



عقد عمل موظف

الحمد لله وحده ، والصلاة والسلام على رسوله الأمين - أما بعد :-
أنه في يوم الاثنين - الموافق ١٠ / ٠١ / ٢٠٢٤ م تم الاتفاق بين كلا من :-

الطرف الأول / جمعية البر الخيرية بجبال الحشر - ويمثلها رئيس مجلس الإدارة /ناجع بن زيدان سالم حريصي بالسجل المدني رقم (١٠٧٢٣٨٢٤٧٤) .

والطرف الثاني / سلمان علي مفرع الحريصي بالهوية الوطنية رقم (١٠٧٩٧٦٣٠٥٦)

حيث اتفق الطرفان وتراضيا - بعد أن أقرا بأهليتهما الكاملة المعتبرة شرعا ونظاما للتعاقد على ما يلي :

بنود العقد المتفق عليه

- ١ - يقر الطرف الثاني بأنه وبناء على طلبه ، وموافقة الطرف الأول قبل العمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه على وظيفة بمسمى " مدير تنفيذي " يمارس فيها الطرف الأول نشاطه داخل المملكة وأن يقوم بكافة ما يدخل في اختصاص هذه الوظيفة مستخدما في ذلك كفاءاته ومؤهلاته وخبراته .
- ٢ - أن يلتزم الطرف (الثاني) بالمحافظة على فترات الدوام الرسمي سواء كان ذلك على فترتين أو فترة واحدة - وفق الأيام المحددة .
- ٣ - أن تكون مدة العمل المحددة ٤٠ ساعة أربعون ساعة خلال أيام الأسبوع الواحد .
- ٤ - يحق للطرف الثاني المطالبة ببديل خارج دوام في الحالات التالية :-
 - أ - عند طلبه من قبل الجمعية للعمل خارج فترات اوقات الدوام الرسمي .
 - ب - عند حضوره للقاءات والاجتماعات والندوات والدورات التي لها علاقة بعمل الجمعية وأنشطتها الخيرية على أن يتم احتساب خارج عمل له وفق اللائحة الداخلية للجمعية .
 - ج - عند استقبال الداعمين والزائرين ومن في حكمهم .
 - د - أن يكون جميع ما ذكر خارج ساعات الدوام الرسمي فقط .
- ٥ - لا يحق للطرف (الثاني) المطالبة ببديل خارج دوام ، إذا ثبت أنه مقصرا في عمله .
- ٦ - على الطرف (الثاني) المحافظة على العمل ، والحضور في المواعيد المحددة في البيان الخاص بحضور وانصراف الموظفين .
- ٧ - على الطرف الثاني المحافظة على سرية العمل وعدم إفشاء أي معلومات والعمل الجاد على تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة إليه من إدارة الجمعية .
- ٨ - يجب على الطرف (الثاني) التعامل مع الآخرين بحسن الخلق والآداب الفاضلة واللطف في التعامل معهم ومراعاة ظروفهم .



٩ - الظهور بالمظهر الحسن أمام المراجعين والمسئولين والزارعين والتقيد بالزي الرسمي السعودي المعتاد .

١٠ - يطبق على الطرف (الثاني) كافة بنود اللوائح والأنظمة الخاصة بالجمعية كالحسم والعلاوات والتأمينات ... الخ .

١١ - يلتزم الطرف الأول بالآتي :

أ - دفع راتب شهري مقداره ستة آلاف ريال (٦٠٠٠) ريال كراتب اجمالي للطرف الثاني.

ب - علاوة سنوية (١٠ %) وفق تقويم الأداء الوظيفي وبقرار من مجلس الإدارة.

١٢ - يحق للطرف الثاني المطالبة بإجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوما مدفوعة الأجر على أن يقدم طلبه قبل التمتع بها بشهر كامل - ويستثنى من طلب الإجازة شهر (رمضان المبارك) حيث لا يحق للطرف الثاني طلب إجازة في ذلك الشهر الا للضرورة القصوى .

١٣ - تكون بداية عطل الأعياد - وفق ما تقررته إدارة الجمعية في حينه .

