



عقد عمل محدد المدة

أنه في يوم الثلاثاء بتاريخ: (١٤٤٢/١/٢٠هـ) الموافق (٢٠٢٠/٩/٨م)، بمقر الطرف الأول بالمدينة المنورة - ويعون الله تعالى وتوفيقه - قد حرر هذا العقد في تاريخه بين كل من:

الطرف الأول: جمعية المدينة المنورة الأهلية لتنمية المجتمع الموقع المدينة المنورة طريق الملك عبدالله رقم المبنى (٧١٩٤) وحدة رقم (١) البريد (٤٢٣١٤) الرمز (٤٥٠٣) هاتف (٠١٤٨٣٨٤٧٤٤) مسجلة بالسجل التجاري رقم (٩٠٦)، ويمثلها في التوقيع على هذا العقد سعادة الأستاذ يوسف عبدالستار الميمني بصفته نائب رئيس الإدارة في الجمعية أو من يفوضه (ويشار إليه في هذا العقد بالطرف الأول). الطرف الثاني: الأستاذة الهام بنت عبدالجبار بن أحمد اليماني، سعودية الجنسية، بموجب الهوية الوطنية رقم (١٠٠٧٧١٤٩٠٨) صادرة من المدينة المنورة بتاريخ (١٤٢٧/١/٨هـ) العنوان الوطني: ٣٣٠٣ مسعود بن الربيع - العريض وحدة رقم (٤) المدينة المنورة ٤٢٣١٤ - ٧٢٥٧ المملكة العربية السعودية، جوال (٠٥٩٨١٧٠٠٢٠) (ويشار إليه في هذا العقد بالطرف الثاني).

بعد أن أقر الطرفان بأهليتهما المعتبرة شرعاً، ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد، فقد اتفقا على ما يلي:

م	نص البند
أولاً: الوظيفة ومكان العمل	
١	أ. يقر الطرف الثاني أنه بناءً على طلبه وموافقة الطرف الأول قبل العمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بوظيفة (مدير تنفيذي) بمقر الطرف الأول وأن يقوم بكافة ما يدخل في اختصاص هذه الوظيفة على النحو الوارد في الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي المعتمد بالجمعية ومباشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العملية، والعلمية، والفنية، وفقاً لاحتياجات العمل مستخدماً في ذلك كفاءته ومؤهلاته وخبراته.
٢	ب. لا يجوز للطرف الأول تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن مهام الوظيفة المتفق عليها في هذا العقد بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة وفقاً للمادة رقم (٦٠) من نظام العمل.
ثانياً: مدة العقد وفترة التجربة	
٣	أ) أبرم هذا العقد لمدة سنة ميلادية واحدة تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف عمله في (٢٠٢٠/٩/١٣م) وتنتهي في (٢٠٢١/٩/١٢م) ويتجدد تلقائياً لمدة مماثلة ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر قبل نهاية العقد برغبته بعدم التجديد قبل نهايته بمدة لا تقل عن ستين يوماً فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة. ب) يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ابتداءً من تاريخ بداية العقد الموضحة في الفقرة (أ) أعلاه ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية، ويكون للطرفين إنهاء هذا العقد خلال هذه الفترة وفقاً للمادة رقم (٥٣) من نظام العمل. ج) يوافق الطرف الثاني على تمديد فترة التجربة ثلاثة أشهر أخرى وبنفس الشروط المذكورة بالفقرة (ب) السابقة.
ثالثاً: واجبات طرفي العقد	
	واجبات الطرف الأول: يجب على الطرف الأول ما يلي: ○ أن يعامل الموظف بالاحترام اللائق.



