

3/2015



جمعية حفظ النعمة الأهلية بمنطقة مكة المكرمة

سلم رواتب جمعية حفظ النعمة الأهلية

2020 م

إنطلاقاً من حرص المؤسسات على إستقطاب أفضل الموارد البشرية في سوق العمل والحفاظ عليها، وما يتطلب ذلك من وجود سلم رواتب منافس في سوق العمل، فإن ذلك يتطلب من الجمعية مراجعة سلم الرواتب الخاص بها بالمقارنة مع سوق العمل والمؤسسات المنافسة بشكل دوري (كل 3 سنوات).

وفي ضوء ذلك فقد قامت الجمعية بإتباع المنهجية التالية لإعداد سلم الرواتب المقترح :



الفوائد المرجوة من تطبيق سلم جديد للدرجات والرواتب

الفوائد المرجوة من تطبيق سلم جديد للدرجات والرواتب

فيما يلي بعض الفوائد المرجوة من تطبيق سلم جديد للدرجات والرواتب:

1. القدرة على إستقطاب أفضل الكفاءات في سوق العمل واللازمة لتحقيق إستراتيجية ورؤية الجمعية.
2. الإحتفاظ بالكفاءات الموجودة في الجمعية من خلال وجود سلم رواتب منافس ويتناسب مع رواتب سوق العمل.
3. تعزيز الصورة الذهنية والسمعة للجمعية كمؤسسة مهنية رائدة في تطبيق سلم درجات ورواتب عادل ومبني على تقييم دقيق للوظائف و متناسب مع البيئة التي تعمل بها الهيئة.
4. تعزيز حس الولاء، الإلتفاء الوظيفي والحافز الشخصي عند الموظفين ببذل أقصى الجهد والإخلاص في العمل مما يعود على الجمعية بفوائد من ناحية إنتاجية و كفاءة أعلى ومستوى أداء عمليات مهني أحسن لخدمة الواهبين أو المستفيدين وكل المتعاملين مع الهيئة.
5. المحافظة بشكل أفضل على موارد الجمعية والذي يتأتى نتيجة معرفة الهيئة لمستوى رواتب مؤسسات شبيهة والذي على أساسه وضع سلم رواتب مناسب للجمعية ودون أن يكون فيه إفراط أو نقص لكل درجة وظيفية وبشكل ينسجم مع البيئة التي تعمل بها الجمعية.
6. خلق بيئة عمل وثقافة مؤسسية مبنية على العمل بروح الفريق الواحد نتيجة لشعور المنسوبين بوضوح المسوغات التي تستوجب وجود تفاوت بالرواتب بين الموظفين على الدرجات المختلفة وفي نفس الدرجات.

سلم الرواتب

سلم الرواتب

قامت الجمعية بإعداد سلم الرواتب المقترح في ضوء إجراء دراسة مقارنة مع جمعيات وهيئات في المملكة العربية السعودية تتشابه في نشاطاتها وأعمالها ومشاريعها مع أنشطة وأعمال ومشاريع الجمعية، حيث تم الحصول على معلومات الرواتب الخاصة بكل من رابطة العالم الإسلامي، وجمعية مراكز إحياء جدة، وجمعية مساعدة الشباب على الزواج والتوجيه الأسري، وجمعية الراجحي، والندوة العالمية للشباب الإسلامي والموضحة في الجداول التالية:

