



جمعية عون لعلاج وتأهيل
مدمني المخدرات بمنطقة عسير
Aoun Association for the Treatment
& Rehabilitation of Drug Addicts

لائحة الرواتب و الأجور



حي ذره، أبها، عسير
62521



Info@awn.org.sa



0502407666



awn.org.sa



الفهرس

2	المقدمة
3	أهداف اللائحة
	 الفصل الأول: 4
4	تعريفات
5	أحكام عامة
6	أسس إعداد سلم الرواتب
7	تصميم سلم الرواتب
10	المزايا والبدلات
10	بدل النقل
10	بدل سكن
11	بدل الانتداب
12	التأمين الطبي
13	بدل تخصص فني
13	اعتماد مجلس الإدارة





المقدمة

تعمل جمعية عون على توفير بيئة عمل نموذجية تساعد على تحقيق مستوى متميز من الأداء وتحقيق الرسالة التي من أجلها أنشأت الجمعية. ومع التطور لمفاهيم 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 جمعية عون أن هناك الكثير من الأمور التي تتطلب وجود نظام للأجور 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:

١. تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية، وتوضيح آليات المكافأة والعلاوة حسب سلم الرواتب المعمول به في الجمعية، بحيث يعرف كل موظف ما له وما عليه.
٢. 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.
٣. تشجيع الموظفين على تنمية أنفسهم والتفاني في العمل وترسيخ ولاءهم للجمعية.

الفصل الأول: الرواتب

تعريفات

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

المصطلح	التعريف
الجمعية	جمعية عون
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية
المدير التنفيذي	المدير التنفيذي للجمعية
إدارة الموارد البشرية	وهي الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية في الجمعية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الوزارة
لائحة الرواتب والأجور والبدلات النقدية الخاصة بالجمعية	اللائحة
كل من يعمل لدى الجمعية وتحت إدارتها وأشرافها بدوام كامل مقابل راتب شهري، أيا كانت التسمية التي تطلق عليه	الموظف
هو الراتب المحدد ضمن سلم الرواتب، سواء استخدم تعبير راتب أو أجر	الراتب الأساسي
كل ما يعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد العمل المبرم معه مهما كان نوع هذا الأجر	الأجر

أحكام عامة

المادة (٢): يطبق سلم الرواتب والمزايا النقدية على كل من يعمل في الجمعية متعاقدًا، سواء كان معيّنًا بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

المادة (٣): يسري العمل بسلم الرواتب فور استكمال الإجراءات النظامية.

المادة (٤): لا يخل سلم الرواتب بما للموظف من حقوق مكتسبة.

المادة (٦): يحتسب الشهر (٣٠) يوماً عند احتساب كل من حقوق الجمعية والموظف لأي منهما تجاه الآخر.

المادة (٧): يتم التعيين حسب المستويات الوظيفية على أول درجات المرتبة كقاعدة عامة ويحق لإدارة الجمعية - بموافقة صاحب الصلاحية - التعيين على راتب أعلى من أول درجة للمرتبة حسب النظام في ذلك.

المادة (٨): يمكن تعيين الموظف على مرتبة مالية أكبر من المقررة في سلم الرواتب كحالة استثنائية فقط باعتماد أصحاب الصلاحية.

المادة (٩): لا يستحق الموظف بدل النقل أثناء تمتعه بالإجازة السنوية، لإدارة الجمعية حسم ما يقابل الإجازات الأخرى من بدل النقل.

المادة (١٠): تراعى الضوابط الواردة تحت بند الإركاب عند منح تذاكر السفر للموظفين.

المادة (١١): للمسؤول التنفيذي كامل الصلاحية في منح العلاوة السنوية من عدمه أو من يتم تكليفه من الإدارة التنفيذية.

