



الجمعية الخيرية لرعاية مرضى الروماتيزم - روماتيزم
Charitable Association for Rheumatic Diseases -CARD
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (773)

لائحة سلم الرواتب

الجمعية الخيرية لرعاية مرضى الروماتيزم-روماتيزم

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس الإدارة الثاني - الدورة الثانية
بتاريخ 2020/11/23

رئيس مجلس الإدارة

د. محمد بن أحمد حمزة عمير





الجمعية الخيرية لرعاية مرضى الروماتيزم - روماتيزم
Charitable Association for Rheumatic Diseases - CARD
مسجلة برخصة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (073)

لائحة سلم الرواتب والعلاوات



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 سلم الرواتب:

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات
تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة
تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

مكونات سلم 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 والعلو حسب سلم الرواتب المعمول.
إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية، بحيث يساهم في 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 لللائحة 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 لللائحة بقابلية التطبيق وجرى قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

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



سلم الرواتب:

الدرجة											المؤهل	سنوات الخبرة	الراتب	المرتبة	المستوى الإداري
9	8	7	6	5	4	3	2	1	يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة		المدير العام التنفيذي	10	الإدارة العليا		
25.000	22.500	21.000	20.250	19.570	18.000	17.240	16.000	15.257	12.500	3	بكالوريوس شما فوق	9	الوظائف الإشرافية		
22.750	20.500	19.250	18.350	17.500	17.250	16.950	15.946	15.525	11.500	3	مدير إدارة بكالوريوس	9			
15.225	14.700	14.173	13.650	13.125	12.600	12.075	11.550	11.025	10.500	4	اخصائي/ مشرف	8			
15.150	13.250	12.750	12.250	12.000	11.500	11.000	10.240	9.240	9000	2	محاسب بكالوريوس	7			
15.000	14.000	13.500	13.000	12.750	12.250	12.000	11.750	11.240	11.000	1	باحث بكالوريوس	6			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	5000	6	مستشار بكالوريوس	5			
8000	7500	7000	6750	6500	6000	5550	5100	4250	4000	2	سكرتير ديبلوم	4			
9000	8750	8500	8250	8000	7750	7250	7000	6750	6500	3	مصمم بكالوريوس	3			
11.000	10.750	10.500	10.000	9750	9300	9000	8250	8000	7500	1	تنمية موارد مالية	2			
2610	2520	2430	2340	2250	2160	2070	1980	1890	1800	1	سائق/ عامل	1	المستخدمون		



الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

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