



جمعية التنمية الأهلية
ببحرة المجاهدين

آلية تحديد راتب المدير والموظفين القيادين في الجمعية

جمعية التنمية الاهلية ببحرة المجاهدين

مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي بترخيص رقم (٤٢٦٨)

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 اللائحة وسلم الرواتب :

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات

تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.

إتقان تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة معية تحفيظ

مكونات الية محددة الرواتب : القرآن ببحرة

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.

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 المتطلب 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 :

- ١ . تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلوّة 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 لللائحة من عدمه وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب .
- ٢ . تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل .
- ٣ . ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية .

آلية إعداد سلم الرواتب :

المرونة

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

لتطبيق العملي :

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

القابلية للتحديث :

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

سلم الرواتب :

المستوى	المستوى الوظيفي	المؤهل	سنوات الخبرة	الراتب	الدرجة								
الإدارة العليا	المدير التنفيذي	يتم تحديد الراتب و المزايا من قبل مجلس الإدارة											
					٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
الوظائف الاشرافية	نائب مدير	بكالوريوس	٣	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٤٧٥٠	٥٠٠٠	٥٢٥٠	٥٥٠٠	٥٧٥٠	٦٠٠٠	٦٥٠٠
	مدير ادارة	بكالوريوس	٣	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٤٧٥٠	٥٠٠٠	٥٢٥٠	٥٥٠٠	٥٧٥٠	٦٠٠٠	٦٥٠٠
	أخصائي مشرف	بكالوريوس	٣	٣٥٠٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٤٧٥٠	٥٠٠٠	٥٢٥٠	٥٥٠٠	٥٧٥٠	٦٠٠٠
	محاسب	بكالوريوس	٣	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
	سكرتير	بكالوريوس	٣	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
	باحث اجتماعي	بكالوريوس	٣	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
الوظائف التنفيذية	مصمم	بكالوريوس	٣	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
	تنمية الموارد	بكالوريوس	٣	٢٥٠٠	٢٧٥٠	٣٠٠٠	٣٢٥٠	٣٥٠٠	٣٧٥٠	٤٠٠٠	٤٢٥٠	٤٥٠٠	٥٠٠٠
المستخدمون	سائق	ثانوي	١	١٥٠٠	١٦٠٠	١٧٠٠	١٨٠٠	١٩٠٠	٢٠٠٠	٢١٠٠	٢٢٠٠	٢٤٠٠	٢٥٠٠
	عامل	ثانوي	١	١٥٠٠	١٦٠٠	١٧٠٠	١٨٠٠	١٩٠٠	٢٠٠٠	٢١٠٠	٢٢٠٠	٢٤٠٠	٢٥٠٠

اعتماد مجلس الإدارة

تم الاعتماد من مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع رقم (٤٤/٦) بتاريخ ٢٠٢٣/٠٢/٢٠ م

