



جمهورية سلطنة عمان - الأمانة العامة للصحة والخدمات الاجتماعية

لأئحتة

تحدید راتب المدیر التنفيذی

والموظفین القیادیین فی الجمعیة

جمعیة سند المدینة

للأرامل والمطلقات بمنطقة عسیر

2025



اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة جمعية سند المدينة للأرامل والمطلقات بمنطقة عسير هذه اللائحة بموجب القرار رقم: (٣) في الاجتماع رقم (٤) بتاريخ: ٢٠٢٤/١٢/٣٠ م، ووجه بإعداد سلم الرواتب ونموذج التقييم والعمل بموجبهما.

الختم

رئيس مجلس الإدارة
م/ محمد أحمد آل أبو مدرة



المادة الأولى: الهدف

تهدف هذه اللائحة إلى وضع آلية عادلة ومستقلة وموثقة لتحديد رواتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين، بما يحقق:

١. استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها .
٢. العدالة الداخلية والتنافسية مع سوق العمل غير الربحي .
٣. ربط الأجر بحجم المسؤولية والكفاءة والأداء .
٤. مراعاة القدرة المالية واستدامة الجمعية .
٥. منع تعارض المصالح أو الانفراد بقرارات الرواتب .
٦. الامتثال للأنظمة ومتطلبات الحوكمة والشفافية .

المادة الثانية: نطاق التطبيق

تطبق اللائحة على:

- المدير التنفيذي أو المسؤول التنفيذي الأول في الجمعية .
- مديري الإدارات والوظائف الإدارية العليا المرتبطة مباشرة بالمدير التنفيذي .
- أي وظيفة يعتمد مجلس الإدارة تصنيفها ضمن الوظائف القيادية .
- ولا تشمل أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، إذ تخضع مكافآتهم للسياسة والضوابط الخاصة بهم.

المادة الثالثة: التعريفات

- الراتب الأساسي: المقابل المالي الثابت للوظيفة دون البدلات والمزايا .
- إجمالي التعويض: الراتب الأساسي مضافاً إليه البدلات والمكافآت والمزايا النقدية والعينية .
- نطاق الراتب: الحد الأدنى والمتوسط والأعلى المعتمد لكل وظيفة .
- الموظف القيادي: شاغل وظيفة إدارية عليا ترتبط بالمدير التنفيذي مباشرة، أو يعتمد عليها مجلس الإدارة ضمن الوظائف القيادية .
- المقارنة السوقية: مقارنة الأجر بوظائف مماثلة في جمعيات أو جهات مقاربة في الحجم والنشاط والمنطقة والمسؤوليات .
- اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت، أو لجنة مستقلة لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة يشكلها مجلس الإدارة .

المادة الرابعة: المبادئ الحاكمة

يراعى عند تحديد الرواتب ما يأتي:

١. قيمة الوظيفة ومسؤولياتها، وليس المسمى الوظيفي وحده .
٢. العدالة بين الوظائف المتقاربة في المسؤوليات .
٣. كفاءة المرشح وخبرته ومؤهلاته وأداؤه .

٤. متوسط الرواتب لدى جهات مماثلة، وليس أعلى راتب متاح .
٥. تناسب إجمالي التعويض مع حجم الجمعية وميزانيتها .
٦. الفصل بين الراتب الأساسي والبدلات والمكافآت .
٧. عدم التمييز غير المشروع بين شاغلي الوظائف .
٨. توثيق جميع مراحل التقييم والاعتماد .
٩. امتناع كل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة عن المشاركة في القرار .

المادة الخامسة: جهة الاختصاص

أولاً: راتب المدير التنفيذي

يحدد مجلس الإدارة راتب المدير التنفيذي وإجمالي مزاياه بناءً على توصية مكتوبة من اللجنة، وبعد:

- مراجعة الوصف الوظيفي .
- إجراء تقييم موضوعي للوظيفة والمرشح .
- الاطلاع على مقارنة سوقية موثقة .
- تأكيد توفر الاعتماد المالي .
- إثبات امتناع أصحاب المصالح عن التصويت .
- ولا يشارك المدير التنفيذي في مناقشة أو تحديد راتبه أو مكافآته.

ثانياً: رواتب الموظفين القياديين

يقترح المدير التنفيذي راتب الموظف القيادي بالتنسيق مع الموارد البشرية والمسؤول المالي، وتراجع اللجنة، ويصدر قرار الاعتماد من مجلس الإدارة أو وفق مصفوفة الصلاحيات المعتمدة.

