

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



جمعية الدعوة والرشاد
و نوعية الحالات بمحافظة الأموات

المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
رخصة رقم 4723

سياسة تعين المدير التنفيذي

أهداف السياسة:

- تحقيق أهداف الحوكمة الرشيدة للجمعيات الأهلية.
- تحديد مهام المدير التنفيذي وصلاحياته وأالية وشروط تعيينه.

مجال التطبيق:

- مجلس الإدارة.
- المدير التنفيذي للجمعية.

مادة (١) : آلية تعيين المدير التنفيذي وشأنه الوظيفية :

أولاً: مهام المدير التنفيذي:

يتولى المدير التنفيذي الأعمال الإدارية كافة ومنها على وجه الخصوص:

- 1- رسم خطط الجمعية وفق مستوياتها انطلاقاً من السياسة العامة وأهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.
- 2- رسم أسس ومعايير لحوكمة الجمعية لا تتعارض مع أحكام النظام واللائحة التنفيذية وهذه اللائحة والإشراف على تنفيذها ومراتبها مدى فاعليتها بعد اعتمادها.
- 3- إعداد اللوائح الإجرائية والتنظيمية الالزمة التي تضمن قيام الجمعية بأعمالها وتحقيق أهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.
- 4- تنفيذ أنظمة الجمعية ولوائحها وقراراتها وتعليماتها وعميمها.
- 5- توفير احتياجات الجمعية من البرامج والمشروعات والموارد والتجهيزات الالزمة.
- 6- اقتراح قواعد استثمار الفائض من أموال الجمعية وأليات تفعيلها.
- 7- رسم وتنفيذ الخطط والبرامج التطويرية والتدريبية التي تتعكس على تحسين أداء منسوبي الجمعية وتطويرها.



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- 8- رسم سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع المستفيدين من خدمات الجمعية وتتضمن تقديم العناية اللازمة لهم والإعلان عنها بعد اعتمادها.
- 9- تزويذ الوزارة بالبيانات والمعلومات عن الجمعية وفق النماذج المعتمدة من الوزارة والتعاون في إعداد التقارير التبعية والسنوية بعد عرضها على مجلس الإدارة واعتمادها وتحديث بيانات الجمعية بصفة دورية.
- 10- الرفع بترشيح أسماء كبار الموظفين في الجمعية لمجلس الإدارة مع تحديد صلاحياتهم ومسؤولياتهم للاعتماد.
- 11- الارتقاء بخدمات الجمعية كافة.
- 12- متابعة سير أعمال الجمعية ووضع المؤشرات لقياس الأداء والإنجازات فيها على مستوى الخطط والموارد والتحقق من اتجاهها نحو الأهداف ومعالجة المشكلات وإيجاد الحلول لها.
- 13- مشاركته في إعداد التقارير المالية ومشروع الموازنة التقديرية للجمعية وفقاً للمعايير المعتبرة تمهدأ لاعتمادها.
- 14- إعداد التقويم الوظيفي للعاملين في الجمعية ورفعه لاعتماده.
- 15- إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل في الجمعية.
- 16- تولي أمانة مجلس الإدارة وإعداد جدول أعمال اجتماعاته وكتابة محاضر الجلسات والعمل على تنفيذ القرارات الصادرة عنه.
- 17- الإشراف على الأنشطة والمناسبات التي تقوم بها الجمعية كافة وتقديم تقارير عنها.
- 18- إعداد التقارير الدورية لأعمال الجمعية كافة توضح الإنجازات والمعوقات وسبل علاجها وتقديمها لمجلس الإدارة لاعتمادها.
- 19- أي مهام أخرى يكلف بها من قبل مجلس الإدارة في مجال اختصاصه.

ثانياً: للمدير التنفيذي في سبيل إنجاز مهامه الصلاحيات التالية:



الرقم :
 التاريخ :
 المرفقات :

- 1- انتداب منسوبي الجمعية لإنتهاء أعمال خاصة بها أو حضور مناسبات أو لقاءات أو زيارات أو دورات أو غيرها وحسب ما تقتضيه مصلحة العمل وبما لا يتجاوز شهرا في السنة على ألا تزيد الأيام المتصلة عن عشرة أيام.
- 2- متابعة قرارات تعين الموارد البشرية الازمة بالجمعية وإعداد عقودهم ومتابعة أعمالهم والرفع لمجلس الإدارة بتوقيع العقود وإلغائهما وقبول الاستقالات للاعتماد.
- 3- اعتماد تقارير الأداء.
- 4- للمدير تكليف الموظفين لتنفيذ جميع البرامج والأنشطة على مستوى الجمعية وفق الخطط المعتمدة.
- 5- اعتماد إجازات منسوبي الجمعية كافة بعد موافقة مجلس الإدارة.
- 6- تفويض صلاحيات رؤساء الأقسام وفق الصلاحيات الممنوحة له.
- 7- تطبيق مواد لائحة تنظيم العمل بالجمعية المعتمدة من مجلس الإدارة.

