

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والقيادات

أولاً: الهدف

تهدف هذه الآلية إلى تنظيم عملية تحديد رواتب المدير التنفيذي والقيادات الإدارية في الجمعية وفق أسس ومعايير واضحة وعادلة، تحقق العدالة والشفافية، وتضمن استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، وربط الأجر بالمسؤولية والكفاءة والأداء، مع مراعاة الإمكانيات المالية للجمعية، وبما يتوافق مع نظام العمل السعودي ولوائح المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ولائحة الموارد البشرية المعتمدة.

ثانياً: نطاق التطبيق

تطبق هذه الآلية على جميع الوظائف القيادية في الجمعية، وتشمل:

- المدير التنفيذي .
- نائب المدير التنفيذي (إن وجد)
- مديري الإدارات .
- رؤساء الأقسام (إذا اعتبروا ضمن القيادات) .
- أي وظيفة قيادية يعتمدها مجلس الإدارة .

ثالثاً: المبادئ العامة

تعتمد الجمعية عند تحديد الرواتب على المبادئ الآتية:

- العدالة والمساواة بين الوظائف المتشابهة .
- ربط الراتب بالمسؤوليات والكفاءة والخبرة .
- تحقيق التنافسية مع سوق العمل في القطاع غير الربحي .
- المحافظة على الاستدامة المالية للجمعية .
- الشفافية في تحديد الأجور والمزايا .
- عدم وجود أي تعارض مصالح في اعتماد الرواتب .
- مراجعة السلم بصورة دورية بما يتناسب مع تغيرات سوق العمل والإمكانيات المالية للجمعية .

رابعاً: مراحل تحديد راتب المدير التنفيذي والقيادات

المرحلة الأولى: تقييم الوظيفة

يتم تقييم الوظيفة قبل شغلها من خلال إعداد الوصف الوظيفي المعتمد، ويشمل:

- المسمى الوظيفي .
- الهدف من الوظيفة .
- المهام والمسؤوليات .
- الصلاحيات .
- المؤهلات المطلوبة .
- الخبرات المطلوبة .
- المهارات القيادية .
- حجم الإشراف .
- حجم الميزانيات والمسؤوليات المالية .
- أثر الوظيفة في تحقيق أهداف الجمعية .

ويستخدم تقييم الوظيفة لتحديد الدرجة الوظيفية المناسبة ضمن سلم الرواتب.

المرحلة الثانية: دراسة سوق العمل

تجري الجمعية دراسة مقارنة لرواتب الجمعيات والمؤسسات غير الربحية المشابهة من حيث:

- حجم الإيرادات .
- عدد الموظفين .
- عدد المستفيدين .
- النطاق الجغرافي .
- طبيعة الأنشطة .

وذلك بهدف:

- ضمان تنافسية الرواتب .
- استقطاب الكفاءات .
- المحافظة على الموظفين المتميزين .
- تحقيق التوازن بين احتياجات الجمعية وإمكاناتها المالية .

ويتم تحديث الدراسة بشكل دوري كل ثلاث سنوات أو عند الحاجة.

المرحلة الثالثة: تقييم المرشح

يتم تقييم المرشح وفق نموذج معتمد يتضمن المعايير التالية:

الوزن	المعيار
20%	المؤهل العلمي
20%	الخبرة العملية
15%	الخبرة في القطاع غير الربحي
15%	المهارات القيادية والإدارية
10%	نتائج المقابلة الشخصية
10%	الإنجازات السابقة
10%	الشهادات المهنية والتخصصية

ويحدد الراتب وفق مجموع النقاط التي يحصل عليها المرشح.

المرحلة الرابعة: تحديد المستوى الوظيفي

بعد تقييم الوظيفة والمرشح يتم تحديد المستوى المناسب ضمن سلم الرواتب المعتمد، مع مراعاة:

- المؤهل العلمي .
- سنوات الخبرة .
- مستوى الأداء المتوقع .
- حجم المسؤوليات .
- الميزانية المعتمدة .
- قدرة الجمعية المالية .

خامساً: سلم رواتب المدير التنفيذي والقيادات

يعتمد مجلس الإدارة سلم الرواتب التالي ويجوز تعديله بقرار منه:

المستوى	الدرجة	الراتب الأساسي (ريال)
الأول	مبتدئ	6,000
الثاني	أول	7,000
الثالث	ممارس	8,000
الرابع	متقدم	9,000
الخامس	خبير	10,000
السادس	كبير	11,000
السابع	قيادي	12,000
الثامن	قيادي أول	13,000
التاسع	قيادي تنفيذي	14,000
العاشر	مدير تنفيذي متميز	15,000

ويتم تحديد راتب المدير التنفيذي أو القيادي ضمن هذا السلم وفق نتائج التقييم المعتمد.