جمعية أهلية لتنمية المجتمع

م	نص البند
١	○ أن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامة الموظف ودينه. ○ ألا يحتجز دون سند قضائي أجر الموظف أو جزءاً منه. ○ ألا يحسم أي مبلغ من أجر الموظف إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة رقم (٩٢) من نظام العمل ووفقاً لأحكام المادة (٩٣) من النظام. ○ أن يعطى الموظف وبناء على طلبه شهادة خدمة عند انتهاء خدمته لديه، وأن يعيد للموظف جميع ما أودعه لديه وفقاً للمادة رقم (٦٤) من نظام العمل. ○ عدم توقيع جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه، وأن يكون الجزاء منصوص عليه في نظام العمل أو في لائحة تنظيم العمل وفقاً للمواد أرقام (٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢) من نظام العمل. ○ أن يطلع الموظف على لوائح تنظيم العمل لديه وفقاً للمادة رقم (١٣) من نظام العمل.
٢	ب. واجبات الطرف الثاني: ○ أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر. ○ أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة. ○ أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل. ○ أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه. ○ أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب الطرف الأول في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية. ○ أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة الطرف الأول. ○ لا يجوز للطرف الثاني العمل لدى أي جهة أخرى بصورة مباشرة أو غير مباشرة بأجر خلال مدة عقده مع الطرف الأول، وإن أخل الطرف الثاني بهذه الشروط، للطرف الأول الحق في إنهاء العقد بدون إنذار أو مكافأة، كما يقر الطرف الثاني بأنه غير مرتبط بأي عمل في الوقت الحاضر وإذا تبين غير ذلك فإنه يحق للطرف الأول إنهاء العقد بدون إنذار أو مكافأة.
رابعاً: الأجر والمزايا	
١	يستحق الطرف الثاني راتباً شهرياً شاملاً السكن والمواصلات التالية: أ. يستحق الطرف الثاني: • راتباً أساسياً شهرياً مقداره (٧٨٠٠ سبعة آلاف وثمانمائة ريال سعودي). • بدل سكن شهري مقداره (٣٠٠٠ ثلاثة آلاف ريال سعودي).



جمعية أهلية لتنمية المجتمع

م	نص البند
	• بدل نقل شهري مقداره (١٢٠٠ ألف ومئتا ريال سعودي). ويلتزم الطرف الأول بتسليم راتب الموظف كاملاً عند نهاية كل شهر ميلادي. ب. يوفر الطرف الأول الرعاية الصحية للطرف الثاني بالطريقة التي يراها الطرف الأول وفقاً للمواد (١٤٢، ١٤٣، ١٤٤) من نظام العمل. ج. يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني في نظام التأمينات الاجتماعية منذ بداية سريان هذا العقد الموضحة في الفقرة (أ) من البند الثاني من هذا العقد.
	خامساً: ساعات العمل والراحة الأسبوعية
١	(أ) تحدد أيام العمل العادية بخمسة أيام في الأسبوع من الأحد إلى الخميس ويلتزم الطرف الثاني بأن يعمل لدى الطرف الأول ولمدة ثماني ساعات عمل يومياً ولا تزيد عن أربعين ساعة أسبوعياً، وتخفيض إلى ست عمل ساعات في شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد عن ست وثلاثين ساعة أسبوعياً وفقاً للمادة (٩٨) من نظام العمل موزعة حسب ما تقتضيه مصلحة العمل مع مراعاة ما تقتضي من المواد أرقام (١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٠٣، ١٠٦، ١٠٨) من نظام العمل. (ب) يثبت الطرف الثاني حضوره وانصرافه حسب الطريقة التي يحددها الطرف الأول لمتابعة ساعات الدوام وكذلك عليه الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك. (ج) في حالة تكليف الموظف بالعمل خارج أوقات العمل الرسمي يستحق أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليها مقداره (٥٠٪) من أجره الأساسي مع مراعاة ما تقتضيه الفقرة (١) من المادة رقم (١٠٧) من نظام العمل ولائحة العاملين بالغرفة. (د) يحق للموظف الحصول على راحة (عطلة) أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية وبأجر كامل ولا يجوز تعويضه بمقابل.
	سادساً: الإجازات
	(أ) يحق للطرف الثاني إجازة سنوية مدتها (٣٠ ثلاثون يوماً) عن كل عام ميلادي وفقاً لأحكام النظام وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً، ويجب أن يتمتع الموظف بها في سنة استحقاقها، ولا يجوز التنازل عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ويتولى الطرف الأول تحديد تاريخ بدايتها وفق ما تسمح به ظروف العمل، وللطرف الأول تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة الاستحقاق إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب على الحصول على موافقة الموظف كتابية على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة مع مراعاة أحكام المواد أرقام (١٠٩، ١١١، ١١٢) من نظام العمل. (ب) للموظف المتمتع بإجازة بأجر كامل في عيدي الفطر والأضحى كما يحددها قرار وزير العمل واللجنة التنفيذية لنظام العمل. (أ) يستحق الموظف وفقاً للمادة رقم (١١٣) من نظام العمل إجازة بأجر كامل على النحو التالي: (١) في حالة زواجه خمس أيام. (٢) في حالة وفاة زوجه أو أحد فروعه أو أصوله خمس أيام.



م	نص البند
١	(٣) في حالة ولادة مولود له ثلاثة أيام. (ب) ويحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها. (ج) يحق للموظف لأداء فريضة الحج الحصول على إجازة مرة واحدة طوال خدمته لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً وفقاً للمادة رقم (١١٤) من نظام العمل. (د) يحق للموظف المنتسب إلى مؤسسة تعليمية إجازة بأجر كامل لحضور الامتحانات مع مراعاة ما تقتضيه المادة رقم (١١٥) من نظام العمل وتقديم ما يثبت ذلك. (هـ) يحق للموظف إذا ثبت مرضه بموجب تقرير طبي صادر من الجهة المعتمدة لدي الطرف الأول إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة (يقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية) وفقاً للمادة رقم (١١٧) من نظام العمل، وفي جميع الأحوال يجوز للطرف الأول التحقق من صحة التقرير الطبي المقدم من الطرف الثاني.
سابعاً: نقل الطرف الثاني	
١	لا يجوز للطرف الأول أن ينقل الموظف بغير موافقته الكتابية من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته وفقاً للمادة رقم (٥٨/١) من نظام العمل.
٢	للطرف الأول في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان مختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته على أن يتحمل الطرف الأول تكاليف انتقال الموظف وإقامته خلال تلك المدة وفقاً للمادة (٥٨/٢) من نظام العمل.
ثامناً: نهاية الخدمة	
١	يحق للطرف الأول فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار الموظف أو تعويض في الحالات الواردة في المادة رقم (٨٠) من نظام العمل بشرط أن يتيح للموظف الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ، وهذه الحالات على النحو التالي: (١) إذا وقع من الموظف اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه. (٢) إذا لم يؤد الموظف التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطلع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل الطرف الأول - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة. (٣) إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخللاً بالشرف أو الأمانة. (٤) إذا وقع من الموظف عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بالطرف الأول على شرط أن يبلغ الطرف الأول الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. (٥) إذا ثبت أن الموظف لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل. (٦) إذا كان الموظف معيناً تحت الاختبار. (٧) إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشرة يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الطرف الأول للموظف بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى



جمعية أهلية للتنمية المجتمعية

م	نص البند
٨	وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
٩	إذا ثبت أن استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
٩	إذا ثبت أن الموظف أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
٢	يحق للطرف الثاني أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في الحالات الواردة في المادة رقم (٨١) من نظام العمل، وهذه الحالات على النحو التالي: ○ إذا لم يقم الطرف الأول بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء الموظف. ○ إذا ثبت أن الطرف الأول أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه. ○ إذا كلفه الطرف الأول دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام. ○ إذا وقع من الطرف الأول أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو الموظف أو أحد أفراد أسرته. ○ إذا اتسمت معاملة الطرف الأول أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة. ○ إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة الموظف أو صحته، بشرط أن يكون الطرف الأول قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته. ○ إذا كان الطرف الأول أو من يمثله قد دفع الموظف بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
٣	إذا أنهى العقد قبل انقضاء مدته لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض قدره اجر (شهرين).
٤	في حال كان الاشعار بإنهاء العقد من جانب الطرف الأول فيحق للموظف أن يتغيب خلال مهلة الاشعار يوماً كاملاً في الاسبوع أو ثماني ساعات أثناء الاسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم (٧٨) من نظام العمل.
٥	يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية خدمة وفقاً لأحكام النظام عن كل سنة ميلادية ويستحق الطرف الثاني مكافأة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل وتحسب المكافأة على اساس الاجر الفعلي الاخير.
تاسعاً: أحكام عامة	
١	يكون نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ٥١) وتاريخ (١٤٢٦/٨/٢٣هـ) والتعديلات الواردة عليه بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ (١٤٣٤/٥/١٢هـ) ورقم (م/٤٦) وتاريخ (١٤٣٦/٦/٥هـ) والقرارات واللوائح التي يصدرها وزير العمل، ولائحة العاملين المعتمدة بموجب قرار وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل واللوائح والتعاميم الداخلية المنظمة للعمل من قبل الطرف الأول (والتي يقر الطرف الثاني باطلاعها عليها) هي الأنظمة الوحيدة التي يرجع إليها في كل ما لم يرد به نص في هذا العقد، وكل نزاع ينشأ بخصوص تفسير أو تنفيذ هذا العقد يكون الفصل فيه للجهة القضائية المختصة بالمدينة المنورة. وفقاً للنظام يعتبر التقويم المعمول به لدى الطرف الأول (الميلادي) هو وحده الذي يتخذ أساساً لجميع التواريخ التي يتضمنها هذا

الصفحة ٥ من ٦

جمعية المدينة المنورة الأهلية للتنمية المجتمعية



جمعية أهلية لتنمية المجتمع

م	نص البند
	العقد ما لم يتفق على غير ذلك.
٢	يقر الموظف أن عنوانه الموضح بالعقد هو العنوان المختار، وكل إعلام أو خطاب يرسل إليه يكون نظامياً لآثاره ويجب على الموظف إخطار صاحب العمل بأي تغيير في هذا العنوان هذا كما يحق للطرف الأول أن يسلم جميع الاشعارات والاختارات الى الطرف الثاني باليد او وضعها على لوحة الاعلانات في مقر العمل.
٣	يقر الطرف الثاني أنه على علم بأنه في حالة تركه العمل لدى الطرف الأول بعد مرور ١٢ شهراً من بدء دعم صندوق تنمية الموارد البشرية، فإنه لا يستحق دعم الصندوق مرة أخرى في أي منشأة خلال المدة التي يحددها الصندوق وفقاً لنظامه.
٤	يحق لصندوق تنمية الموارد البشرية الاطلاع على حركات الحساب البنكي للطرف الثاني لغرض التأكد من إيداع الطرف الأول لرواتب وبدلات الطرف الثاني كاملة وذلك بالاتصال المباشر مع البنك دون الرجوع إلى الطرف الثاني، ويعتبر هذا إقرار موافقة منه.
عاشراً: نسخ العقد	
١	حرر هذا العقد من عشرة بنود في ستة ورقات وأفرغ في نسختين أصليتين استلم كل طرف نسخة منه للاطلاع عليه والعمل بموجبه.

والله الموفق ، ، ،

الطرف الثاني

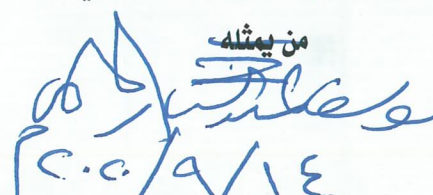
الاسم: الهام بنت عبد الجبار بن أحمد اليماني

التوقيع: 
التاريخ: ٢٠٠٩ / ٩ / ١٠

الطرف الأول

الاسم: جمعية المدينة المنورة الأهلية لتنمية المجتمع

سعادة الأستاذ يوسف عبدالستار الميمني أو

من يمثله: 
التاريخ: ٢٠٠٩ / ٩ / ١٤



جمعية أهلية لتنمية المجتمع