

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

لائحة الرواتب والأجور بمؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

لائحة الرواتب والأجور	عنوان الوثيقة
س ١٠	الرقم
مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية	الجهة
توفير القواعد والإجراءات التي تحكم العلاقة بين المؤسسة والعمليين بها	الهدف
الأول	رقم الاصدار
٢٠٢٣/١٠/٠١ م	تاريخ الاصدار
يشمل نطاق هذه اللائحة إجراءات وشروط توظيف العمالة وتحديد حقوقها وواجباتها كما تشمل نظام الأجور والإجازات والترقيات والمكافآت والجزاءات	النطاق
- اللائحة الأساسية . - سياسة حفظ الوثائق والسجلات واتلافها. - قانون العمل.	الارتباط
المدير التنفيذي ، أمين سر المجلس أ/ عبدالعزیز سعيد آل حثول	الإعداد
مجلس الأمناء	الاعتماد
الاسم	
المنصب	
رئيس مجلس الأمناء	
نائب الرئيس	
عضو مجلس	
عضو مجلس	
عضو مجلس	
عضو مجلس	
عضو مجلس	
عضو مجلس	
اعتمد هذه اللائحة في الاجتماع (الثالث) في دورته (الأولى) في ٢٠٢٣/١٠/٠١ م	دورية المراجعة
يتم مراجعة هذه السياسة كل أربع سنوات من تاريخ اعتمادها	



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الفهرس

الباب الأول: أسس إعداد اللائحة

الباب الثاني: لائحة الرواتب والأجور

((قرار مجلس الأمناء))

أولاً: تعريفات عامة

ثانياً: هيكلية سلم الرواتب والأجور

ثالثاً: الرواتب المقابلة للمراتب والدرجات

رابعاً: بداية التعيين

خامساً: تسكين الموظفين القائمين على رأس العمل

الباب الثالث: الترقيات والعلاوات

أولاً: الترقيات والعلاوات السنوية

ثانياً: الترقيات الاستثنائية

الباب الرابع: البدلات

أولاً: بدل السكن

ثانياً: بدل المواصلات

ثالثاً: بدل الاتصالات

رابعاً: البدلات الأخرى



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الباب الأول

أسس إعداد اللائحة

تم الأخذ بعين الاعتبار عند إعداد لائحة الرواتب والأجور والبدلات الأسس الآتية:

١. إيجاد قواعد ثابتة لأوضاع موظفي المؤسسة:

تختلف الوظائف المحددة في الهيكل التنظيمي لكل منشأة من ناحية التخصص والمستوى التعليمي والمزايا المالية، لذا يلزم وضع سلم للرواتب يشمل جميع هذه الوظائف وإن كانت شاغرة، لبيان المستوى الوظيفي والمزايا المالية بكل وظيفة من هذه الوظائف حسب معطيات محددة.

٢. الفرز والتصنيف العلمي للوظائف:

عمدت اللائحة إلى تصنيف الوظائف إلى مستويات إدارية في كل مستوى عدد من المراتب ليتسنى وضع معايير خاصة لكل مرتبة، سواء من حيث بداية الراتب أو الترقية السنوية أو غير ذلك من المزايا، وقد وزعت الوحدات الإدارية إلى ١٥ مرتبة حسب الجدول الآتي:

المرتبة	الوحدة الإدارية
١٥/١٤	الإدارة القيادية
١٣/١٢/١١	الإدارة العليا
١٠/٩/٨	الإدارة التنفيذية
٧/٦/٥/٤/٣	الوظائف التنفيذية
٢/١	المستخدمون والعمال



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

٣. الربط بين اللائحة والهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي:

أوجدت اللائحة ارتباطاً وثيقاً بين بنودها وموادها من جهة وبين الهيكل التنظيمي وبطاقات التوصيف الوظيفي التي تم إعدادها للمؤسسة من جهة أخرى، حيث أنه تم ترتيب الوظائف في السلم حسب المنصب والمؤهلات اللازمة لشغل هذا المنصب تنازلياً وذلك بالاعتماد على المؤهلات والخبرات الموجودة والمعتمدة في الوصف الوظيفي.

