



لائحة تنظيم رواتب الوظائف القيادية والتنفيذية

1. الهدف

تنظيم آلية تحديد ومراجعة الرواتب والمزايا للوظائف القيادية والتنفيذية بطريقة تضمن العدالة والشفافية، مع مراعاة القدرة المالية للجمعية وتغيرها من عام لآخر.

2. نطاق التطبيق

تسري أحكام هذه اللائحة على الرئيس التنفيذي، ومديري الإدارات، وأي وظائف قيادية يعتمدها مجلس الإدارة.

3. المبادئ العامة

- الارتباط بالقدرة المالية:**
تُحدّد الرواتب سنويًا بناءً على الوضع المالي للجمعية، بما يشمل:
 - حجم الإيرادات المحققة والمتوقعة.
 - وجود مشاريع قائمة أو عقود تمويل.
 - إمكانية الجمعية على الاستدامة المالية للرواتب خلال السنة المالية.
- عدم إلزام الجمعية بمستوى راتب ثابت:**
لا تلتزم الجمعية بربط الرواتب بحدود مالية محددة مسبقًا، ويجوز زيادتها أو خفضها وفق تقييم الوضع المالي السنوي.
- المواءمة مع سوق العمل:**
تراعي الجمعية عند تحديد الرواتب المعايير المتداولة في القطاع غير الربحي والقطاعات المشابهة، دون أن يكون ذلك ملزمًا إذا لم تتوفر القدرة المالية.

4. آلية تحديد الرواتب

- يُقترح الراتب سنويًا من قبل مجلس الإدارة أو لجنة الموارد البشرية.
- تتم مراجعة الراتب والمزايا سنويًا عند تجديد العقد مع المدير التنفيذي أو القيادي.
- يشمل التقييم:
 - الوضع المالي للجمعية.
 - أداء الجمعية والموظف خلال السنة الماضية.
 - التغيرات في التكاليف والمتطلبات التشغيلية.



5. العقود السنوية

1. تُبرم العقود للوظائف القيادية سنويًا، ويُحدد فيها الراتب المعتمد لتلك السنة فقط.
2. لا يُعد الراتب المحدد في سنة معينة التزامًا مستقبليًا للجمعية في السنوات التالية.

6. مسؤولية الالتزام

يُعد مجلس الإدارة (أو لجنة الموارد البشرية) الجهة المخولة بالموافقة النهائية على تحديد الرواتب سنويًا، وتوثيق مبررات القرار ضمن محاضر الاجتماعات، بما يضمن الامتثال لمتطلبات الحوكمة.