

مؤسسة
عسب
للأعمال الإنسانية



اللوائح التنظيمية

آلية تعيين المدير التنفيذي

رؤية VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



منطقة الجوف، مدينة سكاكا، حي أحد،
برج المويشير

0146259000

www.asseb.org.sa



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس ➤

الصفحة	الفهرس
2	مهام المدير التنفيذي
3	الصلاحيات
3	علاقات العمل
3	الشروط التي يجب أن تتوفر في التقدم لشغل وظيفة المدير التنفيذي
4	آلية توظيف المدير التنفيذي
4	مواد تنظيميه
5	الرواتب
5	البدلات
5	العلاوة
5	بدل الانتداب
6	المكافآت
6	التدريب والتأهيل
6	ساعات العمل
7	الإجازات
8	قواعد التأديب
10	مخاطر وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية
10	انتهاء عقد العمل
11	مكافأة نهاية الخدمة





آلية تعيين المدير التنفيذي

مادة (01): آلية تعيين المدير التنفيذي وشؤونه الوظيفية

أولاً/ مهام المدير التنفيذي:

يتولى المدير التنفيذي الأعمال الإدارية كافة ومنها على وجه الخصوص:

1. رسم خطط المؤسسة وفق مستوياتها انطلاقاً من السياسة العامة وأهدافها ومتابعة تنفيذه بعد اعتمادها.
2. رسم أسس ومعايير لحوكمة المؤسسة لا تتعارض مع أحكام النظام واللائحة التنفيذية وهذه اللائحة والإشراف على تنفيذها ومراقبة مدى فاعليتها بعد اعتمادها.
3. إعداد اللوائح الإجرائية والتنظيمية اللازمة التي تضمن قيام المؤسسة بأعمالها وتحقيق أهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.
4. تنفيذ أنظمة المؤسسة ولوائحها وقراراتها وتعليماتها وتعميمها.
5. توفير احتياجات المؤسسة من البرامج والمشروعات والموارد والتجهيزات اللازمة.
6. اقتراح قواعد استثمار الفائض من أموال المؤسسة وآليات تفعيلها.
7. رسم وتنفيذ الخطط والبرامج التطويرية والتدريبية التي تنعكس على تحسين أداء منسوبي المؤسسة وتطويرها.
8. رسم سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع المستفيدين من خدمات المؤسسة وتضمن تقديم العناية اللازمة لهم والإعلان عنها بعد اعتمادها.
9. تزويد الوزارة بالبيانات والمعلومات عن المؤسسة وفق النماذج المعتمدة من الوزارة والتعاون في إعداد التقارير التبعية والسنوية بعد عرضها على مجلس الامناء واعتمادها وتحديث بيانات المؤسسة بصفة دورية.
10. الرفع بترشيح أسماء كبار الموظفين في المؤسسة لمجلس الامناء مع تحديد صلاحياتهم ومسؤولياتهم للاعتماد.
11. الارتقاء بخدمات المؤسسة.
12. متابعة سير أعمال المؤسسة ووضع المؤشرات لقياس الأداء والانجازات فيها على مستوى الخطط والموارد والتحقق من اتجاهها نحو الأهداف ومعالجة المشكلات وإيجاد الحلول لها.
13. مشاركته في إعداد التقارير المالية ومشروع الموازنة التقديرية للمؤسسة وفقاً للمعايير المعتمدة تمهيداً لاعتمادها.
14. إعداد التقييم الوظيفي للعاملين في المؤسسة ورفعها لاعتماده.
15. إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل في المؤسسة.
16. تولي أمانة مجلس الامناء وإعداد جدول أعمال اجتماعاته وكتابة محاضر الجلسات والعمل على تنفيذ القرارات الصادرة عنه.
17. الإشراف على الأنشطة والمناسبات التي تقوم بها المؤسسة كافة وتقديم تقارير عنها.
18. إعداد التقارير الدورية لأعمال المؤسسة كافة توضح الإنجازات والمعوقات وسبل علاجها وتقديمها لمجلس الامناء لاعتمادها.
19. أي مهام أخرى يكلف بها من قبل مجلس الامناء في مجال اختصاصه.





