

جمعية العناية بالسجناء بالأحساء
Alhasa Prisoners Care Association



سياسة تحديد رواتب الموظفين القياديين

رقم الإصدار (01) تاريخ الإصدار

(2026/01/31م)





مقدمة:

وضعت هذه السياسة لضمان وضوح آلية تحديد رواتب الموظفين القياديين في الجمعية، وتعزيز العدالة والشفافية واستقطاب الكفاءات، مع مراعاة الاستدامة المالية ومقارنة الرواتب بمستويات السوق للقطاع غير الربحي، وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

الهدف

- وضع إطار واضح لتحديد الرواتب القيادية بشكل عادل ومتسق.
- ضمان التوازن بين تنافسية الرواتب واستدامة موارد الجمعية.
- ربط التدرج في الرواتب بمعايير موضوعية (تصنيف وظيفية/خبرة/أداء).
- توحيد إجراءات اعتماد الرواتب والتعديل عليها وتوثيقها.

النطاق

تسري هذه السياسة على جميع الوظائف القيادية والإشرافية في الجمعية (مثل: المدير التنفيذي، مدبري الإدارات، رؤساء الأقسام القيادية، وأي وظيفة يحددها الهيكل التنظيمي كوظيفة قيادية)، ولا تشمل الوظائف غير القيادية التي تطبق عليها سلم الرواتب العام (إن وجد)

منهجية عمل اللائحة وسلم الرواتب:

يعتمد تحديد رواتب الوظائف القيادية على:

- الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات .
- تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة .
- تحديد المهام والمسؤوليات ودرجة صعوبة المهام... .
- مقارنة مستوى الراتب بمستويات السوق لجهات مشابهة (عند توفر بيانات).
- أثر الوظيفة على النتائج (المسؤوليات المالية/البرامج/السمعة/المستفيدين).

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.

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 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.

سلم الرواتب:

الفوائد المرجوة من تطبيق اللائحة:

القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل اللازمة لتحقيق استراتيجية ورؤية الجمعية

الاحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من حال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.

تعزير 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.

المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأثر نتيجة معرفة الجمعية لمستوى رواتب جهات شبيهة.



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

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة تحديد رواتب الموظفين القيادين في اجتماع مجلس الإدارة في دورته الأولى بجلسته رقم (1) لعام 2026 م المنعقدة بتاريخ 31 / 01 / 2026 م