ثالثاً: واجبات وحقوق المدير:

- 1- يجب على مجلس الإدارة التعامل مع المدير بشكل لائق وفق المعايير المهنية المتفق عليها.
- 2- يجب إعطاء المدير الصلاحيات الازمة والوقت الكافي لممارسة حقوقه دون المساس بأجره وفق ما نصت عليه الفقرة (2) من المادة 61 من نظام العمل السعودي.
- 3- يجب تمكين المدير من أداء عمله وفق المهام والصلاحيات المتفق عليها وفق ما جاء في المادة 62 من نظام العمل السعودي.
- 4- يجب على المدير التنفيذي تنفيذ كافة التعليمات والأوامر الصادرة من مجلس الإدارة على الوجه الأكمل ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف النظام أو العقد أو الآداب العامة أو يعرضه للخطر.
- 5- يجب على المدير التنفيذي احترام نظم ومواعيد العمل في الجمعية.
- 6- يجب على المدير التنفيذي المحافظة على أموال وممتلكات الجمعية وحقوقها لدى الغير وخاصة تلك المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله .
- 7- لا يجوز للمدير الجمع بين العمل بالجمعية وأي عمل آخر إلا بأذن كتابي من صاحب الصلاحية .



.....
.....
.....
الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- 8- يتعين على المدير التنفيذي المحافظة على أسرار العمل وعلى المعلومات التي قد تصل إليه بحكم وظيفته حتى بعد تركه الخدمة، وخاصة تلك التي من شأنها الإضرار بمصالح الجمعية.
- 9- على المدير ألا يستغل وظيفته أو علاقاته في تحقيق أية مكاسب شخصية مادية كانت أم معنوية.
- 10- رابعاً: الشروط الواجب توفرها في المتقدم لشغل وظيفة المدير التنفيذي:
 - 11- أن يكون سعودي الجنسية.
 - 12- أن يكون كامل الأهلية المعتبرة شرعاً.
 - 13- ألا يقل عمره عن (25) سنة.
 - 14- أن يمتلك خبرة لا تقل عن (10) سنوات في العمل الإداري.
 - 15- ألا تقل شهادته عن دبلوم.
 - 16- أن يكون متفرغاً لإدارة الجمعية بعد ترشيحه.

خامساً: آلية توظيف المدير التنفيذي:

- 1- تشكيل لجنة إعداد معايير اختيار وترشيح مدير الجمعية برئاسة رئيس مجلس الإدارة أو الأمين العام وعضوية 3 من أعضاء مجلس الإدارة والاستعانة بأهل الاختصاص .
- 2- الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجمعية وموقع الجمعية الإلكتروني مع إيضاح الشروط والمزايا للوظيفة .
- 3- تحديد فترة التقدم للوظيفة.
- 4- استقبال طلبات التقدم لوظيفة المدير مرفقاً بها السير الذاتية للمتقدمين وصور عن المؤهلات العلمية والشهادات المهنية وشهادات الخبرة والوثائق المعززة للمهارات والقدرات القيادية عبر البريد الإلكتروني والبوابة الإلكترونية.
- 5- يُرسل لمقدم الطلب إشعار الكتروني يفيد وصول طلبه.
- 6- تحديد موعد المقابلات وإجراء الاختبارات المبنية من قبل اللجنة المشكلة .
- 7- فرز وإعلان النتائج.
- 8- اعتماد ترشيحه بقرار إداري من مجلس إدارة الجمعية .



