

## تعين المدير التنفيذي

### آلية تعين المدير التنفيذي وشؤونه الوظيفية وصلاحياته

#### أولاً/ مهام المدير التنفيذي:

يتولى المدير التنفيذي الأعمال الإدارية كافة ومنها على وجه الخصوص:

رسم خطط الجمعية وفق مستوياتها انطلاقاً من السياسة العامة وأهدافها ومتابعة تنفيذه بعد اعتمادها.

رسم أسس ومعايير لحوكمة الجمعية لا تتعارض مع أحكام النظام واللوائح التنفيذية وهذه اللائحة والإشراف على تنفيذها ومراقبة مدى فاعليتها بعد اعتمادها.

إعداد اللوائح الإجرائية والتنظيمية اللازمة التي تضمن قيام الجمعية بأعمالها وتحقيق أهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

تنفيذ أنظمة الجمعية ولوائحها وقراراتها وتعليماتها وتعميمها.

توفير احتياجات الجمعية من البرامج والمشروعات والموارد والتجهيزات اللازمة.

اقتراح قواعد استثمار الفائض من أموال الجمعية وآليات تفعيلها.

رسم وتنفيذ الخطط والبرامج التطويرية والتدريبية التي تنعكس على تحسين أداء منسوبي الجمعية وتطويرها .

رسم سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع المستفيدين من خدمات الجمعية وتضمن تقديم العناية اللازمة لهم والإعلان عنها بعد اعتمادها .

تزويد الوزارة بالبيانات والمعلومات عن الجمعية وفق النماذج المعتمدة من الوزارة والتعاون في إعداد التقارير التتابعية والسنوية بعد عرضها على مجلس الإدارة واعتمادها وتحديث بيانات الجمعية بصفة دورية.

الرفع بترشيح أسماء كبار الموظفين في الجمعية لمجلس الإدارة مع تحديد صلاحياتهم ومسؤولياتهم للاعتماد والارتقاء بخدمات الجمعية .

متابعة سير أعمال الجمعية ووضع المؤشرات لقياس الأداء والانجازات فيها على مستوى الخطط والموارد والتحقق من اتجاهها نحو الأهداف ومعالجة المشكلات وإيجاد الحلول لها.

مشاركته في إعداد التقارير المالية ومشروع الموازنة التقديرية للجمعية وفقاً للمعايير المعتمدة تمهيداً لاعتمادها.

إعداد التقويم الوظيفي للعاملين في الجمعية ورفعها لاعتماده.

إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل في الجمعية.

تولي أمانة مجلس الإدارة وإعداد جدول أعمال اجتماعاته وكتابة محاضر الجلسات والعمل على تنفيذ القرارات الصادرة عنه.

الإشراف على الأنشطة والمناسبات التي تقوم بها الجمعية كافة وتقديم تقارير عنها.

إعداد التقارير الدورية لأعمال الجمعية كافة توضح الإنجازات والمعوقات وسبل علاجها وتقديمها لمجلس الإدارة لاعتمادها.

أي مهام أخرى يكلف بها من قبل مجلس الإدارة في مجال اختصاصه.

### ثانياً/ للمدير التنفيذي في سبيل انجاز المهام المناطة به الصلاحيات الآتية:

انتداب منسوبي الجمعية لإنهاء أعمال خاصة بها أو حضور مناسبات أو لقاءات أو زيارات أو دورات أو غيرها وحسب ما تقتضيه مصلحة العمل وبما لا يتجاوز شهراً في السنة على ألا تزيد الأيام المتصلة عن عشرة أيام.

متابعة قرارات تعيين الموارد البشرية اللازمة بالجمعية وإعداد عقودهم ومتابعة أعمالهم والرفع لمجلس الإدارة بتوقيع العقود أو إلغائها وقبول الاستقالات للاعتماد.

اعتماد تقارير الأداء .

للمدير تكليف الموظفين لتنفيذ جميع البرامج والأنشطة على مستوى الجمعية وفق الخطط المعتمدة .

اعتماد إجازات منسوبي الجمعية كافة بعد موافقة مجلس الإدارة .