جمعية الراجحي الخيرية			الندوة العالمية للشباب الإسلامي			جمعية مساعدة الشباب على الزواج والتوجيه الأسري			جمعية مراكز إحياء جدة			رابطة العالم الإسلامي		
الرواتب (بالريال السعودي)	الفئة الوظيفية	الدرجات	الرواتب (السعودي)	الفئة الوظيفية	الدرجات	الرواتب (السعودي)	الفئة الوظيفية	الدرجات	الرواتب (السعودي)	الفئة الوظيفية	الدرجات	الرواتب (السعودي)	الفئة الوظيفية	الدرجات
40,040	المستوى التنفيذي	15	27,500	المستوى التنفيذي	20				34,750	المستوى التنفيذي	20	60,530	المستوى التنفيذي	18
35,990		14	22,000		19				27,800		19	40,690		17
24,182		13	12,841		18	31,120	المستوى التنفيذي	12	16,227		18	26,910		16
21,858	إدارة العمليات	12	11,044		17	23,938		11	13,956		17	22,265		15
16,446		11	10,164	إدارة العمليات	16	18,414		10	12,844		16	20,020	إدارة العمليات	14
13,596		10	9,284		15	14,165	إدارة العمليات	9	11,732	إدارة العمليات	15	18,280		13
11,916		9	8,404		14	10,896		8	10,620		14	16,585		12
10,206	الوظائف التخصصية	8	7,524		13	8,381		7	9,508		13	15,120		11
8,466		7	6,908		12	6,447	الوظائف التخصصية	6	8,729		12	13,740		10
7,330		6	6,380	الوظائف التخصصية	11	4,959		5	8,062		11	11,953		9
6,297		5	5,676		10	3,815		4	7,172	الوظائف التخصصية	10	10,475	الوظائف التخصصية	8
5,465	دعم العمليات	4	5,148		9	2,935		3	6,505		9	8,963		7
4,690		3	4,532		8	2,257	الوظائف غير الحرفية	2	5,727		8	7,758		6
4,200	الوظائف غير الحرفية	2	4,206		7	1,736		1	5,315		7	6,715		5
3,840		1	3,364	دعم العمليات	6				4,251	دعم العمليات	6	5,750	دعم العمليات	4
			2,691		5				3,400		5	4,998		3
			2,340		4				2,957		4	4,283	الوظائف غير الحرفية	2
			1,246		3				1,575		3	4,000		1
			916	الوظائف غير الحرفية	2				1,158	الوظائف غير الحرفية	2			
			586		1				741		1			

إرشادات تطبيق سلم الرواتب والدرجات

سلم الرواتب

الجدول التالي يبين ما قد يكون عليه سلم رواتب جمعية حفظ النعمة والرواتب المقترحة أدناه تمثل الراتب الشهري الأساسي بالريال السعودي، حيث يوضح

الجدول التالي الخطوات ضمن كل درجة ومقدار الزيادة في كل خطوة:

الدرجة											الزيادة في كل خطوة	المرتبة	الفئة الوظيفية
الخطوات في كل درجة													
11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
21640	20610	19629	18694	17804	16956	16149	15380	14648	13950	13286	%5	20	الوظائف القيادية والإدارية
19629	18694	17804	16956	16149	15380	14648	13950	13286	12653	12051	%5	19	
17804	16956	16149	15380	14648	13950	13286	12653	12051	11477	10931	%5	18	
16149	15380	14648	13950	13286	12653	12051	11477	10931	10411	9915	%5	17	
14648	13950	13286	12653	12051	11477	10931	10411	9915	9443	8993	%5	16	
13752	12852	12011	11225	10491	9805	9164	8565	8005	7481	6992	%7	15	الوظائف التخصصية التشغيلية
12735	11902	11124	10396	9716	9080	8486	7931	7412	6927	6474	%7	14	
11792	11021	10300	9626	8996	8408	7858	7344	6864	6415	5995	%7	13	
10918	10204	9537	8913	8330	7785	7276	6800	6355	5939	5551	%7	12	
10112	9451	8833	8255	7715	7210	6738	6297	5885	5500	5140	%7	11	
9359	8747	8175	7640	7140	6673	6237	5829	5448	5092	4759	%7	10	
8665	8098	7568	7073	6610	6178	5776	5398	5045	4715	4407	%7	9	
8029	7504	7013	6554	6125	5724	5350	5000	4673	4367	4081	%7	8	
8155	7551	6992	6474	5995	5551	5140	4759	4407	4081	3779	%8	7	الوظائف المساندة
7551	6992	6474	5995	5551	5140	4759	4407	4081	3779	3499	%8	6	
6992	6474	5995	5551	5140	4759	4407	4081	3779	3499	3240	%8	5	
6474	5995	5551	5140	4759	4407	4081	3779	3499	3240	3000	%8	4	
3,375	3,287	3,199	3,111	3,023	2,935	2,847	2,759	2,671	2,583	2,495	%8	3	
2,691	2,621	2,551	2,480	2,410	2,340	2,270	2,200	2,129	2,059	1,989	%8	2	
1,811	1,764	1,717	1,669	1,622	1,575	1,528	1,480	1,433	1,386	1,339	%8	1	

إرشادات تطبيق سلم الرواتب والدرجات

الانظمة المتبعة في المملكة العربية السعودية

- يجب أن يتم تعديل سلم الرواتب بناء على الانظمة المتبعة في المملكة العربية السعودية فيما يخص تحديد الحد الأدنى من الراتب أو تحديد مزايا جديدة للموظفين.

