



## «إعتماد مجلس الإدارة:

((آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية))

اعتمدت هذه اللائحة بقرار مجلس الإدارة رقم ( ٦٠ ) وتاريخ :  
١٤٤١/٠٥/٠٣ هـ وتم التوقيع عليها من قبل أعضاء مجلس الإدارة التاليين  
أسماءهم:

| اعضاء مجلس الإدارة |                            |                        |         |
|--------------------|----------------------------|------------------------|---------|
| م                  | الإسم                      | الصفة                  | التوقيع |
| 1                  | فهد مناجا المطيري          | رئيس مجلس الإدارة      |         |
| 2                  | فلاح زايد المطيري          | نائب رئيس مجلس الإدارة |         |
| 3                  | فايز سعد الله المطيري      | أمين الصندوق           |         |
| 4                  | حمدان سمران المطيري        | الأمين العام           |         |
| 5                  | الشيخ / نادر صمدان المطيري | عضو مجلس الإدارة       |         |
| 6                  | د/ عوض محمد خليل مرضاح     | عضو مجلس الإدارة       |         |
| 7                  | سعود بندر المطيري          | عضو مجلس الإدارة       |         |





جمعية البر والخدمات الاجتماعية بأرن

المملكة العربية السعودية  
جمعية البر والخدمات الاجتماعية بأرن  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم ( ٦٧٣ )

رؤية  
VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

# آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

المدينة المنورة - محافظة مهد الذهب - قرية الصلحانية - بجوار مركز صحي الصلحانية  
٠٥٥٠٩١٢١١١ ☎ ٠١٤٨٤٣٣٣٣٤ - ٠١٤٨٦٩٩٩٩١ 📠 ٠٥٥٠٩١٢١١١  
رقم الحساب لدى مصرف الراجحي : ٢٨٦٦٠٨٠١٠٠٠٠٣٥٩ آيبان Sa6780000286608010000359  
رقم الحساب لدى البنك الأهلي : ٥٥٠٤٧٠٠٣٠٠٠١٠٢ آيبان Sa1610000055047003000102  
Web : [www.berarn.com](http://www.berarn.com) Email: [berarn@berarn.com](mailto:berarn@berarn.com)



### 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 :

بناء الهيكل التنظيمي الداخلي للإدارات .

تحديد الدور الإشرافي والقيادي للوظيفة.

تحديد مهام الوظيفة ودرجة صعوبة مهام الوظيفة .

### مكونات آلية محددة الرواتب :

#### ١. 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.

#### ٢. 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 .

#### ٣. 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 بالوظيفة .



### أهداف اللانحة :

تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلوّة حسب سلم الرواتب المعمول .  
إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال لائحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية .  
حيث 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 :

#### المرونة:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بالمرونة وإمكانية إجراء التغييرات والتعديلات عليها  
لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة للتعديل لمواجهة  
التغيرات المستقبلية.

#### التطبيق العملي:

أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق وجرّد قواعد نظرية وبما يناسب  
مع الهيكل العملي وألا تكون التنظيمي المعتمد للمجلس.

#### القابلية للتحديث:

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

## سلم الرواتب :

| الدرجة                                      |      |      |      |      |      |      |      |      | الراتب | سنوات الخبرة | المؤهل               | المسمى الوظيفي  | المستوى           |                   |                   |                   |                   |                   |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------------|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| يتم تحديد راتبه ومزاياه من قبل مجلس الإدارة |      |      |      |      |      |      |      |      |        |              |                      | المدير التنفيذي | الإدارة العليا    |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٩   | ٨    | ٧    | ٦    | ٥    | ٤    | ٣    | ٢    | ١    |        |              |                      |                 | الوظائف الإشرافية |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٦٥٠٠  | ٦٠٠٠ | ٥٧٥٠ | ٥٥٠٠ | ٥٢٥٠ | ٥٠٠٠ | ٤٧٥٠ | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠   | ٣            | بكالوريوس<br>فما فوق | نائب المدير     |                   | الوظائف الإشرافية |                   |                   |                   |                   |
| ٦٥٠٠  | ٦٠٠٠ | ٥٧٥٠ | ٥٥٠٠ | ٥٢٥٠ | ٥٠٠٠ | ٤٧٥٠ | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠   | ٣            | بكالوريوس            | مدير إدارة      |                   |                   | الوظائف الإشرافية |                   |                   |                   |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٤٠٠٠   | ٤            | بكالوريوس            | اخصائي مشرف     |                   |                   |                   | الوظائف الإشرافية |                   |                   |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٥٠٠   | ٢            | بكالوريوس            | محاسب           |                   |                   |                   |                   | الوظائف الإشرافية |                   |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٥٠٠   | ١            | بكالوريوس            | باحث اجتماعي    |                   |                   |                   |                   |                   | الوظائف الإشرافية |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٥٠٠   | ٢            | دبلوم                | سكرتير          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٥٠٠   | ٣            | بكالوريوس            | مصمم            | الوظائف التنفيذية |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٥٠٠٠  | ٤٥٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٠٠٠ | ٣٧٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٠٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٥٠٠   | ١            | بكالوريوس            | تنمية موارد     | الوظائف التنفيذية |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٢٥٠٠  | ٢٣٠٠ | ٢٢٠٠ | ٢١٠٠ | ٢٠٠٠ | ١٩٠٠ | ١٨٠٠ | ١٧٠٠ | ١٦٠٠ | ١٥٠٠   | ١            | قراءه<br>وكتابة      | سائق            | المستخدمون        |                   |                   |                   |                   |                   |
| ٢٥٠٠  | ٢٣٠٠ | ٢٢٠٠ | ٢١٠٠ | ٢٠٠٠ | ١٩٠٠ | ١٨٠٠ | ١٧٠٠ | ١٦٠٠ | ١٥٠٠   | ١            | قراءه<br>وكتابة      | عامل شحن        | المستخدمون        |                   |                   |                   |                   |                   |



المملكة العربية السعودية  
جمعية البر والخدمات الاجتماعية بأرن  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم ( ٦٧٣ )



**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 خال 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 يتأتى 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 .