تفويض صلاحيات رؤساء الأقسام وفق الصلاحيات الممنوحة له .

تطبيق مواد لائحة تنظيم العمل بالجمعية المعتمدة من مجلس الإدارة.

### ثالثاً/ علاقات العمل:

معاملة المدير بشكل لائق من قبل مجلس إدارة الجمعية .

إعطاء المدير الوقت الكافي اللازم لممارسة حقوقه دون المساس بأجره.

تمكين المدير من أداء عمله في الوقت المحدد وفق ما جاء في نظام العمل السعودي .

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.

يجب على المدير التنفيذي احترام نظم ومواعيد العمل ويقصد بذلك المحافظة على نظم ومواعيد العمل الحالية والمستقبلية.

يجب على المدير التنفيذي المحافظة على أموال وممتلكات الجمعية وحقوقها لدى الغير وخاصة تلك المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله.

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 .

على المدير ألا يستغل وظيفته أو علاقاته في تحقيق أية مكاسب شخصية مادية كانت أم معنوية.

#### رابعاً/ الشروط التي يجب أن تتوفر في التقدم لشغل وظيفة المدير التنفيذي:

- ❖ أن يكون سعودي الجنسية.
- ❖ أن يكون كامل الأهلية المعتبرة شرعاً.
- ❖ ألا يقل عمره عن (٢٥) عاماً .
- ❖ أن يمتلك خبرة لا تقل عن (٣) سنوات في العمل الإداري.
- ❖ ألا تقل شهادته عن بكالوريوس.
- ❖ أن يكون متفرغاً لإدارة الجمعية بعد ترشيحه.

#### خامساً/ آلية توظيف المدير التنفيذي:

- ❖ تشكيل لجنة إعداد معايير اختيار وترشيح مدير الجمعية برئاسة رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وعضوية ٢ من أعضاء مجلس الإدارة والاستعانة بأهل الاختصاص.
- ❖ الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجمعية وموقع الجمعية الإلكتروني مع إيضاح الشروط والمزايا للوظيفة.
- ❖ تحديد فترة الإعلان زمنياً.
- ❖ استقبال طلبات التقدم لوظيفة المدير مرفقاً بها السير الذاتية للمتقدمين وصور عن المؤهلات العلمية والشهادات المهنية وشهادات الخبرة والوثائق المعززة للمهارات والقدرات القيادية عبر الايميل فقط .
- ❖ يُرسل لمقدم الطلب إشعار الكتروني يفيد وصول طلبه.
- ❖ تحديد موعد المقابلة وإجراء الاختبارات المقننة من قبل اللجنة المشكلة.
- ❖ فرز النتائج وإعلانها.
- ❖ اعتماد ترشيحه بقرار إداري من مجلس إدارة الجمعية.
- ❖ رفع مسوغات ترشيحه للوزارة للموافقة حسب النظام.
- ❖ تسجيل المدير في نظام التأمينات الاجتماعية بعد حصوله على موافقة الوزارة على التعيين .
- ❖ 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 ، وعند ثبوت صلاحيته للعمل تحتسب فترة التجربة ضمن مدة الخدمة في الجمعية..



## تحديد التعويضات المالية للمدير

### أولاً/ الأجور:

- يجب دفع أجر المدير التنفيذي وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة من نظام العمل السعودي.
- يستحق المدير التنفيذي راتبه إعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ويُصرف في نهاية كل شهر ميلادي.
- إذا تسبب المدير التنفيذي في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات تمتلكها الجمعية أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب الصلاحية ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، جاز للجمعية أن تقتطع من أجره وفق ما جاء في نظام العمل السعودي.
- لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور المدير التنفيذي لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه ، إلا في الحالات الواردة من نظام العمل السعودي.
- 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 يُعطى المدير التنفيذي أكثر من ثلاثة أرباع أجره مهما كان الأمر.
- يُراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بالجمعية ما جاء من نظام العمل السعودي.

### ثانياً/ الرواتب:

- الراتب الأساسي تحدده اللجنة المنعقدة برئاسة رئيس مجلس الإدارة .