تسكين الموظفين

- يعتمد جدول الرواتب لتسكين جميع موظفي جمعية حفظ النعمة، حيث يجب أن تكون رواتب جميع موظفي الجمعية ضمن الحدود المعتمدة لدرجاتهم، وفي حال وجود موظفين تفوق رواتبهم حدود الدرجات التي تقع وظائفهم ضمنها، فإنه يجب أن لا يتم زيادة رواتبهم حتى تعود رواتبهم لتقع ضمن حدود الدرجة المعنية.

التنقلات الأفقية (التنقل بين الوظائف ضمن الدرجة الواحدة)

- يمكن تعريف النقل الأفقي على انه نقل الموظف الى وضع جديد لا يختلف بالحجم او الدور عن الوظيفة الحالية وبالتالي يمكن تقييمه ضمن اطار الدرجة الواحدة و ضمن ذات حدود الرواتب التابعة لتلك الدرجة. حيث لا تستدعي التنقلات الأفقية عادة زيادة في الراتب. ولكن اذا كان هناك اي استثناءات يجب الحصول على موافقة مجلس الادارة.

ادارة الأداء

- يرتبط سلم الرواتب ارتباطا مباشرا بنظام ادارة الأداء حيث يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالزيادات السنوية والترقيات بناء على نتائج تقييم أداء الموظف وبالتالي ينعكس بعد ذلك على راتب الموظف وفقا لسلم الرواتب المعتمد.
- يساعد نظام ادارة الأداء على تحديد قدرات الموظفين والقرارات بشأن تطويرها بما تستلزمه مسؤوليات وظيفته من اداء افضل وفعالية اكبر. وفقا لذلك يتم تحديد مقدار الراتب ومستوى النقدّم المطلوب بناء على نتائج تقييم الأداء وتوقعات الأداء في المستقبل.

إرشادات تطبيق سلم الرواتب والدرجات

تعيين الموظفين الجدد

- يتم اعطاء الموظفين المعيّنين حديثًا الحد الأدنى من الرواتب المحددة للدرجة المناسبة للوظيفة المعنية، ولكن يمكن ان يختلف الراتب وفقا للمؤهلات العلمية والخبرة المهنية التي يمتلكها طالب الوظيفة، بحيث لا يزيد الراتب في أي حال عن متوسط الدرجة المعنية.

الموظف الذي وصل الحد الأعلى في درجته الوظيفية

- فيما يخص الموظفين الذين وصلوا إلى الحد الأعلى من درجاتهم الوظيفية ولا يمكن ترقيتهم لمحدودية الوظائف الشاغرة، فإنه قد يتم منحهم مكافأة اداء سنوية خاصة بهم لا تتجاوز قيمة العلاوة السنوية، وفي ضوء موافقة مجالس الإدارة على كل حالة.

المزايا والبدلات

المزايا والبدلات

يحصل الموظفون في المؤسسات بإضافة الى الراتب الأساسي على مزايا وبدلات وتعويضات أخرى تضاف الى الراتب الأساسي الذي تم الإشارة اليه في سلم الرواتب، حيث يتطرق هذا القسم من التقرير الى البدلات والمزايا والتعويضات المقترحة لموظفي الجمعية كما هو موضح في الجدول أدناه:

نموذج التعويضات			
أساسي	البدلات	المزايا	التعويض على أساس الأداء / مخططات الحوافز
<ul style="list-style-type: none"> • الأجر الأساسي وفق سلم الرواتب 	<ul style="list-style-type: none"> • السكن • بدل موصلات 	<ul style="list-style-type: none"> • التأمين الطبي • الاجازات السنوية • تذاكر السفر السنوية (المغتربين) • رحلات العمل • بدل إتصالات • التأمينات الاجتماعية • مكافأة نهاية الخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> • مكافأة سنوية • ساعات العمل الإضافية • مكافأة إضافية على مكافأة نهاية الخدمة

