



جمعية أيادي الأمل  
للتوعية بأضرار المخدرات ورعاية المتعافين  
بمحايل عسير

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية  
الاجتماعية برقم 1525



# آلية تعيين المدير التنفيذي وطرق التعويض

# فهرس المحتويات

ملاحظات	الصفحة	المحتوى	م
	٣	المقدمة	١
	٤	مهام المدير التنفيذي	٢
	٥	صلاحيات المدير التنفيذي	٣
	٥	علاقات العمل	٤
	٥	شروط المتقدم لشاغل وظيفة المدير التنفيذي	٥
	٦	آلية توظيف المدير التنفيذي	٦
	٦	تحديد التعويضات المالية للمدير التنفيذي	٧
	٧	بدل الانتداب - المكافآت - التدريب والتأهيل	٨
	٨	ساعات العمل	٩
	٩ - ٨	الاجازات	١٠
	١٠ - ٩	قواعد التأديب	١١
	١٢ - ١١	جدول المخالفات ( متنوع )	١٢

## مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين

ثم أما بعد.

مما لا يدع مجالاً للشك فإن أي جمعية أو كيان يعتمد من أجل المحافظة عليه وتطويره أن يحتوي على تنظيم إداري جيد يستجيب لمتطلبات النشاط الذي يقوم به ،فذلك يعتبر حجر الأساس نظراً لأن تجميع الجهود وتوحيدها يتطلب الكثير من التعاون والإدراك مع ضرورة التنسيق و التماسك حتى يمكن الوصول إلى أفضل النتائج ويتم تحقيق الأهداف . وحيث إن الجمعية تتطلع بإخلاص وتغان إلى رفع مستوى الأداء داخل الجمعية لكي تتقدم في مصاف الجمعيات الكبرى المحلية يجب أن تحوى نظاماً داخلياً تتحول به ومن خلاله إلى نظام مؤسسي لا يعتمد على الاجتهادات الفردية بحيث يتمكن جميع العاملين داخل الجمعية و الذين يتطلعون قبل أي شيء لإضافة أعمالهم الخيرية لميزان حسناتهم من خلال أداء واجباتهم الوظيفية على أحسن وجه وبشكل ساعد على اختصار الوقت والجهد , وذلك بأن يتفهم كل منهم واجباته ومسؤولياته و بالتالي تسير الإجراءات داخل الجمعية بطرق واضحة و مبسطة حتى يمكن القائمين على الجمعية أن يعطوا المزيد من وقتهم وجهدهم للتخطيط والتطوير و المتابعة و التوجيه وانطلاقاً من هذه القناعة التي توفرت لدى كافة أعضاء الإدارة وعزمهم على الرقي بمستوى الجمعية و تطوير أداؤها وخدماتها التي تقدم لفئات معينه جرى إعداد هذه اللائحة ( آلية تعيين المدير التنفيذي وطرق تعويضه) التي يؤمل أن تضع نظاماً محكماً لجميع ما يتعلق بالمدير التنفيذي .

# آلية تعيين المدير التنفيذي وشؤونه الوظيفية

## أولا مهام المدير التنفيذي

يتولى المدير التنفيذي الأعمال الإدارية كافة ومنها على وجه الخصوص

1. رسم خطط الجمعية وفق مستوياتها انطلاقا من السياسة العامة و أهدافها ومتابعة تنفيذه بعد اعتمادها .
2. رسم أسس ومعايير لحوكمة الجمعية لا تتعارض مع أحكام النظام واللائحة التنفيذية وهذه اللائحة والإشراف على تنفيذها ومراقبة مدى فعاليتها بعد الاعتماد.
3. إعداد اللوائح الإجرائية والتنظيمية اللازمة التي تضمن قيام الجمعية بأعمالها وتحقيق أهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها .
4. تنفيذ أنظمة الجمعية ولوائحها وقراراتها وتعليماتها وتعميمها .
5. توفير احتياجات الجمعية من البرامج والمشروعات والموارد والتجهيزات اللازمة.
6. اقتراح قواعد استثمار الفائض من أموال الجمعية وآليات تفعيلها.
7. رسم تنفيذ الخطط والبرامج التطويرية والتدريبية التي تنعكس على تحسين أداء منسوبي الجمعية وتطويرها .
8. رسم سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع المستفيدين من خدمات الجمعية وتضمن تقديم العناية اللازمة لهم والإعلان عنها بعد اعتمادها.
9. تزويد الوزارة بالبيانات والمعلومات عن الجمعية وفق النموذج المعتمد 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 الارتقاء بخدمات الجمعية .
11. متابعة سير أعمال الجمعية ووضع المؤشرات لقياس الأداء ♦ والانجازات فيها على مستوى الخطط والموارد والتحقق من اتجاهها نحو الأهداف ومعالجة المشكلات وليجاد حلول لها .

