

# آلية محددة لتحديد رواتب الموظفين القياديين في الجمعية

| معلومات الوثيقة       |                                                       |
|-----------------------|-------------------------------------------------------|
| اسم الوثيقة           | آلية محددة لتحديد رواتب الموظفين القياديين في الجمعية |
| حالة اعتمادية الوثيقة | معتمدة من قبل مجلس الإدارة                            |
| تاريخ الاعتماد        | 10/08/2023-1445/01/23                                 |
| رقم محضر الاعتماد     | محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم (٣)                      |
| رقم الاصدار           | الإصدار الأول                                         |
| تاريخ الاصدار         | 10/08/2023-1445/01/23                                 |



#### 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 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:

١. بناء على الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.

٢. تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.

٣. تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

مكونات آلية محددة الرواتب:

١. 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

٢. 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.

٣. 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

#### ٤. التعيين خارج السلم:

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

#### أهداف اللائحة:

- ١- تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول.
  - ٢- إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية، بحيث يسهل متابعة كل الاجراءات والمعاملات وقياس مستوى مطابقتها للائحة من عدمه وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب
  - ٣- تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل.
  - ٤- ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.
- آلية إعداد سلم الرواتب:
- ١- 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

#### ٢- التطبيق العملي:

- أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق وجرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس
- ٣- القابلية للتحديث:

لأمراض القلب لدى الأطفال  
الأنظمة يجب أن ترتبط بألية محددة للتحديث وذلك لمواكبة  
بمنطقة مكرمة المكرمة  
التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية لذا فقد تم أخذ  
تصريح رقم 2337  
هذه الخاصية بعين الاعتبار

#### الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- ١- القدرة على إستقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق إستراتيجية ورؤية الجمعية.
- ٢- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل
- ٣- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات الرواتب.
- ٤- عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
- ٥- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة
- ٦- 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



القلوب الصغيرة

**جمعية الرعاية الصحية**  
**لأمراض القلب لدى الأطفال**  
بمنطقة مكة المكرمة

تصريح رقم 2337

الإصدار الأول