المادة (١٢): إذا وجد أي تعارض بين أحكام سلم الرواتب والقواعد المنظمة لمنح المزايا النقدية، وبين لائحة تنظيم العمل في الجمعية: تطبيق لائحة تنظيم العمل، وإذا وجد تعارض بين لائحة تنظيم العمل في الجمعية و قوانين العمل السارية في المملكة يطبق قانون العمل.

المادة (١٣): إذا وصل الموظف لآخر درجة في السلم فإنه يمكن -عند استحقاقه للعلاوة السنوية التالية- تثبيته مباشرة على أقرب درجة في المرتبة التي تليها -ضمن المستوى الوظيفي الذي يعمل فيه ، ولا يجوز تثبيته على مرتبة أعلى في مستوى وظيفي آخر إلا بترقية، ووفق الضوابط المنظمة لها.

المادة (١٤): إذا وصل الموظف لآخر درجة في أعلى سلم عندها تقف العلاوة السنوية.

أسس إعداد سلم الرواتب

المادة (١٥): 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 (١٦): 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 التنفيذية
 - المستوى الثاني: الوظائف الإشرافية والتخصصية و الفنية
 - المستوى الثالث: الوظائف الخدمية





تصميم سلم الرواتب

المادة (١٧): أعد سلم الرواتب بناءً على الأسس التي سبق الإشارة إليها، وبما يتلاءم مع الهيكل التنظيمي وفق ما يلي:

- قسّم السلم إلى ثلاث مستويات وظيفية و خمس مراتب.
- أعطى لكل مستوى حد أدنى و حد أعلى - وبينهما حدود الزيادة السنوية الكاملة لمدة عشرة سنوات.
- تحتوي كل مرتبة على عشر درجات تحدد مقدار الراتب.
- احتسب الفارق بين أول درجة وآخر درجة على أساس نسب مئوية ممثلة في علاوات سنوية تعطى على فترة عدة سنوات قادمة، مع ترك الخيار بتوزيع هذه النسب حسب فئات التقييم للأداء الوظيفي دون أن يؤثر على تركيبة سلم الرواتب.



المادة (١٨): يحدد الجدول المرافق السلم الوظيفي في جمعية عون:

م	الفئة	المسمى الوظيفي	الرتبة	الوصف	المرتبة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
1	الإدارة التنفيذية	المدير التنفيذي	A	إدارة أكثر من وحدة أو برنامج	5	8000	12000
2	الإشراف الإداري	مشرف البرامج العلاجية والإدارية المالية	B	ذات اختصاص فني ومسئولية إشرافية	4	5200	7800
		محاسب - أخصائي نفسي باحث اجتماعي - مشرف مشروع - مرشد تعافي أخصائي تنمية موارد مالية أخصائي اتصال مؤسسي	C	ذات اختصاص فني ومسئولية تنسيقية	3	4500	6750
3	إداري / فني	مساعد إداري / مساعد مشروع	D	مناصب متخصصة وإدارية	2	3000	4500
		مراسل / عامل / سائق	F	فئة عمالية	1	1000	1500

● الراتب الأساسي ضمن الجدول أعلاه 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 أو اللجنة التنفيذية .

المادة (٢٠): الفارق بين كل درجة وأخرى يساوي ٥% من مربوط الدرجة التي تسبقها وكما هو موضح بالجدول

رتبة	الحد الأدنى	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	الحد الأعلى
٥	٨٠٠٠	٨٠٠٠	٨٤٠٠	٨٨٠٠	٩٢٠٠	٩٦٠٠	١٠٠٠٠	١٠٤٠٠	١٠٨٠٠	١١٢٠٠	١١٦٠٠	١٢٠٠٠
٤	٥٢٠٠	٥٢٠٠	٥٤٦٠	٥٧٢٠	٥٩٨٠	٦٢٤٠	٦٥٠٠	٦٧٦٠	٦٧٦٠	٧٠٢٠	٧٢٨٠	٧٨٠٠
٣	٤٥٠٠	٤٥٠٠	٤٧٢٥	٤٩٥٠	٥١٧٥	٥٤٠٠	٥٦٢٥	٥٨٥٠	٦٠٧٥	٦٣٠٠	٦٥٢٥	٦٧٥٠
٢	٣٠٠٠	٣٠٠٠	٣١٥٠	٣٣٠٠	٣٤٥٠	٣٦٠٠	٣٧٥٠	٣٩٠٠	٤٠٥٠	٤٢٠٠	٤٣٥٠	٤٥٠٠
١	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٥٠	١١٠٠	١١٥٠	١٢٠٠	١٢٥٠	١٣٠٠	١٣٥٠	١٤٠٠	١٤٥٠	١٥٠٠