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

١٣. إعداد التقويم الوظيفي للعاملين في الجمعية ورفع الاعتماد لإصدار التعاميم والتعليمات  
الخاصة بسير العمل في الجمعية .

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

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

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

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

## ثانياً : للمدير التنفيذي في إنجاز المهام المناطة به الصلاحيات الآتية :

١. 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 يجاوز شهراً في السنة على ألا تزيد  
الأيام المتصلة عن عشرة أيام

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

٣. اعتماد تقارير الاداء الوظيفي.

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

٥. اعتماد إجازات منسوبي الجمعية كافة بعد موافقة مجلس الإدارة.

٦. تفويض صلاحيات رؤساء الأقسام وفق الصلاحيات الممنوحة له

٧. تطبيق مواد لائحة تنظيم العمل بالجمعية المعتمدة من مجلس الإدارة.

## ثالثاً : علاقات العمل :

١. معاملة المدير بشكل لائق من مجلس الإدارة
٢. إعطاء المدير الوقت الكافي للقيام بممارسة حقوقه دون المساس بأجره وفق ما نص قانون نظام العمل السعودي .
٣. تمكين المدير من أداء عمله في الوقت المحدد وفق ما جاء في نظام العمل السعودي.
٤. يجب على المدير التنفيذي تنفيذ كافة التعليمات والأوامر الصادرة من رؤسائه على الوجه الأكمل ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف النظام أو العقد أو الآداب العامة أو يعرضه للخطر.
٥. يجب على المدير التنفيذي احترام نظم ومواعيد العمل ويقصد بذلك الحافظه على نظم ومواعيد العمل الحاليه والمستقبلية .
٦. يجب على المدير التنفيذي الحافظه على أموال وممتلكات الجمعية وحقوقها لدى الغير وخاصة تلك المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله.
٧. لا يجوز للمدير الجمع بين العمل بالجمعية و أي عمل آخر إلا بأذن كتابي من صاحب الصلاحية .
٨. يتعين على المدير التنفيذي المحافظة على أسرار العمل وعلى المعلومات التي قد تصل إليه بحكم وظيفته حتى بعد تركه للخدمة وخاصة تلك ، التي من شأنها الإضرار بمصالح الجمعية
٩. على المدير ألا يستغل وظيفته أو علاماته في تحقيق أي مكاسب شخصيه ماديه كانت أم معنوية

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

١. أن يكون سعودي الجنسية .
٢. أن يكون كامل الأهلية المعتبرة شرعاً.
٣. أن لا يقل عمره عن ٢٥ سنة.
٤. أن يمتلك خبرة لا تقل عن ٣ سنوات في العمل الإداري .
٥. ألا يكون حاصل على درجة البكالوريوس او الدبلوم كحد أقصى في حال لم تتوفر المواصفات المطلوبة في المتقدمين .
٦. أن يكون متفرغاً لإدارة الجمعية بعد ترشحه

## خامساً : آلية توظيف المدير التنفيذي

١. تشكيل لجنة إعداد معايير اختيار وترشيح مدير الجمعية برئاسة رئيس مجلس الإدارة أو الامين العام وعضوية ، من أعضاء مجلس الإدارة والاستعانة بأهل الاختصاص .
٢. الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجمعية وموقع الجمعية الإلكتروني مع إيضاح الشروط والمزايا للوظيفة.
٣. التحديد فترة الإعلان زمنياً.
٤. 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 فقط .
٥. يرسل لمقدم الطلب إشعار إلكتروني يفيد وصول طلبه.

