

# آلة تتد راتب المدير التتفيذي والموظفين القيايين

## أولاً: الهدف

تهدف هذه الآلية إلى تنظيم وتحديد رواتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية وفق أسس واضحة وعادلة تحقق:

- العدالة والشفافية .
- استقطاب الكفاءات المناسبة .
- المحافظة على الاستدامة المالية للجمعية .
- الالتزام بالأنظمة والتعليمات المنظمة لعمل الجمعيات الأهلية .

## ثانياً: الفئات الوظيفية القيادية

تشمل الوظائف القيادية في الجمعية:

١. المدير التنفيذي .
٢. المدير المالي .
٣. مدراء الإدارات والأقسام .
٤. أي وظيفة إشرافية أو قيادية يعتمد عليها مجلس الإدارة .

## ثالثاً: معايير تحديد الرواتب

يتم تحديد الرواتب بناءً على المعايير التالية:

### ١. المؤهل العلمي

- الثانوية العامة .
  - الدبلوم .
  - البكالوريوس .
  - الدراسات العليا .
- ويؤخذ بعين الاعتبار تخصص الموظف ومدى ارتباطه بطبيعة العمل.

### ٢. الخبرات العملية

- عدد سنوات الخبرة .
- الخبرة في القطاع غير الربحي .

- الخبرة الإدارية والقيادية .
- الإنجازات السابقة .

### ٣. حجم المهام والمسؤوليات

يشمل ذلك:

- حجم الإشراف الإداري .
- المسؤوليات المالية .
- عدد البرامج والمشاريع التي يشرف عليها .
- حجم المستفيدين والشراكات .

### ٤. التفرغ وطبيعة العمل

- دوام كامل أو جزئي .
- ساعات العمل .
- طبيعة المهام الميدانية أو الإدارية .

### ٥. الوضع المالي للجمعية

- يراعى عند تحديد الرواتب:
- الميزانية المعتمدة .
  - الموارد المالية المتاحة .
  - الاستدامة المالية .
  - عدم تأثير الرواتب على تنفيذ برامج الجمعية .

### رابعاً: آلية اعتماد الرواتب

١. تقوم لجنة الموارد البشرية أو اللجنة التنفيذية بدراسة الوظيفة وتحديد الراتب المناسب .
٢. يتم إعداد وصف وظيفي معتمد لكل وظيفة قيادية .
٣. يرفع المقترح إلى مجلس الإدارة لاعتماده .

ع. لا يجوز اعتماد أو تعديل راتب المدير التنفيذي إلا بقرار من مجلس الإدارة .

و. توثق جميع القرارات بمحاضر رسمية .

### خامساً: سلم الرواتب الاسترشادي

يجوز للجمعية الاسترشاد بالنطاقات التالية وفق إمكانياتها:

الوظيفة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
المدير التنفيذي	٦,٠٠٠ ريال	١٥,٠٠٠ ريال
المدير المالي	٥,٠٠٠ ريال	١٢,٠٠٠ ريال
مدير إدارة / قسم	٤,٠٠٠ ريال	١٠,٠٠٠ ريال

ويجوز لمجلس الإدارة تعديل هذه النطاقات وفق احتياج الجمعية وسوق العمل.

### سادساً: البدلات والمزايا

يجوز اعتماد البدلات التالية حسب الحاجة:

- بدل اتصال .
  - بدل مواصلات .
  - بدل سكن .
  - التأمين الطبي .
  - المكافآت المرتبطة بالأداء .
- وذلك وفق إمكانيات الجمعية والأنظمة المعمول بها.

### سابعاً: المراجعة الدورية

- تتم مراجعة الرواتب بشكل دوري مرة كل سنة على الأقل .
- تعتمد الزيادة أو التعديل بناءً على :
  - تقييم الأداء .
  - الوضع المالي للجمعية .

- التوسع في الأعمال والمهام .
- معدلات الرواتب في القطاع غير الربحي .

### ثامناً: أحكام عامة

١. تلتزم الجمعية بالأنظمة والتعليمات الصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة .
٢. يمنع تضارب المصالح عند اعتماد الرواتب أو المزايا .
٣. يحفظ ملف مستقل لكل موظف يتضمن قرارات التعيين والراتب والمزايا .
٤. يعمل بهذه الآلية من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة .

اعتمدت هذه اللائحة بقرار مجلس الإدارة رقم (٩) وتاريخ (٢٠٢٥/٢١/٣١)،  
وتعتبر نافذة من تاريخ اعتمادها.

م	الاسم	صفته بالجمعية	التوقيع
1	خالد بن محمد بن سعد المنصور	رئيس الجمعية	
2	عبدالعزیز بن حمد بن عبدالوهاب العبدالوهاب	نائب الرئيس	
3	عبدالعزیز بن سليمان بن عبدالعزیز الباحسين	عضو	
4	عبدالعزیز بن سليمان بن عبدالعزیز العنقري	عضو	
5	خالد بن عبدالرحمن بن سليمان الحميد	عضو	