١٤ - يحق للطرف الثاني مطالبة الطرف الأول بالتسجيل في التأمينات الاجتماعية على أن يتحمل حسم مبلغ التأمينات من راتبه الأساسي . والمطالبة بالدورات التأهيلية والتدريبية في مجال عمله أسوة بباقي زملائه بعد التأكد من الانضباط في العمل والإنتاج خلال هذا العام فقط .

١٥ - يحق للطرف الثاني الحصول على الزيادات والمكافآت والحوافز الأخرى أسوة بباقي زملائه وفقا لقرارات مجلس الإدارة وانطباق اللائحة .

١٦ - يحق للطرف الثاني الحصول على أي مشهد أو شهادة خبرة يطلبها من ادارة الجمعية متى ما أراد ذلك وعلى أن لا يقل عمله بالجمعية عن سنة كاملة وأن تكون درجة تقييمه ممتاز .

١٧ - يحق للطرف الثاني مطالبة الطرف الأول بالترسيم على الوظيفة التي يشغلها متى ما كانت هناك تعليمات من الجهة ذات العلاقة تسمح بالترسيم أو التثبيت على الوظائف التي توجد بهذه الجمعية أو عند وجود وظائف شاغرة أو في حال ترسيم معظم أو بعض زملائه ويعود ذلك الى مدى تطبيق أنظمة العمل والإنتاجية .

١٨ - يكون الطرف الثاني مسئول مسنولية تامة عن العهد المسلمة له ويلتزم بالمحافظة عليها من الضياع أو التلف .

١٩ - يكون ارتباط الطرف الثاني برئيس المجلس حسب التوصيف الوظيفي.

٢٠ - لا يحق للطرف الأول : تكليف الطرف الثاني بعمل غير عمله ، الا في حالة الضرورة القصوى أو غياب أحد زملائه لمرض أو لأي عذر شرعي يستدعي ذلك أو إجازة رسمية .

٢١ - كثرة الغياب وعدم الجدية في العمل وتكرار الملاحظات على الموظف تمنع الجمعية من استفادته من بعض بنود هذا العقد وفقا لبنود لوائح الجمعية وأنظمتها .

٢٢ - أن يعامل الموظف بالاحترام اللائق .

٢٣ - أن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامة الموظف ودينه .

٢٤ - أن لا يحسم أي مبلغ من أجر الموظف الا في الحالات المنصوص عليها في لائحة الجمعية .

٢٥ - عدم توقيع جزاء تأديبي على الموظف الا بعد ابلاغه كتابيًا بما نسب اليه واستجوابه وان يكون الجزاء منصوص عليه - وفق اللائحة التنظيمية للجمعية .

٢٦ - أن يطلع الموظف على لوائح تنظيم العمل بالجمعية .

٢٧ - أن ينجز العمل وفقا لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول اذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .



٢٨ - أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجرا اضافيا في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه لا قدر الله .

٢٩ - يستحق الموظف إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

• زواجه ثلاثة أيام .

• في حالة وفاة زوجة أو أحد فروع أو أصوله ثلاثة أيام .

• في حالة ولادة مولود له يوم واحد .

٣٠ - يحق للموظف الذي يرغب في أداء فريضة الحج الحصول على إجازة لمرة واحدة طوال خدمته لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوما .

٣١ - يحق للموظف المنتسب إلى إحدى المؤسسات التعليمية الحصول على إجازة بأجر كامل لحضور الاختبارات .

٣٢ - يحق للموظف إذا ثبت مرضه بموجب تقرير طبي صادر من الجهة المعتمدة لدى الطرف الأول إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوما الأولى بثلاث أرباع الأجر عن السنتين يوما التالية ودون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة (يقصد بالسنة الواحدة - السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية) وفي جميع الأحوال يجوز للطرف الأول التحقيق من صحة التقرير الطبي المقدم من الطرف الثاني .

٣٣ - يجوز للطرف الثاني الحصول على إجازة دون أجر يتفق الطرفان على تحديد مدتها وبعد عقد العمل موقعا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

٣٤ - لا يجوز للموظف أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا العقد أن يعمل لدى منشأة أخرى فإذا ثبت ذلك فللطرف الأول أن يحرم الموظف من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه اليه من ذلك الأجر وفقا للنظام .