٦. تحديد موعد المقابلة وإجراء الاختبارات المقننة من قبل اللجنة المشكلة .
٧. فرز النتائج وإعلانها .
٨. اعتماد ترشيحه بقرار إداري من مجلس إدارة الجمعية.
٩. رفع مصوغات ترشيحه للوزارة للموافقة حسب النظام.
١٠. تسجيل المدير في نظام التأمينات الاجتماعية بعد حصوله على موافقة الوزارة على التعيين
١١. يخضع المدير التنفيذي لفترة اختبار مدتها ثلاثة أشهر ولا تحتسب منها فترات الإجازات فيما عدا إجازات الأعياد أو أي غياب اخر 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 المواد (٥٣ - ٥٤) من نظام العمل السعودي وعند ثبوت صلاحيته للعمل تحتسب فترة التجربة ضمن مدة الخدمة في الجمعية

## تحديد التعويضات المالية للمدير

### أولاً : الأجور

١. يجب دفع أجر المدير التنفيذي وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة في نظام العمل السعودي .
٢. يستحق المدير التنفيذي راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل فعلاً ويصرف له في نهاية كل شهر ميلادي .
٣. إذا تسبب المدير التنفيذي في فقد أو إتلاف أو تدمير الات 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
٤. لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور المدير التنفيذي لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه ، إلا في الحالات الواردة في نظام العمل السعودي.
٥. 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 راتبه ، وفي الحالة الأخيرة لا يعطى للمدير التنفيذي أكثر من ثلاثة أرباع أجره مهما كان الأمر .
٦. يراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بالجمعية ما جاء في نظام العمل السعودي



## ثانياً : سلم الرواتب

### سلم رواتب المدير التنفيذي :

م	التصنيف	الراتب الأساسي	بدل السكن	بدل مواصلات	غلا معيشه
1	دبلوم	٥٠٠	١٠٠	٥٠٠	٦٠٠
2	بكالوريوس	٦٠٠	١٢٠	٦٠٠	٦٠٠
3	دبلوم عالي	٧٠٠	١٤٠	٧٠٠	٦٠٠
4	ماجستير	٨٠٠	١٦٠	٨٠٠	٦٠٠
5	دكتوراه	٩٠٠	١٨٠	٩٠٠	٦٠٠

### تعليمات سلم الرواتب

١. إن المستويات والدرجات الموضحة بسلم الرواتب للعاملين السعوديين بالجمعية هي مستويات ودرجات خاصة بالجمعية فقط ولا تماثل أو تعادل المراتب والدرجات المعمول بها في نظام الخدمة المدنية أو أي نظام آخر .
٢. يحق لمجلس الإدارة تعيين الموظف على مستوى أعلى من مستواه الذي يستحقه بناء على الخبرات والقدرات التي لديه .
٣. كل سنة خبرة في مجال التخصص المطلوب الذي تم تعيين المدير عليه تعادل درجة بشرط ألا يتجاوز ١٠ درجات فإذا زادت الخبرة على ١٠ سنوات فيتعين المدير على أول درجة في المستوى الذي يليه وكل ستة شهور دورات تعادل درجة واحدة بشرط ألا تجاوز ٤ درجات أي مدة سنتين دورات.
٤. عند حصول المدير على شهادة أعلى أو دورة تزيد على ٦ شهور فيتم نقله إلى المستوى والدرجة المناسبة بقرار من مجلس الإدارة

هـ. يجوز ترقية المدير ترقية استثنائية بالشروط التالية:

. أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات .

ب. أن يكون حاصل على تقدير ممتاز في التقييم السنوي لمدة سنتين وقدم للجمعية أعمال جليلة .

ت. موافقة مجلس الإدارة على الترقية بعد الرفع من مدير الإدارة وإثبات استحقاقه للترقية

ث. لعلاوة السنوية يستحقها الموظف حسب التقييم، إذا كان تقديره في نموذج التقييم ممتاز

يعطى ٧٪ ، جيد جداً يعطى ٥٪ ، جيد يعطى ١٤٪

ج. بدل السكن العائلي ٢٥٪ شهرياً والأعزب ١٠٪

ح. حملة شهادات الماجستير والدكتوراه لا يتم التعاقد معهم إلا عند الحاجة الضرورية وبعقد

لفترة محددة وعندما يكون رصيد الجمعية المالي يتحمل النفقات الخاصة بذلك وبقرار من

مجلس الإدارة.

