

لائحة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

ملتزمون بالتميز



لائحة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين في الجمعية

التوقيع	التاريخ	مدقق اللائحة	شارك في اعداد اللائحة	الاسم
	2024/09/01	عبد الله الوهبي	عبد الله الوهبي	
	2024/09/01	فهد المهنا		
		مدقق اللائحة	تعديل اللائحة	الاسم

اعتمدت الجمعية العمومية اللائحة في اجتماعها.

الثاني	رقم الاجتماع
الثانية	دورت الاجتماع
2024 / 09 / 03	المنعقد بتاريخ
4	اللائحة بقرار رقم



❖ الفهرس

م	الفهرس	الصفحة
1	مقدمة	3
2	المادة 1: معايير تحديد الرواتب	3
3	المادة 2: آلية تحديد الرواتب	4
4	المادة 3: مراجعة الرواتب	4
5	المادة 4: الشفافية والإفصاح	5
6	المادة 5: أحكام ختامية	5

المقدمة:

تهدف هذه اللائحة إلى تحديد آلية واضحة وشفافة لتحديد راتب المدير التنفيذي

والموظفين القياديين في الجمعية، بما يضمن تحقيق العدالة والشفافية ويعكس مستوى الأداء والخبرة.

المادة 1: معايير تحديد الرواتب

1. التقييم الوظيفي:

- يتم تقييم كل موظف بناءً على معايير محددة تشمل الأداء، والخبرة، والتعليم، والمسؤوليات.
- يُستخدم نظام تقييم سنوي لتحديد مستوى الأداء الوظيفي.

2. دراسة السوق:

- يتم إجراء دراسات دورية حول الرواتب في المنظمات الخيرية المشابهة لضمان تنافسية الرواتب.
- يُؤخذ في الاعتبار معدل الرواتب للوظائف المماثلة في القطاعين العام والخاص.

3. المؤهلات والخبرة:

- يتم احتساب المؤهلات الأكاديمية والخبرات السابقة عند تحديد الراتب.
- يفضل تحديد نطاق رواتب مختلف للمؤهلات العليا والخبرات الواسعة.

المادة 2: آلية تحديد الرواتب

1. تشكيل لجنة تحديد الرواتب:

- يتم تشكيل لجنة مختصة تضم أعضاء من مجلس الإدارة وبعض الأعضاء التنفيذيين.

- تُعقد اجتماعات دورية لمناقشة الرواتب وتقديم التوصيات.

2. تقديم التوصيات:

- تقوم اللجنة بتقديم توصيات لمجلس الإدارة بشأن الرواتب المحددة، استناداً إلى المعايير المحددة.

3. اعتماد الرواتب:

- يتم اعتماد الرواتب من قبل مجلس الإدارة في اجتماع رسمي، مع توضيح الأسباب وراء تحديد الرواتب المقترحة.

المادة 3: مراجعة الرواتب

1. مراجعة سنوية:

- تتم مراجعة الرواتب سنوياً بناءً على الأداء والتطورات في السوق.
- يتم إجراء تعديلات على الرواتب بناءً على نتائج المراجعة.

2. التعديلات الاستثنائية:

- يمكن أن تُجرى تعديلات استثنائية على الرواتب في حالة تحقيق إنجازات كبيرة أو تغييرات كبيرة في السوق.

المادة 4: الشفافية والإفصاح

1. الإفصاح:

- يتم الإفصاح عن سياسات الرواتب للجمهور، بما يعزز الشفافية في عمل الجمعية.
 - يتم تحديد نطاقات الرواتب بدلاً من الأرقام المحددة لتعزيز السرية.
2. تقديم المعلومات:
- يمكن للموظفين استعراض معلومات عن معايير تحديد الرواتب في الجمعية من خلال قنوات رسمية.

المادة 5: أحكام ختامية

1. تعديل اللائحة:
 - يمكن تعديل هذه اللائحة بناءً على تطورات جديدة أو احتياجات الجمعية.
 - يجب أن يتم الموافقة على أي تعديلات من قبل مجلس الإدارة.
2. سريان اللائحة:
 - تسري هذه اللائحة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس الإدارة.