### ثالثاً/ العلاوة:

- يستحق المدير علاوة سنوية قيمتها ( ٤٢٥ ) ريال ويشترط لمنح العلاوة أن يكون قد أمضى سنة على تعيينه ولا يقل تقديره عن جيد جداً في الاداء الوظيفي.

### رابعاً/ البدلات:

- يصرف للمدير بدل نقل شهري مقداره ٦٠٠ ريال.

### خامساً/ بدل الانتداب:

- ❖ يُصرف للمدير التنفيذي المنتدب بدل انتداب مقداره ٣٠٠ ريال عن اليوم الواحد.
- ❖ يجب ألا تقل مسافة الانتداب عن ٨٠ كم عن مدينة عقلة الصقور .
- ❖ يُمنح للمدير التنفيذي المُنتدب تذكرة سفر ذهاباً وإياباً على الدرجة السياحية.
- ❖ عند عدم توفر رحلة جوية أو مطار بالمدينة المنتدب إليها المدير وجب تعويضه عن تكاليف النقل بما يُعادل قيمة أقرب مطار للمدينة المُنتدب إليها.
- ❖ يجب على المدير عند أنتدابه تعبئة نموذج الانتداب

### سادساً/ المكافئات:

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

### سابعاً/ التدريب والتأهيل:

تهدف سياسة التدريب في الجمعية بصفه عامة إلى ما يلي:

رفع مستوى الأداء لدى المدير إلى درجة تمكنه من أداء واجبات العمل على أفضل وجه ورفع كفاءته الوظيفية. تهيئة المدير لأتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال آلات حديثة.

منصب المدير يحتاج شغله إلى إعداد و تدريب خاص.

تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الجمعية.

توطين التدريب في الجمعية من خلال تأهيل المدير.

يلتزم المدير أن يعمل لدى الجمعية فترة تعادل 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 مع نظام العمل السعودي.

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.

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.

تشجع الجمعية المدير على التحصيل العلمي والتدريب وتحفزه على ذلك وتحتمل الجمعية جميع المصاريف اللازمة داخل المملكة أو خارجها المتعلقة بالعملية التدريبية.

يضع مجلس الإدارة أو من يفوضه اللوائح الداخلية لتدريب الموظفين وتطوير كفاءتهم ومصاريف وبدلات التدريب.

### ثامناً/ ساعات العمل:

فيما لا يتعارض مع أحكام نظام العمل السعودي تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت أيام الراحة الأسبوعية ويكون الحد الأدنى لساعات العمل (٣٥) ساعة في الأسبوع تُخفض إلى ٦ ساعات يومياً خلال شهر رمضان المبارك.

مع عدم الإخلال بنظام العمل السعودي يجوز لصاحب الصلاحية تحديد أوقات بداية ونهاية الدوام الرسمي وفق ما تقتضيه مصلحة العمل بالجمعية.

يتعين على المدير أن يحضر للعمل في غير ساعات العمل الرسمية في حالة الاحتياج إليه حسب حاجة العمل.

يجوز التكليف بالعمل خارج وقت الدوام وفقا للاحتياجات 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 اللازمة لذلك ثم يعرض على مجلس الإدارة لاعتماده .

**ساعات العمل الإضافية:** في أيام العمل الرسمية يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل الراتب العادي للساعات التي عملها في أيام العمل الرسمية وتحتسب قيمة أجر الساعة.

### تاسعاً/ الإجازات:

يستحق المدير التنفيذي عن كل عام إجازة سنوية ميلادية مدتها ثلاثون يوماً وتكون الإجازة مدفوعة الأجر ويجوز له بعد موافقة صاحب الصلاحية تجزئة رصيده إجازته إلى ثلاث مرات خلال العام الواحد بحيث لا تقل مدة كل إجازة عن خمسة أيام متصلة كما يجوز له الحصول لأعلى 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.

يجب أن يتمتع المدير التنفيذي بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.

للمدير التنفيذي بموافقة صاحب الصلاحية أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.

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.

للمدير التنفيذي الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ويحتسب الأجر على أساس آخر أجر كان يتقاضاه المدير عند ترك العمل.

للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي يحددها مجلس الإدارة.

للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له وخمسة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع له على أن تُقدم الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

للمدير التنفيذي الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الاضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن أداها من قبل ويُشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون المدير قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل .

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.



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

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.

يستحق المدير حسب ما ينص عليه نظام العمل إجازة مرضيه خلال السنة الواحدة سواءً كانت هذه الإجازة متصلة أم متقطعة ويُقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية. على الوجه التالي:

-الثلاثون يوماً الأولى: بأجر كامل.

-الستون يوماً التالية : ثلاثة أرباع الأجر .

-وبعد ذلك تنتظر الإدارة في إحتمال إستمرار المدير أو انتهاء خدماته بعد إستنفاد كامل رصيده من الإجازات العادية.

#### عاشراً/ قواعد التأديب:

الجزاء التأديبية التي يجوز لصاحب الصلاحية بالجمعية توقيها على المدير التنفيذي على أن تكون وفق التسلسل التالي:

التنبيه: وهو تذكير شفهي يوجه إلى المدير من قبل رئيس المجلس يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها المدير ويطلب منه التقيد بالنظام والقيام بواجباته على وجه صحيح.

الإنذار الكتابي: وهو خطاب يوجه إلى المدير في حالة ارتكابه مخالفة متضمن لفت نظره إلى المخالفة وإلى إمكانية تعرضه لجزاء أشد في حالة إستمرار المخالفة أو تكرارها.

الغرامة: وتكون بحسم جزء من أجر المدير يتراوح بين اجر يوم كامل وأجر خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.

الإيقاف عن العمل دون أجر: وهو منع المدير من ممارسة عمله مدة من الزمن دون أن يتقاضى عنها أجر أو تعويض ويفرض هذا الجزاء من يوم إلى خمسة أيام.

الحرمان من العلاوة أو تأجيلها: لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقرر من صاحب الصلاحية.

تأجيل الترقية: مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقرر من صاحب الصلاحية.

الإيقاف عن العمل مع الحرمان: من الأجر وهو منع المدير من ممارسة عمله مدة من الزمن دون أن يتقاضى عنها أجر أو تعويض ويفرض هذا الجزاء من يوم إلى خمسة أيام .

الفصل من الخدمة مع المكافأة: ويعتبر إنهاء خدمة المدير بسبب ارتكابه مخالفة من المخالفات المنصوص عليها لا تمنع صرف كامل المكافأة المستحقة عن مدة خدمته حسب نظام العمل .

لا يجوز لصاحب الصلاحية أن يوقع على المدير التنفيذي جزاءً غير وارد في هذا اللائحة أو في نظام العمل.

لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ المدير التنفيذي بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة .

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على المدير التنفيذي لأمر ارتكبه خارج منشأة الجمعية ما لم يكن متصلاً بالجمعية أو بأصحاب الصلاحية فيها . كما لا يجوز أن يوقع على المدير التنفيذي عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجره خمسة أيام. ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، ولا أن تقطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر.

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على المدير التنفيذي إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص . ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد ، على أن يثبت ذلك في المحضر .

يجب أن يبلغ المدير التنفيذي بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة ، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه او اخذ توقيع شاهدين عن إمتناع الاستلام، و للمدير التنفيذي حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً (عدا أيام العطل الرسمية) من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسويق الخلافات العمالية . كما جاء بنظام العمل السعودي.

يجب أن يتناسب الجزاء الموقع على المدير مع حجم المخالفة المرتكبة.

لا يعتد بالجزاء ما لم يتم اعتماده من قبل مجلس الإدارة عدا التنبيه الشفهي.

إذا كان الفعل الذي ارتكبه المدير يشكل أكثر من مخالفة فيكتفي بتوقيع العقوبة الأشد من بين العقوبات المقررة لها.

يجب كتابة الغرامات التي توقع على المدير التنفيذي في سجل خاص مع بيان أسمه ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك.

يعتبر مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء ارتكاب المدير لفعل من الأفعال الواردة بجدول الجزاءات .

تحدد المخالفات التي تستحق الجزاءات وفقاً لجدول الجزاءات .