.....
.....
.....
الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- 9- رفع مصوغات ترشيحه للوزارة للموافقة حسب النظام.
- 10- تسجيل المدير في نظام التأمينات الاجتماعية بعد حصوله على موافقة الوزارة على التعين.
- 11- يخضع المدير التنفيذي لفترة اختبار مدتها ثلاثة أشهر ولا تحتسب منها فترات الإجازات فيما عدا إجازات الأعياد أو أي غياب آخر باستثناء أيام الراحة الأسبوعية إذا وقعت خلال فترة الاختبار وتبدأ مدة الاختبار من تاريخ مباشرة العمل الفعلية فإذا لم يثبت صلاحية الموظف أثناء هذه المدة يجوز إنهاء خدمته خلالها من جانب الجمعية دون أي تعويض أو مكافأة في نطاق حكم المادة (54.53) من نظام العمل السعودي وعند ثبوت صلاحيته للعمل تحتسب فترة التجربة ضمن مدة الخدمة في الجمعية.

مادة (2) : التعويضات المالية للمدير:

أولاً : الأجر:

- 1- يقرر مجلس الإدارة راتب المدير التنفيذي وفق ما يراه المجلس بعد عمل المقابلة الشخصية وحسب خبرات المدير التنفيذي وقدراته ومؤهلاته ووفق الرواتب المعمول بها في جمعيات مشابهة للجمعية من حيث التخصص وحجم العمل.
- 2- يتم تحديد بدل نقل وبدل سكن والمكافآت والعلاوات والانتدابات وخارج الدوام والإجازات والحسومات ونهاية الخدمة وفق لائحة الجمعية المعمول بها وفق نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/32هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ.
- 3- يجب دفع أجر المدير التنفيذي وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة بالمادة تسعين من نظام العمل السعودي.
- 4- يستحق المدير التنفيذي راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل فعلاً ويصرف في نهاية كل شهر ميلادي.



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- 5- لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور المدير التنفيذي لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه ، إلا في الحالات الواردة بالمادة الثانية والستين من نظام العمل السعودي.
- 6- لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر المدير التنفيذي المستحق ، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة ، أو يثبت لديها حاجة المدير التنفيذي إلى أكثر من نصف أجره ، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى المدير التنفيذي أكثر من ثلاثة أرباع أجره مهما كان الأمر.
- 7- يُراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بالجمعية ما جاء بالمواد (94.95.96) من نظام العمل السعودي

ثانياً: المكافآت:

يكون منح المكافآت على أساس تقدير مجلس الإدارة لنشاط المدير وجده ومواضعته ودرجة إتقانه للعمل المنوط به وإنتاجه وتفانيه في العمل وذلك بناء على توصية رئيس المجلس أو نائبه.

ثالثاً: التدريب والتأهيل:

- 1- تهدف سياسة التدريب في الجمعية بصفة عامة إلى ما يلي :
- أ. رفع مستوى الأداء لدى المدير إلى درجة تمكنه من أداء واجبات العمل على أفضل وجه ورفع كفاءته الوظيفية .
- ب. تهيئة المدير لأتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال آلات حديثة .
- ج. منصب المدير يحتاج شغله إلى إعداد وتدريب خاص .
- د. تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الجمعية .
- ه. توطين التدريب في المؤسسة من خلال تأهيل المدير.
- 2- يلتزم المدير أن يعمل لدى الجمعية فترة التدريب أو الالتزام برد كافة ما صرف عليه وأنفقته الجمعية على تدريبه خلال فترة التدريب عن المدة التي لم يقضها بالعمل في الجمعية بما لا يتعارض وأحكام المادة (48) من نظام العمل السعودي



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- 3- يعتبر التدريب بالنسبة للمدير من واجبات العمل سواء داخل أو خارج أوقات الدوام الرسمي ويكون ذلك ضمن إطار الخطة المرسومة من قبل صاحب الصلاحية بالجمعية
- 4- يكون التدريب للمدير عن طريق حضور دورات تدريبية أو ندوات متخصصة أو عن طريق العمل بقصد اكتساب الخبرة بحيث يكون التدريب في أحد الأجهزة المؤهلة سواء في داخل المملكة أو خارجها .
- 5- تشجع الجمعية المدير على التحصيل العلمي والتدريب وتحفظه على ذلك وتحمّل الجمعية جميع المصروفات الضرورية داخل المملكة أو خارجها المتعلقة بالعملية التدريبية .
- 6- يضع مجلس الإدارة أو من يفوضه اللوائح الداخلية لتدريب الموظفين وتطوير كفاءتهم ومصاريف وبدلات التدريب.