## سادساً: بدل الانتداب

١. يصرف للمدير التنفيذي المنتدب داخل المملكة بدل انتداب ٢٥٠ ريال عن اليوم الواحد أو ٥٪

من راتبه الأساسي الشهري أيهما أقل

٢. يصرف للمدير التنفيذي المنتدب خارج المملكة العربية السعودية بدل انتداب ٥٠٠ ريال عن

اليوم الواحد أو ١٠٪ من راتبه الأساسي الشهري أيهما أقل

٣. يجب ألا تقل مسافة الانتداب عن ١٥٠ كم ♦ من المدينة التي تقع في نطاقها الجمعية

٤. يمنح للمدير التنفيذي المنتدب تذكرة سفر ذهاباً وإياباً على الدرجة السياحية. عند عدم توفر

رحلة جوية أو مطار بالمدينة المنتدب إليها المدير وجب تعويضه عن تكاليف النقل بما يعادل

قيمة أقرب مطار للمدينة المنتدب إليها

٥. يحب على المدير عند انتدابه تعبئة نموذج الانتداب المعمول به لدى الجمعية

## سابعا: المكافئات

يكون منح المكافئة 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

### ثامنا: التدريب والتأهيل

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 لإتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال الات حديثة
- ت. منصب المدير يحتاج شغله إلى إعداد وتدريب خاص
- ث. تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الجمعية
- ج. توطين التدريب في الجمعية من خلال تأهيل المدير
- ح. 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 واحكام نظام العمل السعودي
- د. 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
- هـ. 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 في خارجها .
- و. تشجع الجمعية المدير على التحصيل العلمي والتدريب وتحفزه على ذلك وتحمل الجمعية جميع المصاريف اللازمة داخل المملكة وخارجها المتعلقة بالعملية التدريبية
- ز. يضع مجلس الإدارة أو من يفوض اللوائح الداخلية لتدريب الموظفين وتطوير كفاءتهم ومصاريف وبدلات التدريب

## تاسعاً : ساعات العمل

1. فيما لا يتعارض وإحكام المادة ٩٨ من نظام العمل السعودي تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت أيام الراحة الأسبوعية ويكون الحد الأدنى لساعات العمل (٤٠) ساعة في الأسبوع تخفض إلى ٦ ساعات يومياً خلال شهر رمضان المبارك للمسلمين
٢. مع عدم الإخلال بما جاء في نظام العمل السعودي يجوز لصاحب الصلاحيات تحديد أوقات بداية ونهاية الدوام الرسمي وفق ما تقتضيه مصلحة العمل بالجمعية.
٣. يتعين على المدير أن يحضر للعمل في غير ساعات العمل الرسمية في حالة الاحتياج إليه وحسب حاجة العمل .
٤. يجوز التكليف بالعمل خارج وقت الدوام وفقاً للاحتياجات كما يجوز التكليف بالعمل في أيام العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وذلك ضمن الاعتمادات في الميزانية وبناء على ما تتطلبه مصلحة العمل ، ويضع رئيس / نائب الرئيس القواعد الخاصة بشروط التكليف بالعمل الإضافي . وتحديد ساعاته والأيام اللازمة لذلك ثم يعرض على مجلس الإدارة لاعتماده
٥. ساعات العمل الإضافية: يتم احتساب ساعات العمل الإضافية كالتالي:
  - في أيام العمل الرسمية يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل الراتب العادي للساعات التي عملها في أيام العمل الرسمية وتحتسب قيمة . أجر الساعة (الراتب الشهري × ١) تقسيم ٢٤٠
  - في أيام الإجازات الأسبوعية يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل ١,٥ من الراتب العادي للساعات التي عملها وتحتسب قيمة أجر الساعة (الراتب الشهري × ١,٥) تقسيم ٢٤٠
  - في أيام إجازات الأعياد يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل ضعف الراتب العادي للساعات التي عملها وتحتسب قيمة أجر الساعة (الراتب الشهري × ٢) تقسيم ٢٤٠

٦. يجوز لصاحب الصلاحية عدم التقييد بأحكام المواد ((٨٩ و١٠١)) والفقرة ١ من المادة ٤٠١ من نظام العمل السعودي في الحالات التالية :
- خ. أعمال الجرد السنوي و إعداد الميزانية والتصفية . وقفل الحسابات و الاستعدادات للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للموسم بشرط لا يزيد عدد الأيام التي يشغل فيها المدير التنفيذي على ثلاثين يوماً في السنة .
- د. اذا كان العمل لمنع وقوع حادثة أو خطر , أو إصلاح ما نشأ عنه - أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف
- ذ. إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي
- ر. الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى للأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من مجلس الإدارة
- ز. الا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم أو ٦٠ ساعة في الأسبوع