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

1. انتداب منسوبي المؤسسة لإنهاء أعمال خاصة بها أو حضور مناسبات أو لقاءات أو زيارات أو دورات أو غيرها وحسب ما تقتضيه مصلحة العمل وبما لا يتجاوز شهر في السنة على ألا تزيد الأيام المتصلة عن عشرة أيام.
2. متابعة قرارات تعيين الموارد البشرية اللازمة بالمؤسسة وإعداد عقودهم ومتابعة أعمالهم والرفع لمجلس الامناء بطلب توقيع العقود وإلغائها وقبول الاستقالات للاعتماد.
3. اعتماد تقارير الأداء للعاملين بالمؤسسة.
4. للمدير تكليف الموظفين لتنفيذ جميع البرامج والأنشطة على مستوى المؤسسة وفق الخطط المعتمدة.
5. اعتماد إجازات منسوبي المؤسسة.
6. تفويض صلاحيات رؤساء الأقسام وفق الصلاحيات الممنوحة له.
7. تطبيق مواد لائحة تنظيم العمل بالمؤسسة المعتمدة من مجلس الامناء.

➤ ثالثاً/ علاقات العمل:

1. إعطاء المدير الوقت الكافي لممارسة حقوقه دون المساس بأجره وفق ما نصت عليه الفقرة (2) من المادة 61 من نظام العمل السعودي.
2. تمكين المدير من أداء عمله في الوقت المحدد وفق ما جاء في المادة 62 من نظام العمل السعودي.
3. 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.
4. يجب على المدير التنفيذي التقيد واحترام نظم ومواعيد العمل بالمؤسسة.
5. يجب على المدير التنفيذي المحافظة على أموال وممتلكات المؤسسة وحقوقها لدى الغير وخاصة تلك المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله.
6. لا يجوز للمدير الجمع بين العمل بالمؤسسة وأي عمل آخر إلا بأذن كتابي من مجلس الامناء.
7. يتعين على المدير التنفيذي المحافظة على أسرار العمل وبيانات ومعلومات المستفيدين وعدم إفشائها، وعلى المعلومات التي قد تصل إليه بحكم وظيفته حتى بعد تركه الخدمة، وخاصة تلك التي من شأنها الإضرار بمصالح المؤسسة.
8. 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:

1. أن يكون سعودي الجنسية.
2. أن يكون كامل الأهلية المعتبرة شرعاً.
3. ألا يقل عمره عن (25) سنة.





4. أن يمتلك خبرة لا تقل عن (3) سنوات في العمل الإداري.
5. ألا تقل شهادته عن البكالوريوس.
6. أن يكون متفرغاً لإدارة المؤسسة بعد ترشيحه.

➤ خامساً/ آلية توظيف المدير التنفيذي:

1. تشكيل لجنة إعداد معايير اختيار وترشيح مدير المؤسسة برئاسة رئيس المجلس وعضوية 2 من أعضائه مع الاستعانة بأهل الخبرة والاختصاص إذا احتاجوا الى ذلك.
2. الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالمؤسسة وموقع المؤسسة الإلكتروني مع إيضاح الشروط والمزايا للوظيفة.
3. تحديد فترة الإعلان زمنياً.
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 موقع المؤسسة الإلكتروني فقط.
5. يُرسل لمقدم الطلب إشعار إلكتروني من النظام يفيد وصول طلبه.
6. تحديد موعد المقابلة وإجراء الاختبارات المقننة من قبل اللجنة المشكلة.
7. فرز النتائج وإعلانها.
8. اعتماد ترشيحه بقرار إداري من مجلس أمناء المؤسسة.
9. رفع مصوغات ترشيحه للوزارة للموافقة حسب النظام.
10. تسجيل المدير في نظام التأمينات الاجتماعية بعد حصوله على موافقة الوزارة على التعيين.
11. يخضع المدير التنفيذي لفترة اختبار مدتها ثلاثة أشهر ويجوز تمديدتها لثلاثة أشهر أخرى بموافقة 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 المؤسسة 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 المؤسسة.