المادة السادسة: نطاقات الرواتب

يُعد للجمعية سلم مستقل للوظائف القيادية، ويتكون نطاق كل وظيفة من:

- الحد الأدنى: لمن يستوفي الحد الأساسي من المؤهلات والخبرات .
 - الحد المتوسط: لمن يمتلك خبرة وكفاءة مناسبة ويؤدي متطلبات الوظيفة باستقلال .
 - الحد الأعلى: لمن يمتلك خبرة متميزة أو قدرات نادرة أو يحقق أثراً قيادياً مرتفعاً، بمبررات مكتوبة .
- ويعتمد السلم من مجلس الإدارة، ويراجع عند إعداد الموازنة السنوية. ولا يجوز تجاوز الحد الأعلى إلا بقرار مسبب من ثلثي أعضاء المجلس غير ذوي المصلحة، وبناءً على دراسة سوقية ومالية مستقلة.

المادة السابعة: معايير التقييم

يتم تقييم الوظيفة وشاغلها من مائة نقطة وفق الآتي:

المعيار	الوزن
حجم المسؤوليات والأثر القيادي والاستراتيجي	٢٥٪
تعقيد القرارات والمخاطر والمساءلة	١٥٪
حجم البرامج والميزانية والفريق الخاضع للإشراف	١٠٪
المؤهل العلمي والشهادات المهنية	١٥٪
سنوات الخبرة ذات الصلة ونوعيتها	١٥٪
الكفاءة والأداء أو نتيجة المقابلات والاختبارات	١٠٪
المقارنة السوقية والقدرة المالية للجمعية	١٠٪
المجموع	١٠٠٪

ويحدد موقع الراتب داخل النطاق كالتالي:

- أقل من ٦٠ نقطة: لا يستوفي متطلبات الوظيفة القيادية، إلا باستثناء انتقالي مسبب .
- من ٦٠ إلى ٦٩ نقطة: الشريحة الدنيا من نطاق الراتب .
- من ٧٠ إلى ٨٤ نقطة: الشريحة المتوسطة .
- من ٨٥ إلى ١٠٠ نقطة: الشريحة العليا، بمبررات موثقة .

المادة الثامنة: المقارنة السوقية

تعد الموارد البشرية مقارنة سوقية قبل تعيين المدير التنفيذي أو تعديل راتبه، ويراعى فيها:

١. الاستناد إلى ثلاث جهات مماثلة على الأقل كلما أمكن .
 ٢. التقارب في النشاط، والإيرادات، وعدد الموظفين، والنطاق الجغرافي .
 ٣. التمييز بين العمل الكامل والجزئي .
 ٤. مقارنة إجمالي التعويض وليس الراتب الأساسي فقط .
 ٥. استخدام الوسيط أو المتوسط السوقى أساساً للمقارنة .
 ٦. توثيق مصادر البيانات وتاريخها .
- وإذا تجاوز إجمالي التعويض المقترح الوسيط السوقى بأكثر من ٢٠٪، فيلزم تقديم مبررات تفصيلية واعتماد خاص من مجلس الإدارة.

المادة التاسعة: إجراءات تحديد الراتب

تتبع الخطوات الآتية:

١. اعتماد وصف وظيفي محدث .
٢. تقييم الوظيفة وتحديد درجتها ونطاقها .
٣. التحقق من المؤهلات والخبرات .
٤. إعداد المقارنة السوقية .
٥. استكمال نموذج التقييم بالنقاط .
٦. تأكيد المسؤول المالي توفر المخصص في الموازنة ومشروعية مصدر التمويل .
٧. مراجعة اللجنة للتوصية والتأكد من عدم تعارض المصالح .
٨. إصدار قرار مكتوب يوضح : الراتب الأساسي، البدلات والمزايا، المكافآت المتغيرة إن وجدت، تاريخ السريان، مدة العقد وفترة التجربة .
٩. تضمين الأجر والبدلات في عقد العمل الموثق ونظام الرواتب .

المادة العاشرة: البدلات والمزايا

يجوز منح بدلات أو مزايا وفق سلم الرواتب ولائحة الموارد البشرية، مثل:

- بدل السكن .
- بدل النقل .
- التأمين الطبي .
- بدل الاتصال أو التكليف، إذا اقتضت طبيعة العمل .
- المزايا الأخرى المعتمدة .

ويشترط أن تكون المزايا محددة في العقد، وألا يترتب عليها ازدواج في الصرف أو تجاوز لإجمالي التعويض المعتمد.

المادة الحادية عشرة: الزيادة السنوية والمكافآت

١. لا تعد الزيادة السنوية حقًا تلقائيًا .
٢. ترتبط الزيادة بتقييم الأداء، والقدرة المالية، وموقع الراتب داخل النطاق .
٣. يحدد مجلس الإدارة سنويًا الحد الأعلى للزيادات ضمن الموازنة .
٤. لا تمنح زيادة لمن حصل على تقييم أداء أقل من المستوى المقبول .
٥. لا يجوز تطبيق زيادة بأثر رجعي، إلا لتصحيح خطأ مالي موثق .
٦. تكون مكافأة المدير التنفيذي والقيادات مرتبطة بمؤشرات أداء معتمدة، تشمل :
■ جودة الخدمات المقدمة للأرامل والمطلقات .