#### الحادي عشر/ مخاطر وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية:

على الجمعية توفير بيئة آمنة ومحفزة على العمل.

يطبق بحق المدير التنفيذي في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.



### الثاني عشر/ انتهاء عقد العمل:

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال المنصوص عليها من نظام العمل السعودي.

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.

إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء.

يجوز للمدير التنفيذي إذا تم فصله من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام نظام العمل ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية .

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب الصلاحية ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة المدير التنفيذي أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية.

لا يجوز لصاحب الصلاحية فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار المدير التنفيذي أو تعويضه إلا في الحالات الواردة بالمادة ( ٨٠ ) من نظام العمل شريطة أن تتاح الفرصة للمدير التنفيذي لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

يحق للمدير التنفيذي أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في أي من الحالات الواردة بالمادة ( ٨١ ) من نظام العمل .

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

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

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

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

### الثالث عشر/ مكافأة نهاية الخدمة:

إذا انتهت علاقة العمل وجب على الجمعية أن تدفع إلى المدير 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 ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق المدير التنفيذي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

الرقم: .....  
التاريخ: .....  
المشغوعات: .....



رؤية VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المملكة العربية السعودية  
جمعية البر الأهلية بمحافظة الحناكية  
سجلت بوزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية (158)

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة المدير التنفيذي يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

يستحق المدير التنفيذي المكافأة كاملة في حالة تركه للعمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته.

إذا انتهت خدمة المدير التنفيذي وجب على الجمعية دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية ، أما إذا كان المدير التنفيذي هو الذي أنهى العقد ، وجب على الجمعية تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، ولصاحب الصلاحية أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للموظف.

صندوق البريد: 41 الرمز البريدي: 41961 هاتف: 048620266 فاكس تحويلة: 105 هاتف: 8621376 - 0534616167  
محافظة الحناكية - طريق المدينة - القصيم أمام المستشفى العام  
حساب التبرعات : SA2680000269608010045306 حساب الزكاة: SA0480000269608010070825  
الحساب النسائي: SA1280000269608010082903 حساب الوقف: SA3980000269608010727176  
حساب التبرعات - بنك الجزيرة: SA6660100010495008945001 البريد الإلكتروني: alber1434@hotmail.com





الرقم: ١٠٦  
التاريخ: ٢٠٢٣/١٧/٢٤  
المشروعات:



رؤية  
VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المملكة العربية السعودية  
جمعية البر الأهلية بمحافظة الخناكية  
سجلت بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (158)

## جدول مناقشة

محضر الرابع لمجلس ادارة الجمعية بمحافظة الخناكية ٢٠٢٣ م

م	البيان
١	مناقشة سياسة- الاستثمار .
٢	مناقشة سياسة آلية الرقابة والاشراف على الجمعية وفروعها .
٣	مناقشة سياسة - قواعد- السلوك .
٤	مناقشة سياسة الوقاية من عمليات غسيل الأموال .
٥	مناقشة سياسة تعريف أعضاء مجلس الإدارة الجدد .
٦	مناقشة سياسة التواصل مع المعنيين .
٧	مناقشة سياسة الصرف للبرامج والأنشطة والمصروفات الإدارية والعمومية .
٨	مناقشة سياسة - التعامل- مع - الشركاء - المنفذين- والاطراف- الثلاثة .
٩	مناقشة سياسة تقييم المخاطر المتأصلة والكامنة .
١٠	مناقشة سياسة التوظيف .
١١	مناقشة سياسة إدارة المتطوعين .
١٢	مناقشة سياسة- أمن- البريد- الإلكتروني .
١٣	مناقشة سياسة- الحماية - من- البرمجيات - الضارة .
١٤	مناقشة سياسة - الأمن - السيبراني - للموارد - البشرية .
١٥	مناقشة الضوابط - الأساسية - للأمن- السيبراني .
١٦	مناقشة نموذج قياس رضا أصحاب العلاقة .
١٧	مناقشة استمارة - تقييم - أعضاء - مجلس - الإدارة .
١٨	مناقشة منهجية- رأي- ذوي- المصلحة .
١٩	مناقشة النماذج - الإدارية - نسخة .
٢٠	مناقشة لائحة وإجراءات الموارد البشرية .
٢١	مناقشة لائحة وإجراءات التعاقد مع المشتريات .
٢٢	مناقشة لائحة وإجراءات تتبع النقد من المتبرع للمستفيد .
٢٣	مناقشة لائحة - السياسات - المالية .
٢٤	مناقشة لائحة دليل الإجراءات المالية .