٣٥ - يحق للطرف الأول فسخ العقد دون مكافأة أو اشعار الموظف أو تعويضه بشرط أن يتيح للموظف الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ وفق الحالات التالية :

• إذا وقع من الموظف اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

• إذا لم يؤد الموظف التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطلع على الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل الطرف الأول الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابيا .

• إذا ثبت اتباعه سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف أو الأمانة .

• إذا وقع من الموظف عمدا أي فعل أو تقصير بقصد به الحاق خسارة مادية بالطرف الأول شريطة أن يقوم الطرف الأول بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

• إذا ثبت أن الموظف لجأ الى التزوير ليحصل على العمل .

• إذا كان الموظف معينا تحت الاختبار .

• إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من ١٥ خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من ٧ سبعة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي من الطرف الأول للموظف بعد غيابه ١٠ عشرة ايام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية .

• إذا ثبت أن استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .

• إذا ثبت أن الموظف أفشى سر من أسرار العمل الذي يعمل فيه .

٣٦ - يحق للطرف الثاني أن يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في الحالات التالية :

• إذا لم يقم الطرف الأول بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية ازاء الموظف .



- اذا ثبت أن الطرف الأول أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .
- اذا كلفه الطرف الأول دون رضاه بعمل يختلف جوهريا عن العمل المتفق عليه .
- اذا اتسمت معاملة الطرف الأول أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الاهانة .
- اذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة الموظف أو صحته بشرط أن يكون الطرف الأول قد علم بوجوده ولم يتخذ من الاجراءات ما يدل على ازالته .
- اذا كان الطرف الأول أو من يمثله قد دفع الموظف بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد الى أن يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد .
- ٣٧ - يجوز لأي من طرفي العقد انهاء بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب اشعار يوجه الى الطرف الآخر كتابة قبل الانتهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوما وفي حالة عدم مراعاة هذه المدة يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضا معادلا لأجر الموظف عن مدة الاشعار أو المتبقي منها .
- ٣٨ - اذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي اصابه ضرر من هذا الانتهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية وفقا لنظام العمل ويجوز للموظف اذا كان فصله من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب اعادته الى العمل .
- ٣٩ - يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة وفقا لما هو محدد في نظام العمل .
- ٤٠ - يكون نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣ هـ والقرارات واللوائح التي يصدرها وزير العمل ، وهو النظام الوحيد الذي يرجع اليه في كل ما يرد به نص في هذا العقد وكل نزاع ينشأ بخصوص تفسير هذا العقد يكون الفصل فيه لهيئة تسوية الخلافات العمالية المختصة وفقا للنظام .
- ٤١ - يعتبر التقويم المعمول به لدى الطرف الأول هو وحدة الذي يتخذ اساسا لجميع التواريخ التي يتضمنها هذا العقد - ما لم يتفق على غير ذلك .
- ٤٢ - يقر الموظف أن عنوانه الموضح بالعقد هو العنوان المختار وكل اعلام أو خطاب يرسل اليه يكون نظاميا الأثر ويجب على الموظف اخطار صاحب العمل بأي تغيير في هذا العنوان .
- ٤٣ - حرر هذا العقد من نسخة وتسلم الطرف الثاني صورة من العقد مختومة بختم الطرف الأول على أن يحتفظ الطرف الأول بأصل العقد .
- وعلى هذا جرى التوقيع وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين هذا والله ولي التوفيق ،،

الطرف الأول

الطرف الثاني

جمعية البر الخيرية بجبال الحشر ويمثلها
الاسم / ناجع بن زيدان سالم حريصي
صفته بالجمعية / رئيس مجلس الإدارة

الاسم / سلمان بن علي مفزع الحريصي
صفته بالجمعية / المدير التنفيذي



التوقيع /
التاريخ / ١٠ / ٢٠٢٢

التوقيع /
التاريخ / ١٠ / ٢٠٢٢