



لائحة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين  
في الجمعية

إصدار عام ٢٠٢٣م

## 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 نامة. 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.
- تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

## مكونات آلية تحديد 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:

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 الإجراءات 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:

### المرونة

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها الملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

### التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق وجرد القواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي والتنظيمي المعتمد للمجلس.

### القابلية للتحديث:

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



سلم الرواتب

الحد الأعلى	الدرجات									الحد الأدنى	العلوة السنوية	الراتب الأساسي	سنوات الخبرة	المؤهل	الفئة	الوظيفة	المرتبة	بدل التنقل	
	9	8	7	6	5	4	3	2											
11385	10945	10505	10065	9625	9185	8745	8305	7865	7425	371	7425	4	ماجستير	أ	مدير إدارة	10	400		
10975	10550	10125	9700	9275	8850	8425	8000	7575	7150	358	7150	5	جامعي	ب					
9975	9600	9225	8850	8475	8100	7725	7350	6975	6600	330	6600	4	ماجستير						
9565	9205	8845	8485	8125	7765	7405	7045	6685	6325	316	6325	5	جامعي	أ	9	400			
9696	9352	9008	8664	8320	7976	7632	7288	6944	6600	330	6600	2	ماجستير						
9295	8965	8635	8305	7975	7645	7315	6985	6655	6325	316	6325	3	جامعي						
8894	8578	8262	7946	7630	7314	6998	6682	6366	6050	303	6050	4	دبلوم						
8502	8199	7896	7593	7290	6987	6684	6381	6078	5775	289	5775	5	ثانوي						
8777	8474	8171	7868	7565	7262	6959	6656	6353	6050	303	6050	2	ماجستير						
8376	8087	7798	7509	7220	6931	6642	6353	6064	5775	289	5775	3	جامعي						
7975	7700	7425	7150	6875	6600	6325	6050	5775	5500	275	5500	4	دبلوم						
7574	7313	7052	6791	6530	6269	6008	5747	5486	5225	261	5225	5	ثانوي						
6362	6137	5912	5687	5462	5237	5012	4787	4562	4337	217	4337	3	جامعي	ج					
5710	5513	5316	5119	4922	4725	4528	4331	4134	3937	197	3937	4	دبلوم						
5130	4953	4776	4599	4422	4245	4068	3891	3714	3537	177	3537	5	ثانوي						
6362	6137	5912	5687	5462	5237	5012	4787	4562	4337	217	4337	3	جامعي	أ	مدير مكتب أخصائي	8	350		
5710	5513	5316	5119	4922	4725	4528	4331	4134	3937	197	3937	4	دبلوم						
5130	4953	4776	4599	4422	4245	4068	3891	3714	3537	177	3537	5	ثانوي						
6027	5817	5607	5397	5187	4977	4767	4557	4347	4137	207	4137	3	جامعي	ب					
5420	5233	5046	4859	4672	4485	4298	4111	3924	3737	187	3737	4	دبلوم						
4840	4673	4506	4339	4172	4005	3838	3671	3504	3337	167	3337	5	ثانوي						
4930	4760	4590	4420	4250	4080	3910	3740	3570	3400	170	3400	5	ثانوي	أ	سكرتير/منسق	7	300		
4640	4480	4320	4160	4000	3840	3680	3520	3360	3200	160	3200	3							
4350	4200	4050	3900	3750	3600	3450	3300	3150	3000	150	3000	1	ج						
4461	4307	4153	3999	3845	3691	3537	3383	3229	3075	154	3075	3	ثانوي	أ	باحث اجتماعي	6	300		
4171	4027	3883	3739	3595	3451	3307	3163	3019	2875	144	2875	4						ب	أمين خزانة
3881	3747	3613	3479	3345	3211	3077	2943	2809	2675	134	2675	5							
4060	3920	3780	3640	3500	3360	3220	2940	2800	2800	140	2800	5	أ	إستعلامات مندوب (مغقب) محصل منخل بيانات فني امين مستودع	5	250			
3770	3640	3510	3380	3250	3120	2990	2860	2730	2600	130	2600	4	ب						
3480	3360	3240	3120	3000	2880	2760	2640	2520	2400	120	2400	3	ج						
3190	3080	2970	2860	2750	2640	2530	2420	2310	2200	110	2200	2	متوسط	أ	مأمور مستودع	4	200		
2900	2800	2700	2600	2500	2400	2300	2200	2100	2000	100	2000	1						ب	
2900	2800	2700	2600	2500	2400	2300	2200	2100	2000	100	2000	4	متوسط	أ	سائق/مراسل خارجي				
2610	2520	2430	2340	2250	2160	2070	1980	1890	1800	90	1800	3						ب	
4350	4200	4050	3900	3750	3600	3450	3300	3150	3000	150	3000	1	متوسط	أ	حارس أمن	3	150		
2320	2240	2160	2080	2000	1920	1840	1760	1680	1600	80	1600	3	متوسط	ب	عامل ضيافة حارس	2	100		
2030	1960	1890	1820	1750	1680	1610	1540	1470	1400	70	1400	2	ابتدائي						
1740	1680	1620	1560	1500	1440	1380	1320	1260	1200	60	1200	2	أ	عامل نظافة	1	100			
1450	1400	1350	1300	1250	1200	1150	1100	1050	1000	50	1000	1					ب		





### الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة

1. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
2. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
3. 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.
4. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأثر نتيجة معرفة الجمعية المستوى رواتب جهات شبيهة.
5. 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.

### اعتماد مجلس إدارة الجمعية

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في دورته الثانية لائحة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية بموجب اجتماع المجلس رقم (م/٢٣/١) بتاريخ ١٤/٦/٤٤٤هـ الموافق ٢٣/١/٢٠٢٣م، وتل هذه الآلية محل أي لائحة وضعت سابقاً،

م	الاسم	الصفة	التوقيع
١	نسرين محمود رفقي أبو طه	رئيسة مجلس الإدارة	
٢	محمد أحمد جبران الغمري	نائب رئيسة مجلس الإدارة	
٣	محمد علي محمد العطاس	عضو مجلس إدارة	
٤	بخيت عتيق عبد الكريم الزهراني	عضو مجلس إدارة	
٥	علي سليمان أحمد الزهراني	عضو مجلس إدارة	



