

لائحة راتب المدير التنفيذي

جمعية خطى التوحد



آلية تعيين المدير التنفيذي وشئونه الوظيفية.

أولاً/ مهام المدير التنفيذي:

يتولى المدير التنفيذي الأعمال الإدارية كافة ومنها على وجه الخصوص:

رسم خطط جمعية خطى التوحد وفق مستوياتها انطلاقا من السياسة العامة وأهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

رسم أسس ومعايير لحكومة جمعية خطى التوحد لا تعارض مع أحكام النظام واللائحة التنفيذية وهذه اللائحة والإشراف على تنفيذها ومراقبة مدى فاعليتها بعد اعتمادها.

إعداد اللوائح الإجرائية والتنظيمية الالزمة التي تضمن قيام جمعية خطى التوحد بأعمالها وتحقيق أهدافها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

تنفيذ أنظمة جمعية خطى التوحد ولوائحها، وقراراتها، وتعليماتها، وعميمها.

توفير احتياجات جمعية خطى التوحد من البرامج والمشروعات والموارد والتجهيزات الالزمة.

اقتراح قواعد استثمار الفائض من أموال جمعية خطى التوحد وآليات تفعيلها.

رسم وتنفيذ الخطط والبرامج التطويرية والتدريبية التي تتعكس على تحسين أداء منسوبى جمعية خطى التوحد وتطويرها.

رسم سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع المستفيدن من خدمات جمعية خطى التوحد وتتضمن تقديم العناية الالزمة لهم والإعلان عنها بعد اعتمادها.

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

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

متابعة سير أعمال جمعية خطى التوحد ووضع المؤشرات لقياس الأداء والإنجازات فيها على مستوى الخطط والموارد والتحقق من اتجاهها نحو الأهداف ومعالجة المشكلات وإيجاد الحلول لها.

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

إعداد التقويم الوظيفي للعاملين في جمعية خطى التوحد ورفعه لاعتماده.



إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل في جمعية خطى التوحد.

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

الإشراف على الأنشطة والمناسبات التي تقوم بها جمعية خطى التوحد كافة وتقديم تقارير عنها.

إعداد التقارير الدورية لأعمال جمعية خطى التوحد 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 إنجاز المهام المنظمة به الصالحيات الآتية:

انتداب منسوبي جمعية خطى التوحد لإنهاء أعمال خاصة بها أو حضور مناسبات، أو زيارات، أو دورات، أو لقاءات، أو غيرها وحسب ما تقتضيه مصلحة العمل وبما لا يتجاوز شهراً في السنة على ألازيد الأيام المتصلة عن عشرة أيام.

متابعة قرارات تعين الموارد البشرية الالزمة بجمعية خطى التوحد وإعداد عقودهم ومتابعة أعمالهم والرفع لمجلس الإدارة بتوقيع العقود وإلغائها وقبول الاستقالات للاعتماد.

اعتماد تقارير الأداء.

للمدير تكليف الموظفين لتنفيذ جميع البرامج والأنشطة على مستوى جمعية خطى التوحد وفق الخطط المعتمدة.

اعتماد إجازات منسوبي جمعية خطى التوحد كافة بعد موافقة مجلس الإدارة.

تفويض صالحيات رؤساء الأقسام وفق الصالحيات المنوحة له.

تطبيق مواد لائحة تنظيم العمل بجمعية خطى التوحد المعتمدة من مجلس الإدارة.

ثالثاً/ علاقات العمل:

معاملة المدير بشكل لائق من قبل مجلس إدارة جمعية خطى التوحد.



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 الادارة 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 جمعية خطى التوحد وحقوقها لدى غير الخاصة تلك المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله.

يعين 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 جمعية خطى التوحد.

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 جمعية خطى التوحد بعد ترشيحه.



خامساً/ آلية توظيف المدير التنفيذي:

تشكيل لجنة إعداد معايير اختيار وترشيح مدير جمعية خطى التوحد برئاسة رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وعضوية ٢ من أعضاء مجلس الإدارة والاستعانة بأهل الاختصاص.

الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بجمعية خطى التوحد وموقع جمعية خطى التوحد الإلكتروني مع إيضاح الشروط والمزايا للوظيفة.
تحديد فترة الإعلان زمنياً.

استقبال طلبات التقديم لوظيفة المدير مرفقاً بها السير الذاتية للمتقدمين وصور عن المؤهلات العلمية والشهادات المهنية وشهادات الخبرة والوثائق المعززة للمهارات والقدرات القيادية عبر البريد الإلكتروني فقط.

