



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



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 والعلاوة 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.
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 وجرّد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

لأن 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 الإداري						
يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة																		المدير العام التنفيذي	10	الإدارة العليا			
													1	2	3	4							
													15.257	16.000	17.240	18.000	19.570	20.250	21.000	22.500	25.000	9	الوظائف الإشرافية
																						9	
													15.525	15.946	16.950	17.250	17.500	18.350	19.250	20.500	22.750	8	
													11.025	11.550	12.075	12.600	13.125	13.650	14.173	14.700	15.225	7	
																						6	
													9.240	10.240	11.000	11.500	12.000	12.250	12.750	13.250	15.150	5	الوظائف التنفيذية
													11.240	11.750	12.000	12.250	12.750	13.000	13.500	14.000	15.000	4	
													0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
													4250	5100	5550	6000	6500	6750	7000	7500	8000	2	
													6750	7000	7250	7750	8000	8250	8500	8750	9000	1	
																						0	
													8000	8250	9000	9300	9750	10.000	10.500	10.750	11.000	2	
																						1	
													1800	1980	2070	2160	2250	2340	2430	2520	2610	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 المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين

على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات