

DFA

Diabetic Foot Association | جمعية القدم السكرية

آلية

تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين

جمعية أهلية مرخصة

الرقم	مجلس / 2025 / 01
تاريخ الاعتماد	9 محرم 1447 هـ
الموافق	4 يوليو 2025 م
رقم الإصدار	الإصدار الأول
الجهة المُصدرة	مجلس إدارة الجمعية

رقم ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي: DFASAUDI X — 1000635000

هاتف: 0553222749 | البريد الإلكتروني: info@dfa.sa

1. تمهيد

2. النطاق

3. المرجعية النظامية

4. التعريفات

5. مبادئ تحديد الأجر

6. معايير تحديد الراتب

7. صلاحيات الاعتماد

8. إجراءات تحديد راتب المدير التنفيذي

9. إجراءات تحديد رواتب القياديين

10. المراجعة الدورية والمقارنة السوقية

11. تعارض المصالح والإفصاح

12. المسؤوليات

13. أحكام عامة

تنفيذاً لمبادئ الحوكمة الرشيدة، وضماناً لعدالة وشفافية تحديد أجور القيادات التنفيذية العليا في جمعية القدم السكرية بما يتناسب مع حجمها ومواردها، تضع الجمعية هذه الآلية لتحديد راتب المدير التنفيذي ومن في حكمه من شاغلي الوظائف القيادية، بمعزل عن التأثيرات الشخصية، وبما يمنع أي تعارض مصالح في هذا الشأن.

النطاق

تُطبَّق هذه الآلية عند تحديد أو تعديل راتب المدير التنفيذي للجمعية، وعلى شاغلي الوظائف القيادية العليا المباشرة له (كمدير الشؤون المالية والإدارية ومراء الإدارات الرئيسية)، بما لا يتعارض مع سلم الأجور والرواتب العام المعتمد ضمن لائحة الموارد البشرية.

المرجعية النظامية

تستند هذه الوثيقة إلى الأنظمة واللوائح النافذة في المملكة العربية السعودية، وعلى وجه الخصوص:

- نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.
- اللوائح والتعليمات والأدلة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي (باعتباره الجهة الإدارية المشرفة على الجمعية).
- الأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة الصحة (باعتبارها الجهة الإشرافية الفنية على أنشطة الجمعية).
- اللائحة الأساسية للجمعية ولائحة الحوكمة المعتمدة لديها.
- لائحة الموارد البشرية وسياسة تعارض المصالح المعتمدتان لدى الجمعية.
- قرارات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة ذات العلاقة.

وعند التعارض، يُعتمد بما ورد في الأنظمة واللوائح النافذة، ثم اللائحة الأساسية للجمعية، ثم هذه الوثيقة.

التعريفات

المصطلح	التعريف
الجمعية	جمعية القدم السكرية.
المدير التنفيذي	الشخص المكلف بالإدارة التنفيذية العليا للجمعية بموجب قرار من مجلس الإدارة.
الموظف القيادي	من يشغل منصباً إدارياً علياً يتبع مباشرة للمدير التنفيذي ويملك صلاحيات تقريرية جوهرية في إدارته.
الحزمة التعويضية	الراتب الأساسي وما يضاف إليه من بدلات ومكافآت ومزايا عينية.

مبادئ تحديد الأجر

- العدالة الداخلية: تناسب الأجر مع حجم المسؤوليات ومستوى الوظيفة مقارنة بباقي الهيكل الوظيفي في الجمعية.
- التنافسية المعقولة: الاسترشاد بمستويات الأجور في القطاع غير الربحي لوظائف مماثلة، دون مبالغة تخل باستدامة الجمعية المالية.
- الاستقلالية: ألا يشارك المدير التنفيذي في تحديد راتبه الخاص، وألا يشارك أي شخص له مصلحة مباشرة في تحديد راتبه.
- الشفافية: توثيق أسس القرار ومبرراته والإفصاح عنه للجمعية العمومية ضمن التقرير السنوي وفق ما تقتضي به الأنظمة.
- الربط بالأداء: مراعاة نتائج تقييم الأداء عند النظر في أي زيادة أو مكافأة.

معايير تحديد الراتب

- المؤهلات العلمية والشهادات المهنية ذات الصلة.
- سنوات الخبرة العملية في مجال العمل غير الربحي أو المجال الصحي/الإداري ذي الصلة بأغراض الجمعية.
- حجم الجمعية من حيث الموازنة السنوية وعدد المستفيدين والبرامج المدارة.
- نتائج دراسات مقارنة الأجور (إن توفرت) لوظائف مماثلة في جمعيات أو مؤسسات غير ربحية مشابهة في الحجم والنشاط.
- مدى توفر الإعتمادات المالية الكافية ضمن الموازنة المعتمدة دون التأثير على استدامة برامج الجمعية.

