



لائحة سلم الرواتب والبدلات

جمعية رائدة النسائية

١ / تمهيد :

تعتبر الموظفين من أهم العناصر التي تعمل على رفع مستوى الأداء والإنتاجية ، واستقطاب الموظفين المدربات والكفاءات العالية من أهم الأهداف التي تصبوا إليها المؤسسات المتعلمة .

كما تعتبر تكلفة الموظفين من التكاليف المؤثرة على مصروفات الجمعية ، وارتفاع هذه التكاليف يحمل الجهة أعباء كبيرة ، نظراً لأن مصادر أموال الجمعية تعتمد على الأوقاف أو التبرعات فقط ، لذلك لا بد من تحديد المزايا النقدية ليكون التعامل فيما بين الموظفين والجمعية قائم على أسس سليمة وواضحة .

ولقد عمدنا في هذه اللائحة إلى إيجاد سلم وظيفي يأخذ بعين الاعتبار الفروقات في تصنيف الموظفين حسب مؤهلاتهم وخبراتهم المشتركة في كل مسمى وظيفي - والمصنفة في بطاقة التوصيف الوظيفي - بحيث يعطي للموظفة ما يكافئ هذه الخبرات والمؤهلات ، مع مرونة تامة متاحة لإدارة الجمعية في تحديد الراتب المناسب للشخص ضمن المرتبة أو الفئة الوظيفية .

كما تم شرح المزايا النقدية التي يتقاضاها الموظفون من بدلات ، لتكون العلاقة واضحة ومفهومة بين الموظفة والجمعية ، بحيث لا تخضع لأي تفسيرات أو تأويلات حسب مرئيات كل منهما ، وترك لإدارة الجمعية حرية الاتفاق مع الموظفة عند إبرام عقد العمل .

نأمل أن نكون قد وفقنا لما فيه مصلحة الجميع .

٢ / أحكام عامة :

مادة (١) : يقصد بالمصطلحات الواردة في لائحة سلم الرواتب والبدلات المعاني الموضحة أمام كل منها ، ما لم يقتض سياق النص غير ذلك .



جمعية الرائدة
النسائية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية

جمعية الرائدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)

جمعية الرائدة النسائية بخميس مشيط	الجمعية
من تعمل لدى الجمعية بدوام كامل مقابل راتب شهري ، أيا كانت التسمية التي تطلق عليها .	الموظفة المتعاقدة
من تعمل لدى الجمعية بدوام جزئي مقابل راتب شهري ، أيا كانت التسمية التي تطلق عليها .	الموظفة المتعاونة
هو الراتب المحدد ضمن سلم الرواتب دون أي بدل أو استحقاق	الراتب الأساسي
كل ما يعطى للموظفة مقابل عملها بموجب عقد العمل المبرم معها مهما كان نوع هذا الأجر – شاملاً للبدلات والمزايا النقدية الأخرى.	الراتب
ما يعادل أربعين ساعة عمل أسبوعياً	دوام كامل
ما كان أقل من أربعين ساعة عمل أسبوعياً	دوام جزئي

- مادة (٢) : يطبق سلم الرواتب والمزايا النقدية على كل من تعمل في الجمعية ، سواء كانت معينة بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة .
- مادة (٣) : لا يخل سلم الرواتب بما للموظفة من حقوق مكتسبة .
- مادة (٤) : تحتسب المدد والمواعيد وفق التقويم الهجري .
- مادة (٥) : يحتسب الشهر (٣٠) يوم عند احتساب كل من حقوق الجمعية والموظفة .
- مادة (٦) : إذا وجد أي تعارض بين أحكام لائحة سلم الرواتب والبدلات أو القواعد الأخرى المنظمة لمنح المزايا النقدية ، وبين قوانين العمل السارية في المملكة العربية السعودية ، فإنه يطبق قوانين العمل السارية .