٤. الاختلاف بين مزايا الموظفين على رأس العمل قبل اعتماد سلم الرواتب ومزايا الموظفين العاملين بعد اعتماده:

تمت مراعاة أن يشمل سلم الرواتب الجديد جميع المزايا المالية والمهنية للوظائف المشابهة في السوق بحيث يتم تسكين منسوبي المؤسسة في الوظائف المناسبة المحددة في سلم الرواتب مع مراعاة وجود المرونة الكافية مع عمليات الزيادة والعلاوات المستقبلية لهم.



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الباب الثاني

لائحة الرواتب والأجور

قرار مجلس الأمناء

إلى منسوبي المؤسسة:

بعد الاطلاع على مشروع لائحة الرواتب والأجور والبدلات النقدية.

وبما له من صلاحيات.

يقرر ما يلي:

المادة ١: تعتمد لائحة الرواتب والأجور والبدلات النقدية بالمؤسسة وفق الصيغة المرفقة.

المادة ٢: يتم العمل بهذه اللائحة بدءاً من تاريخ اعتمادها.

المادة ٣: تلغى هذه اللائحة كل ما يتعارض مع نصوصها من لوائح أو قرارات أو تعليمات سابقة بخصوص الرواتب والأجور والبدلات النقدية.

مادة ٤: يتم تبليغ بنود هذه اللائحة لكافة إدارات المؤسسة.

مادة ٥: المسؤول التنفيذي وقسم الموارد البشرية مسؤول عن تطبيق بنود هذه اللائحة.

مادة ٦: كل ما لم يرد به نص في هذه اللائحة فيما يتعلق بالرواتب، يتم الرجوع فيه إلى نظام العمل الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

رئيس مجلس الأمناء

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الخيرية





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

أولاً : تعريفات عامة :

المؤسسة	مؤسسة محمد حزام بن فاهده الخيرية
مجلس الأمناء	مجلس أمناء المؤسسة .
المسؤول التنفيذي	المسؤول التنفيذي للمؤسسة
قسم الموارد البشرية	هو القسم المسؤول عن الموارد البشرية في المؤسسة
إدارة الشؤون المالية	وهي الإدارة المسؤولة عن الشؤون المالية في المؤسسة
النظام	نظام العمل والتنمية الاجتماعية المعتمد في المملكة العربية السعودية والصادر بالمرسوم الملكي رقم ٤٦/م لسنة ١٤٣٦هـ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له واللائحة التنفيذية الملحقه به.
الوزارة	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية
اللائحة	لائحة الرواتب والأجور والبدلات النقدية الخاصة بالمؤسسة
الموظف	هو كل من يعمل بالمؤسسة (موظف /موظفة) وهو نفسه العامل المذكور في نظام العمل المعتمد في المملكة العربية السعودية
سلم الرواتب والأجور	يمثله الجدولان رقم ٣ و ٤ المرفقان بهذه اللائحة واللذان يحددان الراتب الشهري الأساسي لكل مرتبة.
الراتب	الراتب الأساسي للموظف غير شامل للبدلات والتعويضات والزيادات والمدرج رقمه في سلم الرواتب
البدل أو التعويض	ما يتقاضاه الموظف خارج سلم الرواتب والأجور ووفقاً للأحكام الخاصة بالمؤسسة





الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

ثانياً : هيكله سلم الرواتب والأجور :

مادة ٢ تصنيف الوظائف

لأغراض صرف الرواتب والأجور وكما هو محدد في الجدول رقم ٢ تصنف كافة الوظائف في المؤسسة وفق ما يلي:

١. ينقسم سلم الرواتب والأجور إلى خمسة مستويات للوحدات الإدارية.
٢. ينقسم سلم الرواتب والأجور إلى ١٥ مرتبة وتضم هذه المراتب جميع مستويات الوحدات الإدارية.
٣. تبدأ المراتب من المرتبة الأدنى وهي المرتبة رقم ١ وتنتهي في المرتبة الأعلى وهي المرتبة رقم ١٥ وفقاً لما يأتي ذكره في المادة التالية.
٤. تحتوي كل مرتبة على حد أعلى وحد أدنى يحدد مستويات الرواتب والأجور.

مادة ٣ الوظائف حسب المسمى الوظيفي

توزيع الوظائف حسب مسمى الوظيفة كما يوضحها الجدول رقم 2 وذلك على النحو التالي:

مستوى الوحدة الإدارية	المرتبة	الوظائف
الإدارة القيادية	١٥	المسؤول التنفيذي
	١٤	مساعد المسؤول التنفيذي
الإدارة العليا	١٣	مراجع داخلي ، مدير إدارة
	١٢	مراجع داخلي مدير إدارة ، مدير فرع ، مستشار
	١١	مراجع داخلي ، مدير فرع مستشار
الإدارة التنفيذية	١٠	مشرف ، رئيس قسم ، رئيس حسابات ، مراقب مالي ، مدير مكتب ، المدير المالي .
	٩	مدير مكتب ، مشرف ، رئيس قسم ، رئيس حسابات ، مراقب مالي ، مدير مالي .
	٨	مدير مكتب ، مشرف ، رئيس قسم ، رئيس حسابات ، مراقب مالي ، مدير مالي .





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مستوى الوحدة	المرتبة	الوظيفة	الراتب الأساسي	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى
التنفيذية	٦	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق، منسق	٤٦٠٠	٦٠٠٠
الوظائف التنفيذية	٥	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق، منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٤٥٠٠	٥٥٠٠
	٤	أمين صندوق، منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٤٣٠٠	٥٣٠٠
	٣	منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٤٢٠٠	٤٨٠٠
	٢	سائق، حارس، مراسل، مستخدم، عامل	٤١٠٠	٤٥٠٠
المستخدمون	١	سائق، حارس، مراسل، مستخدم، عامل	٤٠٠٠	٤٥٠٠

جدول رقم 3 سلم رواتب وأجور الموظف السعودي

مستوى الوحدة	المرتبة	الوظيفة	الراتب الأساسي	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى
الإدارة العليا	١٢	مدير إدارة، مدير فرع، مراجع داخلي، مستشار	٦٠٠٠	١٠٠٠٠
	١١	مدير إدارة، مدير فرع، مراجع داخلي، مستشار، مدير مالي	٥٠٠٠	٩٠٠٠
الإدارة	١٠	مشرف، رئيس قسم، مهندس مدني، رئيس حسابات، مراقب مالي، مدير	٤٥٠٠	٨٠٠٠





الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

مستوى الوحدة الإدارية	المرتبة	الوظائف
الوظائف التنفيذية	٧	أخصائي ، باحث ، محاسب ، أمين صندوق ، فني البرامج
	٦	أخصائي ، منسق إداري ، منسق ، باحث ، محاسب ، أمين صندوق ، فني البرامج
	٥	سكرتير ، أخصائي ، منسق إداري ، منسق ، باحث ، محاسب ، موظف استقبال ، معقب ، أمين مستودع ، أمين صندوق ، فني البرامج .
تابع الوظائف التنفيذية	٤	سكرتير ، منسق إداري ، منسق ، موظف استقبال ، معقب ، أمين مستودع ، أمين صندوق
	٣	سكرتير ، منسق إداري ، منسق ، موظف استقبال ، معقب ، أمين مستودع
المستخدمون	٢	سائق ، حارس ، مراسل ، مستخدم ، عامل
	١	سائق ، حارس ، مراسل ، مستخدم ، عامل

ثالثاً : الرواتب المقابلة للرواتب والدرجات :

مادة ٤ تنظيم سلم الرواتب

١. وضعت اللائحة مبلغ ٤٠٠٠ ريال كحد أدنى بالنسبة للسعوديين و ١٥٠٠ ريال بالنسبة لغير السعوديين وذلك في الحد الأدنى للمرتبة الأولى.
٢. تم وضع راتب أساسي محدد كبداية لكل مرتبة وفقاً للوحدة الإدارية التي تحدد لها هذه المراتب.
٣. بقرار من صاحب الصلاحية ، يتم تصنيف الموظف عند التعيين أو التسكين في المرتبة المناسبة له في سلم الرواتب والأجور، كما يتم تحديد راتبه الأساسي ضمن النطاق الواقع بين الحد الأدنى





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

والأعلى في كل مرتبة؛ وذلك بناء على الكفايات والمهارات والمؤهلات العلمية والخبرات التي يملكها.

٤. يضع صاحب الصلاحية المعايير والمحددات والآليات التي تنظم عملية تحديد المرتبة والراتب الأساسي المستحق للموظف وفقاً للوظيفة التي يشغلها وبما يتفق مع سلم الرواتب والأجور المعتمد.

٥. يكون سلم الرواتب والأجور للسعوديين كما يوضحه جدول رقم 3 .

٦. يكون سلم الرواتب والأجور لغير السعوديين كما يوضحه جدول رقم 4 .

