



جمعية الرضاعة الطبيعية
BREAST FEEDING ASSOCIATION

لائحة سلم الرواتب والعلاوات

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده أما بعد :

فقد أقر مجلس إدارة الجمعية في اجتماع مجلس الإدارة رقم (18) بتاريخ : 3 /
2022/10 م لائحة سلم الرواتب والعلوات

مقدمة

تم وضع هذه اللائحة حتى يكون الموظف على إمام 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:

1/ 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.

2/ 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.

3/ 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 بالوظيف

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:

1. 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.
2. التطبيق العملي : أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق، جرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل- م العملي وأل تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.
3. 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 والعلاوات

الدرجة									الراتب الأساسي	سنوات الخبرة	المؤهل
يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة											
9	8	7	6	5	4	3	2	1			
18.8850	18.200	17.550	16.900	16.250	15.600	14.950	14.300	13.650	13.000	5	بكالوريوس
15.225	14.700	14.173	13.650	13.125	12.600	12.075	11.550	11.025	10.500	4	بكالوريوس
10.150	9800	9450	9100	8750	4800	8050	7.700	7.350	7000	2	بكالوريوس
7250	7000	6750	6500	6250	6000	5750	5500	5250	5000	1	بكالوريوس
0	0	0	0	0	0	0	0	0	5000	6	بكالوريوس
4640	4480	4320	4160	4000	3840	3680	3520	3360	3200	2	دبلوم
6525	6300	6075	5850	5625	5400	5175	4950	4725	4500	3	دبلوم/ بكالوريوس
4350	4200	4050	3900	3750	3600	3450	3300	3150	3000	1	دبلوم/ ثانوية
2610	2520	2430	2340	2250	2160	2070	1980	1890	1800	1	قراءة وكتابة

إعداد	مراجعة وتدقيق	اعتماد
الأسم / أ. البندري عبدالرحمن ال الشيخ	الأسم / أ. هيفاء بكر البكر	الأسم / د. فاطمة يوسف الجعوان
الصفة / المدير التنفيذي للجمعية	الصفة / عضو مجلس الإدارة	الصفة / رئيس مجلس الإدارة

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (18) في دورته (2) هذه السياسة في 3 / 10 / 2022 وتحل هذه السياسة محل جميع سياسات إدارة المتطوعين الموضوعة سابقا.