الفصل الأول سلم الرواتب

أولاً : تصميم سلم الرواتب :

- مادة (١) : قسم السلم إلى خمسة مراتب ، حيث يبدأ من المرتبة الخامسة ويصعد إلى المرتبة الأولى .
- مادة (٢) : أعطى لكل مرتبة مربوطين هما الحد الأدنى - أو أول مربوط المرتبة - ، والحد الأعلى - أو آخر مربوط المرتبة - وبينهما حدود الزيادة السنوية الكاملة لمدة عشر سنوات .
- مادة (٣) : احتسب الفارق بين أول مربوط وآخر مربوط على أساس نسب مئوية ممثلة في علاوات سنوية تعطى على فترة عدة سنوات قادمة .
- مادة (٤) : يتم تعيين أي موظفة على (أول مربوط المرتبة) كقاعدة عامة ، وبحق لإدارة الجمعية- بموافقة صاحب الصلاحية - التعيين على راتب أعلى من أول مربوط للمرتبة -إذا ما رأَت المصلحة في ذلك - .
- مادة (٥) : يمكن تعيين الموظفة على مرتبة مالية أكبر من المقررة في سلم الرواتب كحالة استثنائية فقط -باعتقاد صاحب الصلاحية - .
- مادة (٦) : السلم لا يمنع من منح الموظفة راتب أقل من راتب الدرجة المشار إليها في سلم الرواتب في حال لم تتوفر فيه الشروط والمواصفات المطلوبة في بطاقة التوصيف الوظيفي .
- مادة (٧) : إذا وصلت الموظفة لآخر مربوط في مرتبتها ، فإنه لا يجوز تثبيتها على مرتبة أعلى إلا بترقية إلى مسمى يتوافق مع المرتبة الأعلى ، ووفق الضوابط المنظمة لها
- مادة (٨) : لم يعتبر السلم الجنس أو الجنسية أو المؤهل أو الخبرات السابقة كفروقات مرعية في التنقل بين مربوطات المرتبة التي يتم تعيين الموظفة عليها ، وذلك لعدم ارتباط ذلك مباشرة بمستوى الأداء ، وإنما روعي ذلك في تصميم بطاقات التوصيف الوظيفي ، حيث يتم تعيين الموظفة حسب ما اشترطت عليه بطاقتها من مؤهل أو خبرة .
- مادة (٩) : يحق لصاحب الصلاحية في الجمعية أن يراعي (ما ورد في مادة ٨) في تسكين أي موظفة أولاً ضمن المرتبة المحددة لمسامها الوظيفي .
- مادة (١٠) : لا يستحق الموظفة في فترة التجربة إلا الراتب الأساسي دون أي بدلات .
- مادة (١١) : قد تحتاج إدارة الجمعية إلى خبرات أو كفاءات في مجالات معينة تتطلب رواتب أعلى من رواتب الفئات الموجودة وإن كانت في نفس مجال عملها ، وبالتالي - وبالرغم من المرونة التي أوجدها سلم الرواتب - فإنه قد تحتاج الجمعية إلى تجاوز آخر مربوط المرتبة كحالات استثنائية بنظام "الاستقطاب" .
- مادة (١٢) : تحرص الجمعية أن توظف موظفات بدوام كامل للاستفادة من التفرغ الكلي للموظفة ولضمان جودة الإنتاجية ، ولكن قد تكون الحاجة إلى موظفات " لبعض الوقت " متى ما رأَت إدارة الجمعية المصلحة في التوظيف عليها لبعض المسميات الوظيفية .



جمعية الرائدة
النسائية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية

جمعية الرائدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)

مادة (١٤) : الموظفة المرتبطة بدوام جزئي محدد بساعات أقل أو أكثر من " الدوام الجزئي " أو بنظام الإنجاز أو بأيام دون أيام فإنه يصدر في حقها - من أصحاب الصلاحية - قرار خاص بما يناسبها من مكافأة مقطوعة تحدد حسب الاحتياج والقدرات والندرة .

مادة (١٥) : يراعى وضع الموظفات المكلفات من أعمالهن الرسمية ، والذين صدر بحقهم تكليف رسمي من صاحب صلاحية ، بحيث يتم تخصيص مكافأة محددة للمكلف دون أي بدلات أخرى ، إلا ما يستثنيه صاحب الصلاحية .