مقارنة مرجعية - السكن

الوضع الحالي		قانون العمل السعودي
السوق السعودي		<p>المادة 147: يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملا في الأماكن البعيدة عن العمران بتوفير المساكن والمخيمات للعمال.</p> <p>لم يرد ذكر تفصيل حول نسبة أو قيمة بدل السكن.</p>
حرية الاختيار بين البدل النقدي، والسكن ، أو مزيج من الاثنين لمختلف الوظائف .		
تحسب كنسبة مئوية من الراتب الاساسي، وعادة بين 25% (ما يعادل 3 رواتب أساسية في السنة)		
قد تتعرض النسبة للزيادة من عام لعام تبعا لتغيرات في الراتب الأساسي.		
قيمة البدل المقترح لجمعية الايدي الحرفية		
25 % من الراتب السنوي الأساسي أو حسب ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل (ويحد أدنى 10,000 ريال سعودي).		
حالة التغيير		
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير
		أقل من الحالي

سياسة السكن

- تدفع الجمعية بدل سكن لجميع الموظفين من جميع الجنسيات، بما في ذلك المواطنين السعوديين.

مقارنة مرجعية - بدل مواصلات

الوضع الحالي		قانون العمل السعودي
السوق السعودي		<p>المادة 148: على كل صاحب عمل ان يوفر لعماله وسائل النقل من مكان إقامتهم، أو من مركز تجمع معين الى أماكن العمل، واعادتهم يوميا إذا كانت هذه الأماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.</p>
95% من المؤسسات تقدم بدل نقدي شهري، ولكن يمكن أيضا أن يكون هذا المبلغ ثابت سنويا لا يرتبط بنسبة مئوية من الراتب الأساسي.		
قيمة البدل تختلف حسب الدرجة الوظيفية للموظف		
إذا كان البدل عبارة عن نسبة مرتبطة بالراتب الأساسي ، عادة ما تكون النسبة 10%		
بعض المؤسسات توفر سيارات حديثة لموظفي الإدارة او سيارات لبعض الموظفين حسب متطلبات الوظيفة ويمكن استبدال هذه السيارات ببديل تنقل نقدي		
قيمة البدل المقترح لجمعية الايدي الحرفية		
(الحد الأدنى: 500 ريال سعودي / الشهر - الحد الأقصى: 1,500 ريال سعودي / الشهر)		
حالة التغيير		
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير
		أقل من الحالي

سياسة بدل الانتقال

- تدفع الجمعية بدل الانتقال لجميع الموظفين من جميع الجنسيات، بما في ذلك المواطنين السعوديين.
- لا يعطى بدل الانتقال للموظفين الذين تتوفر لهم سيارات من الجمعية.
- لا يعطى بدل الانتقال للموظفين الذين توفر لهم الهيئة وسائل نقل.

تحتوي هذه الشريحة على المزايا المقترحة للجمعية والموضحة ضمن الجدول أدناه:

نموذج التعويضات			
التعويض على أساس الأداء / مخططات الحوافز	المزايا	البدلات	أساسي
<ul style="list-style-type: none"> • مكافأة سنوية • ساعات العمل الإضافية • مكافأة إضافية على مكافأة نهاية الخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> • التأمين الطبي • الاجازات السنوية • تذاكر السفر السنوية (المغتربين) • رحلات العمل • بدل إتصالات • التأمينات الاجتماعية • مكافأة نهاية الخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> • السكن • بدل مواصلات 	<ul style="list-style-type: none"> • الأجر الأساسي • وفق سلم الرواتب

مقارنة مرجعية – التأمين الطبي

الوضع الحالي	قانون العمل السعودي
السوق السعودي	
عادة ما تكون التغطية للأسرة او للموظف فقط (وذلك يمكن ان يعتمد على درجة الموظف) ولكن معظم المؤسسات تقوم بالتغطية الأسرية لكافة موظفيها.	
معظم المؤسسات تدفع 100% من أقساط التأمين	
تختلف التغطية والشروط حسب البوليصة الموقعة مع شركات التأمين وبما يتوافق مع لائحة مجلس الضمان الصحي. هناك نسبة قليلة من المؤسسات تقوم بتغطية الوالدين ضمن بوليصة التأمين الخاصة بها	<p>المادة 144: على صاحب العمل ان يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقا للمستويات التي يقررها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.</p>

التأمين الطبي			
قيمة الميزة		الفئات الوظيفية	
تأمين درجة أولى (VIP)		المستوى التنفيذي	
تأمين درجة A (Class A)		إدارة العمليات	
تأمين درجة B (Class B)		الوظائف التخصصية/التشغيلية	
تأمين درجة B (Class B)		دعم العمليات	
تأمين درجة C (Class C)		الوظائف غير الحرفية	
حالة تغير البديل			
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير	أقل من الحالي

