



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



# سياسه سلم الرواتب



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## الفهرس

- المقدمة
- أهداف اللائحة
- الرواتب:
- تعريفات
- أحكام عامة .....
- أسس إعداد سلم الرواتب.
- تصميم سلم الرواتب.
- المزايا والبدلات .
- بدل سيارة .
- بدل سكن .
- بدل اتصال .
- بدل الانتداب
- التأمين الطبي .



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## المقدمة:

تعمل الجمعيه على توفير بيئة عمل نموذجية تساعد على تحقيق مستوى متميز من الأداء وتحقيق الرسالة التي من أجلها أنشأت الجمعية ومع تطور مفاهيم الموارد البشرية وأثرها على تحسين الأداء والإنتاجية أصبح يحكم على نجاح أي منظمة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وحسن أدائهم لأعمالهم وكيفية استثمار رأس المال البشري. وتبدأ عملية تطوير الأداء بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي ومتطلبات أداء المنظمة ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء لتحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء ومن ثم يتم اتخاذ الإجراءات والخطوات المناسبة لتطوير الأداء ومن ثم تعديل النظام بشكل مستمر عن طريق تعديل نظام المكافآت والحوافز كما يمكن تغيير مواقع الموظفين وتدريبهم للعمل بروح الفريق وبعد ذلك يتم إعادة التقييم لقياس أثر تلك التعديلات على تحسين الأداء وتطبيق نظام عادل مثالي للأجور والتعويضات يعمل على تحقيق بعض متطلبات بيئة العمل النموذجية.

وتدرك الجمعيه أن هناك الكثير من الأمور التي تتطلب وجود نظام الأجور والتعويضات ومنها ضمان العدالة بين الموظفين. حيث أن نظام الأجور الجيد يحدد أجور الموظفين بناء على أهمية ومحتوى الوظائف التي يشغلونها. فيقلل بذلك العوامل الشخصية وغير المهنية في تحديد الأجر والزيادات وما إلى ذلك. كما يساعد وجود نظام فعال للأجور على زيادة دافعية الموظفين وحماسهم للعمل.

## أهداف اللائحة:

تهدف هذه اللائحة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلووة حسب سلم الرواتب المعمول به في الجمعية، بحيث يعرف كل موظف ما له وما عليه.
2. إعداد أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة من خلال اللائحة الشاملة بحيث يسهل متابعة كل الإجراءات والمعاملات وقياس مستوى مطابقتها لللائحة من عدمه وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب.
3. تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل وترسيخ ولاءهم للجمعية.



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## الرواتب

### تعريفات:

**المادة (1):** يقصد بالمصطلحات الواردة في مشروع سلم الرواتب المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض سياق النص غير ذلك.

المصطلح	التعريف
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية
المدير التنفيذي	المدير التنفيذي للجمعية
إدارة الموارد البشرية	وهي الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية في الجمعية
الوزارة	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
اللائحة	لائحة الرواتب والأجور والبدلات النقدية الخاصة بالجمعية
الموظف	كل من يعمل لدى الجمعية وتحت إدارتها وإشرافها بدوام كامل مقابل راتب شهري، أيا كانت التسمية التي تطلق عليه
الراتب الأساسي	هو الراتب المحدد ضمن سلم الرواتب، سواء استخدم تعبير راتب أو أجر
الاجر	كل ما يعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد العمل المبرم معه مهما كان نوع هذا الأجر

### أحكام عامة:

**المادة (2):** يطبق سلم الرواتب والمزايا النقدية على كل من يعمل في الجمعية متعاقداً، سواء كان معيناً بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

**المادة (3):** يسري العمل بسلم الرواتب فور استكمال الإجراءات النظامية.

**المادة (4):** لا يخل سلم الرواتب بما للموظف من حقوق مكتسبة. بموافقة صاحب الصلاحية التعيين على راتب أعلى من أول مربوط للمرتبة حسب النظام في ذلك.