مستوى الوحدة	المرتبة	الوظيفة	الراتب الأساسي	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى
الإدارة القيادية	١٥	المسؤول التنفيذي	٨٠٠٠	١٣٠٠٠
	١٤	مساعد المسؤول التنفيذي	٧٥٠٠	١٢٠٠٠
الإدارة العليا	١٣	مدير إدارة، مراجع داخلي	٧٠٠٠	١١٠٠٠
	١٢	مدير إدارة، مدير فرع، مراجع داخلي، مستشار، مدير مالي.	٦٥٠٠	١٠٠٠٠
	١١	مدير فرع، مراجع داخلي، مستشار	٦٠٠٠	٩٠٠٠
	١٠	مشرف، رئيس قسم، مهندس مدني، رئيس حسابات، مراقب مالي، مدير مكتب	٥٥٠٠	٨٠٠٠
الإدارة التنفيذية	٩	مشرف، رئيس قسم، مهندس مدني، مدير مكتب، رئيس حسابات، مراقب مالي	٥٢٠٠	٧٥٠٠
	٨	مشرف، رئيس قسم، مدير مكتب، رئيس حسابات، مراقب مالي	٥٠٠٠	٧٠٠٠
	٧	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق	٤٨٠٠	٦٥٠٠





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

الراتب الأساسي		الوظيفة	المرتبة	مستوى الوحدة
الحد الأدنى	الحد الأعلى			
		مكتب ، مدير مالي		التنفيذية
٧٠٠٠	٤٠٠٠	مشرف، رئيس قسم، مهندس مدني، مدير مكتب، رئيس حسابات ، مراقب مالي	٩	
٦٥٠٠	٣٥٠٠	مشرف، رئيس قسم، مدير مكتب، رئيس حسابات ، مراقب مالي	٨	
٦٠٠٠	٣٠٠٠	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق	٧	الوظائف التنفيذية
٥٥٠٠	٢٨٠٠	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق، منسق	٦	
٥٠٠٠	٢٥٠٠	أخصائي، باحث، محاسب، أمين صندوق، منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٥	
٤٠٠٠	٢٢٠٠	أمين صندوق، منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٤	
٣٠٠٠	٢٠٠٠	منسق، سكرتير، موظف استقبال، معقب، أمين مستودع	٣	
٢٥٠٠	١٨٠٠	سائق، حارس، مراسل، مستخدم، عامل	٢	المستخدمون





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

الراتب الأساسي		الوظيفة	المرتبة	مستوى الوحدة
الحد الأدنى	الحد الأعلى			
١٥٠٠	٢٠٠٠	سائق، حارس، مراسل، مستخدم، عامل	١	
جدول رقم ٤ سلم رواتب وأجور الموظف غير السعودي				

رابعاً : بداية التعيين :

مادة ٥ التعيين في سلم الرواتب

١. يتم تعيين المتقدم للعمل في المؤسسة براتب أساسي يعادل راتب الحد الأدنى من المرتبة إذا تحقق لدى المتقدم للعمل المؤهلات التي تتطابق مع التوصيف الوظيفي.

٢. يتم تعيين المتقدم للعمل براتب أعلى من الحد الأدنى لمرتبته إذا كان لديه من المهارات والمؤهلات الخبرات ما يزيد عن الحد المطلوب للوظيفة؛ وذلك وفقاً للمعايير والمحددات والآليات المشار إليها في الفقرتين (٣، ٤) من المادة (٤) في هذه اللائحة، وبما لا يتجاوز الحد الأعلى للمرتبة.

مادة ٦ الوظائف الجديدة والمستحدثة

يقوم قسم الموارد البشرية باقتراح المستوى الإداري المناسب لكل وظيفة مستحدثة.

مادة ٧ التعيين حسب المؤهلات والخبرات

لا يجوز تعيين أي موظف إلا بناءً على المؤهلات المطلوبة وسنوات الخبرة اللازمة لشغل هذه الوظيفة وذلك حسب جدول المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظائف الموجودة في الوصف الوظيفي.

مادة ٨ تعيين الموظف الجزئي

١. يتم تعيين الموظف الجزئي على المرتبة والراتب المستحق له بحسب مهاراته وخبراته ومؤهلاته وفق ما ورد في المادة ٥ من هذه اللائحة.