سياسة التأمين الطبي

- يتم تحديد شروط ومواصفات التأمين الطبي والتغطية للموظف والمعالين من قبله بناء على وثيقة التأمين الخاصة بالمؤسسة وحسب ما يذكر في عقد العمل.
- يشمل التأمين الطبي الموظف السعودي/وغير السعودي ومن يعول (الزوجة والاولاد جميعاً حتى سن 18 سنة)، على أن يقوم الموظف بإشعار إدارة الموارد البشرية بأية تغييرات تطرأ على معلومات المعالين.
- تستمر تغطية التأمين الطبي للمعالين من الاناث حتى زواجها أو إرتباطها بعمل يوفر لها التأمين الطبي.

مقارنة مرجعية – الاجازات السنوية

اجازات أخرى						اجازات الأعياد	الأيام في السنة
غير مدفوعة	اضطرارية	مولود	وفاة	حج	مرضية		
المادة 116 يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.	6 ايام سنوية	<p>المادة 113: للعامل الحق في إجازة بأجر ليوم واحد في حالة ولادة مولود له.</p> <p>المادة 151: للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الاربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والأسابيع الستة اللاحقة له ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.</p> <p>المادة 152: على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء إجازتها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها 3 سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة.</p>	<p>المادة 113: للعامل الحق في إجازة بأجر عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشرة يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد اداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.</p>	<p>المادة 114: للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشرة يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد اداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.</p>	<p>المادة 117: للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة ارباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الاجازات متصلة ام مقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.</p>	<p>المادة 112: لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.</p> <p>للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :</p> <p>أ - أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم 29 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .</p> <p>ب - أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .</p> <p>ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) ، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على صاحب العمل تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل .</p> <p>د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر .</p>	<p>المادة 109 (1): يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن 21 يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن 30 يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل 5 سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.</p> <p>المادة 109 (2): يجب ان يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلا تقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء خدمته</p> <p>المادة 110 (1): للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل اجازته السنوية أو أياما منها إلى السنة التالية.</p> <p>المادة 111: للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.</p>

الاجازات السنوية						
اجازات أخرى				اجازات الأعياد	الأيام في السنة	الفئات الوظيفية
غير مدفوعة	مولود	وفاة	مرضية حج			
حسب قانون العمل السعودي يجب أن تتم الموافقة من قبل المدير التنفيذي	حسب قانون العمل السعودي	حسب قانون العمل السعودي	حسب قانون العمل السعودي	العطل الرسمية، بما في ذلك • عيد الفطر (5 أيام) • عيد الأضحى (5 أيام) • العيد الوطني في 23 سبتمبر	32 يوم في السنة	المستوى التنفيذي
					30 يوم في السنة	إدارة العمليات
						الوظائف التخصصية/التشغيلية
						دعم العمليات
					21 يوم في السنة (30 يوم إذا أمضى العامل 5 سنوات في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة).	الوظائف غير الحرفية

سياسة الاجازات السنوية

- في حال وقوع عطل رسمية خلال عطلة نهاية الأسبوع، يتم تمديد العطلة بمقدار الأيام الواقعة ضمن نهاية الأسبوع.
- لايجوز للموظف ترحيل أيام الاجازات التي تزيد عن 60 يوما للسنة التالية.

مقارنة مرجعية - رحلات العمل

الوضع الحالي	قانون العمل السعودي
السوق السعودي	لم يذكر
جميع المؤسسات لديها سياسة السفر بداعي العمل او رحلات عمل	
36% من المؤسسات تغطي النفقات الفعلية التي يدفعها الموظف أثناء رحلة عمل، 25% تمنح بدلات نقدية يومية (البذل اليومي)، و 21% تدفع النفقات الفعلية بحد أقصى يوميا. ومؤسسات أخرى، مزيج من الخيارين حيث تدفع التكاليف الفعلية ودفعات مسبقة او بدلات يومية.	
درجة تذكرة السفر تختلف بحسب درجة الموظف	