المحدد أدناه.

المزايا والبدلات

المادة (٢١): كافة المزايا المحددة بهذه اللائحة تخص الموظفين المتعاقدين ولا تشمل المتعاونين (دوام جزئي).



بدل النقل

المادة (٢٢): تم تحديد بدل سيارة للموظفين في حالة تطلب العمل إلى خروج الموظف من الجمعية بشكل متكرر دون توفر وسائل نقل من وإلى مواقع العمل، بمقدار (400) ريال.

بدل سكن

المادة (٢٣): إذا لم توفر الجمعية السكن المناسب للموظفين لديها فإنها 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 وافد بدل سكن ما يعادل راتب أساسي شهرين.
- 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 (٢٤): 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 دون ارتكابه أية مخالفة للنظام.



بدل الانتداب

المادة (٢٥): قد تحتاج الجمعية إلى انتداب موظفين في مهمات داخلية أو خارجية، ومن اطلعنا على كيفية التوظيف مع مهمات الانتداب من قبل المنشآت الأخرى، فقد تم تحديد بدل انتداب كالتالي.

المستوى الوظيفي	بدل الانتداب
الإدارة التنفيذية	600
الإشراف الإداري	500
الوظائف التنفيذية والخدمية	400

- لا يشمل بدل الانتداب قيمة تذكرة السفر من وإلى الجهة المنتدب إليها الموظف حيث توفرها الجمعية.
- في حال كان الانتداب خارج المنطقة توفر الجمعية (تذاكر طيران ، تكاليف السكن ، تكاليف التنقل)
- في حال كان الانتداب داخل المنطقة توفر الجمعية (تكاليف النقل)

التأمين الطبي

المادة (٢٦): يتم التأمين الطبي على كافة الموظفين المتعاقدين بدوام كامل وفق الشروط التالية:

- أن يكون عمره أقل من (٦٠ سنة) باستثناء الاستقطاب.

- يتم التأمين على مكفولي الجمعية الذين لديهم إقامة سارية المفعول.
- تلتزم المنشأة بالتأمين على كافة الموظفين المتعاقدين بدوام كامل وأفراد أسرهم (الزوجة أو الزوجات ، الأبناء حتى سن ٢٥ سنة والبنات غير المتزوجات غير العاملات) حسب ما ينص عليه مجلس الضمان الصحي (لا يشمل المتعاونين)

ويتم التأمين على الفئات حسب المستويات الوظيفي على النحو التالي:

المسمى الوظيفي	الفئة
المدير التنفيذي، الأمين العام	أ
المشرفين ورؤساء الأقسام	ب
الاختصاصين ووظائف الدعم والخدمة	ج

بدل تخصص فني

المادة (٢٧): يتم إضافة (٢٠٪) على أساسى الراتب بعد موافقة صاحب الصلاحية للوظائف التالية :

- أخصائي نفسي
- أخصائي اجتماعي



جمعية عون لعلاج وتأهيل
مدمني المخدرات بمنطقة عسير
Aoun Association for the Treatment
& Rehabilitation of Drug Addicts

• مرشد تعافي
لمن يباشرون الحالات بشكل مستمر ويعتبر هذا البديل ميزة تحفيزية لهم

اعتماد مجلس الإدارة
تم اعتماد اللائحة في اجتماع مجلس الإدارة الرابع لعام ٢٠٢٤م