القرار	الجهة صاحبة الصلاحية
تحديد راتب المدير التنفيذي عند التعيين وأي تعديل لاحق عليه	مجلس الإدارة (بأغلبية أعضائه، مع تنحّي المدير التنفيذي إن كان عضوًا)
تحديد رواتب الموظفين القياديين الآخرين عند التعيين	المدير التنفيذي، ضمن سلم الأجور المعتمد، مع اعتماد مجلس الإدارة إذا تجاوز الحد الأعلى للمستوى
الزيادات والمكافآت السنوية للقياديين	توصية المدير التنفيذي واعتماد مجلس الإدارة
اعتماد سلم الأجور العام الذي تُبنى عليه هذه القرارات	مجلس الإدارة (وفق لائحة الموارد البشرية)

إجراءات تحديد راتب المدير التنفيذي

- يعرض مجلس الإدارة - أو لجنة يشكلها لهذا الغرض - المعايير الواردة في هذه الآلية على المرشح للمنصب أو المدير الحالي عند مراجعة راتبه.
- تُجرى دراسة مقارنة مبسطة لمستويات الأجور المماثلة كلما أمكن ذلك.
- تُعرض التوصية على مجلس الإدارة للمداولة والتصويت، دون حضور المدير التنفيذي هذا البند من الاجتماع إن كان عضوًا فيه.
- يُوثّق القرار في محضر اجتماع مجلس الإدارة مع بيان أسسه ومبرراته.
- يُبلّغ المدير التنفيذي بالقرار كتابةً، ويُضمّن ضمن عقد عمله.

إجراءات تحديد رواتب القياديين

- يقترح المدير التنفيذي راتب الموظف القيادي المرشح للتعين ضمن حدود المستوى الوظيفي المقرر في سلم الأجور.
- في حال وجود ما يستدعي تجاوز الحد الأعلى للمستوى، يُرفع طلب مسبّب إلى مجلس الإدارة لاعتماده.
- تخضع الزيادات والمكافآت السنوية للقياديين لتوصية المدير التنفيذي المبينة على نتائج التقييم الوظيفي، واعتماد مجلس الإدارة.

المراجعة الدورية والمقارنة السوقية

تُراجع رواتب المدير التنفيذي والقياديين مرة كل سنتين على الأقل، أو عند حدوث تغيّر جوهري في حجم الجمعية أو مسؤوليات المنصب، مع الاستعانة - قدر الإمكان - بأي بيانات أو دراسات متاحة عن مستويات الأجور في القطاع غير الربحي.

تعارض المصالح والإفصاح

- لا يجوز لأي من منسوبي الجمعية أو أعضاء مجلس إدارتها المشاركة في دراسة أو اتخاذ قرار في أي أمر تربطه به مصلحة شخصية أو صلة قرابة، وعليه الإفصاح الفوري عن ذلك وفق سياسة تعارض المصالح المعتمدة.
- لا يجوز للمدير التنفيذي التصويت أو المشاركة في أي مداولة تتعلق بتحديد راتبه الخاص.
- تُفصح الجمعية عن إجمالي مكافآت المدير التنفيذي وكبار التنفيذيين ضمن تقريرها السنوي وقوائمها المالية، وفق ما تقتضيه الأنظمة والجهة المشرفة.

المسؤوليات

الجهة	المسؤولية
مجلس الإدارة	اعتماد هذه الآلية، وتحديد راتب المدير التنفيذي ومراجعتّه دوريًا، واعتماد الاستثناءات.
المدير التنفيذي	اقتراح رواتب القياديين ضمن السلم المعتمد، ورفع التوصيات المسبّبة لمجلس الإدارة.
المسؤول عن الموارد البشرية	توفير البيانات والدراسات المقارنة اللازمة، وتوثيق القرارات في ملفات الموظفين.

أحكام عامة

- تسري هذه الآلية من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة، وتُقرأ مقترنةً بلائحة الموارد البشرية المعتمدة.

جهة التواصل والاستفسارات: يمكن لأي مستفيد أو منسوب للجمعية أو طرف ذي علاقة التواصل مع جمعية القدم السكرية بشأن مضمون هذه الوثيقة عبر هاتف: 0553222749، أو البريد الإلكتروني: info@dfa.sa.

تم اعتماد هذه الوثيقة من قبل مجلس إدارة جمعية القدم السكرية بموجب القرار رقم مجلس / 01 / 2025، بتاريخ 9 محرم 1447 هـ الموافق 4 يوليو 2025م.