

لائحة تعيين المدير التنفيذي

جمعية التنمية الأهلية ببلسمر

رمز الوثيقة: GOV-2022-002

تاريخ الاعتماد: ٠٥ يوليو ٢٠٢٢ م - الاجتماع الرابع لمجلس الإدارة

تاريخ آخر مراجعة: ٠٦ يوليو ٢٠٢٥ م - الاجتماع الثالث لمجلس الإدارة

المادة (١): الهدف

تهدف هذه اللائحة إلى تنظيم آلية تعيين المدير التنفيذي للجمعية وضبط معايير الترشيح والتكليف بما يضمن:

١. وضوح العلاقة الوظيفية بين المدير التنفيذي ومجلس الإدارة.
٢. تعزيز مبادئ الحوكمة المؤسسية.
٣. ضمان الامتثال للأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

المادة (٢): نطاق التطبيق

تُطبق هذه اللائحة في الحالات التالية:

١. عند تعيين مدير تنفيذي جديد.
٢. عند تجديد أو إنهاء عقد التكليف.
٣. عند تقييم كفاءة المدير التنفيذي أثناء فترة خدمته.

المادة (٣): شروط التعيين

يشترط في المرشح لمنصب المدير التنفيذي:

١. أن يكون سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي (ويُفضل في الإدارة أو التخصصات ذات الصلة).
٣. خبرة عملية لا تقل عن سنتين (ويُفضل أن تكون في القطاع غير الربحي).
٤. ألا يكون قد صدر بحقه حكم نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
٥. الإلمام بالأنظمة الإلكترونية للقطاع غير الربحي (مثل نظام رافد).
٦. ألا يكون عضواً في مجلس الإدارة وقت التعيين، وإن كان عضواً يشترط تقديم استقالته قبل الترشيح.

المادة (٤): آلية التعيين

١. يقوم مجلس الإدارة بالإعلان أو البحث عن مرشحين مؤهلين وفق احتياجات الجمعية.
٢. يجري مجلس الإدارة أو لجنة مختصة منه (عضوان على الأقل) مقابلات مع المرشحين.
٣. يُعرض المرشح النهائي على المجلس للتصويت.
٤. يتم إصدار قرار التعيين بموافقة أغلبية الأعضاء الحاضرين.
٥. يُراعى في التعيين التوافق مع حجم الجمعية وإمكاناتها التشغيلية.



المادة (٥): عقد التكليف

يُبرم عقد تكليف رسمي بين الجمعية والمدير التنفيذي يتضمن على الأقل:

- المسمى الوظيفي، الصلاحيات، والمسؤوليات.
 - مدة العقد (سنة ميلادية قابلة للتجديد).
 - الراتب والبدلات وفق سلم الرواتب في لائحة الموارد البشرية (HR-2022-001).
 - آلية التقييم والمساءلة وإنهاء الخدمة.
- ويوقع العقد من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة المجلس ويُحفظ في السجلات الإدارية المعتمدة.

المادة (٦): الإشراف والتقييم

- يخضع المدير التنفيذي لإشراف مجلس الإدارة برئاسة رئيس المجلس.
- يتم تقييم الأداء سنوياً وفق:
 - مدى تنفيذ الخطة التشغيلية السنوية.
 - الكفاءة الإدارية والمالية.
 - التفاعل مع المستفيدين والمجتمع.
 - الالتزام باللوائح والسياسات والتقارير الرسمية.
- يُستخدم نموذج تقييم أداء المدير التنفيذي المعتمد من المجلس، وتوثق النتائج في محاضر المجلس وسجل الموارد البشرية.
- يرتبط التقييم بالوثائق التالية:
 - GEN-055: سياسة متابعة مؤشرات الأداء.
 - GEN-006: سياسة تضارب المصالح والإفصاح.

المادة (٧): انتهاء التكليف

ينتهي تكليف المدير التنفيذي في الحالات الآتية:

- الاستقالة الخطية المقبولة.
- انتهاء مدة العقد دون رغبة في التجديد.
- وجود تقييم سلبي موثق للأداء وفق مؤشرات معتمدة.
- ارتكاب مخالفة جسيمة للأنظمة أو اللوائح.
- صدور حكم قضائي نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- فقدان شرط من شروط التعيين أو الأهلية النظامية.

المادة (٨): المراجعة والتحديث

- تُراجع هذه اللائحة دورياً كل سنتين أو عند الحاجة التنظيمية.
- يُعدّل نصها بقرار من مجلس الإدارة بما يتوافق مع:
 - نظام الجمعيات الأهلية.
 - اللائحة الأساسية للجمعية.
 - متطلبات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

الرقم:.....
التاريخ:.....
الملفات:.....

محضر الاعتماد

تم اعتماد هذه اللائحة من قبل مجلس إدارة جمعية التنمية الأهلية ببلسمر في اجتماعه رقم (٤) المنعقد بتاريخ ٠٥ يوليو ٢٠٢٢م الموافق ٠٦ ذو الحجة ١٤٤٣هـ وتمت مراجعتها في الاجتماع الثالث لمجلس الإدارة بتاريخ ٠٦ يوليو ٢٠٢٥م (١١ محرم ١٤٤٧هـ) وتعد سارية وملزمة اعتباراً من تاريخه في جميع ما يتعلق بتعيين أو تجديد أو إنهاء تكليف المدير التنفيذي.