يرسل لمقدم الطلب إشعاراً كهربائياً يفيد وصول طلبه.
تحديد موعد مقابلة وإجراء الاختبارات المقننة من قبل اللجنة المشكلة.
فرز النتائج وإعلانها.

اعتماد ترشيحه بقرار إداري من مجلس إدارة جمعية خطى التوحد.
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 الفعلي فإذا لم يثبت صلاحية الموظف أثناء هذه المدة يجوز إنهاء خدمته خلالها من جانب جمعية خطى التوحد دون أي تعويض أو مكافأة، وعند ثبوت صلاحيته للعمل تحتسب فترة التجربة ضمن مدة الخدمة في جمعية خطى التوحد..



تحديد التعويضات المالية للمدير

أولاً/ الأجر:

يجب دفع أجر المدير التنفيذي وكل مبلغ مستحق له بالعملة السعودية طبقاً للأحكام الواردة من نظام العمل السعودي.

يستحق المدير التنفيذي راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ويُصرف في نهاية كل شهر ميلادي.

إذا تسبب المدير التنفيذي في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات تمتلكها جمعية خطى التوحد أو هي في عهديه وكان ذلك ناشئاً عن خطأ منه أو مخالفته تعليمات صاحب الصلاحية ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، جاز للجمعية أن تقطع 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 الجسم 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.

يراعى عند اقتطاع جزء من أجر المدير التنفيذي بجمعية خطى التوحد 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 ويشرط لمنح العلاوة أن يكون قد أمضى سنة على تعيينه ولا يقل تقديره عن جيد جداً في الاداء الوظيفي.

رابعاً/ البدلات:



يُصرف للمدير بدل نقل شهري مقداره ٦٠٠ ريال.

خامساً/ بدل الانتداب:

يُصرف للمدير التنفيذي المنتدب بدل انتداب مقداره ٤٥٠ ريال عن اليوم الواحد.

يجب ألا تقل مسافة الانتداب عن ٨٠ كم عن مدينة.

يُمنح 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.

يجب على المدير عند انتدابه تعبئة نموذج الانتداب

سادساً/ المكافآت:

يكون منح المكافآت على أساس تقدير مجلس الإدارة لنشاط المدير و jego ومواطبة و درجة إتقانه للعمل المنوط به وإنماجه وتفانيه في العمل وذلك بناء على توصية رئيس المجلس أو نائبه.

سابعاً/ التدريب والتأهيل:

تهدف سياسة التدريب في جمعية خطى التوحد 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 وتدريب خاص.

تحسين وتطوير البيئة الإدارية في جمعية خطى التوحد.



توطين التدريب في جمعية خطى التوحد من خلال تأهيل المدير.

يلتزم المدير أن يعمل لدى جمعية خطى التوحد فترة تعادل فترة التدريب أو الالتزام برد كافة ما صرف عليه وأنفقته جمعية خطى التوحد على تدريبه خلال فترة التدريب عن المدة التي لم يقضها بالعمل في جمعية خطى التوحد 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 بجمعية خطى التوحد.

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 جمعية خطى التوحد المدير على التحصيل العلمي والتدريب وتحفظه على ذلك وتتحمل جمعية خطى التوحد جميع المصروفات الازمة 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 بجمعية خطى التوحد.
يتعين على المدير أن يحضر للعمل في غير ساعات العمل الرسمية في حالة الاحتياج إليه حسب حاجة العمل.



يجوز التكليف بالعمل خارج وقت الدوام وفقاً للاحتجاجات كما يجوز التكليف بالعمل في أيام العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وذلك ضمن الاعتمادات في الميزانية وبناعلي ما تتطلبه مصلحة العمل، ويضع رئيس/ نائب جمعية خطى التوحد القواعد الخاصة بشروط التكليف بالعمل الإضافي وتحديد ساعاته والأيام اللازمة لذلك ثم يعرض على مجلس الإدارة لاعتماده.

