

آلية محددة لتحديد رواتب الموظفين 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 بإرتياح وثقة تامة، وإنطلاقاً من حرص الجمعية على إستقطاب أفضل الكفاءات البشرية وما يتطلبه ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل.

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

1. بناء على الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.
2. تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.
3. تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

مكونات آلية محددة الرواتب:

1. الحد الأدنى:

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

2. الحد المتوسط:

يمثل متوسط الراتب الأساسي من الممكن أن يتحصل عليه الموظف المعين على درجة وظيفية معينة ويتم في العادة إستخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على الحد المطلوب من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة.

3. الحد الأعلى:

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

4. التعيين خارج السلم:

يمثل الراتب الأساسي مع المميزات والبدلات الأخرى التي يتحصل عليها الموظف وتكون أعلى من الحد الأعلى المعتمد في سلم الرواتب وبعتماد رئيس مجلس الإدارة لاستقطاب كوادر وكفاءات عالية في مناصب عليا في الجمعية

أهداف اللائحة:

1. تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلووة حسب سلم الرواتب المعمول.
2. 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
3. تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
4. 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 وجرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس

القابلية للتحديث:

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

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

1. القدرة على إستقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق إستراتيجية ورؤية الجمعية.
2. الإحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل
3. تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات الرواتب.
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 الواحد نتيجة لشعور المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات

السلم الوظيفي المعتمد

نمو المربوط الأول	الدرجات																				العلاوة السنتوية	تسلسل المراتب
	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
6%	37,988	36,882	35,808	34,765	33,752	32,769	31,815	30,888	29,988	29,115	28,267	27,444	26,644	25,868	25,115	24,383	23,673	22,984	22,314	21,664	3%	50
	35,808	34,765	33,752	32,769	31,815	30,888	29,988	29,115	28,267	27,444	26,644	25,868	25,115	24,383	23,673	22,984	22,314	21,664	21,033	20,421		49
	33,752	32,769	31,815	30,888	29,988	29,115	28,267	27,444	26,644	25,868	25,115	24,383	23,673	22,984	22,314	21,664	21,033	20,421	19,826	19,248		48
	31,815	30,888	29,988	29,115	28,267	27,444	26,644	25,868	25,115	24,383	23,673	22,984	22,314	21,664	21,033	20,421	19,826	19,248	18,688	18,144		47
18%	31,461	30,397	29,369	28,376	27,416	26,489	25,593	24,728	23,892	23,084	22,303	21,549	20,820	20,116	19,436	18,779	18,144	17,530	16,937	16,364	3.5%	46
	26,489	25,593	24,728	23,892	23,084	22,303	21,549	20,820	20,116	19,436	18,779	18,144	17,530	16,937	16,364	15,811	15,276	14,760	14,261	13,778		45
	22,303	21,549	20,820	20,116	19,436	18,779	18,144	17,530	16,937	16,364	15,811	15,276	14,760	14,261	13,778	13,312	12,862	12,427	12,007	11,601		44
	18,779	18,144	17,530	16,937	16,364	15,811	15,276	14,760	14,261	13,778	13,312	12,862	12,427	12,007	11,601	11,209	10,830	10,463	10,110	9,768		43
	15,811	15,276	14,760	14,261	13,778	13,312	12,862	12,427	12,007	11,601	11,209	10,830	10,463	10,110	9,768	9,437	9,118	8,810	8,512	8,224		42
	13,312	12,862	12,427	12,007	11,601	11,209	10,830	10,463	10,110	9,768	9,437	9,118	8,810	8,512	8,224	7,946	7,677	7,418	7,167	6,925		41
	12,970	12,471	11,991	11,530	11,086	10,660	10,250	9,856	9,477	9,112	8,762	8,425	8,101	7,789	7,490	7,202	6,925	6,658	6,402	6,156	4%	40
27%	10,250	9,856	9,477	9,112	8,762	8,425	8,101	7,789	7,490	7,202	6,925	6,658	6,402	6,156	5,919	5,691	5,473	5,262	5,060	4,865		39
	8,101	7,789	7,490	7,202	6,925	6,658	6,402	6,156	5,919	5,691	5,473	5,262	5,060	4,865	4,678	4,498	4,325	4,159	3,999	3,845		38
	6,402	6,156	5,919	5,691	5,473	5,262	5,060	4,865	4,678	4,498	4,325	4,159	3,999	3,845	3,697	3,555	3,418	3,287	3,160	3,039		37
	5,060	4,865	4,678	4,498	4,325	4,159	3,999	3,845	3,697	3,555	3,418	3,287	3,160	3,039	2,922	2,809	2,701	2,598	2,498	2,402		36
	3,999	3,845	3,697	3,555	3,418	3,287	3,160	3,039	2,922	2,809	2,701	2,598	2,498	2,402	2,309	2,220	2,135	2,053	1,974	1,898		35
	3,160	3,039	2,922	2,809	2,701	2,598	2,498	2,402	2,309	2,220	2,135	2,053	1,974	1,898	1,825	1,755	1,687	1,622	1,560	1,500	34	