رابعاً: ساعات العمل:

- 1- فيما لا يتعارض وأحكام المادة الثامنة والتسعين من نظام العمل السعودي تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت أيام الراحة الأسبوعية ويكون الحد الأدنى لساعات العمل (40) ساعة في الأسبوع تُخفض إلى 6 ساعات يومياً خلال شهر رمضان المبارك.
- 2- مع عدم الإخلال بالم المواد (101.102.103) من نظام العمل السعودي يجوز لصاحب الصلاحية تحديد أوقات بداية ونهاية الدوام الرسمي وفق ما تقتضيه مصلحة العمل بالجمعية.
- 3- يجوز التكليف بالعمل خارج وقت الدوام وفقاً لاحتياجات كما يجوز التكليف بالعمل في أيام العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وذلك ضمن الاعتمادات في الميزانية وبناءً على ما تتطلبه مصلحة العمل ، ويضع رئيس / نائب الجمعية القواعد الخاصة بشروط التكليف بالعمل الإضافي وتحديد ساعاته والأيام الضرورية لذلك ثم يعرض على مجلس الإدارة لاعتماده .
- 4- يجوز لصاحب الصلاحية عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفرقة (1) من المادة الرابعة بعد المائة من نظام العمل السعودي في الحالات الآتية :



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- أ- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفيية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للموسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشغل فيها المدير التنفيذي على ثلاثة أيام في السنة.
- ب- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير أو إصلاح ما نشأ عنه أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- ت- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- ث- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من مجلس الإدارة.
- ج- ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم أو ستين ساعة في الأسبوع.

خامساً: الإجازات:

- 1- يستحق المدير التنفيذي عن كل عام إجازة سنوية ميلادية مدتها ثلاثة ثلثون يوماً وتكون الإجازة مدفوعة الأجر ويجوز له بعد موافقة صاحب الصلاحية تجزئه رصيده إجازاته إلى ثلاثة مرات خلال العام الواحد بحيث لا تقل مدة كل إجازة عن خمسة أيام متصلة كما يجوز له الحصول على إجازة عرضية متقطعة لا تزيد مدتها عن خمسة أيام في السنة على أن تحتسب من رصيده إجازته السنوية ولا يحق له التمتع بإجازته السنوية إذا لم يكمل ستة أشهر متواصلة من تاريخ مباشرته العمل لدى الجمعية .
- 2- يجب أن يتمتع المدير التنفيذي بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتناقضى بذلك نقيضاً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته .
- 3- للمدير التنفيذي بموافقة صاحب الصلاحية أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.
- 4- لصاحب الصلاحية حق تأجيل إجازة المدير التنفيذي بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب



الحصول على موافقة المدير التنفيذي كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة لتالية لسنة استحقاق الإجازة.

- 5- للمدير التنفيذي 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. ويحتسب الأجر على أساس آخر أجر كان يتلقاه المدير عند ترك العمل.
- 6- للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي يحددها مجلس الإدارة.
- 7- للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له وثلاثة أيام لمناسبة زواجه ، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه على أن تقدم الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .
- 8- للمدير التنفيذي الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن أداؤها من قبل ويُشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون المدير قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل
- 9- للمدير التنفيذي الحاصل على موافقة صاحب الصلاحية لإكمال دراسته بالإنتساب الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتتها بعدد أيام الامتحان الفعلية إما إذا كان الامتحان عن سنة معاده فيكون للمدير التنفيذي الحق في إجازة دونأجر لأداء الامتحان ، ولصاحب الصلاحية أن يطلب من الموظف تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه للامتحان وعلى المدير التنفيذي أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ، ويُحرم من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .
- 10- للمدير التنفيذي الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أربعاء الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواءً



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

كانت هذه الإجازة متصلة أم متقطعة ويعني ذلك بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

11- للمدير الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر لفترة لا تتجاوز خمسة أيام في السنة تبدأ ببداية العام الميلادي وتسقط جميعاً أو ما تبقى منها بنهاية العام وذلك نظراً للظروف التي يقدرها الرئيس المباشر على ألا تزيد تلك الإجازة عن ثلاثة أيام في المرة الواحدة وعلى المدير تقديم ما يثبت حاجته إلى تلك الإجازة عند عودته .

12- يجوز في حالات الضرورة قطع إجازة المدير على ألا يخل ذلك بحقه في تأجيل الأيام المتبقية من إجازاته للسنة التالية فقط .