- رضا المستفيدات وحفظ كرامتهن وخصوصيتهن .
- الالتزام بالميزانية والاستدامة المالية .
- الامتثال والحوكمة وإدارة المخاطر .
- تحقيق أهداف الخطة التشغيلية .
- تنمية الفريق ورفع كفاءة العمل .

٧. لا تربط المكافأة بجمع التبرعات وحده، ولا تمنح عند وجود مخالفة جوهرية أو قصور رقابي جسيم .

المادة الثانية عشرة: مراجعة الرواتب

تراجع الرواتب في الحالات الآتية:

- عند التعيين أو تجديد العقد .
- عند الترقية أو تغير جوهري في المسؤوليات .
- عند إعداد الموازنة السنوية .
- عند حدوث تغير ملحوظ في سوق العمل .
- بناءً على نتائج تقييم الأداء السنوي .

ولا تؤدي المراجعة بالضرورة إلى زيادة الراتب، كما لا يخفض الأجر إلا وفق أحكام نظام العمل وبموافقة موثقة متى كانت مطلوبة نظامًا.

المادة الثالثة عشرة: الضوابط المالية

يشترط لاعتماد أي راتب أو تعديل:

١. وجود اعتماد كافٍ في الموازنة .
٢. عدم استخدام تبرعات مقيدة في غير الغرض المخصص لها .
٣. سلامة أثر القرار على السيولة والاستدامة المالية .
٤. عدم تجاوز النطاق المعتمد دون استثناء نظامي موثق .
٥. صرف الأجر عبر القنوات البنكية ونظام حماية الأجور .
٦. عدم منح أي مبالغ أو مزايا خارج العقد واللوائح المعتمدة .

المادة الرابعة عشرة: تعارض المصالح

يلتزم كل عضو أو مسؤول مشارك في تحديد الرواتب بالإفصاح عن أي علاقة أو مصلحة مع المرشح أو الموظف محل القرار، ويمتنع عن:

- حضور المداولة المتعلقة به .
- الاطلاع على تفاصيل لا تقتضيها مهمته .

- التصويت أو التأثير في القرار .
- ويثبت الإفصاح والامتناع في محضر الاجتماع.

المادة الخامسة عشرة: التوثيق والسرية

تحفظ في الملف الوظيفي السري:

- الوصف الوظيفي .
- نموذج التقييم .
- المقارنة السوقية .
- توصية اللجنة .
- تأكيد الاعتماد المالي .
- قرار مجلس الإدارة .
- عقد العمل وأي تعديلات عليه .

وتعد الرواتب الفردية معلومات سرية، مع الالتزام بالإفصاحات الإجمالية أو النظامية التي تطلبها الجهات المختصة أو معايير المحاسبة والحوكمة.

المادة السادسة عشرة: الرقابة والاعتراض

١. تتولى لجنة المراجعة أو المراجع الداخلي فحص الالتزام بهذه اللائحة سنويًا .
٢. ترفع أي مخالفة أو تجاوز إلى مجلس الإدارة مع التوصية بالإجراء التصحيحي .
٣. للموظف القيادي الاعتراض على نتيجة تقييم راتبه خلال خمسة عشر يوم عمل من إبلاغه .
٤. تراجع اللجنة الاعتراض وترفع توصيتها إلى مجلس الإدارة، ويكون قراره نهائيًا داخل الجمعية .

المادة السابعة عشرة: المسؤوليات

- مجلس الإدارة: اعتماد اللائحة وسلم الرواتب ورواتب المدير التنفيذي والقيادات وفق الصلاحيات .
- لجنة الترشيحات والمكافآت: مراجعة السلم والتوصيات والمقارنات السوقية وضمان استقلال القرار .
- المدير التنفيذي: اقتراح رواتب القيادات وتقييم أدائهم، دون المشاركة في تحديد راتبه .
- الموارد البشرية: إعداد الأوصاف الوظيفية والتقييمات والدراسات السوقية والعقود .
- المسؤول المالي: التحقق من توفر الاعتماد وسلامة الأثر المالي .
- لجنة المراجعة: التحقق من الالتزام ورصد الاستثناءات والتجاوزات.

المادة الثامنة عشرة: النفاذ والاعتماد

يعمل بهذه اللائحة من تاريخ اعتمادها، وتراجع سنويًا، ويلغى كل ما يتعارض معها من إجراءات سابقة.