ساعات العمل الإضافية: في أيام العمل الرسمية يمنع المكلفوون بالعمل الإضافي أجراً إضافياً يعادل الراتب العادي للساعات التي عملها في أيام العمل الرسمية وتحسب 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 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 مدة كل إجازة عن خمسة أيام في السنة على أن تحسب من رصيده إجازته السنوية ولا يحق له التمتع بإجازته السنوية إذا لم يكمل ستة أشهر متواصلة من تاريخ مباشرته العمل لدى جمعية خطى التوحد. يجب أن يتمتع المدير التنفيذي بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز النزول عنها أو أن يتناقض بدلأً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته. للمدير التنفيذي بموافقة صاحب الصلاحية أن يؤجل إجازته السنوية أو أيامه 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 لسنة استحقاق الإجازة. 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. وتحسب الأجر على أساس آخر أجر كان يتلقاه 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 فروعه على أن تقدم 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 الضحي وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن أدتها 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 جميراً أو ما تبقى منها ب剩ها 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 بإجازاته 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 الموظف حسب ما ينص عليه نظام العمل إجازة مرضيه خلال السنة الواحدة سواءً كانت هذه الإجازة متصلة أم متقطعة ويقصد 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 تنظر الإدارة في احتمال استمرار الموظف أو إنهاء خدماته بعد استنفاد كامل رصيده من الإجازات العادلة.

عاشرًا/ قواعد التأديب:

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

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

الإنذار الكتابي: وهو خطاب يوجه إلى المدير في حالة ارتكابه مخالفه تتضمن لفت نظره إلى المخالفه وإلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة استمرار المخالفه أو تكرارها.



الغرامة: وتكون بحسب 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 يتناهى عنها أجر أو تعويض ويفرض هذا الجزاء من يوم إلى خمسة أيام.

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

تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب الصلاحية.

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

الفصل من الخدمة مع المكافأة: ويعتبر إنهاء خدمة المدير بسبب ارتكابه مخالفات 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 مئة 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 جمعية خطى التوحد أو بأصحاب الصلاحية فيها. كما لا يجوز أن يوقع على المدير التنفيذي عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجرة خمسة أيام. ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا أن تقطع من أجره وفاة 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 شفاهي في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقطاع 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 أو أخذ 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 بنظام العمل السعودي.

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

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

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

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

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

تحدد المخالفات التي تستحق الجزاءات وفقاً لجدول الجزاءات.

الحادي عشر/ مخاطر وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية:

على جمعية خطى التوحد 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 إثباته بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بمدة لا تقل عن ثلاثة

يوماً إذا كان أجر المدير التنفيذي يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره.



إذا أُنْهِي العَدْ لِسَبَبِ غَيْرِ مَشْرُوعٍ كَانَ لِلْطَّرْفِ الَّذِي أَصَابَهُ ضَرَرٌ مِنْ هَذَا الإِنْهَاءِ الْحَقُّ فِي تَعْوِيْضِ تَقْدِيرِهِ هَيْئَةُ تَسوِيَةِ الْخَلَافَاتِ الْعَمَالِيَّةِ، يَرَاعِي فِيهِ مَا لِحَقِّهِ مِنْ أَضْرَارٍ مَادِيَّةٍ وَأَدَبِيَّةٍ حَالَةً وَاحْتِمَالِيَّةً وَظَرْفَ الإِنْهَاءِ.

يُجَوزُ لِلْمَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ إِذَا تَمَّ فَصْلَةٌ مِنْ عَمَلِهِ بِغَيْرِ سَبَبٍ مَشْرُوعٍ أَنْ يَطْلُبَ إِعادَتَهُ إِلَى الْعَمَلِ وَيَنْتَظِرُ فِي هَذِهِ الْطَّلَبَاتِ وَفَقَدْ أَحْكَامُ نَظَامِ الْعَمَلِ وَلَائِحَةِ الْمَرَافِعَاتِ أَمَامَ هَيَّنَاتِ تَسوِيَةِ الْخَلَافَاتِ الْعَمَالِيَّةِ.

لَا يَنْقُضِي عَدْ الْعَمَلِ بِوَفَاهَةِ صَاحِبِ الصَّالِحِيَّةِ، مَا لَمْ تَكُنْ شَخْصِيَّتِهِ قَدْ رُوِعِيَّ فِي إِبْرَامِ الْعَدْ، وَلَكِنَّهُ يَنْتَهِي بِوَفَاهَةِ المَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ أَوْ بِعَجَزِهِ عَنْ أَدَاءِ عَمَلِهِ، وَذَلِكَ بِمَوْجَبِ شَهَادَةِ طَبِيَّةٍ مَعْتَمَدَةٍ مِنْ الْجَهَاتِ الصَّحِيَّةِ.