٢. يتم حساب راتب الموظف الجزئي وفق المعادلة التالية:





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hazam bin Fahda Charitable Foundation

$$\frac{\text{الراتب الأساسي المستحق ولفي ما ورد في المادة (٥) + بدل السكن + بدل المواصلات}}{\text{عدد ساعات العمل الشهرية الفعلية في المؤسسة بالنسبة للموظف الكامل}} \times \frac{\text{عدد ساعات العمل للموظف الجزئي}}{\text{النصوص عليها في عقد العمل}}$$

خامساً: تسكين الموظفين القائمين على رأس العمل:

مادة ٩ إجراءات تسكين الموظفين

يقوم قسم الموارد البشرية عند بدء العمل بهذه اللائحة بتثبيت كل موظف قائم على رأس عمله على الوظيفة المناسبة له وفق الإجراءات التالية:

١. يتم تثبيت الموظف الذي يمارس أعمالاً أعد لها توصيف وظيفي براتب يعادل راتب المرتبة المقابلة للوظيفة شريطة أن يمتلك الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة الكفايات والمؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة، والمحددة في بطاقة الوصف الوظيفي.

٢. يتم تحديد الراتب المستحق للموظف عند تسكينه وفقاً لما ورد في المادة ٤ من هذه اللائحة .

٣. إذا قلت المؤهلات العلمية للموظف عن المؤهلات المطلوبة للوظيفة فلا بد أن تتوافر لديه سنوات خبرة بعدد سنوات المؤهل المطلوب للوظيفة حتى يكون من الممكن تثبيته على المرتبة المحددة للوظيفية وبالراتب المستحق له وفقاً لما ورد في المادة ٤ من هذه اللائحة.

٤. إذا قلت خبرات الموظف ومؤهلاته عن المطلوب للوظيفة ورأت لجنة شؤون الموظفين مناسبة تسكينه على الوظيفة فيتم تثبيته على الحد الأدنى في المرتبة وتكون ترقيته بواقع ترقية واحدة كل سنتين، ما لم يرَ المسؤول التنفيذي خلاف ذلك.

٥. إذا زادت مؤهلات الموظف وخبراته وتدريبه عن المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة يتم تثبيت الموظف على المرتبة المستحقة له براتب أساسي أعلى من الحد الأدنى بما يتفق مع مؤهلاته وخبراته وفقاً لما ورد في المادة ٤ من هذه اللائحة، على أن لا يؤدي ذلك في جميع الأحوال إلى تجاوز الحد الأعلى للراتب الأساسي للمرتبة.

٦. إذا تبين أن الموظف المثبت على وظيفة وفق الإجراءات الموضحة في هذه المادة يتقاضى حالياً راتباً أساسياً يفوق ما يحق له الحصول عليه بمقتضى الإجراءات السابقة، يتم تسكين الموظف على راتبه الحالي وتكون ترقيته بواقع ترقية واحدة كل سنتين إلى أن يتساوى أو يزيد بقليل عن الراتب المستحق للوظيفة.



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



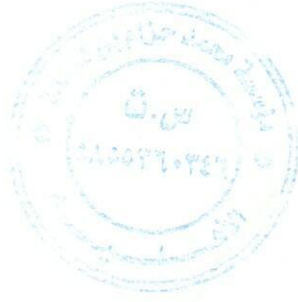
مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

٧. إذا تبين أن الموظف المثبت على وظيفة وفق الإجراءات الموضحة في هذه المادة يتقاضى راتباً أساسياً يقل عما يحق له الحصول عليه بمقتضى الإجراءات السابقة، يتم تسكين الموظف على المرتبة والراتب الأساسي المستحق له بموجب هذه اللائحة.



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الباب الثالث

الترقيات والعلاوات

أولاً: الترقّيات والعلاوات السنوية:

مادة ١٠ ضوابط الترقّيات والعلاوات

يرفع قسم الموارد البشرية إلى صاحب الصلاحية في نهاية كل عام تقريراً عن المستوى العام للرواتب والأجور والبدلات والمزايا الأخرى التي تدفعها المؤسسة لموظفيها واقتراحاتها بصدد مراعية في ذلك ما يلي:

١. الحفاظ على التناسب بين الترقّيات والعلاوات في المؤسسة وبين تلك المتبعة في الجهات ذات النشاط المشابه.
٢. مراعاة مستوى التكاليف المعيشية بصفة عامة وتوفير دخل لموظفي المؤسسة يمكنهم من التكيف مع تكاليف المعيشة والمحافظة على مستوى معيشتهم وتحسينه.
٣. قدرة المؤسسة على استقطاب مزيد من الكفاءات للعمل لديها والحيلولة دون تسرب الكفاءات منها.
٤. تكلفة ما قد يقترح من علاوات أو ترقّيات وأثرها على الوضع المالي للمؤسسة.

