



جمعية الدعوة والإرشاد
وتوعية الجاليات بمحافظة بحرة

آلية تحديد راتب المدير والموظفين القيادين في الجمعية
جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمحافظة بحرة
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
بترخيص رقم (٣٥٤٩)

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 والعلووة 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 .
- ٢ . تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل .
- ٣ . 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.

لتطبيق العملي :

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

القابلية للتحديث :

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



سلم الرواتب :

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

اعتماد مجلس الإدارة

تم الاعتماد من مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع رقم (٤٤/١١) بتاريخ ٢٠٢٣/٠٦/١٥ م .