## عاشراً / الإجازات

- ١- يستحق المدير التنفيذي عن كل عام إجازة سنوية ميلادية، مدتها ٣٠ يوماً وتكون الإجازة مدفوعة الأجر ويجوز له بعد موافقة صاحب الصلاحية تجزئة رصيد إجازته إلى ثلاث مرات خلال العام الواحد بحيث لا تقل مدة كل إجازة عن ٥ أيام متصلة كما يجوز له الحصول على إجازة عرضية متقطعة لا تزيد مدتها عن ٥ أيام في السنة على أن تحتسب من رصيد إجازته السنوية ولا يحق له التمتع بالإجازة السنوية إذا لم يكمل ستة . أشهر متواصلة من تاريخ مباشرة العمل لدى الجمعية .
- ٢- يجوز أن يتمتع المدير التنفيذي بإجازته في السنة واستحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو يتقاضى بدلاً تقديماً عوضاً عن الحصول عليها أثناء الخدمة
- ٣- للمدير التنفيذي بموافقة صاحب الصلاحية أن يؤجل إجازته السنوية أو أياما منها إلى السنة التالية

- ٤- لصاحب الصلاحية حق تأجيل إجازة المدير التنفيذي بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لدة لا تزيد عن ٩٠ يوم فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة المدير التنفيذي كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة

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

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

٧- للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حاله 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

٨- للمدير التنفيذي الحق في حصوله على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد عن خمسة

عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون المدير قد وذلك

لأداء فريضة الحج وذلك لمرة واحدة فقط طوال مدة خدمته إذا لم يكن أداها من قبل أمضى في

العمل لدى الجمعية سنتين متصلتين على الأقل

٩- للمدير التنفيذي الحاصل على موافقة صاحب الصلاحية لإكمال دراسته بالانتساب الحق في

إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة فيكون للمدير التنفيذي الحق في إجازة دون

أجر لأداء الامتحان ولصاحب الصلاحية أن يطلب من الموظف تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة

وكذلك ما يدل على تأدية الامتحان وعلى المدير التنفيذي أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها

بخمسة عشر يوماً على الأقل، ويحرم من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم

الإخلال بالمسائلة التأديبية

١٠- للمدير التنفيذي الذي يثبت مرضه اللحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى ويثلاثة

أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء

كانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة

مرضية

١١- 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 حين عودته

١٢- يجوز في حالات الضرر قطع إجازة المدير على ألا يخل ذلك لحقه في تأجيل الأيام المتبقية من إجازته للسنة التالية فقط

١٣- 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

١٤- يستحق الموظف حسب ما ينص عليه نظام العمل إجازة مرضية على الوجه التالي .  
الثلثون يوماً الأولى بأجر كامل

ب. الستون يوم التالية ثلاثة أرباع الأجر

ت. وبعد ذلك تنظر الإدارة في احتمال استمرار الموظف أو إنهاء خدماته بعد استنفاذ كامل رصيده من الأجازات العادية

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

## الحادي عشر: قواعد التأديب

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب الصلاحية بالجمعية توقيعها على المدير التنفيذي على أن تكون وفق التسلسل التالي:

١. التنبيه: وهو تذكير شفهي يوجه إلى المدير من قبل رئيسه يشار فيه إلى المخالفة التي

ارتكبها المدير ويطلب منه التقيد بالنظام والقيام بواجباته على وجه صحيح

٢. الإنذار الكتابي : وهو كتاب يوجه إلى المدير في حالة ارتكابه مخالفة متضمن لفت نظره إلى

المخالفة و إلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها

٣. الغرامة : وتكون بحسم جزء من أجر المدير يتراوح ما بين أجر يوم كامل و أجر خمسة أيام عن

المخالفة الواحدة

٤. 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

٥. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة متى كانت مقررة من صاحب الصلاحية
٦. تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة متى كانت مقررة من صاحب الصلاحية
٧. 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
٨. الفصل مع 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
٩. لا يجوز لصاحب الصلاحية أن يوقع على المدير التنفيذي جزاء غير وارد في هذه اللائحة أو في نظام العمل
١٠. لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ المدير التنفيذي بتوقيع الجزاء عليه في تلك المخالفة
١١. لا يجوز اتهام المدير التنفيذي بمخالفة مضى على كشفها ثلاثون يوماً ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق من المخالفة وثبوتها في حق المدير التنفيذي بأكثر من ثلاثين يوماً
١٢. لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على المدير التنفيذي لأمر ارتكبه خارج منشآت 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 أجر خمسة أيام ولا توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة ولا أن تقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر عن خمسة أيام في الشهر ط
١٣. لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على المدير التنفيذي إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه و استجوابه وتحقيق دفاعه و إثبات 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
١٤. يجب أن يبلغ المدير التنفيذي بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه مبين في ملفه أو أخذ توقيع شاهدين عن امتناع الاستلام وللمدير التنفيذي حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة



- عشر يوماً - عدا أيام العطلة الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه ويقدم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية كما جاء بالمادة من نظام العمل السعودي
١٥. يجب أن يتناسب الجزاء الموقع على المدير مع حجم المخالفة المرتكبة
١٦. لا يعتد بالجزاء ما لم يتم اعتماده من قبل مجلس الإدارة عدا التنبيه الشفهي
١٧. إذا كان الفعل الذي ارتكبه المدير التنفيذي يشكل أكثر من مخالفة فيكتفي بتوقيع العقوبة الأشد من بين العقوبات المقررة لها
١٨. يجب كتابة الغرامات التي توقع على المدير التنفيذي في سجل خاص مع بيان أسمه ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك
١٩. يعتبر مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء ارتكاب المدير لفعل من الأفعال الواردة بجدول الجزاءات المرفق
٢٠. تحدد المخالفات التي تستحق تحق الجزاءات وفقاً للجدول المرفق

## المخالفات

مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء ( النسبة المحسومة هي نسبة م اليومي )			
		المرّة الاولى	المرّة الثانية	المرّة الثالثة	المرّة الرابعة
١١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تأخير الآخرين ,	إنذار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
٢١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول وترتب على ذلك تعطيل الآخرين .	إنذار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
٣١	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%

٤١	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول وترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٥١	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	%١٥	%٣٠	يوم	يومان
٦١	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	%٣٠	%٥٠	يوم	يومان
٧١	التأخير عن الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سو ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	إنذار كتابي	خصم يوم	خصم يومان	خصم ثلاثة أيام
٨١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
	بالإضافة لحسم اجر مدة ترك العمل				
٩١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر بما يتجاوز ١٥ دقيقة	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
١٠١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل بدون مبرر.	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
١١١	الغياب دون إذن أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام
	بالإضافة لحسم أجره مدة الغياب				
١٢١	الغياب دون إذن مكتوب أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافأة
	بالإضافة إلى حسم مدة الغياب				
١٣١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة إلى عشرة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	
	بالإضافة لحسم مدة الغياب				
١٤١	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على ١٥ يوم متصلة	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابة بعد الغياب مدة خمس أيام في نطاق حكم المادة ٨٠ من النظام			
١٥١	الغياب المنقطع دون سبب مشروع مددا تزيد في مجموعها على ٣٠ يوما في السنة الواحدة	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من النظام			

## مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م	
المرّة الأولى	المرّة الثانية	المرّة الثالثة	المرّة الرابعة			
١٠٪	٢٠٪	٥٠٪	يوم	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	٢/١	
١٠٪	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	إصدار إنذار كتابي	استقبال الزائرين في أماكن العمل دون إذن من الإدارة .	٢/٢
١٠٪	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	إصدار إنذار كتابي	الأكل في مكان غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة .	٢/٣
١٠٪	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	إصدار إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٢/٤
١٠٪	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	إصدار إنذار كتابي	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٢/٥
٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	التلاعب في إثبات الحضور و الانصراف .	٢/٦	
٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلن عنها في مكان ظاهر	٢/٧	
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل	٢/٨	
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	التدخين في أحد مرافق الجمعية .	٢/٩	
١٠٪	١٠٪	١٥٪	٥٠٪	إصدار إنذار كتابي	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن .	٢/١٠
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	الإهمال أو التهاون في العمل الذي ينشأ عليه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في الأدوات أو في الأجهزة	٢/١١	

for what is...  
to be best in any rel  
point of view.

