

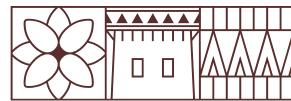
جمعية الدار التراثية
Aldar Heritage Society

آلية تعيين المديرين التنفيذيين وتحديد راتبهم والوظائف القيادية

النسخة الأولى

2025

أجدادنا..
إرث المستقبل..
Our Ancestors..
Legacy of the Future..



أولاً: المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى تنظيم إجراءات تعيين المدير التنفيذي والوظائف القيادية في جمعية الدار التراثية، وتحديد آلية اختيارهم وتحديد رواتبهم ومكافآتهم، بما يضمن العدالة والشفافية، ويعزز الحكومة، ويحقق الكفاءة والاستدامة المالية، ويتوافق مع الأنظمة والتعليمات المنظمة لعمل الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى:

1. وضع إطار واضح وشفاف لتعيين المدير التنفيذي والوظائف القيادية.
2. ضمان اختيار الكفاءات المؤهلة والقادرة على تحقيق أهداف الجمعية.
3. تنظيم آلية تحديد الرواتب والعلاوات بما يحقق العدالة وعدم المبالغة.
4. منع تعارض المصالح في إجراءات التوظيف والتعيين.
5. الالتزام بالأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.

ثالثاً: نطاق التطبيق

تُطبق هذه السياسة على:

- تعيين المدير التنفيذي.
- تعيين الموظفين القياديين (مثل مدير الإدارات أو البرامج الرئيسية).
- تحديد رواتبهم وعلاواتهم ومكافآتهم.

رابعاً: الشروط الواجب توافرها في المتقدم لشغل وظيفة المدير التنفيذي

يشترط فيمن يتقدم لشغل وظيفة المدير التنفيذي ما يلي:

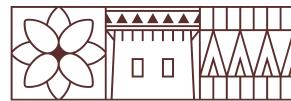
1. أن يكون سعودي الجنسية.
2. أن يكون كامل الأهلية المعتبرة شرعاً ونظاماً.
3. ألا يقل عمره عن (25) عاماً.
4. ألا تقل مؤهلاته العلمية عن درجة البكالوريوس.
5. أن يكون متفرغاً لإدارة الجمعية بعد ترشيحه.
6. أن يتمتع بالخبرة والمهارات القيادية المناسبة لطبيعة عمل الجمعية.

خامساً: آلية توظيف المدير التنفيذي وتحديد راتبه

(1) تشكيل لجنة توظيف المدير التنفيذي

1. يُشكّل مجلس الإدارة لجنة لتوظيف المدير التنفيذي تتكون من:
 - أعضاء من مجلس الإدارة.
 - ويجوز الاستعانة بذوي الاختصاص عند الحاجة.





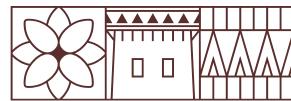
2. يلتزم أعضاء اللجنة بالإفصاح عن أي تعارض مصالح وفق النماذج المعتمدة.
3. يُعد من حالات تعارض المصالح:
- أقارب المدير التنفيذي أو أقارب زوجته (الأصول والفروع والإخوة وأبناؤهم وأبناء الأعمام وبنوهم).
 - الموظفون لدى المدير التنفيذي داخل الجمعية أو خارجها.
 - أي شخص لديه مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في ارتفاع أو انخفاض راتب المدير التنفيذي.
- (2) الإعلان عن الوظيفة والترشيح
1. يتم الإعلان عن وظيفة المدير التنفيذي عبر:
 - الموقع الإلكتروني للجمعية.
 - حسابات الجمعية في وسائل التواصل الاجتماعي.
 2. يتضمن الإعلان:
 - مسمى الوظيفة.
 - الشروط والمؤهلات المطلوبة.
 - المزايا العامة للوظيفة.
 - مدة زمنية محددة للتقديم.
 3. تستقبل اللجنة طلبات التقدم مرفقاً بها:
 - السيرة الذاتية.
 - صور المؤهلات العلمية.
 - الشهادات المهنية.
 - شهادات الخبرة.
 - أي وثائق داعمة للمهارات القيادية.
 4. تقوم اللجنة ب:
 - تحديد مواعيد المقابلات الشخصية.
 - إجراء الاختبارات أو التقييمات المقننة إن وجدت.
 - فرز المتقدمين وتقييمهم.
 - اعتماد المرشح الأنسب ورفع توصية لمجلس الإدارة.

سادساً: آلية تحديد راتب المدير التنفيذي

يُحدد الراتب الأساسي للمدير التنفيذي من قبل لجنة التوظيف، استناداً إلى المعايير التالية:

1. توافق مؤهلات وخبرات المرشح مع شروط شغل الوظيفة.
2. التزام الراتب بسلم الرواتب المعتمد في لائحة الموارد البشرية.
3. مراعاة متوسط ونطاق رواتب المديرين التنفيذيين في الجمعيات المماثلة من حيث الحجم والمجال.
4. في حال كان الراتب المقترن أعلى من متوسط الجمعيات المماثلة، يجب:
 - توضيح المبررات.
 - اعتماد ذلك صراحة من مجلس الإدارة.





سابعاً: تحديد العلاوات والمكافآت

1. تحدد العلاوات والمكافآت للمدير التنفيذي والوظائف القيادية وفق:
 - لائحة الموارد البشرية المعتمدة.
 - سياسات المكافآت المعمول بها في الجمعية.
2. تربط العلاوات والمكافآت بالأداء وتحقيق الأهداف المعتمدة.

ثامناً: إصدار قرار تعيين المدير التنفيذي

يصدر مجلس الإدارة قراراً بتعيين المدير التنفيذي، ويجب أن يتضمن القرار ما يلي:

1. المهام والصلاحيات والمسؤوليات.
2. الحقوق والالتزامات.
3. الراتب الأساسي.
4. البدلات والمزايا الأخرى المعتمدة.

تاسعاً: استكمال الإجراءات النظامية اللاحقة

بعد صدور قرار التعيين، يتم استكمال الإجراءات التالية:

1. توقيع عقد عمل مع المدير التنفيذي وفق نماذج لائحة الموارد البشرية المعتمدة.
2. إرسال نسخة من قرار التعيين ومسوغات الراتب إلى الجهة المختصة، مرفقاً بها:
 - صورة الهوية الوطنية.
 - بيانات التواصل.
3. تسجيل المدير التنفيذي في نظام التأمينات الاجتماعية بعد الحصول على الموافقة النظامية على التعيين.

عاشرًا: أحكام عامة

1. لا يجوز تعيين المدير التنفيذي أو تحديد راتبه خارج إطار هذه السياسة.
2. يحق لمجلس الإدارة مراجعة هذه السياسة وتحديتها عند الحاجة.
3. يُعمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة، وتُلغى ما يتعارض معها من قرارات سابقة.

رئيس مجلس إدارة جمعية الدار التراثية

م. هاشم بن سيحان الزهراني