سادساً: حدود الراتب

يتكون كل مستوى وظيفي من ثلاثة حدود:

الحد الأدنى

ويمنح للمرشح المستوفي للحد الأدنى من متطلبات الوظيفة عند التعيين.

الحد المتوسط

ويمنح للمرشح الذي يمتلك خبرة مناسبة وكفاءة جيدة وأداءً متوقعاً مرتفعاً.

الحد الأعلى

ويمنح للقيادي الذي يتمتع بخبرة طويلة، وإنجازات متميزة، وتقييم أداء مرتفع، وبعد موافقة مجلس الإدارة.

سابعاً: البدلات والمزايا

يجوز منح المدير التنفيذي والقيادات البدلات التالية:

- بدل سكن وفق اللائحة المعتمدة .
- بدل نقل .
- بدل اتصال .
- تأمين طبي (عند اعتماده)
- بدل انتداب داخل المملكة وخارجها .
- أي مزايا أخرى يعتمدها مجلس الإدارة .

ثامناً: العلاوة السنوية

يستحق المدير التنفيذي والقيادات علاوة سنوية وفق الضوابط الآتية:

- إكمال سنة ميلادية في الخدمة .
- الحصول على تقييم أداء لا يقل عن (جيد جداً) .
- توفر الاعتماد المالي .
- اعتماد مجلس الإدارة .

وتكون العلاوة وفق ما يعتمده المجلس، سواء مبلغاً مقطوعاً أو نسبة من الراتب الأساسي.

تاسعاً: المكافآت

يجوز منح مكافآت سنوية أو استثنائية بناءً على:

- تحقيق مؤشرات الأداء (KPIs).
- تحقيق الخطة الإستراتيجية .
- تنمية الموارد المالية .
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي .
- المبادرات والابتكار .
- التميز الوظيفي .

ويصدر قرار صرفها من مجلس الإدارة بناءً على توصية اللجنة المختصة.

عاشراً: دور لجنة الموارد البشرية أو لجنة الترشيحات والمكافآت

تتولى اللجنة - إن وجدت - ما يأتي:

- دراسة طلبات شغل الوظائف القيادية .
- تقييم المؤهلات والخبرات .
- تطبيق معايير تقييم الوظائف .

• اقتراح المستوى الوظيفي المناسب .

• التوصية بالراتب والبدلات .

• مراجعة السلم بشكل دوري .

الحادي عشر: صلاحيات مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة:

١. اعتماد سلم الرواتب .

٢. اعتماد تعيين المدير التنفيذي والقيادات .

٣. اعتماد الراتب الأساسي والبدلات .

٤. اعتماد العلاوات السنوية .

٥. اعتماد المكافآت .

٦. تعديل الرواتب عند الحاجة .

٧. مراجعة السلم مرة كل ثلاث سنوات أو كلما دعت الحاجة .

الثاني عشر: مراجعة الراتب

يجوز إعادة النظر في راتب المدير التنفيذي أو القيادي في الحالات الآتية:

• الترقية .

• زيادة المسؤوليات .

• الحصول على مؤهل علمي أو شهادة مهنية .

• تحقيق أداء متميز .

• إعادة هيكلة الجمعية .

• تغير حجم أعمال الجمعية أو مواردها المالية .

• تحديث سلم الرواتب .

الثالث عشر: أحكام عامة

١. يعتمد الراتب بقرار من مجلس الإدارة ويثبت في عقد العمل .

٢. لا يجوز للمدير التنفيذي اعتماد راتبه أو أي زيادة عليه .

٣. تخضع جميع الرواتب والبدلات لأنظمة العمل والتأمينات الاجتماعية واللوائح المنظمة

للقطاع غير الربحي .

٤. لا يجوز تجاوز الحد الأعلى لسلم الرواتب إلا بقرار مسبب من مجلس الإدارة وفي حدود الإمكانيات المالية للجمعية .
٥. تحفظ جميع قرارات الرواتب والعلاوات والمزايا في الملف الوظيفي .
٦. يراجع سلم الرواتب بصورة دورية لضمان العدالة الداخلية والتنافسية مع سوق العمل وتحقيق الاستدامة المالية للجمعية .
- هذه الصيغة تعد لائحة احترافية متوافقة مع ممارسات الحوكمة في الجمعيات الأهلية، ويمكن اعتمادها ضمن لائحة الموارد البشرية أو سياسة الرواتب والمزايا للجمعية.

اعتماد مجلس الإدارة

✓ اعتمدت هذه السياسات بقرار مجلس إدارة جمعية سما الشبابية بمركز وادي عمود رقم (1) وتاريخ 2025/2/25.