مادة (02): تحديد التعويضات المالية للمدير

➤ أولاً/ مواد تنظيمية:

1. يجب دفع أجر المدير التنفيذي وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة بالمادة تسعين من نظام العمل السعودي.
2. يستحق المدير التنفيذي راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل فعلاً ويُصرف في نهاية كل شهر ميلادي.
3. إذا تسبب المدير التنفيذي في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات تمتلكها المؤسسة أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب الصلاحية ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة القاهرة، جاز للمؤسسة أن تقتطع من أجره وفق ما جاء بالمادة الواحدة والتسعين من نظام العمل السعودي.





4. لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور المدير التنفيذي لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الواردة بالمادة الثانية والتسعين من نظام العمل السعودي.
5. 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.
6. يُراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بالمؤسسة ما جاء بالمواد (97.96.95.94) من نظام العمل السعودي.

➤ ثانياً/ الرواتب:

1. الراتب الأساسي لحاملي مؤهل البكالوريوس (6000) ريال.
2. في حالة تعيين مدير بمؤهل اقل من المؤهل المطلوب للوظيفة (بكالوريوس) فإنه يستحق اجر وبدلات الوظيفة في الفقرة (1) حتى يتوفر المؤهل المطلوب، وفي هذه الحالة يتم اعتماد ذلك من مجلس الامناء.
3. في حالة حصول المدير المعين بمؤهل اقل من المؤهل المطلوب للوظيفة على مؤهل (بكالوريوس) وهو على رأس العمل فإن المخصصات الوظيفة له لا تتغير، ويتم تقييم سنين خدمته عن طريق مجلس الامناء.

➤ ثالثاً/ البدلات:

1. يصرف للمدير بدل نقل شهري بمبلغ (300) ريال.
2. يمنح المدير بدل سكن بحد أعلى ثلاثة أشهر في العام ما لم يوفر له السكن ويصرف على أساس قسط شهري مع الراتب.

➤ رابعاً/ العلاوة:

يستحق المدير علاوة سنوية بقيمة (300) ريال ويشترط لمنحها أن يكون قد أمضى سنة على تعيينه، وحصوله على تقدير جيد جدا في التقييم الوظيفي على الاقل، وان يوافق مجلس الامناء على منحه العلاوة.

➤ خامساً/ بدل الانتداب:

1. يُصرف للمدير التنفيذي المنتدب داخل المملكة بدل انتداب عن اليوم الواحد قدره 5% من راتبه الأساسي الشهري.
2. يُصرف للمدير التنفيذي المنتدب خارج المملكة العربية السعودية بدل انتداب عن اليوم الواحد 7% من راتبه الأساسي الشهري.
3. يجب ألا تقل مسافة الانتداب عن 100 كم من المدينة التي تقع في نطاقها المؤسسة.
4. يُمنح للمدير التنفيذي المنتدب تذكرة سفر ذهاباً وإياباً على الدرجة السياحية.
5. عند عدم توفر رحلة جوية أو مطار بالمدينة المنتدب إليها المدير يعرض عن تكاليف النقل بما يُعادل 50% من قيمة بدل الانتداب اليومي الداخلي لمرة واحدة فقط.
6. يجب على المدير عند أنتدابه تعبئة نموذج الانتداب المعمول به لدى المؤسسة.



➤ سادساً/ المكافآت:

بحسب تقدير مجلس الامناء يجوز منح المدير مكافئة تقديرية إذا ما حقق منجزات نوعيه ومميزه وتبعاً لمواظبته ودرجة إتقانه للعمل المنوط به وإنتاجه وتفايه في العمل.