مادة (١٦) : تم تحديد المستويات الوظيفية في الجمعية - وذلك بعد حصر كافة الأعمال والأنشطة التي يقوم بها أو يحتاجها- على النحو التالي :

المراتب	المستوى الوظيفي
المرتبة الأولى	إدارة عليا
المرتبة الثانية	إدارة وسطى
المرتبة الثالثة	وظائف تخصصية
المرتبة الرابعة	وظائف تنفيذية
المرتبة الخامسة	وظائف خدمية

وذلك حسب التوزيع البصري التالي :



جمعية رائدة
النسائية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية

جمعية رائدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)



ثانياً : الجداول..

١/ جدول سلم الرواتب : (المصمم على الدوام الكامل)

المرتبة	أول مربوط	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	آخر مربوط
الأولى	٩٠٠٠	٩٥٠٠	١٠٠٠٠	١٠٥٠٠	١١٠٠٠	١١٥٠٠	١٢٠٠٠	١٢٥٠٠	١٣٠٠٠	١٣٥٠٠
الثانية	٧٥٠٠	٧٨٠٠	٨١٠٠	٨٤٠٠	٨٧٠٠	٩٠٠٠	٩٣٠٠	٩٦٠٠	٩٩٠٠	١٠٢٠٠
الثالثة	٥٥٠٠	٥٧٠٠	٥٩٠٠	٦١٠٠	٦٣٠٠	٦٥٠٠	٦٧٠٠	٦٩٠٠	٧١٠٠	٧٣٠٠
الرابعة	٣٥٠٠	٣٦٠٠	٣٧٠٠	٣٨٠٠	٣٩٠٠	٤٠٠٠	٤١٠٠	٤٢٠٠	٤٣٠٠	٤٤٠٠
الخامسة	١٧٥٠	١٨٠٠	١٨٥٠	١٩٠٠	١٩٥٠	٢٠٠٠	٢٠٥٠	٢١٠٠	٢١٥٠	٢٢٠٠

٢/ جدول سلم الرواتب : (المصمم على الدوام الجزئي)

المرتبة	أول مربوط	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	آخر مربوط
الأولى	٣٥٠٠	٣٦٥٠	٣٨٠٠	٣٩٥٠	٤١٠٠	٤٢٥٠	٤٤٠٠	٤٥٥٠	٤٧٠٠	٤٨٥٠
الثانية	٣٠٠٠	٣١٢٥	٣٢٥٠	٣٣٧٥	٣٥٠٠	٣٦٢٥	٣٧٥٠	٣٨٧٥	٤٠٠٠	٤١٢٥
الثالثة	٢٥٠٠	٢١٠٠	٢٢٠٠	٢٣٠٠	٢٤٠٠	٢٥٠٠	٢٦٠٠	٢٧٠٠	٢٨٠٠	٢٩٠٠
الرابعة	١٦٠٠	١٦٧٥	١٧٥٠	١٨٢٥	١٩٠٠	١٩٧٥	٢٠٥٠	٢١٢٥	٢٢٠٠	٢٢٧٥
الخامسة	٧٠٠	٧٥٠	٨٠٠	٨٥٠	٩٠٠	٩٥٠	١٠٠٠	١٠٥٠	١١٠٠	١١٥٠

٣ / جدول المسميات الوظيفية واستحقاقها من السلم :

المرتبة	المسمى الوظيفي
الأولى	المديرة التنفيذية
الثانية	مديرة الإنتاج – مديرة الشراكات – مديرة الخدمات المساندة
الثالثة	رئيسة مبادرة – رئيسة مكتب PMO – محاسبة
الرابعة	منسقة جودة وتخطيط – سكرتيرة – مشرفة خدمات – أخصائية موارد بشرية – مساعدة – مشرفة – منسقة علاقات – منسقة إعلامية – مندوب موارد مالية – مندوب استثمار – منسقة شؤون المستفيدات والمتطوعات
الخامسة	عاملة – حارس – سائق – حاضنة.