**المادة (5):** يحتسب الشهر (30) يوماً عند احتساب كل من حقوق الجمعية والموظف لأي منهما اتجاه الآخر.

**المادة (6):** يتم التعيين حسب المستويات الوظيفية على أول مربوط المرتبة كقاعدة عامة وبحق لإدارة الجمعية.

**المادة (7):** يمكن تعيين الموظف على مرتبة مالية أكبر من المقررة في سلم الرواتب كحالة استثنائية فقط باعتماد أصحاب الصلاحية.

**المادة (8):** لا يستحق الموظف بدل النقل أثناء تمتعه بالإجازة السنوية، وإدارة الجمعية حسم ما يقابل الإجازات



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



**المادة (٩):** تراعى الضوابط الواردة تحت بند الإركاب عند منح تذاكر السفر للموظفين.

**المادة (١٠):** للمدير التنفيذي كامل الصلاحية في تقرير مبدأ منح العلاوة السنوية من عدمه أو من يتم تكليفه العمل السارية في المملكة يطبق قانون العمل

**المادة (١١):** إذا وجد أي تعارض بين أحكام سلم الرواتب والقواعد المنظمة لمنح المزايا النقدية، وبين لائحة تنظيم العمل في الجمعية تطبق لائحة تنظيم العمل، وإذا وجد تعارض بين لائحة تنظيم العمل في الجمعية وقوانين العمل السارية في المملكة يطبق قانون العمل.

**المادة (١٢):** إذا وصل الموظف لآخر مربوط، مرتبته فإنه يمكن عند استحقاقه للعلاوة السنوية التالية تثبيته مباشرة على أقرب مربوط إلى درجته في المرتبة التي تلي مرتبته ضمن المستوى الوظيفي الذي يعمل فيه .. ولا يجوز تثبيته على مرتبة أعلى في مستوى وظيفي آخر إلا بترقيته ووفق الضوابط المنظمة لها.

**المادة (١٣):** إذا وصل الموظف لآخر مربوط مرتبته عندها تقف العلاوة السنوية.

## أسس إعداد سلم الرواتب

**المادة (١٤):** التصنيف الوظيفي

بهدف تنظيم إعداد سلم الرواتب للجمعية، تم الأخذ بالخطوات التالية:

- تصنيف أنشطة وأعمال الجمعية في عدد من المستويات الوظيفية.
- تحديد مستوى هذه الوظائف على الهرم الإداري للجمعية من خلال تحديد موقعها على الخريطة التنظيمية.
- تصميم سلم الرواتب بشكل يتماشى مع التصنيف الوظيفي والهيكل التنظيمي.

**المادة (١٥):** المستويات الوظيفية

تم تحديد المستويات الوظيفية في الجمعية وذلك بعد حصر كافة الأعمال والأنشطة التي تقوم بها أو تحتاجها إلى المستويات التالية:

- المستوى الأول: الوظائف العليا
- المستوى الثاني: الوظائف الإشرافية والتخصصية
- المستوى الثالث: الوظائف التنفيذية
- المستوى الرابع: الوظائف الخدمية



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## تصميم سلم الرواتب:

**المادة (١٦):** يتم تطبيق سلم الرواتب علي أساس سياسته سلم الرواتب (بما تتضمنه من مواد ) المدرجه تفصيلا في اللوائح والسياسات

**المادة (١٧):** السلم الوظيفي محدد في سياسته المفصله لسلم الرواتب .

- الراتب ضمن سياسته للمتعاقدين على أساس الدوام الكامل أما المتعاقدين على أساس جزئي في الفترة الصباحية يطبق عليهم ٦٠٪ من الراتب الأساسي
- المتعاونون في الفترتين الصباحية أو المسائية يطبق عليهم نظام الأجر المقطوع الذي يقره مجلس الإدارة.