➤ سابعاً/ التدريب والتأهيل:

1. تهدف سياسة التدريب في المؤسسة بصفه عامة إلى ما يلي:
 - رفع مستوى الأداء لدى المدير إلى درجة تمكنه من أداء واجبات العمل على أفضل وجه ورفع كفاءته الوظيفية.
 - تحسين وتطوير البيئة الإدارية في المؤسسة.
 - توطين التدريب في المؤسسة من خلال تأهيل المدير.
2. يلتزم المدير أن يعمل لدى المؤسسة فترة تعادل فترة التدريب أو الالتزام برد كافة ما صرف عليه وأنفقته المؤسسة على تدريبه خلال فترة التدريب عن المدة التي لم يقضها بالعمل في المؤسسة بما لا يتعارض وأحكام المادة (48) من نظام العمل السعودي.
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 بالمؤسسة.
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 المؤسسة المدير على التحصيل العلمي والتدريب وتحفزه على ذلك وتحتمل المؤسسة جميع المصاريف اللازمة داخل المملكة أو خارجها المتعلقة بالعملية التدريبية.
6. يضع مجلس الامناء أو من يفوضه اللوائح الداخلية لتدريب الموظفين وتطوير كفاءتهم ومصاريف وبدلات التدريب.

➤ ثامناً/ ساعات العمل:

1. فيما لا يتعارض وأحكام المادة الثامنة والتسعون 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 تُخفّض إلى 6 ساعات يومياً خلال شهر رمضان المبارك للمسلمين.
2. مع عدم الإخلال بالمواد (103.102.101) من نظام العمل السعودي يجوز لصاحب الصلاحية تحديد أوقات بداية ونهاية الدوام الرسمي وفق ما تقتضيه مصلحة العمل بالمؤسسة.
3. يتعين على المدير أن يحضر للعمل في غير ساعات العمل الرسمية في حالة الاحتياج إليه حسب حاجة العمل.
4. يجوز التكليف بالعمل خارج وقت الدوام وفقاً 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 المؤسسة القواعد الخاصة بشروط التكليف بالعمل الإضافي وتحديد ساعاته والأيام اللازمة لذلك ثم يعرض على مجلس الإدارة لاعتماده.



5. ساعات العمل الإضافية:

- في أيام العمل العادية يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل الراتب العادي للساعات التي عملها في أيام العمل العادية وتحسب قيمة أجر الساعة (الراتب الشهري * 1) تقسيم 240.
 - في أيام الإجازات الأسبوعية والعطلات الرسمية يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل (1,5) من الراتب العادي للساعات التي عملها وتحسب قيمة أجر الساعة (الراتب الشهري * 1,50) تقسيم 240.
6. يجوز لصاحب الصلاحية عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفقرة (1) من المادة الرابعة بعد المائة من نظام العمل السعودي في الحالات الآتية:
- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للموسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشغل فيها المدير التنفيذي على ثلاثين يوماً في السنة.
 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
 - الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من مجلس الإدارة.
 - ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع.

➤ تاسعاً/ الإجازات:

1. يستحق المدير التنفيذي عن كل عام إجازة سنوية ميلادية مدتها ثلاثون 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 عشرة أيام متصلة كما يجوز له الحصول على إجازة عرضية متقطعة لا تزيد مدتها عن خمسة أيام في السنة على أن تحتسب من رصيد إجازته السنوية ولا يحق له التمتع بإجازته السنوية إذا لم يكمل ستة أشهر متواصلة من تاريخ مباشرته العمل لدى المؤسسة.
2. يجب أن يتمتع المدير التنفيذي بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً 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 أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعمالها لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل. ويحتسب الأجر على أساس آخر أجر كان يتقاضاه المدير عند ترك العمل.
6. للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي يحددها نظام العمل.





7. للمدير التنفيذي الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو وفاة أحد أصوله أو فروعها على أن تُقدم الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.
8. للمدير التنفيذي الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرّة 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 متتاليتين على الأقل.
9. للمدير التنفيذي الحاصل على موافقة صاحب الصلاحية لإكمال دراسته بالانتساب الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير مُعادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية إما إذا كان الامتحان عن سنة مُعادة 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 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 يُؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .
10. للمدير التنفيذي الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن السنتين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواءً كانت هذه الإجازة متصلة أم متقطعة ويُقصد 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 إجازته 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:
 - الثلاثون يوماً الأولى: بأجر كامل.
 - الستون يوماً التالية: ثلاثة أرباع الأجر.
 - وبعد ذلك تنظر الإدارة في احتمال استمرار الموظف أو انتهاء خدماته بعد استنفاد كامل رصيده من الإجازات العادية.
 - يعتمد الرئيس أو نائبه الإجازة المرضية بناءً على تقرير من الجهة الطبية المختصة التي تحددها المؤسسة بعد توقيع الكشف الطبي على المريض وإحضار تقرير من الطبيب المختص.