## Punishment

The condition of be  
being punished. t  
penalty or sanctio  
what is thoug

٢/١٢	تدخل الموظف دون وجه حق في أى عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد به إليه .	٥٠ %	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٢/١٣	الخروج او الدخول من غير المكان المخصص له	١٠ %	إنذار كتابي	١٥ %	٢٥ %
٢/١٤	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	٢٥ %	إنذار كتابي	٥٠ %	يوم
٢/١٥	عدم وضع الآلات للإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها	٢٥ %	إنذار كتابي	٥٠ %	يوم
٢/١٦	قراءة الصحف والمجلات والمطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة .	٥٠ %	إنذار كتابي	يوم	يومان
٢/١٧	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات الإدارة	يوم	يومان	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٢/١٨	استخدام الجوال لأغراض شخصية ينتج عنها تقصير في العمل	إنذار كتابي	يومان	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

## مخالفات تتعلق بالسلوك

(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
المرّة الأولى	المرّة الثانية	المرّة الثالثة	المرّة الرابعة		
يوم	يومان	ثلاث أيام	خمسة أيام	التشاجر مع الزملاء أو إحداث تشاغب في محل العمل	٣/١
يوم	يومان	ثلاث أيام	خمسة أيام	التمارض أو الادعاء كذبا انه أصيب أثناء العمل بسببه	٣/٢
٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام	مخالفة التعليمات الصحية المعلن عنها	٣/٣
إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلان	٣/٤
إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	جمع إعانات أو نقود دون إذن	٣/٥
يومان	ثلاث أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	عدم تسليم النقود المحصلة لصالح الجمعية في المواعيد المحدد دون تبرير مقبول	٣/٦
إنذار كتابي	ثلاث أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	٣/٧
( فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار )				إفشاء الأسرار الخاصة بالجمعية	٣/٨
( فصل دون مكافأة أو تعويض او إنذار )				حث الموظفين الآخرين على الشغب أو منعهم من القيام بالأعمال الموكلة إليهم	٣/٩
( فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار )				الإقدام على عمل مخل بالأمانة والشرف	٣/١٠
(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار ) مع إبلاغ الجهات المختصة إذا تسبب في ضرر جسيم				تزوير تواقيع الآخرين	٣/١١
(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار ) مع إبلاغ الجهات المختصة إذا تسبب في ضرر جسيم.				قبول نقود أو هدايا أو إي منفعة من شخص بسبب العمل	٣/١٢
(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار ) مع إبلاغ الجهات المختصة				دخول أي مادة محظورة شرعا أو نظاما إلى أماكن العمل	٣/١٣

## (اعتماد)

إلى سبيل المدير التنفيذي

اعتماد ( وثيقة مؤتمرية ) إنه في يوم : الأربعاء بتاريخ ١٠/٥/١٤٤٣ هـ

الموافق ٢٠٢١/٢/١٤م تم الاطلاع على اللائحة .

في اجتماع مجلس الإدارة وتم اعتماد اللائحة ومحتواها.

أعضاء مجلس الإدارة :

الرقم	الاسم	صفته	توقيع
١-	محمد أحمد حسن السيد	رئيس مجلس الإدارة	
٢-	طارق أحمد محمد قلقي	نائب رئيس مجلس الإدارة	
٣-	محمد إبراهيم هادي قلقي بصيري	المشرف المالي	
٤-	صديق إبراهيم فتح الدين	عضو مجلس الإدارة	
٥-	محمد يحيى علي بصيري	عضو مجلس الإدارة	
٦-	محمد علي محمد الهالبي	عضو مجلس الإدارة	
٧-	محرز أحمد محمد بصيري	عضو مجلس الإدارة	
٨-	عبدالله منصور محمد طيران	عضو مجلس الإدارة	
٩-	محمد عائض عواض الاحمري	عضو مجلس الإدارة	
١٠-	أحمد يحيى علي العرفجي	عضو مجلس الإدارة	
١١-	حامد أحمد محمد الصافي	عضو مجلس الإدارة	

الختم



رئيس مجلس الإدارة  
محمد أحمد حسن السيد

0555 107622  
0172852262  
ayadialamal@gmail.com  
@ayadialamal

Al Rajhi Bank  
بنك الرياض

الائتماني  
N.C.B.  
بنك

SA668000023960801505555-4

SA6910000046100000966810

SA8415000999130747430007



جمعية أيادي الأمل  
للجمعية باضراء المخدرات و رعاية المتعافين  
بمحايل عسير

 0 5 5 5 1 0 7 6 2 2

 [ayaialamal@gmail.com](mailto:ayaialamal@gmail.com)

 <https://ayaialamal.org>



محافظة محايل - حي النهضة