مادة ١١ دراسة اعتماد الترقّيات والعلاوات

تدرس لجنة الموارد البشرية المذكورة منح علاوة سنوية لمنسوبي المؤسسة وذلك على ضوء ظروف المعيشة وأوضاع المؤسسة المالية ونسبة ما تقتطعه الرواتب والأجور والبدلات وما في حكمها من الموازنة المخصصة للمؤسسة، ومقارنة مستوى الكفاءات العاملة في المؤسسة والأعباء الملقاة على عاتقهم لتحقيق الأهداف والخطط التي تضعها المؤسسة لنفسها في السنوات القادمة ومستوى ما يتقاضونه من مرتبات مع مستوى الكفاءات العاملة في مؤسسات أخرى مماثلة وما تتقاضاه من مرتبات. وذلك بالاستناد إلى التقرير الذي يرفعه قسم الموارد البشرية ومن ثم الرفع لمجلس الامناء لاتخاذ القرار.





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

مادة ١٢ اعتماد الترقيات والعلاوات

إذا أقر صاحب الصلاحية مبدأ منح العلاوة السنوية لموظفي المؤسسة، يقوم قسم الموارد البشرية بإعداد جدول العلاوات السنوية للموظفين والذي يراعى فيه ما يلي:

١. يجب أن يكون الموظف المقترح منحه علاوة قد أمضى سنه على الأقل في المؤسسة.
٢. أن يكون قد حصل على تقدير ممتاز أو جيد جداً في تقرير تقييم أدائه عن العام الذي يمنح عنه العلاوة.
٣. أن لا يكون قد صدر في حقه عقوبة خلال العام السابق.

مادة ١٣ ترقيته إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى

يمكن الموافقة على ترقيته إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى حسب لائحة الصلاحيات، شريطة أن تكون مسؤوليات وطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف متناسبة مع المرتبة الجديدة من حيث الشهادة العلمية وسنوات الخبرة المطلوبة وفقاً لما هو منصوص عليه في الوصف الوظيفي الخاص بالوظيفة المرقى إليها.

مادة ١٤ الحرمان من العلاوة

عند حصول الموظف على تقدير أقل من جيد جداً يتم تثبيته على الدرجة التي هو فيها وحرمانه من العلاوة السنوية حتى صدور تقرير السنة القادمة. وعند حصوله على تقدير (ضعيف) لسنة واحدة أو تقدير (جيد) لسنتين متتاليتين أو ثلاث سنوات غير متصلة خلال خمس سنوات من غير عذر مقبول فإن ذلك يؤدي إلى فصل الموظف والاستغناء عن خدماته.

مادة ١٥ منح علاوة إضافية

يحق للمسؤول التنفيذي وبناءً على اقتراح مساعد المسؤول التنفيذي اعتماد منح الموظف المتميز علاوة إضافية بما لا يزيد عن علاوتين إضافيتين غير العلاوة السنوية المقررة لجميع الموظفين. ويشترط لذلك ما يلي :-

١. أن يكون الموظف قد حصل على تقدير ممتاز لسنتين متتاليتين في تقييم أدائه.





مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الرقم /

التاريخ /

الموضوع /

٢. أن يكون الموظف قد قام بأعمال أو أدى خدمات استثنائية للمؤسسة كتطوير أساليب العمل أو كان يتمتع بمواهب وإمكانات خاصة تمكنه من زيادة كفاءة العمل.

٣. أن لا يزيد عدد الموظفين المقترح منحهم العلاوة عن خمسة بالمائة من عدد موظفي المؤسسة مع مراعاة تنوع المستفيدين حسب المراتب الوظيفية والإدارات والفروع المختلفة في المؤسسة.

٤. أن لا يتم منح الموظف علاوات إضافية مرة أخرى إلا بعد مضي ثلاث سنوات من آخر مرة تم منحه فيها علاوة إضافية.