٤/ جدول العلاوات السنوية :

تم بناء جدول سلم الرواتب على أساس منح علاوات سنوية بنسبة من الراتب الأساسي حيث أعطيت موظفة :

علاوة سنوية وقدرها		المرتبة
الدوام الجزئي	الدوام الكامل	
١٥٠ ريال	٥٠٠ ريال	الأولى
١٢٥ ريال	٣٠٠ ريال	الثانية
١٠٠ ريال	٢٠٠ ريال	الثالثة
٧٥ ريال	١٠٠ ريال	الرابعة
٥٠ ريال	٥٠ ريال	الخامسة

مادة (١٧) : تمنح العلاوات السنوية في حال حصول الموظفة على ٨٠% في بطاقة تقييم الأداء نهاية كل عام .
مادة (١٨) : تستحق الموظفة علاوتها السنوية بداية العام الهجري .

الفصل الثاني : البدلات

مادة (١) : كافة البدلات والمزايا التي تذكر في هذا الفصل تخص الموظفين في الجمعية والمرتبطين به بدوام كامل فقط .

١/ بدل النقل :

أولاً :تصميم بدل النقل ...

مادة (٢) : تم تحديد بدل النقل للموظفات- في حالة عدم توفر وسائل نقل من وإلى مواقع العمل - بناءً على المرتبة الوظيفية ، باعتبارها أساساً للتعامل مع الموظفين فهي الأساس في حركتهم وتنقلاتهم .

مادة (٣) : إلا أن هذا لا يمنع إذا اقتضت الحاجة منح بدل نقل إضافي ، مساوياً لبدل النقل النظامي للموظفة إذا كانت طبيعة عملها تقتضي ذلك ، وهذا راجع لإدارة الجمعية في تحديد مدى الحاجة لأصرف هذا البدل مع مقياس ما يقوم به الموظفة من عمل خارج مكتبها وعدد مرات المراجعة اليومية ... إلخ .

مادة (٤) : يتم وقف صرف بدل النقل فوراً عن الموظفة عند توفير الجمعية وسائل نقل مناسبة ، ويقطع من بدل النقل الفترة التي تم استخدام سيارات الجمعية فيها من قبل الموظفات .

مادة (٥) : لا يحق للموظفة أن تتقاضى بدل النقل عن فترة الإجازة بدون راتب.

ثانياً : الجدول :

المراتب	قيمة البدل (شهرياً)
الأولى	١٠٠٠ ريال
الثانية	٥٠٠ ريال
الثالثة	٤٠٠ ريال
الرابعة	٣٠٠ ريال
الخامسة	٢٠٠ ريال



جمعية الراحدة
النسائية الراحدة

المملكة العربية السعودية

جمعية الراحدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)

٢ / بدل الانتداب:

أولاً : تصميم بدل الانتداب ...

مادة (٦) : متى احتاجت الجمعية إلى انتداب موظفات في مهمات خارج مدينة عمله، فإنه الموظفة تستحق بدل انتداب مقابل ذلك .

مادة (٧) : يتم حساب بدل الانتداب وفق التنظيم التالي :

● تستحق الموظفة المنتدبة ١٠٠% من استحقاقها في الجدول أدناه ، ويستثنى من ذلك الحالات التالية :

● إذا تم تأمين السكن - من قبل الجمعية أو الجهة المنتدب إليها - فإنه يخصم ٣٠% من بدل الانتداب .

● إذا تم تأمين السكن والمأكل والمشرب - من قبل الجمعية أو الجهة المنتدب إليها - فإنه يخصم ٤٠% من بدل الانتداب .

● إذا تم تأمين السكن والمأكل والمشرب والمواصلات الداخلية - من قبل الجمعية أو الجهة المنتدب إليها - فإنه يخصم ٣٠% من بدل الانتداب .

● يضاف إلة استحقاق الموظفة لبدل الانتداب تكاليف محرماً .

مادة (٨) : لا يشتمل البدل على قيمة تذكرة السفر - من وإلى الجهة المنتدب إليها الموظفة -، حيث توفرها الجمعية في جميع الحالات .

ثانياً : الجدول ...

نوع التذكرة	بدل الانتداب عن اليوم الواحد	المستويات الوظيفية
سياحية	١٠٠٠ ريال	الأولى
سياحية	٥٠٠ ريال	الثانية
سياحية	٤٠٠ ريال	الثالثة
سياحية	٣٠٠ ريال	الرابعة
-	-	الخامسة

٤/ بدل العمل الإضافي :

أولاً : تصميم بدل العمل الإضافي ...