صندوق البريد: 41 الرمز البريدي: 41961 هاتف: 048620266 فاكس تحويلة: 105 هاتف: 8621376 - 0534616167  
محافظة الخناكية - طريق المدينة - القصيم أمام المستشفى العام  
حساب التبرعات: SA2680000269608010045306 حساب الزكاة: SA0480000269608010070825  
الحساب النسائي: SA1280000269608010082903 حساب الوقف: SA3980000269608010727176  
حساب التبرعات - بنك الجزيرة: SA6660100010495008945001 البريد الإلكتروني: alber1434@hotmail.com







الرقم: ١٠٦  
التاريخ: ٢٠٢٣/١٥/٣  
المشروعات:

٢٥	مناقشة لائحة عمل لجنة التدقيق والمراجعة الداخلية .
٢٦	مناقشة لائحة الجمعية العمومية .
٢٧	مناقشة لائحة اختصاص المشرف المالي .
٢٨	مناقشة لائحة ميثاق الاخلاق للعاملين .
٢٩	مناقشة لائحة الصلاحيات الإدارية والمالية .
٣٠	مناقشة لائحة - تنمية - الموارد - المالية .
٣١	مناقشة لائحة نظام الرقابة الداخلية .
٣٢	مناقشة لائحة عمل اللجنة التنفيذية .
٣٣	مناقشة لائحة تعيين المدير التنفيذي و صلاحيات المدير .
٣٤	مناقشة لائحة المساعدات .
٣٥	مناقشة لائحة مجلس الإدارة .
٣٦	مناقشة سياسة تعارض المصالح .
٣٧	مناقشة سياسة - الإبلاغ - عن - المخالفات - وحماية - مقدمي - البلاغات .
٣٨	مناقشة سياسة دليل مؤشرات و إجراءات عمليات غسيل الأموال وتمويل الإرهاب .
٣٩	مناقشة سياسة الية استرداد التبرع .
٤٠	مناقشة سياسة أمن المعلومات و الاتصالات و النشر الإلكتروني .
٤١	مناقشة سياسة-خصوصية-البيانات .
٤٢	مناقشة سياسة - الاحتفاظ - بالوثائق - وإتلافها .
٤٣	مناقشة سياسة جمع التبرعات .
٤٤	مناقشة سياسة توجيه مبلغ التبرع إلى مشروع آخر .
٤٥	مناقشة سياسة تنظيم العلاقة مع المستفيدين .
٤٦	مناقشة سياسة - مصفوفة - الصلاحيات- بين - مجلس - الإدارة - والادارة - التنفيذية .
٤٧	مناقشة سياسة الاشتباه بعمليات غسيل الأموال .
٤٨	مناقشة سياسة العدل و المساواة .
	ما يستجد من اعمال

والله و لي التوفيق ....

المدير التنفيذي

سلطان جمعان الطريس

صندوق البريد: 41 الرمز البريدي: 41961 هاتف: 048620266 فاكس تحويلية: 105 هاتف: 8621376 - 0534616167

محافظه الحناكية - طريق المدينة - القصيم أمام المستشفى العام

حساب التبرعات : SA2680000269608010045306 حساب الزكاة: SA0480000269608010070825

الحساب النسائي: SA1280000269608010082903 حساب الوقف: SA3980000269608010727176

حساب التبرعات - بنك الجزيرة: SA6660100010495008945001 البريد الإلكتروني: alber1434@hotmail.com





الرقم: ١٠٦  
التاريخ: ٣٠ / ٠٧ / ٢٠٢٣ م  
المشروعات:



رؤية  
VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المملكة العربية السعودية  
جمعية البر الأهلية بمحافظة الحناكية  
سجلت بوزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية (158)