لَا يُجَوزُ لِصَاحِبِ الصَّالِحِيَّةِ فَسَخُ الْعَدْ دُونَ مَكَافَأَةٍ أَوْ إِشْعَارِ المَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ أَوْ تَعْوِيْضِهِ إِلَّا فِي الْحَالَاتِ الْوَارَدَةِ بِالْمَادِيَّةِ (٨٠) مِنْ نَظَامِ الْعَمَلِ شَرِيْطَةً أَنْ تَتَاحُ الْفَرَصَةُ لِلْمَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ لِكَيْ يَبْدِي أَسْبَابَ مَعَارِضَتِهِ لِلفَسَخِ.

يَحِقُّ لِلْمَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ أَنْ يَتَرَكِ الْعَمَلَ دُونَ إِشْعَارٍ، مَعَ احْتِفَاظِهِ بِحَقَّوقِهِ النَّظَامِيَّةِ كُلَّهَا فِي أَيِّ مِنِ الْحَالَاتِ الْوَارَدَةِ بِالْمَادِيَّةِ (٨١) مِنْ نَظَامِ الْعَمَلِ.

لَا يُجَوزُ لِصَاحِبِ الصَّالِحِيَّةِ إِنْهَاءِ خَدْمَةِ المَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ بِسَبَبِ الْمَرْضِ، قَبْلَ اسْتِنْفَادِهِ الْمَدِيرِ الْمُحَدَّدَ لِلْإِجازَةِ الْمُنْصَوِّصَ عَلَيْهَا فِي نَظَامِ الْعَمَلِ وَلِلْمَدِيرِ التَّنْفِيْذِيِّ الْحَقُّ فِي أَنْ يَطْلُبَ وَصْلَ إِجازَتِهِ السَّنْوِيَّةِ بِالْمَرْضِيَّةِ.

الْحَكْمُ عَلَى الْمَوْظَفِ نَهَايَا بِعَقُوبَةٍ عَنْ جَرِيمَةِ مَخْلَةٍ بِالشَّرْفِ أَوِ الْأَمَانَةِ.
أَنْ يَتَمَّ تَسْلِيمُ الإِخْطَارِ لِلْمَدِيرِ فِي مَقْرَبِ الْعَمَلِ وَيَوْقَعُ الْمَرْسِلُ إِلَيْهِ بِاسْتِلامِهِ مَعَ تَوْضِيْحِ تَارِيخِ الْاسْتِلامِ وَفِي حَالَةِ امْتِنَاعِ المَدِيرِ عَنِ الْاسْتِلامِ مَعَ إِثْبَاتِ الْوَاقِعَةِ فِي مَحْضُرِ رَسِيِّيِّ يَوْقَعُ عَلَيْهِ اثْنَانِ مِنْ زَمَلَائِهِ فِي الْعَمَلِ.

يُسَلِّمُ لِلْمَدِيرِ عِنْدِ اِنْهَاءِ خَدْمَتِهِ شَهَادَةً مِنْ وَاقِعِ مَلْفِ خَدْمَتِهِ مِبَيْنًا بَيْنَهَا تَارِيخُ التَّحَاقِهِ بِالْعَمَلِ وَتَارِيخُ اِنْتِهِاءِ عَمَلِهِ وَمَسْمَى الْوَظِيفَةِ وَالْأَجْرِ وَالْإِمْتِيازَاتِ الْمُنْوَحَةِ لَهُ وَذَلِكَ فِي مَوْعِدِ أَقْصَاهُ أَسْبَوعٌ مِنْ تَارِيخِ طَلْبِهِ لَهَا (عَمَلٌ نَمْوذِجٌ شَهَادَةُ خَدْمَة).



الثالث عشر / مكافأة نهاية الخدمة:

إذا انتهت علاقة العمل وجب على جمعية خطى التوحد 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.

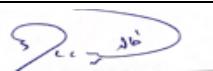
إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة المدير التنفيذي يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمتها على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

يستحق المدير التنفيذي المكافأة كاملة في حالة تركه للعمل نتيجة لقوة القاهرة خارجه عن إرادته.

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



**تم إطلاع مجلس الإدارة على لائحة راتب المدير التنفيذي
وعلى ذلك جرى الاعتماد والختم**

الاعتماد والتوفيق			
الاسم	الصفة	التوفيق	م
د. خالد إدريس	رئيس مجلس إدارة الجمعية		١
د. بسمة الجابري	نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية		٢
د. محمد السليمان	عضو مجلس إدارة الجمعية		٣
د. عفاف اليماني	عضو مجلس إدارة الجمعية	عنفاف اليماني	٤
أ. أريج العبيري	عضو مجلس إدارة الجمعية		٥

