

## سياسة تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين بالجمعية

١. تحديد المعايير الرئيسية لتقييم الرواتب: • المؤهلات والخبرات: يتم تحديد الرواتب بناءً على مستوى التعليم، الخبرات المهنية، والشهادات الأكاديمية أو المهنية ذات الصلة بالمنصب. • المسؤوليات والمهام: يتم مراعاة حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق المدير التنفيذي أو الموظف القيادي، ومستوى الإشراف على المشاريع والموظفين. • الأداء الوظيفي: يُعتمد الأداء السابق ومدى تحقيق الأهداف المحددة، والمساهمة في تطوير الجمعية وتحسين كفاءتها. • الظروف المالية للجمعية: يجب أن تكون الرواتب متناسبة مع الميزانية المتاحة للجمعية والوضع المالي لها، بحيث لا تؤثر على استدامتها أو قدرتها على تقديم الخدمات. • مقارنة الرواتب: يتم مقارنة الرواتب مع رواتب المديرين التنفيذيين والقياديين في جمعيات أخرى مشابهة من حيث الحجم والنشاط الجغرافي لضمان التوازن والمنافسة.

٢. لجنة الموارد البشرية والتعويضات: • تشكيل لجنة: يتم تشكيل لجنة مخصصة تُسمى "لجنة الموارد البشرية والتعويضات" من قبل مجلس إدارة الجمعية. تكون مسؤولة عن دراسة وتحديد رواتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين. • تقييم المراكز القيادية: تقوم اللجنة بتقييم كل منصب قيادي وفقاً للمعايير المحددة سلفاً، وتقديم توصيات حول الرواتب المناسبة لكل منصب.

٣. هيكل الرواتب: • نظام الرواتب التدريجي: يتم تصميم نظام تدريجي للرواتب يتيح للموظفين القياديين الحصول على زيادات سنوية أو ترقيات بناءً على الأداء والتطوير الوظيفي. • مكافآت الأداء: يمكن تحديد جزء من الراتب كـ "مكافأة أداء" مرتبطة بتحقيق أهداف محددة تتعلق بإدارة الجمعية أو تحسين برامجها.

٤. موافقة مجلس الإدارة: • عرض الرواتب على مجلس الإدارة: يجب أن يتم عرض الرواتب المقترحة من قبل لجنة الموارد البشرية على مجلس إدارة الجمعية للموافقة النهائية. • التصويت: يتم اتخاذ القرار بشأن الرواتب النهائية من خلال التصويت من قبل أعضاء مجلس الإدارة لضمان الشفافية والمساءلة.

٥. التقييم الدوري: • مراجعة دورية للرواتب: يجب أن تخضع رواتب المدير التنفيذي والموظفين القيايين لمراجعة سنوية لضمان مواكبتها للتغيرات في السوق ومتطلبات الجمعية. • مراعاة التضخم والتغيرات الاقتصادية: تُعدّل الرواتب عند الحاجة لمواكبة التضخم أو الأوضاع الاقتصادية التي تؤثر على مستوى المعيشة.

٦. التوثيق والشفافية: • توثيق القرارات: يتم توثيق جميع القرارات المتعلقة بالرواتب والمكافآت في محاضر اجتماعات مجلس الإدارة ولجنة الموارد البشرية لضمان الشفافية. • نشر الرواتب: يمكن نشر هيكل الرواتب ومبادئ تحديدها في التقارير السنوية للجمعية لتعزيز الشفافية أمام المتبرعين والشركاء.

٧. مراعاة العدالة والإنصاف: • عدم التمييز: يجب أن تكون عملية تحديد الرواتب مبنية على الجدارة والكفاءة فقط، دون أي تحيز أو تمييز على أساس الجنس أو العرق أو أي عوامل أخرى. • التوازن بين رواتب الموظفين القيايين وبقية الموظفين: يجب أن يكون هناك توازن في رواتب الموظفين القيايين مقارنة بالموظفين الآخرين لضمان عدم وجود فجوات كبيرة تؤثر سلباً على بيئة العمل وتحفيز الموظفين.

٨. التعويضات والمزايا الأخرى: • حزم المزايا: بالإضافة إلى الراتب الأساسي، يتم تقديم حزم مزايا تشمل التأمين الصحي، بدلات التنقل، الإجازات السنوية، ومزايا أخرى حسب سياسات الجمعية. • التقاعد والحوافز: يمكن وضع نظام حوافز أو مكافآت إضافية للمدير التنفيذي والموظفين القيايين على المدى الطويل، بالإضافة إلى برنامج تقاعد مناسب. تضمن هذه الآلية تقديم رواتب عادلة وتنافسية للمدير التنفيذي والقيايين، مما يساعد في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، مع الحفاظ على التوازن المالي والشفافية في الجمعية.

م	الاسم	الصفة	التوقيع	ملاحظات
١	مروان محمد الجهني	رئيس المجلس		
٢	مشعل سلامة الحمدي	نائب الرئيس		
٣	ماجد مفضي الحمدي	امين الصندوق		
٤	ماجد محمد الصيدلاني	امين عام المجلس		
٥	محمد مسلم الفايد	عضو		
٦	رائد منصور الحداد	عضو		
٧	اسامة علي النزوي	عضو		