## محضر اجتماع مجلس الإدارة الرابع لعام ٢٠٢٣ م

تم بحمد الله وتوفيقه الاجتماع الرابع لأعضاء مجلس إدارة جمعية البر بمحافظة الحناكية، وذلك يوم الاحد ١٢ / ٠١ / ١٤٤٤ هـ الموافق ٣٠ / ٠٧ / ٢٠٢٣ م بحضور أعضاء المجلس في مقر الجمعية، وقد افتتح سعادة رئيس مجلس الجمعية الاجتماع بذكر الله والصلاة والسلام على رسول الله، ثم رحب بأعضاء المجلس، ودعا المولى سبحانه أن يديم على بلادنا نعمة الأمن والأمان وأن يحفظها من كل سوء ومكروه، ثم استعرض الأمين العام جدول الأعمال على النحو التالي:

- أولاً: اعتمد المجلس سياسة- الاستثمار .
- ثانياً: اعتمد المجلس سياسة آلية الرقابة والاشراف على الجمعية وفروعها .
- ثالثاً: اعتمد المجلس سياسة - قواعد- السلوك .
- رابعاً: اعتمد المجلس سياسة الوقاية من عمليات غسل الأموال .
- خامساً: اعتمد المجلس سياسة تعريف أعضاء مجلس الإدارة الجدد .
- سادساً: اعتمد المجلس سياسة التواصل مع المعنيين .
- سابعاً: اعتمد المجلس سياسة الصرف للبرامج والأنشطة والمصروفات الإدارية والعمومية .
- ثامناً: اعتمد المجلس سياسة - التعامل- مع - الشركاء - المنفذين- والاطراف- الثلاثة .
- تاسعاً: اعتمد المجلس سياسة تقييم المخاطر المتأصلة والكامنة .
- عاشراً: اعتمد المجلس سياسة التوظيف .
- حادي عشر: اعتمد المجلس سياسة إدارة المتطوعين .
- ثاني عشر: اعتمد المجلس سياسة- أمن- البريد- الإلكتروني .
- ثالث عشر: اعتمد المجلس سياسة- الحماية - من- البرمجيات - الضارة .
- رابع عشر: اعتمد المجلس سياسة - الأمن - السيبراني - للموارد - البشرية .
- خامس عشر: اعتمد المجلس الضوابط - الأساسية - للأمن- السيبراني .
- سادس عشر: اعتمد المجلس نموذج قياس رضا أصحاب العلاقة .
- سابع عشر: اعتمد المجلس استمارة - تقييم - أعضاء - مجلس - الإدارة .
- ثامن عشر: اعتمد المجلس منهجية- رأي- ذوي- المصلحة .
- تاسع عشر: اعتمد المجلس النماذج - الإدارية - نسخة .
- عشرون: اعتمد المجلس لائحة وإجراءات الموارد البشرية .
- واحد وعشرون: اعتمد المجلس لائحة وإجراءات التعاقد مع المشتريات .
- اثنان وعشرون: اعتمد المجلس لائحة وإجراءات تتبع النقد من المتبرع للمستفيد .
- ثلاثة وعشرون: اعتمد المجلس لائحة - السياسات - المالية .
- اربعة وعشرون: اعتمد المجلس لائحة دليل الإجراءات المالية .
- خمس وعشرون: اعتمد المجلس لائحة عمل لجنة التدقيق والمراجعة الداخلية .
- سنة وعشرون: اعتمد المجلس لائحة الجمعية العمومية .
- سبعة وعشرون: اعتمد المجلس لائحة اختصاص المشرف المالي .
- ثمانية وعشرون: اعتمد المجلس لائحة ميثاق الاخلاق للعاملين .
- تسعة وعشرون: اعتمد المجلس لائحة الصلاحيات الإدارية والمالية .
- ثلاثون: اعتمد المجلس لائحة - تنمية - الموارد - المالية .
- واحد وثلاثون: اعتمد المجلس لائحة نظام الرقابة الداخلية .
- اثنان وثلاثون: اعتمد المجلس لائحة عمل اللجنة التنفيذية .

