



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



تأسست عام 1399 هـ
ومسجلة برقم 39

جمعية الجفر الخيرية

ALJAFR CHARITABLE SOCIETY

لائحة

سلم الرواتب والعلاوات لجمعية الجفر الخيرية

تأسست عام 1399 هـ
ومسجلة برقم 39



جمعية الجفر الخيرية

ALJAFR CHARITABLE SOCIETY

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.



جمعية الجفر الخيرية

ALJAFR CHARITABLE SOCIETY

أهداف اللائحة:

١. تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلووة 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 لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق ووجد 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.



جمعية الجفر الخيرية

ALJAFR CHARITABLE SOCIETY

سلم الرواتب:

العلوة السوية	الدرجات															المرتبة
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١٣٥	٤,٨٩٠	٤,٧٥٥	٤,٦٢٠	٤,٤٨٥	٤,٣٥٠	٤,٢١٥	٤,٠٨٠	٣,٩٤٥	٣,٨١٠	٣,٦٧٥	٣,٥٤٠	٣,٤٠٥	٣,٢٧٠	٣,١٣٥	٣,٠٠٠	١
١٦٥	٥,٧٤٠	٥,٥٧٥	٥,٤١٠	٥,٢٤٥	٥,٠٨٠	٤,٩١٥	٤,٧٥٠	٤,٥٨٥	٤,٤٢٠	٤,٢٥٥	٤,٠٩٠	٣,٩٢٥	٣,٧٦٠	٣,٥٩٥	٣,٤٣٠	٢
١٩٠	٦,٦٠٥	٦,٤١٥	٦,٢٢٥	٦,٠٣٥	٥,٨٤٥	٥,٦٥٥	٥,٤٦٥	٥,٢٧٥	٥,٠٨٥	٤,٨٩٥	٤,٧٠٥	٤,٥١٥	٤,٣٢٥	٤,١٣٥	٣,٩٤٥	٣
٢٣٠	٧,٧٥٥	٧,٥٢٠	٧,٢٨٥	٧,٠٥٠	٦,٨١٥	٦,٥٨٠	٦,٣٤٥	٦,١١٠	٥,٨٧٥	٥,٦٤٠	٥,٤٠٥	٥,١٧٠	٤,٩٣٥	٤,٧٠٠	٤,٤٦٥	٤
٢٦٥	٨,٩٥٥	٨,٦٨٥	٨,٤٢٠	٨,١٥٥	٧,٨٩٠	٧,٦٢٥	٧,٣٦٠	٧,٠٩٥	٦,٨٣٠	٦,٥٦٥	٦,٣٠٠	٦,٠٣٥	٥,٧٧٠	٥,٥٠٥	٥,٢٤٠	٥
٣٠٥	١٠,٣٣٥	١٠,٠٣٠	٩,٧٢٥	٩,٤٢٠	٩,١١٥	٨,٨١٠	٨,٥٠٥	٨,٢٠٠	٧,٨٩٥	٧,٥٩٠	٧,٢٨٥	٦,٩٨٠	٦,٦٧٥	٦,٣٧٠	٦,٠٦٥	٦
٣٦٥	١٢,١٢٠	١١,٧٥٥	١١,٣٩٠	١١,٠٢٥	١٠,٦٦٠	١٠,٢٩٥	٩,٩٣٠	٩,٥٦٥	٩,٢٠٠	٨,٨٣٥	٨,٤٧٠	٨,١٠٥	٧,٧٤٠	٧,٣٧٥	٧,٠١٠	٧
٤١٥	١٣,٨٢٠	١٣,٤٠٥	١٢,٩٩٠	١٢,٥٧٥	١٢,١٦٠	١١,٧٤٥	١١,٣٣٠	١٠,٩١٥	١٠,٥٠٠	١٠,٠٨٥	٩,٦٧٠	٩,٢٥٥	٨,٨٤٠	٨,٤٢٥	٨,٠١٠	٨
٤٧٠	١٥,٨٥٥	١٥,٣٨٥	١٤,٩١٥	١٤,٤٤٥	١٣,٩٧٥	١٣,٥٠٥	١٣,٠٣٥	١٢,٥٦٥	١٢,٠٩٥	١١,٦٢٥	١١,١٥٥	١٠,٦٨٥	١٠,٢١٥	٩,٧٤٥	٩,٢٧٥	٩
٥١٠	١٧,٤١٥	١٦,٩٠٥	١٦,٣٩٥	١٥,٨٨٥	١٥,٣٧٥	١٤,٨٦٥	١٤,٣٥٥	١٣,٨٤٥	١٣,٣٣٥	١٢,٨٢٥	١٢,٣١٥	١١,٨٠٥	١١,٢٩٥	١٠,٧٨٥	١٠,٢٧٥	١٠

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 خال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
٣. 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.
٤. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة
٥. 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.

