

الرقم :

التاريخ :

المشروعات :



جمعية تنافس الرياضية

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية تنافس الرياضية بمحافظة الليث

ترخيص رقم (1000590900)

آلية لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين



www.tmohalleith.org



sports.tnafos@outlook.sa



056 680 8484



@Sports_tnafos



الرقم :

التاريخ :

المشروعات :



جمعية تنافس الرياضية

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية تنافس الرياضية بمحافظة الليث

ترخيص رقم (1000590900)

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 اللائحة وسلم الرواتب:

بناءً على الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.

تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.

تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة.

مكونات آلية محددة 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 بالجمعية.

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 بالجمعية.



الرقم :

التاريخ :

المشروعات :



جمعية تنافس الرياضية

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية تنافس الرياضية بمحافظة الليث

ترخيص رقم (1000590900)

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، وترسيخ ولاء الموظفين للجمعية.

آلية إعداد سلم الرواتب:

المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها لملاءمة 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 وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

القابلية للتحديث:

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



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية تنافس الرياضية

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية تنافس الرياضية بمحافظة الليث

ترخيص رقم (1000590900)

سلم الرواتب:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المؤهل	المسمى الوظيفي
7200	6900	6600	6300	6000	5700	5400	5100	4800	4500	بكالوريوس فما فوق	الرئيس التنفيذي
5800	5600	5400	5200	5000	4800	4600	4400	4200	4000	بكالوريوس في تخصص مناسب	مدير الإدارة المالية
5800	5600	5400	5200	5000	4800	4600	4400	4200	4000	بكالوريوس في تخصص مناسب	مدير إدارة الموارد البشرية
5800	5600	5400	5200	5000	4800	4600	4400	4200	4000	بكالوريوس في تخصص مناسب	مدير إدارة الأنشطة
5800	5600	5400	5200	5000	4800	4600	4400	4200	4000	بكالوريوس في تخصص مناسب	مدير إدارة المركز الإعلامي

ملاحظة: يقتصر هذا السلم على الوظائف التنفيذية والإدارية الواردة في الهيكل التنظيمي للجمعية، ولا يشمل الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة باعتبارهما جهات إشرافية وحوكومية.



الرقم :

التاريخ :

المشروعات :



جمعية تنافس الرياضية

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية تنافس الرياضية بمحافظة الليث

ترخيص رقم (1000590900)

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

١. القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
٢. الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال 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 يتأثر نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.
٥. 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.

اعتماد مجلس الإدارة:

في يوم الأربعاء بتاريخ ٠٨/٠٧/١٤٤٦ هـ الموافق ٠٨/٠١/٢٠٢٥ م في تمام الساعة الثامنة مساءً في الدورة الأولى للسنة الأولى فقد عقد مجلس الإدارة اجتماعه الأول بمقر جمعية البر تم اعتماد آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين .

