



آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

جمعية إعمار للمساجد بمحافظة المذنب

رقم التسجيل (٢٠٩٠)

مقدمة:

تم وضع هذه الآلية 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 وما يتطلبه ذلك من وجود رواتب منافسة في سوق العمل في نطاق الجمعية الجغرافي.

منهجية عمل الآلية:

- بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.
- تحديد الدور القيادي 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 الآلية:

- تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول به في الجمعية.
- 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 التطوير الذاتي والتفاني في العمل.
- ترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

آلية إعداد سلم الرواتب:

أ/ المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة التطورات المستقبلية.

ب/ التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة لللائحة بقابلية التطبيق وليس مجرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل العملي.

ج/ القابلية للتحديث:

يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث بالجمعية لذا فقد تم

أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

الفوائد المرجوة من هذه الآلية:

١/ القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات اللازمة لتحقيق رؤية ورسالة وأهداف الجمعية.

٢/ الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود علاوات سنوية وسلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب الجمعيات الأخرى في المحافظة.

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 من خلال معرفة الجمعية لمستوى رواتب الجمعيات الشبيهة في المنطقة.

٥/ خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسوين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.



اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد السياسة بجمعية إعمار للمساجد بمحافظة المذنب في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (٢)

المنعقدة بتاريخ ١٤٤٥/١٠/٢٩ هـ الموافق ٢٠٢٤/٥/٨ م

الاسم	التوقيع
محمد بن صالح الوهبي	
عبدالله بن محمد الناصر	
صالح بن محمد الوهبي	
عبدالله بن سليمان الحسياني	
سليمان بن عبدالله الحسياني	