مادة (٩) : متى احتاجت الجمعية إلى تشغيل موظفات في أوقات عمل إضافية نتيجة لضغط العمل أو ظروف طارئة اقتضتها مصلحة العمل ، فيصرف للذين قاموا بهذه المهمة بدل ساعات العمل الإضافية .

مادة (١٠) : لا يتم احتساب بدل عمل إضافي للأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسئولية في الإدارة ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب الصلاحية على الموظفات ، مثل : (المديرية التنفيذية) .

مادة (١١) : التكاليف بالعمل الإضافي يجب أن يصدر بقرار من المديرية التنفيذية -أو من تفوضه -، ولا يجوز تشغيل الموظفات أوقات إضافية دون صدور القرار المشار إليه .

مادة (١٢) : تعمل إدارات ووحدات الجمعية المختلفة على الحد من تشغيل الموظفات أوقات إضافية إلا في حالات الضرورة القصوى وذلك للحد من النفقات .

مادة (١٣) : لا يتم تشغيل الموظفات والموظفات لأكثر من (١١) ساعة يومياً ، شاملة ساعات العمل الرسمية والإضافية ، إلا في حال موافقة الموظفة الخطية .

ثانياً : الجدول ...

أ- لجميع فئات الموظفات في الجمعية أثناء الدوام الرسمي :

$$\frac{\text{الراتب الأساسي} \times \text{عدد ساعات العمل الإضافية الفعلية} \times ١,٥}{\text{عدد الساعات المتفق عليها شهرياً}}$$

ب- يتم حساب ساعات العمل الإضافي في الأعياد وأيام الراحة ، على النحو التالي :

$$\frac{\text{الراتب الأساسي} \times \text{عدد ساعات العمل الإضافية الفعلية} \times ٢}{\text{عدد الساعات المتفق عليها شهرياً}}$$



جمعية الرائدة
النسائية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية

جمعية الرائدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)

٥/ التأمين الطبي :

أولاً :

مادة (١٤) : تقوم الجمعية بالتأمين الطبي عن جميع الموظفين- والعاملات بدوام كامل - لديها بحيث يتمكنون من الحصول على الرعاية الطبية اللائقة .
مادة (١٥) : تختار الجمعية من شركات التأمين ما يتوافر فيه المصداقية وجودة الخدمات

ثانياً : الجدول :

المستويات الوظيفية	فئة التأمين الطبي عن الموظفة
الأولى	A
الثانية	A
الثالثة	C
الرابعة	C
الخامسة	C

٦/ نهاية الخدمة :

مادة (١٦) : تقوم الجمعية - إذا انتهت علاقة العمل - بدفع مكافأة إلى الموظفة عن مدة خدمتها .

مادة (١٧) : تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس :

المقابل	الاستحقاق
عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى	أجر نصف شهر
عن كل سنة من السنوات التالية للخمس الأولى	أجر شهر كامل

ويتخذ (الأجر الأخير من الراتب الأساسي) أساساً لحساب المكافأة ، وتستحق الموظفة مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضته منها في العمل .



جمعية الراءدة
النسائية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية

جمعية الراءدة النسائية الاجتماعية

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (828)

مادة (١٨) : إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة الموظفة ، فإنها تستحق في هذه الحالة :

المقابل	الاستحقاق
بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات	ثلث المكافأة
إذا زادت مدة خدمتها على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات	ثلثي المكافأة
إذا بلغت مدة خدمتها عشر سنوات فأكثر	كامل المكافأة

مادة (١٩) : يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر - الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة - جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن التسويق وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى الموظفة وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص .

٧/ البدلات الأخرى ...

مادة (٢٠) : من المعلوم أن الموظفة لا تستحق أي بدل آخر غير ما ذكر أعلاه من البدلات

مادة (٢١) : يحق لمجلس إدارة الجمعية أن يحدد بدلات أخرى دائمة أو مؤقتة متى ما رأى المصلحة في ذلك ، مثل بدل طبيعة عمل أو بدل هاتف ... أو نحوها ، بحيث يصدر بذلك قرار إداري .