

آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

١. تحليل السوق والمقارنة المرجعية

- جمع البيانات: إجراء مسح سوقي لتحليل متوسط الرواتب للوظائف المماثلة في الجمعيات التنموية والقطاع غير الربحي، بالإضافة إلى النظر في رواتب الوظائف القيادية في القطاع الخاص إذا كانت الجمعية كبيرة أو لها دور واسع النطاق.
- المقارنة المرجعية: استخدام بيانات من جمعيات مشابهة من حيث الحجم، المهام، ونطاق الأنشطة لتحديد مستوى الرواتب المناسب.

٢. تحديد المؤهلات والخبرة

- مستوى التعليم: أخذ المؤهلات الأكademية للمدير التنفيذي والموظفين القياديين بعين الاعتبار.
- الخبرة العملية: تحديد عدد سنوات الخبرة في المجال التنموي أو في مجالات ذات صلة وتأثيرها على تحديد مستوى الراتب.
- المهارات القيادية: تقييم المهارات الإدارية، الاستراتيجية، والقدرة على الابتكار التي يمتلكها المرشح.

٣. تقييم نطاق المسؤوليات

- مستوى المسؤولية: النظر في حجم المسؤوليات الموكلة للمدير التنفيذي أو الموظفين القياديين، مثل إدارة الميزانية، عدد الموظفين، والمشاريع التي يشرف عليها.
- الأداء المتوقع: تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها وتأثيرها المباشر على رواتب الموظفين القياديين كجزء من مبدأ المكافأة بناءً على الأداء.

4. سياسة التعويضات والكافآت

- مكونات الراتب: تقسيم الراتب إلى جزء ثابت وجزء متغير (مكافآت وحوافز)، حيث ترتبط المكافآت بتحقيق أهداف محددة مسبقاً.
- الحوافز طويلة الأجل: إدراج حوافز مرتبطة بالنتائج على المدى الطويل مثل استدامة المشاريع التنموية، جذب التمويل، أو تطوير برامج جديدة.

5. الأوضاع المالية للجمعية

- الميزانية الإجمالية: التأكد من أن رواتب المدير التنفيذي والقياديين تتماشى مع الوضع المالي للجمعية، حيث يتم تحديد الرواتب بما لا يثقل على الميزانية.
- الاستدامة المالية: التأكد من أن الرواتب لا تشكل عبئاً يؤثر على استقرارية الجمعية في تقديم خدماتها.

6. موافقة مجلس الإدارة

- استعراض ومناقشة المقترنات: تقديم مقترن رواتب إلى مجلس الإدارة لمراجعته وتعديلاته بناءً على السياسات العامة للجمعية.
- التصويت والموافقة: اتخاذ قرار نهائي بالموافقة على الراتب المحدد من خلال تصويت أعضاء مجلس الإدارة.

7. التوثيق والشفافية

- توثيق الآلية: تدوين العملية المعتمدة لتحديد الرواتب لضمان الشفافية والعدالة.
- الإفصاح المالي: في حال كانت الجمعية ملزمة بالإفصاح المالي، يتم نشر تقرير موجز يوضح السياسات العامة للرواتب لضمان الشفافية أمام الجهات الداعمة والمجتمع.

الرقم/
التاريخ /
المرفقات/

جمعية التنمية الأهلية
بالعزيزية بالرياض
رقم الترخيص: ٤٨٩



8. التقييم الدوري

- مراجعة دورية: تقييم الرواتب بشكل دوري لضمان بقائها تنافسية ومتواقة مع الوضع المالي للجمعية ومستوى أداء الموظفين.
- التكيف مع التغيرات: تعديل الرواتب إذا دعت الحاجة نتيجة للتغيرات في السوق أو النمو في مسؤوليات الموظفين.

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في اجتماعه رقم (4) آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية بتاريخ 20/12/2023م.

رئيس المجلس

يوسف بن سليمان الضبيعي