رحلات العمل				الفئات الوظيفية
قيمة الميزة			درجة السفر	
خارج دول مجلس التعاون الخليجي	داخل دول مجلس التعاون الخليجي	داخل المملكة	رجال اعمال	مجلس الادارة
	قيمة الفواتير الفعلية		سياحية	المستوى التنفيذي
	قيمة الفواتير الفعلية		سياحية	إدارة العمليات (مدراء الإدارات)
	قيمة الفواتير الفعلية		سياحية	إدارة العمليات (رؤساء الأقسام)
1,000 ريال سعودي / اليوم	800 ريال سعودي / اليوم	600 ريال سعودي / اليوم	سياحية	الوظائف التخصصية/التشغيلية
يتم توفير النفقات والسكن والنقل من قبل الجمعية عندما يطلب من الموظفين في هذا المستوى السفر للعمل على مشاريع/مهام خارج موقع عملهم.				دعم العمليات
				الوظائف غير الحرفية
حالة تغير البذل				
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير	أقل من الحالي	

- تشمل البدلات اليومية الخاصة برحلات العمل جميع النفقات باستثناء التذاكر.
- إذا قامت الجهة المضيفة بتوفير أية نفقات مرتبطة برحلات العمل للموظفين المدعويين، فلا يستحق الموظف أي بدل مقابل هذه النفقات.
- يمكن للموظف إختيار مكان إقامته، ولكن قد تساعد الجمعية في الحجز حسب الحاجة.

مقارنة مرجعية - التأمينات الإجتماعية

الوضع الحالي	قانون العمل السعودي
حسب قانون العمل السعودي	يجب تطبيق فروع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز على أساس الجنس، بشرط أن يكون العامل تحت الـ 60 سنة من العمر (السن القانونية للتقاعد)
السوق السعودي	يجب أن يكون مجموع المساهمات للتأمينات الاجتماعية 20% من راتب الموظف الأساسي حيث يساهم صاحب العمل بـ 11% (9% تمثل نسبة التأمينات + 2% أخطار مهنية) والموظف بـ 9%. هذه النسبة إلزامية لجميع مواطني دول مجلس التعاون.
جميع المؤسسات تمنح هذه التأمينات.	اما بالنسبة للمغتربين، يلتزم صاحب العمل بدفع 2% من الأجور الشهرية الأساسية للعمالة الوافدة للتغطية ضد الأخطار المهنية.

مقارنة مرجعية - مكافأة نهاية الخدمة

الوضع الحالي	قانون العمل السعودي
حسب قانون العمل السعودي	المادة 80: لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية (الرجوع إلى قانون العمل).
السوق السعودي	المادة 84: على صاحب العمل ان يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية.
14% من المؤسسات تعطي مكافأة نهاية الخدمة وتتجاوز ما هو منصوص عليه في قانون العمل السعودي.	المادة 85: استحقاق الموظف في حال استقالته (الرجوع إلى قانون العمل).
	المادة 87: إستثناء لما ورد في المادة 85. حالة ترك العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته(الرجوع إلى قانون العمل).
يستخدم راتب الشهر الأخير لحساب مكافأة نهاية الخدمة.	المادة 88: إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ إنتهاء العلاقة العقدية. أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين.

التأمينات الإجتماعية			
قيمة الميزة		الفئات الوظيفية	
سوف تدفع جمعية حفظ النعمة الاشتراكات على التأمينات الإجتماعية لجميع الموظفين السعوديين		المستوى التنفيذي	
		مستوى مدراء الإدارات	
		مستوى رؤساء الأقسام	
		مستوى الوظائف التخصصية	
		مستوى وظائف الدعم	
		مستوى الوظائف غير الحرفية	
حالة تغير البديل			
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير	أقل من الحالي

سياسة التأمينات الإجتماعية

- يجب أن تطبق بصورة إلزامية على جميع الموظفين السعوديين دون أي تمييز على أساس الجنس. على شرط أن يكون الموظف المعني تحت سن الـ 60 (السن القانونية للتقاعد) عند تأمينه للمرة الأولى حسب القانون
- في المجموع يجب على الموظف وصاحب العمل المساهمة بنسبة مئوية من الراتب الأساسي للتأمينات الإجتماعية حسب قانون العمل السعودي.