عاشراً/ قواعد التأديب:

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





2. الإنذار الكتابي: وهو كتاب يوجه إلى المدير في حالة ارتكابه مخالفة متضمن لفت نظره إلى المخالفة وإلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها.
3. الغرامة: وتكون بحسم جزء من أجر المدير يتراوح بين اجر يوم كامل وأجر خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
4. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب الصلاحية.
5. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب الصلاحية.
6. 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.
7. 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.
8. لا يجوز لصاحب الصلاحية أن يوقع على المدير التنفيذي جزاءً غير وارد في هذا اللائحة أو في نظام العمل.
9. 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.
10. لا يجوز اتهام المدير التنفيذي بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً. ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق المدير التنفيذي بأكثر من ثلاثين يوماً.
11. لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على المدير التنفيذي لأمر ارتكبه خارج منشأة المؤسسة ما لم يكن متصلاً بالمؤسسة 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 وفاء 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.
12. 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.
13. 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 أو اخذ توقيع شاهدين عن امتناع الاستلام، وللمدير 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 بالمادة 72 من نظام العمل السعودي.
14. يجب أن يتناسب الجزاء الموقع على المدير مع حجم المخالفة المرتكبة.
15. لا يعتد بالجزاء ما لم يتم اعتماده من قبل مجلس الامناء عدا التنبيه الشفهي.
16. إذا كان الفعل الذي ارتكبه المدير يشكل أكثر من مخالفة فيكتفي بتوقيع العقوبة الأشد من بين العقوبات المقررة لها.
17. يجب كتابة الغرامات التي توقع على المدير التنفيذي في سجل خاص مع بيان أسمه ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك.





18. يعتبر مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء ارتكاب المدير لفعل من الأفعال الواردة بجدول الجزاءات المرفق.
19. تحدد المخالفات التي تستحق الجزاءات وفقاً للجدول المرفق.

➤ الحادي عشر/ مخاطر وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية:

1. على المؤسسة توفير بيئة آمنة ومحفزة على العمل.
2. يطبق بحق المدير التنفيذي في شأن إصابات العمل والإمراض المنهية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 33 في 1421/9/3هـ.

➤ الثاني عشر/ 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.
3. 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.
4. يجوز للمدير التنفيذي إذا فصل 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.
5. لا ينقضي عقد العمل بوفاء صاحب الصلاحية، ما لم تكن شخصيته قد روعي في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاء المدير التنفيذي أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول 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 بالمرض.
9. الحكم على الموظف نهائياً بعقوبة عن جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
10. أن يتم تسليم الإخطار للمدير في مقر العمل ويوقع المرسل إليه باستلامه مع توضيح تاريخ الاستلام وفي حالة امتناع المدير عن الاستلام مع إثبات الواقعة في محضر رسمي يوقع عليه اثنان من زملائه في العمل.



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

➤ الثالث عشر/ مكافأة نهاية الخدمة:

1. إذا انتهت علاقة العمل وجب على المؤسسة 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 قضاها منها في العمل.
2. 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 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 القاهرة خارجه عن إرادته.
4. إذا انتهت خدمة المدير التنفيذي وجب على المؤسسة دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع – على الأكثر – من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان المدير التنفيذي هو الذي أنهى العقد، وجب على المؤسسة تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، ولصاحب الصلاحية أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للموظف. وفي الحالتين يشترط ان يكون قد أخلى طرفه من جميع المتعلقات والعهد المالية او العينية والمهمات الموكلة الية.

*تم اعتماد (آلية تعيين المدير التنفيذي) في اجتماع مجلس الأمناء رقم (6) في دورته الأولى المنعقد يوم الثلاثاء 1442/04/16هـ، الموافق 2020-12-01م.

اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ

