

جمعية التنمية الأسرية بتبوك

Tabuk Family Development Association

تحت إشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي مسجلة برقم (٧٥٥)



الرقم:

التاريخ:

المرفقات:

آلية محددة لتحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

لجمعية التنمية الأسرية بتبوك

هاتف الجمعية الإداري: ٠١٤٤٢١٤٤٤٠ الهاتف الإستشاري المجاني: ٨٠٠٤٣٣٠٠٥٥ هاتف الصلح ٠١٤٤٢٦٠٢٢٥ هاتف شمل: ٠١٤٤٢٢٩٥٥٥

تبوك - شارع الأمير عبد المجيد - أمام برج المياه info@osareah.org.sa www.osareah.org.sa @OSAREAH

SA1805000068201681643000

مصرف الزلماء
alozma bank

SA5680000547608010201101

SA2660000000104535086001

بنك تبوك
BANK TABUK

SA5010000036114725000105 NCB



مقدمة :

تم وضع هذه اللانحة حتى يكون المدير التنفيذي والقياديين 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 الكفاءات البشرية وتعتمد الجمعية آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية مثل مدراء الإدارات المختلفة حسب مواد اللانحة الموارد البشرية بالجمعية منهجية عمل اللانحة وسلم الرواتب :

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

أهداف اللانحة:

١. تثبيت مبدأ العدالة في التعاملات الداخلية والخارجية وتوضيح آليات المكافأة والعلوّة حسب سلم الرواتب المعمول به
٢. إعداد أدوات لقياس الاداء والتقييم بدقة من خلال اللانحة الموارد البشرية الخاصة بالجمعية بحيث يسهل متابعة كل الإجراءات والمعاملات
٣. قياس مستوى مطابقتها للانحة من عدمه وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب
٤. تشجيع الموظفين على تنمية أنفهمم والتفاني في العمل
٥. ترسيخ والموظفين للجمعية.

أولاً / تحديد الرواتب:

الراتب الأساسي تحدده اللجنة المنعقدة برئاسة رئيس مجلس الإدارة حسب المعايير التالية:

- ١ - نوع العقد (كلي - جزئي)
- ٢ - ملانة الجمعية وقدرتها
- ٣ - متوسط أجور المدراء التنفيذيين والقياديين على مستوى الجمعيات المثلثة .
- ٤ - خبرة وممارسة ومؤهلات المدير التنفيذي والقياديين .

ثانياً / الأجور:

١. يجب دفع أجر المدير التنفيذي والقياديين وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة من نظام العمل السعودي.

٢. يستحق المدير التنفيذي والقياديين راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ويُصرف في نهاية كل شهر ميلادي.
٣. إذا تسبب المدير التنفيذي في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات تمتلكها الجمعية أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب الصلاحية ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة القاهرة، جاز للجمعية أن تقتطع من أجره وفق ما جاء في نظام العمل السعودي.

٤. لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور المدير التنفيذي لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه ، إلا في الحالات الواردة من نظام العمل السعودي.
٥. لا يجوز (في جميع الأحوال) أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر المدير التنفيذي والقياديين المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة المدير التنفيذي إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يُعطى المدير التنفيذي أكثر من ثلاثة أرباع أجره مهما كان الأمر.
٦. يُراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بالجمعية ما جاء من نظام العمل السعودي.

ثالثاً/ العلاوة:

- يستحق المدير التنفيذي والقياديين المتفرغين علاوة سنوية بنسبة (10%) من الراتب الأساسي ويشترط لمنح العلاوة أن يكون قد أمضى سنة على تعيينه وبعد مراجعة دورية من مجلس الإدارة بملائتها المالية .

رابعاً/ البدلات:

١. يصرف للمدير المتفرغ بدل نقل شهري
- خامساً/ بدل الانتداب:
١. يُصرف المدير التنفيذي والقياديين المنتدب (كلي – جزئي) داخل المملكة بدل انتداب 1000 ريال تذاكر سفر مقطوعة و500 ريال عن كل يوم انتداب تشمل الإقامة والمواصلات .
٢. يجب ألا تقل مسافة الانتداب عن 150 كم من المدينة التي تقع في نطاقها الجمعية.
٣. عند عدم توفر رحلة جوية أو مطار بالمدينة المنتدب إليها المدير وجب تعويضه عن تكاليف النقل بما يُعادل قيمة أقرب مطار للمدينة المُنتدب إليها.
٤. يصدر قرار رئيس المجلس بانتداب المدير التنفيذي والقياديين

سادساً/ المكافآت:

- يكون منح المكافآت على أساس تقدير مجلس الإدارة لنشاط المدير التنفيذي والقياديين وجده و مواظبته ودرجة إتقانه للعمل المنوط به وإنتاجه وتفانيه في العمل وذلك بناء على توصية رئيس المجلس أو نائبه.

سابعا/ التدريب والتأهيل:

١. تهدف سياسة التدريب في الجمعية بصفه عامة إلى ما يلي:
 - رفع مستوى الأداء لدى المدير التنفيذي والقياديين إلى درجة تمكنه من أداء واجبات العمل على أفضل وجه ورفع كفاءته الوظيفية.
 - تهيئة المدير لأتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال آلات حديثة.
 - منصب المدير يحتاج شغله إلى إعداد و تدريب خاص.
 - تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الجمعية.
 - توطين التدريب في المؤسسة من خلال تأهيل المدير.
٢. يلتزم المدير التنفيذي والقياديين أن يعمل لدى الجمعية فترة تعادل فترة التدريب أو الالتزام برد كافة ما صرف عليه وأنفقته الجمعية على تدريبه خلال فترة التدريب عن المدة التي لم يقضها بالعمل في الجمعية بما لا يتعارض مع نظام العمل السعودي.
٣. يعتبر التدريب بالنسبة المدير التنفيذي والقياديين من واجبات العمل سواء داخل أو خارج أوقات الدوام الرسمي ويكون ذلك ضمن إطار الخطة المرسومة من قبل صاحب الصلاحية بالجمعية.
٤. يكون التدريب المدير التنفيذي والقياديين عن طريق حضور دورات تدريبية أو ندوات متخصصة أو عن طريق العمل بقصد اكتساب الخبرة بحيث يكون التدريب في أحد الأجهزة المؤهلة سواء في داخل المملكة أو خارجها.
٥. تشجع الجمعية المدير التنفيذي والقياديين على التحصيل العلمي والتدريب وتحفزه على ذلك وتحمل الجمعية جميع المصاريف اللازمة داخل المملكة أو خارجها المتعلقة بالعملية التدريبية.
٦. يصدر قرار رئيس المجلس بانتداب المدير التنفيذي والقياديين

ثامنا/ مخاطر وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية:

١. على الجمعية توفير بيئة آمنة ومحفزة على العمل.

٢. يطبق بحق المدير التنفيذي في شأن إصابات العمل والأمراض المنهية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.