



جمعية نواة الريادة الأهلية  
Nawat Al-Readah Community Association

# آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

تاريخ 2025/11/26م

رقم 3

تم اعتمادها في اجتماع مجلس الإدارة



## مقدمة:

تم إعداد هذه اللائحة لتمكين موظفي جمعية نواة الريادة الأهلية من الإمام الكامل بكل ما يتعلق بعملهم داخل الجمعية، بما يضمن وضوح الإجراءات والأنظمة المعتمدة، وبتيح بيئة عمل قائمة على الثقة والاستقرار، وتأتي هذه اللائحة انطلاقاً من حرص الجمعية على استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة، وتحقيق العدالة والشفافية في تحديد الرواتب والمكافآت، وبما يتوافق مع معايير سوق العمل التنافسي في القطاع غير الربحي.

## منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

اعتمدت الجمعية في إعداد هذه اللائحة على منهجية علمية وتنظيمية تراعي طبيعة العمل في القطاع غير الربحي، وتشمل ما يلي:

1. بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات بما يوضح خطوط السلطة والمسؤوليات.
2. تحديد الأدوار الإشرافية والقيادية لكل وظيفة وفقاً لمستواها التنظيمي.
3. تحليل وتوصيف الوظائف بدقة من حيث المهام والمسؤوليات ودرجة الصعوبة والتأثير.

## مكونات آلية محددة الرواتب:

تعتمد آلية تحديد الرواتب في الجمعية على ثلاث مستويات رئيسية لضمان العدالة والمرونة في استقطاب الكفاءات:

### الحد الأدنى للراتب:

يمثل أقل راتب أساسي يُمنح للموظف على درجة وظيفية معينة، ويُستخدم عادة عند تعيين الموظفين الجدد الذين يستوفون الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة المحددة في الوصف الوظيفي.

### الحد المتوسط للراتب:

يمثل متوسط الراتب الأساسي المعتمد للدرجة الوظيفية، ويُستخدم عند تعيين الموظفين الذين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرات المطلوبة بشكل متكامل.

### الحد الأعلى للراتب:

يمثل أعلى راتب أساسي يمكن منحه للموظف ضمن الدرجة الوظيفية، ويُستخدم للموظفين ذوي الخبرات والمؤهلات المتميزة أو الأداء العالي الذين يتجاوزون المتطلبات الوظيفية المحددة.



## أهداف اللائحة:

- تهدف هذه اللائحة إلى تحقيق مجموعة من الغايات التنظيمية والإدارية، من أبرزها:
1. تعزيز العدالة والشفافية في تحديد الرواتب والعلاوات والمكافآت.
  2. توضيح آليات المكافأة والعلاوة وربطها بسلم الرواتب المعتمد في الجمعية.
  3. تفعيل أدوات قياس الأداء والتقييم وفق لائحة الموارد البشرية، بما يتيح متابعة دقيقة للإجراءات والمعاملات الإدارية.
  4. تشجيع الموظفين على التطوير المهني وتحفيزهم على الإبداع والتميز في أداء مهامهم.
  5. تعزيز الانتماء والولاء المؤسسي لدى منسوبي الجمعية من خلال بيئة عمل عادلة ومحفزة.

## آلية إعداد سلم الرواتب:

- المرونة: تُصمم مواد اللائحة بما يتيح تعديلها أو تطويرها عند الحاجة، بما يتناسب مع متطلبات العمل وتوجهات الجمعية المستقبلية، مع وجود آلية معتمدة للمراجعة الدورية.
- القابلية للتطبيق: تُبنى مواد اللائحة على أسس عملية قابلة للتنفيذ، وليس على قواعد نظرية فقط، بحيث تندرج مع الهيكل التنظيمي والعملي للجمعية.
- القابلية للتحديث: ترتبط هذه اللائحة بآلية واضحة للمراجعة والتحديث المنتظم، بما يضمن مواكبتها للتغيرات التنظيمية أو التشريعية أو المالية التي قد تطرأ على بيئة العمل في الجمعية.

## سلم الرواتب:

الدرجة									الراتب	سنوات الخبرة	المؤهل	المسمى الوظيفي	المستوى
9	8	7	6	5	4	3	2	1	5000	3	بكالوريوس	المدير التنفيذي	الإدارة العليا
7250	7000	6750	6500	6250	6000	5750	5500	5250	5000	3	فما فوق	المدير القانوني	
7250	7000	6750	6500	6250	6000	5750	5500	5250	5000	3	بكالوريوس	المدير المالي	