

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:



جمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

الملك عبدالعزيز آل سعود
جمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم : 1000593600

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

☎ 0500697766 ✉ info@hiba.org.sa
☎ 0173223338 🌐 hiba.org.sa

📍 جازان مركز إحسان للأعمال حي الشاطئ
📱 @hibaorgsa



SA8780000566608010941934

SA2210000045500001423004

SA0705000068205588150000

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:



الجمهورية العربية السورية
جمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم: 1000593600

وضعت هذه اللائحة بهدف تعريف الموظف بجميع الجوانب المرتبطة بمهامه الوظيفية وتوضيح الأنظمة والإجراءات المعتمدة بما يساعده على أداء عمله بكفاءة ووضوح وانطلاقاً من حرص الجمعية على استقطاب أفضل الكفاءات البشرية وما يتطلبه ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل تعتمد الجمعية آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية مثل مدراء المكاتب والفروع ومدراء الإدارات المختلفة حسب مواد لائحة الموارد البشرية بالجمعية ولائحة تعيين المدير التنفيذي.

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

- بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات.
- تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.
- تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة المهام.

مكونات آلية محددة الرواتب:

١- الحد الأدنى:

يقصد بالحد المتوسط الراتب الأساسي المناسب للموظف المستوفي للمتطلبات الوظيفية المحددة للوظيفة 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 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:

يقصد بالحد الأعلى أعلى راتب أساسي يمكن منحه للموظف الذي تتجاوز مؤهلاته وخبراته الحد المطلوب لشغل الوظيفة ويتم في العادة استخدام هذا المستوى من الرواتب عند تعيين الموظفين الحاصلين على أعلى من المتطلبات الوظيفية المحددة في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة.

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:



جمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم: 1000593600

أهداف اللائحة:

- تثبيت مبدأ العدالة في التعاملات الداخلية والخارجية وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول به.
- 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 المفاهيم والتفاني في العمل.
- 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 وبما يتناسب مع الهيكل التنظيمي.

القابلية للتحديث:

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

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

- القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية.
- الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
- تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كجهة مهنية رائدة في تطبيق سلم الرواتب والدرجات.
- أن يكون عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف ومتناسب مع البيئة التي تعمل بها الجمعية .
- المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية .
- خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح .

المرفقات:



ترخيص رقم: 1000593600

مصرف الإنماء
alima bank