صندوق البريد: 41 الرمز البريدي: 41961 هاتف: 048620266 فاكس تحويلة: 105 هاتف: 8621376 - 0534616167  
محافظة الحناكية - طريق المدينة - القصيم أمام المستشفى العام  
حساب التبرعات: SA2680000269608010045306 حساب الزكاة: SA0480000269608010070825  
الحساب النسائي: SA1280000269608010082903 حساب الوقف: SA3980000269608010727176  
حساب التبرعات - بنك الجزيرة: SA6660100010495008945001 البريد الإلكتروني: alber1434@hotmail.com



- ثلاث و ثلاثون : اعتمد المجلس لائحة تعيين المدير التنفيذي و صلاحيات المدير .
- اربعة و ثلاثون : اعتمد المجلس لائحة المساعدات .
- خمسة و ثلاثون : اعتمد المجلس لائحة مجلس الإدارة .
- سنة و ثلاثون : اعتمد المجلس سياسة تعارض المصالح .
- سبعة و ثلاثون : اعتمد المجلس سياسة - الابلاغ - عن - المخالفات - وحماية - مقدمي - البلاغات .
- ثمانية و ثلاثون : اعتمد المجلس سياسة دليل مؤشرات و إجراءات عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب .
- تسعة و ثلاثون : اعتمد المجلس سياسة الية استرداد التبرع .
- اربعون : اعتمد المجلس سياسة أمن المعلومات و الاتصالات و النشر الإلكتروني .
- واحد و اربعون : اعتمد المجلس سياسة-خصوصية-البيانات .
- اثنان و اربعون : اعتمد المجلس سياسة - الاحتفاظ - بالوثائق - وإتلافها .
- ثلاثة و اربعون : اعتمد المجلس سياسة جمع التبرعات .
- اربعة و اربعون : اعتمد المجلس سياسة توجيه مبلغ التبرع إلى مشروع آخر .
- خمسة و اربعون : اعتمد المجلس سياسة تنظيم العلاقة مع المستفيدين .
- سنة و اربعون : اعتمد المجلس سياسة - مصفوفة - الصلاحيات- بين - مجلس - الادارة - والادارة - التنفيذية .
- سبعة و اربعون : اعتمد المجلس سياسة الاشتباه بعمليات غسل الأموال .
- ثمانية و اربعون : اعتمد المجلس سياسة العدل و المساواة .
- و في ختام الاجتماع قدم رئيس المجلس شكره للأعضاء على حضور الجلسة و التفاعل الفعال و الجديدة في المواضيع التي طرحت , وتم إغلاق المحضر في ساعته و في تاريخه .



الرقم: ١٠٦  
التاريخ: ٣٠/١٢/٢٠٢٠ م  
المشروعات:



رؤية VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المملكة العربية السعودية  
جمعية البر الأهلية بمحافظة الخناكية  
سجلت بوزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية (158)

## محضر اعتماد اللوائح و السياسات و الأنظمة

م	أسم العضو	الصفة	التوقيع
١-	سعود محمد الحربي	رئيس مجلس الإدارة	
٢-	محمد عموش الصاعدي	نائب رئيس مجلس الإدارة	
٣-	حمد عوض المخلفي	أمين الصندوق	
٤-	محمد مدوخ العمري	عضو	
٥-	ناصر عوض العمري	عضو	
٦-	حمد محمد الحربي	عضو	
٧-	عوض حضيرم الحربي	عضو	
٨-	حنان فاهد المطيري	عضو	
٩-	جوزا مزن الجابري	عضو	

صندوق البريد: 41 الرمز البريدي: 41961 هاتف: 048620266 فاكس تحويلة: 105 هاتف: 8621376 - 0534616167  
محافظة الخناكية - طريق المدينة - القصيم أمام المستشفى العام  
حساب التبرعات: SA2680000269608010045306 حساب الزكاة: SA0480000269608010070825  
الحساب النسائي: SA1280000269608010082903 حساب الوقف: SA3980000269608010727176  
صندوق البريد الإلكتروني: alber1434@hotmail.com  
حساب التبرعات - بنك الجزيرة: SA6660100010495008945001