## المزايا والبدلات

**المادة (١٧):** كافة المزايا المحددة بهذه اللائحة تخص الموظفين المتعاقدين ولا تشمل المتعاونين دوام جزئي).

**المادة (١٨):** تم تحديد بدل سيارة للموظفين في حالة تطلب العمل إلى خروج الموظف من الجمعية بشكل متكرر دون توفر وسائل نقل من وإلى مواقع العمل، وذلك على النحو التالي:

الخروج	التكرار الاسبوعي	قيمه البديل
خروج متكرر	اكثر من ثلاث مرات	750
خروج شبه متكرر	من مرتين الي ثلاثه	450
خروج قليل	مره واحده	150

## بدل السكن:

**المادة (١٩):** إذا لم توفر الجمعية السكن المناسب للموظفين لديها فأنها تمنح العامل بدل سكن نقدي حسب الآتي ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل:

أ- يمنح العامل السعودي في السنة بدل سكن يعادل رواتب ثلاثة رواتب أساسية إذا كان متزوجاً.

ب المتعاقد الأعزب إن كان سعودي أو واقد بدل سكن ما يعادل راتب أساسي شهريين.

ج- يمنح العامل غير السعودي أو الوافد بدل سكن حسب ما ينص عليه العقد المبرم بينه وبين الجمعية،

بحيث لا يتجاوز بدل السكن عن ثلاثة رواتب أساسية.

**المادة (٢٠):** إذا تم صرف بدل السكن مقدماً فإنه لا يسترد في حالة انتهاء الخدمة لأي من الأسباب التالية:

أ - انتهاء الخدمة بسبب العجز الصحي.

ب انتهاء عقد عمل السعودي أو الوافد من قبل الجمعية قبل انتهاء مدته بدون ارتكابه لأية مخالفة للنظام.



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## بدل اتصال

**المادة (٢١):** تم تحديد بدل اتصال للموظفين في حالة تطلب العمل إلى إجراء مكالمات هاتفية بشكل متكرر وذلك بقيمة 150 ريال إذا كان الاتصال مستمر أو مقابل الفواتير الفعلية.

## بدل الانتداب

**المادة (٢٢):** قد تحتاج الجمعية إلى انتداب موظفين في مهمات داخلية أو خارجية، ومن اطلعنا على كيفية التوظيف مع مهمات الانتداب من قبل المنشآت الأخرى، نورد أدناه بدل الانتداب وضوابطه.

المستوي الوظيفي	البدلات الداخليه	البدلات الخارجيه
الإداره التنفيذيه	750	1500
الإشراف الإداري	500	1000
الوظائف الأخرى	350	750

## المادة (٢٣): ضوابط منح بدل الانتداب:

- إذا تم تأمين السكن من قبل الجهة المنتدب إليها الموظف فإن بدل الانتداب يخفض بنسبة ٥٠% .
- إذا تم تأمين السكن والمأكل والمشرب من قبل الجهة المنتدب إليها الموظف يخفض بدل الانتداب بنسبة ٦٠% .
- إذا تم تأمين السكن والمأكل والمشرب والمواصلات الداخلية من قبل الجهة المنتدب إليها الموظف فإن بدل الانتداب يخفض بنسبة ٧٠% .
- لا يشمل بدل الانتداب قيمة تذكرة السفر من وإلى الجهة المنتدب إليها الموظف حيث توفرها الجمعية.



الجمعية التعاونية للأعمال البحرية  
COOPERATIVE MARITIME BUSINESSES ASSOCIATION

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## التأمين الطبي

**المادة (٢٤):** يتم التأمين الطبي على الموظفين (يتضمن الزوجه والأبناء) المتعاقدين رسمياً المسجلين لحساب الجمعية في التأمينات الاجتماعية وذلك كالتالي:

- أن يكون عمره أقل من (٦٠) سنة) باستثناء الاستقطاب.
- يتم التأمين على مكفولي الجمعية الذين لديهم إقامة سارية المفعول.
- يحق للموظف رفع فئة التأمين الطبي بشرط أن يتكفل بدفع التكاليف المترتبة. ويتم التأمين على الفئات حسب المستويات الوظيفي على النحو التالي:

الفئة	المستوي الوظيفي
أ	الإدارة التنفيذية
ب	الإشراف الإداري
ج	الوظائف الأخرى