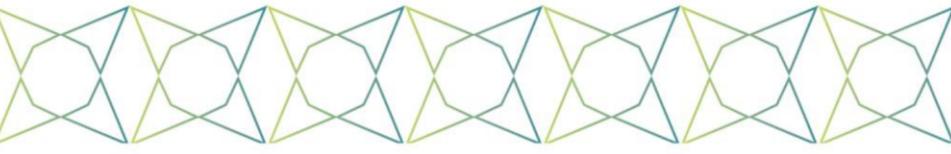
جمعية الرحالة

VOYAGERS ASSOCIATION



الرقم الوزاري 1620

آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية



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 ، وانطلاقا 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 .

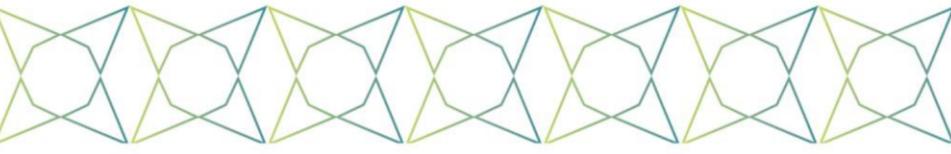
مكونات الية محددة الرواتب :

1. 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 . الحد الأعلى :

يمثل أعلى راتب أساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف المعين على درجة وظيفية معينة ويتم العادة استخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على أعلى من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة .

أهداف اللائحة :

- 1- 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 .
- 2- تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
- 3- ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية .

آلية إعداد سلم الرواتب :

المرونة

أن 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:

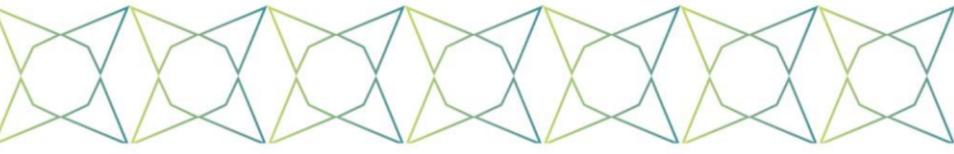
أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق ووجد قواعد نظرية وبما يتناسب ع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث :

ألن الأنظمة يجب أن ترتبط بألية محددة للتحديث وذلك لمواكبة 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	٢٥٠٠	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	الوظائف التنفيذية	
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	المستخدمون	
٢٥٠٠	٢٣٠٠	٢٢٠٠	٢١٠٠	٢٠٠٠	١٩٠٠	١٨٠٠	١٧٠٠	١٦٠٠	١٥٠٠	١	قراءاه وكتابة	سائق		
٢٥٠٠	٢٣٠٠	٢٢٠٠	٢١٠٠	٢٠٠٠	١٩٠٠	١٨٠٠	١٧٠٠	١٦٠٠	١٥٠٠	١	قراءاه وكتابة	عامل شحن		



الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة :

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