13- لا يجوز للمدير أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها أن يعمل لدى صاحب عمل آخر فإذا ثبت أن المدير قد خالف ذلك يتم تطبيق ما ينص عليه نظام العمل بهذا الخصوص .

14- يستحق الموظف حسب ما ينص عليه نظام العمل إجازة مرضية على الوجه التالي :
أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل .

ب) ستون يوماً التالية ثلاثة أرباع الأجر .

ج) وبعد ذلك تنظر الإدارة في إحتمال إستمرار الموظف أو انهاء خدماته بعد إستنفاد كامل رصيده من الإجازات العادلة .

د) يعتمد الرئيس أو نائبه الإجازة المرضية بناء على تقرير من الجهة الطبية المختصة التي تحددها الجمعية بعد توقيع الكشف الطبي على المريض وإحضار تقرير من الطبيب المختص .

سادساً: انتهاء عقد العمل:

1- ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال المنصوص عليها في المادة 74 من نظام العمل السعودي.

2- إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر المدير التنفيذي يدفع شهرياً ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره.



.....
.....
.....
الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

3- إذا أُنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنتهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية يراعي فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنتهاء.

4- يجوز للمدير التنفيذي إذا فُصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادةه إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام نظام العمل ولائحة المرافعات أمام هئيات تسوية الخلافات العمالية.

5- لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب الصلاحية ما لم تكن شخصيته قد رُوّعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة المدير التنفيذي أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المعول الذي يعينه صاحب الصلاحية

6- لا يجوز لصاحب الصلاحية فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار المدير التنفيذي أو تعويضه إلا في الحالات الواردة بالمادة (80) من نظام العمل شريطة أن تتاح الفرصة للمدير التنفيذي لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

7- يحق للمدير التنفيذي أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في أي من الحالات الواردة بالمادة (81) من نظام العمل .

8- لا يجوز لصاحب الصلاحية إنهاء خدمة المدير التنفيذي بسبب المرض قبل استنفاده المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في نظام العمل وللمدير التنفيذي الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.

9- الحكم على الموظف نهائياً بعقوبة عن جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

10- أن يتم تسليم الإخطار للمدير في مقر العمل ويوقع المرسل إليه بإستلامه مع توضيح تاريخ الاستلام وفي حالة امتناع المدير عن الاستلام مع إثبات الواقع في محضر رسمي يوقع عليه اثنان من زملائه في العمل.

11- يسلم للمدير عند إنهاء خدمته شهادة من واقع ملف خدمته مبيناً بها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ إنتهاء عمله ومسمى الوظيفة والأجر والإمتيازات الممنوحة له وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع من تاريخ طلبه لها (عمل نموذج شهادة خدمة).

سابعاً: مكافأة نهاية الخدمة :

.....
.....
.....
الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



- 1 إذا انتهت علاقة العمل وجب على الجمعية أن تدفع إلى للمدير التنفيذي 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 ، ويتحصل الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق المدير التنفيذي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .
- 2 إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة المدير التنفيذي يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد عن خمس سنوات ، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .
- 3 يستحق المدير التنفيذي المكافأة كاملة في حالة تركه للعمل نتيجة لقوة قاهرة خارجه عن إرادته.
- 4 إذا انتهت خدمة المدير التنفيذي وجب على الجمعية دفع أجره وتصفيه حقوقه خلال أسبوع – على الأكثر – من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان المدير التنفيذي هو الذي أنهى العقد ، وجب على الجمعية تصفيه حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين ، ولصاحب الصلاحية أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للموظف.

المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

رخصة رقم 4723

الاعتماد

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (1) لسنة 2024م في دورته (1) هذه السياسة في يوم السبت بتاريخ 6-1-2024م وتحل محل جميع السياسات واللوائح الموضوعة سابقا.

الاسم	المنصب	التوقيع	م
مبارك علي محي القحطاني	نائب رئيس مجلس الإدارة		.1
دشن هادي عايض ال درع	عضو مجلس إدارة		.2
محمد هادي صالح القحطاني	عضو مجلس إدارة		.3
حسن مسفر قبلان القحطاني	عضو مجلس إدارة		.4
محمد غيدان شائع القحطاني	عضو مجلس إدارة		.5
حمد غيدان شائع القحطاني	عضو مجلس إدارة		.6

رئيس مجلس الإدارة

حسن وعل حسن المعدني

