



آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

أولاً: الهدف من الآلية

تهدف هذه الآلية إلى:

١. تحقيق العدالة والشفافية في تحديد الرواتب والمزايا.

٢. استقطاب الكفاءات القيادية والمحافظة عليها.

٣. ربط الرواتب بالأداء والمؤهلات والخبرات.

٤. توحيد منهجية تحديد الأجور والعلاوات.

٥. ضمان التوافق مع:

* نظام العمل السعودي.

* لائحة الموارد البشرية.

* معايير الحوكمة والامتثال.

* سياسات المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

٦. المحافظة على الاستدامة المالية للجمعية.

ثانياً: نطاق التطبيق

تطبق هذه الآلية على:

* المدير التنفيذي.

* مدراء الإدارات.

* مدراء الفروع والمكاتب.

* الوظائف الإشرافية والقيادية.

* الوظائف التنفيذية المرتبطة بالإدارة العليا.

ثالثاً: المرجع النظامي

تعتمد هذه الآلية على:

* نظام العمل السعودي.

* لائحة الموارد البشرية المعتمدة.

* لائحة تعيين المدير التنفيذي وشؤونه الوظيفية. [?]

* الهيكل التنظيمي المعتمد.

* الموازنة التشغيلية السنوية.

رابعاً: الجهات المسؤولة عن تحديد الرواتب

المسؤولية الجهة

اعتماد راتب ومزايا المدير التنفيذي مجلس الإدارة

دراسة الرواتب والمزايا لجنة الموارد البشرية أو الترشيحات والمكافآت

التحقق من الملاءة والاستدامة المالية الإدارة المالية

إعداد الدراسات والمسوغات الوظيفية الموارد البشرية

التوصية برواتب القيادات والإشرافيين الرئيس التنفيذي

خامساً: الأسس المعتمدة لتحديد الرواتب

يتم تحديد الرواتب وفق العناصر التالية:

١. المؤهل العلمي

المؤهل	نقاط التقييم
دكتوراه	٢٠
ماجستير	١٥
بكالوريوس	١٠
دبلوم	٥

٢. سنوات الخبرة

الخبرة	نقاط
أقل من سنتين	٥
٣ - ٥ سنوات	١٠
٦ - ١٠ سنوات	١٥
أكثر من ١٠ سنوات	٢٠

٣. حجم المسؤوليات

ويشمل:

* الإشراف المالي.

* إدارة الموظفين.

* حجم البرامج والمشروعات.

* التمثيل الرسمي.

* الإشراف على الفروع.

٤. مستوى الوظيفة

وفق الهيكل التنظيمي:

* الإدارة العليا.

* الوظائف القيادية.

* الوظائف الإشرافية.

* الوظائف التنفيذية.

٥. المؤشرات التنافسية

يتم مقارنة الرواتب مع:

* متوسط رواتب القطاع غير الربحي.

* الجمعيات المشابهة.

* نطاق المدينة والمنطقة.

* حجم الإيرادات والبرامج.

سادساً: منهجية إعداد سلم الرواتب

تعتمد الجمعية على ما يلي:

١. بناء الهيكل التنظيمي

بحيث ترتبط كل وظيفة بمستوى إداري واضح.

٢. تحديد الوصف الوظيفي

ويشمل:

* المهام.

* المسؤوليات.

* الصلاحيات.

* المؤهلات.

* الخبرات.

٣. تقييم الوظائف

وفق:

* درجة الصعوبة.

* الأثر المالي.

* المسؤولية الإدارية.

* الأثر التشغيلي.

٤. تحديد نطاق الراتب

لكل وظيفة:

* الحد الأدنى.

* الحد المتوسط.

* الحد الأعلى.

سابعاً: مكونات الراتب

١. الراتب الأساسي

يحدد وفق المرتبة الوظيفية والخبرة.

٢. بدل السكن

يعادل:

* راتب ثلاثة أشهر سنوياً أو حسب سياسة الجمعية.

٣. بدل النقل

وفق الفئة الوظيفية.

٤. بدل الاتصال والتقنية

للموظائف القيادية والتنفيذية.

٥. البدلات الإشرافية

لمن يشرف على إدارات أو فروع.