مادة ١٦ حجب العلاوة السنوية

العلاوة السنوية هي مكافأة تقدمها المؤسسة تقديراً لما يبذله الموظف من جهود، ويعود تقدير منحها أو حجبها لسنة أو أكثر إلى صاحب الصلاحية.

مادة ١٧ العلاوة السنوية نهائية

لا يجوز إعادة النظر في العلاوة السنوية لأي موظف بعد إقرارها ويكون القرار المتخذ بشأنها نهائياً.

مادة ١٨ الترقية بسبب الشهادة العلمية

إذا حصل الموظف على شهادة علمية أعلى من التي لديه وكان يملك المهارات والكفايات اللازمة في ذات المجال بحيث بات يحقق متطلبات وظيفية من مستوى إداري أعلى من مستوى الوحدة الإدارية التي يشغلها قبل حصوله على الشهادة حُق للمسؤول التنفيذي وبناءً على اقتراح قسم الموارد البشرية ترقية هذا الموظف إلى الوظيفة المناسبة في المرتبة التي بات يحقق متطلبات مستواها شريطة توفر شاغر للوظيفة المرقى لها وبما يلبي حاجة العمل.

مادة ١٩ الترقية بسبب الدورات التدريبية

يجوز للمسؤول التنفيذي بناءً على اقتراح قسم الموارد البشرية منح علاوة استثنائية خلال العام للموظف الذي يحصل على شهادات تدريبية يستفيد منها الموظف في تحسين أدائه أو تقديم خدمات أفضل للمؤسسة من خلال هذا التدريب، شريطة أن لا تؤدي هذه الزيادة إلى تجاوز المستوى الإداري للوظيفة التي يشغلها الموظف وأن لا تكون قيمتها تتجاوز قيمة زيادة علاوتين في سلم الرواتب وأن لا يتكرر ذلك أكثر من مرة واحدة خلال عامين.



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

الباب الرابع

البدلات

أولاً: بدل السكن

مادة ٢٠ بدل السكن

يؤمن للموظف سكن مناسب، أو يمنح بدلاً يعادل ٢٥٪ من الراتب الأساسي أي ما يعادل رواتب ثلاثة أشهر سنوياً.

مادة ٢١ صرف بدل السكن

يتم صرف بدل السكن نهاية كل شهر مع الراتب الشهري للموظف، وذلك وفق الضوابط الآتية:
١- يصرف بدل السكن أثناء تمتع الموظف بإجازته السنوية.

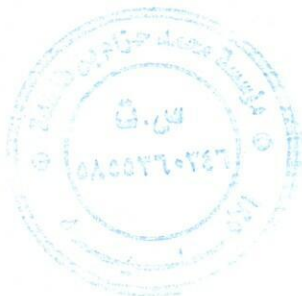
ثانياً: بدل المواصلات

مادة ٢٢ بدل المواصلات

يؤمن للموظف وسيلة نقل جماعية من محل إقامته لمقر العمل أو يعطى بدل نقل يعادل 10 % من الراتب الأساسي وبما لا يقل عن ٢٥٠ ريال شهرياً.

مادة ٢٣ صرف بدل المواصلات

يتم صرف بدل المواصلات نهاية كل شهر مع الراتب الشهري للموظف، وذلك وفق الضوابط الآتية:
١- يصرف بدل المواصلات أثناء تمتع الموظف بإجازته السنوية.



الرقم /

التاريخ /

الموضوع /



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية
Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم (١٠٦٦)

ثالثاً: بدل الاتصالات

مادة ٢٤ صرف بدل المواصلات

يعتمد المسؤول التنفيذي وبناءً على توصية من قسم الموارد البشرية تأمين جوال وشريحة اتصال أو كروت شحن لكل إدارة أو فرع يتطلب مهام عمله الاتصال الدوري.

رابعاً: البدلات الأخرى

مادة ٢٥ بدل ابتكار

تكون الابتكارات والبرامج والمصنفات التي يعلها الموظف أثناء وجوده بالمؤسسة وبسبب تأدية وظيفته ملكاً للمؤسسة .

مادة ٢٦ بدل طبيعة عمل

يحدد قسم الموارد البشرية الوظائف التي تستحق بدل طبيعة عمل، كما تحدد نسبة البدل لكل وظيفة بما لا يزيد عن ١٥ % من الراتب الأساسي .

والله الموفق،



مؤسسة محمد حزام بن فاهده الأهلية

Mohammad bin Hizam bin Fahda Charitable Foundation