5. المزايا والبدلات

سياسة مكافأة نهاية الخدمة

يتم دفعها حسب قانون العمل السعودي

مكافأة نهاية الخدمة			
قيمة الميزة		الفئات الوظيفية	
حسب قانون العمل السعودي		المستوى التنفيذي	
		مستوى مدراء الإدارات	
		مستوى رؤساء الأقسام	
		مستوى الوظائف التخصصية	
		مستوى وظائف الدعم	
		مستوى الوظائف غير الحرفية	
حالة تغير البديل			
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير	أقل من الحالي

5. المزايا والبدلات

محتويات سلم رواتب وتعويضات هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية

تحتوي هذه الشريحة على مجموعة من التعويضات على أساس الاداء/مخططات الحوافز المقترحة لهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية والموضحة ضمن الجدول أدناه:

نموذج التعويضات			
التعويض على أساس الأداء / مخططات الحوافز	المزايا	البدلات	أساسي
<ul style="list-style-type: none">• مكافأة سنوية• ساعات العمل الإضافية• مكافأة إضافية على مكافأة نهاية الخدمة	<ul style="list-style-type: none">• التأمين الطبي• الاجازات السنوية• تذاكر السفر السنوية (المغتربين)• رحلات العمل• بدل إتصالات• التأمينات الاجتماعية• مكافأة نهاية الخدمة	<ul style="list-style-type: none">• السكن• بدل مواصلات	<ul style="list-style-type: none">• الأجر الأساسي• وفق سلم الرواتب

مقارنة مرجعية - ساعات العمل الإضافية

الوضع الحالي			قانون العمل السعودي
السوق السعودي			<p>المادة 107: يجب على صاحب العمل ان يدفع للعامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافة اليه 50% من أجره الأساسي، إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الاسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية، تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والاعياد ساعات عمل إضافية</p>
معظم المؤسسات تدفع 150% من الراتب الأساسي بالساعة للموظفين الذين يعملون وقتا اضافيا في نهايات الأسبوع و200% من الراتب الأساسي بالساعة للذين يعملون ايام العطل الرسمية.			
التعويض المقترح لجمعية الايدي الحرفية			
150% من الراتب الأساسي بالساعة للموظفين الذين يعملون وقتا اضافيا في نهايات الأسبوع و200% من الراتب الأساسي بالساعة للذين يعملون ايام العطل الرسمية.			
حالة تغير البديل			
جديد	أكثر من الحالي	لا تغيير	أقل من الحالي

ملحق 1 : سلم الرواتب الحالي للجمعية

6. الملاحق - ملحق 1: سلم الرواتب الحالي للجمعية

سلم رواتب العاملين حفظ النعمة الحالي بمنطقة مكة المكرمة

الوظائف	المؤهل	الخبرة	المرتبة	بداية الدرجة الأولى	بدل السكن	بدل المواصلات	الراتب الإجمالي	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة	الدرجة الرابعة	الدرجة الخامسة	الدرجة السادسة	الدرجة السابعة	الدرجة الثامنة	الدرجة التاسعة	الدرجة العاشرة	نسبة الزيادة
المساعدة	إبتدائي	-	الأولى	1300	300	200	1800	1365	1498	1573	1652	1735	1822	1913	2009	2109	٪ 5
	كفاءة	-	الثانية	1900	500	300	2700	1995	2095	2200	2310	2426	2547	2674	2808	2948	٪ 5
	ثانوي	-	الثالثة	2500	500	300	3300	2600	2704	2812	2925	3042	3164	3291	3423	3560	٪ 4
الإدارية	جامعي	-	الرابعة	3100	700	400	4200	3224	3353	3487	3626	3771	3922	4079	4242	4412	٪ 4
	جامعي	سنوات2	الخامسة	3700	900	500	5100	3848	4002	4162	4328	4501	4681	4868	5063	5266	٪ 4
الإشرافية	جامعي	سنوات3	السادسة	4300	900	500	5700	4429	4562	4699	4840	4985	5135	5289	5448	5611	٪ 3
	جامعي	سنوات4	السابعة	4900	1100	600	6600	5047	5198	5354	5515	5680	5850	6026	6207	6393	٪ 3
القيادية	جامعي	سنوات5	الثامنة	5500	1300	700	7500	5610	5722	5836	5953	6072	6193	6317	6443	6572	٪ 2
	جامعي	سنوات7	التاسعة	6100	1300	700	8100	6222	6346	6473	6602	6734	6869	7006	7146	7289	٪ 2
	جامعي	سنوات10	العاشرة	6700	1500	800	9000	6834	6971	7110	7252	7397	7545	7696	7850	8007	٪ 2