٦. المكافآت التحفيزية

KPI. مرتبطة بمؤشرات الأداء

٧. التأمين الطبي

وفق الفئة الوظيفية.

٨. مكافأة نهاية الخدمة

وفق نظام العمل السعودي.

ثامناً: آلية تحديد راتب المدير التنفيذي

يتم تحديد راتب المدير التنفيذي وفق:

١. حجم الجمعية

* الإيرادات السنوية.

* عدد البرامج.

* عدد المستفيدين.

* عدد الموظفين.

٢. المؤهلات والخبرات

* المؤهل العلمي.

* الخبرة القيادية.

* الخبرة في القطاع غير الربحي.

٣. الإنجازات السابقة

* النمو المالي.

* الاستدامة.

* الحوكمة.

* تنمية الإيرادات.

٤. المقارنة السوقية

مع الجمعيات المشابهة.

٥. اعتماد مجلس الإدارة

يعتمد الراتب والمزايا بقرار رسمي.

تاسعاً: سلم الرواتب المقترح
استناداً إلى الجدول المرفق:

المستوى	الوظيفة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الإدارة العليا	المدير التنفيذي	يحدد بقرار مجلس الإدارة	حسب المزايا
إشرافي	مدير إدارة	٨٠٠٠	١٣٠٠٠
إشرافي	أخصائي / مشرف	٦٠٠٠	١٥,٢٢٥
إشرافي	محاسب	٧,٠٠٠	١٠,١٥٠
إشرافي	باحث	٥,٠٠٠	٧,٢٥٠
تنفيذي	مصمم	٤,٥٠٠	٦,٥٢٥
تنفيذي	مساعد إداري	٣,٠٠٠	٤,٣٥٠
مستخدمون	سائق / عامل	١,٨٠٠	٢٤٠٠

عاشراً: العلاوات والترقيات

العلاوة السنوية

تصرف وفق:

* تقييم الأداء.

* الانضباط الوظيفي.

* تحقيق المستهدفات.

* الوضع المالي للجمعية.

الترقية

تشرط:

* توفر شاغر.

* اجتياز تقييم الأداء.

* استيفاء الحد الأدنى للخبرة.

* اعتماد مجلس الإدارة أو اللجنة المختصة.

الحادي عشر: المكافآت والحوافز

يجوز منح:

* مكافآت أداء.

* مكافآت موسمية.

* مكافآت المشاريع.

* مكافآت الإنجاز الاستثنائي.

ويتم ربطها بمؤشرات الأداء المعتمدة.

الثاني عشر: الانتداب وبدلات السفر

وفق اللائحة المعتمدة:

نوع الانتداب	الاستحقاق
داخل المملكة	٢٠٠ ريال أو ٥٪ من الراتب
خارج المملكة	٥٠٠ ريال أو ١٠٪ من الراتب

الثالث عشر: مراجعة الرواتب

تتم مراجعة سلم الرواتب:

* سنويًا.

* عند تعديل الهيكل التنظيمي.

* عند تغير سوق العمل.

* عند التوسع المؤسسي.

الرابع عشر: الضوابط العامة

١. عدم تجاوز المخصصات المعتمدة بالموازنة.

٢. منع تضارب المصالح.

٣. توثيق جميع القرارات بمحاضر رسمية.

٤. سرية بيانات الرواتب.

٥. الالتزام بالعدالة والمساواة.

٦. عدم اعتماد أي مزايا خارج السياسات المعتمدة.

الخامس عشر: مؤشرات قياس فعالية الآلية

المؤشر	المستهدف
معدل الاحتفاظ بالكفاءات	٨٥٪ فأعلى
رضا الموظفين	٨٠٪ فأعلى
الالتزام بالموازنة	١٠٠٪

مرتفع العدالة الداخلية

خلال ٤٥ يوم سرعة شغل الوظائف القيادية

السادس عشر: الاعتماد

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد آلية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

لجمعية حماية المستهلك بنجران في اجتماع مجلس الإدارة
بجلسته (٢) المنعقد بتاريخ ١٤٤٤/٠٤/٠٨ هـ، الموافق ٢٠٢٢/١١/٠٢ م

