

عقد عمل موظف

تم إبرام هذا العقد في يوم (الخميس) ١٤٤١/٠٣/٠٣ هـ الموافق ٢٠١٩/١٠/٣١ م بين كل من:

أولاً: مركز شمل - ومقره الرئيس: المدينة المنورة هاتف رقم (٠٥٥٠٢٢١٤١٤) مسجلة في سجل الجمعيات الخيرية تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (٧٩٥) ويمثلها في هذا العقد رئيس لجنة تسيير مركز الرؤية "شمل" الأستاذ غنيم بن فرغلي غنيم ويشار إليه في هذا العقد ب الطرف الأول

ثانياً: اسم الموظف/ هاجد بن حسن المحمدي (ذكر) الجنسية (سعودي) ، بموجب بطاقة الأحوال رقم (١٠١٨٢٧٠٥٨٥) ، مصدرها (المدينة المنورة) المولود في خميس مشيط بتاريخ ١٣٩٠/٠٥/١٧ هـ، وعنوانه : المدينة المنورة : ويشار إليه في العقد الطرف الثاني.

اتفق الطرفان وتراضيا بعد أن أقرأ بكامل أهليتهما المعتبرة شرعاً ونظماً للتعاقد على ما يلي:

البند الأول: الوظيفة ومكان العمل:

أ. يقر الطرف الثاني أنه بناءً على طلبه وموافقة الطرف الأول قبل العمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بوظيفة (مدير مباردة شمل) في مدينة (المدينة المنورة) أو بأي جهة أخرى يمارس فيها الطرف الأول نشاطه داخل المملكة العربية السعودية وأن يقوم بكافة ما يدخل في اختصاص هذه الوظيفة مستخدماً في ذلك كفاءته ومؤهلاته وخبراته.

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 ولمدة لا تتجاوز ثلاثين (٣٠) يوماً في السنة وفقاً للمادة رقم (٦٠) من نظام العمل.

ج. لا يجوز للطرف الأول نقل الموظف من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالموظف ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل وفقاً للمادة رقم (٥٨) من نظام العمل. كما يقر الطرف الثاني كذلك بأنه مستعد للقيام بأي عمل يسند إليه الطرف الأول ، يكون متفقاً ومؤهلاته العلمية أو خبرته العلمية.

البند الثاني : مدة العقد وفترة التجربة:

أ. أبرم هذا العقد لمدة (سنة ميلادية) تبدأ من تاريخ المباشرة الموافق ٢٠١٩/١١/٠١ م وتنتهي بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٣١ م ، ويجدد هذا العقد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر كتابياً برغبته بعدم التجديد لمدة لا تقل عن شهرين قبل انقضاء مدة العقد.

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. لا يجوز وضع الموظف تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى الطرف الأول ، واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد إخضاع الموظف لفترة تجربة ثانية لا تتجاوز مدتها تسعين يوماً بشرط أن تكون في وظيفة أخرى أو عمل آخر ، وإذا انتهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً كما لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة رقم (٥٤) من نظام العمل.

البند الثالث: واجبات طرفي العقد:

أ. واجبات الطرف الأول : يجب على الطرف الأول ما يلي:

١. أن يعامل الموظف بالاحترام اللائق (المادة رقم ٦١ من نظام العمل)
٢. أن يتمتع عن كل قول أو فعل يمس كرامة الموظف ودينه (المادة رقم ٦١ من نظام العمل)
٣. ألا يحتجز دون سند قضائي أجر الموظف أو جزء منه.
٤. ألا يحسم أي مبلغ من أجر الموظف إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة (٧١، ٧٢) من نظام العمل ، وفقاً لما تقتضيه المواد رقم (٧٣، ٧٤) من نظام العمل.
٥. أن يعطي الموظف وبناءً على طلبه شهادة خدمة عند انتهاء خدمته لديه ، وأن يعيد للموظف جميع ما أودعه لديه وفقاً للمادة رقم (٦٤) من نظام العمل.
٦. 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 العمل وفقاً للمواد أرقام (٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢) من نظام العمل.
٧. أن يطلع الموظف على لوائح تنظيم العمل لديه وفقاً للمادة رقم (١٣) من نظام العمل.

ب. واجبات الطرف الثاني: يجب على الطرف الثاني أن يلتزم بالآتي:

١. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة وفق تعليمات الطرف الأول ، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
٢. أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهده ، وأن يعيد غلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة.
٣. حسن الخلق والسلوك أثناء العمل .
٤. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
٥. أن يخضع وفقاً لطلب – الطرف الأول – للفحوصات الطبية التي يرغب الطرف الأول في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناء العمل للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
٦. 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 شأنها إفشائها الإضرار بمصلحة الطرف الأول.

البند الرابع: الأجر والمزايا

يستحق الطرف الثاني الراتب والبدلات والمزايا التالية:

أ. يستحق الطرف الثاني راتباً شهرياً أساسياً مقداره (١١,٠٠٠) ريال ، أحد عشر ألف ريال لا غير .

ب. 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.

البند الخامس: ساعات العمل والراحة الاسبوعية :

أ. يلتزم الطرف الثاني بأن يعمل لدى الطرف الأول ولمدة ستة ساعات عمل يومياً ولا تزيد عن ثلاثين ساعة أسبوعياً، وتخفيض إلى خمس ساعات عمل يومياً في شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد عن ثلاثين ساعة أسبوعياً، وكذلك الالتزام بالدوام في أيام الاجازات والاعياد بمقابل حسب النظام، 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 بوازي أجر الساعة مضافاً إليها مقدار ٥٠٪ من أجره الأساسي مع مراعاة ما تقتضيه الفقرة (١) من المادة رقم (١٠٧) من نظام العمل.

د. يحق للموظف الحصول على راحة (عطلة) أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية وبأجر كامل ولا يجوز تعويضه بمقابل.

البند السادس: الإجازات:

أ. يحق للطرف الثاني إجازة سنوية عن كل عام وقدرها (٣٠) يوماً وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً ، ويجب أن يتمتع الموظف بها في سنة استحقاقها ، ولا يجوز التنازل عنها أو ان 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 عليه الحصول على موافقة الموظف كتابة على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة مع مراعاة أحكام المواد أرقام (١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١) من نظام العمل.

ب) للموظف التمتع بإجازة بأجر كامل في عيدي الفطر والأضحى كما يحددها قرار وزير العمل واللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ج) يستحق الموظف وفق المادة رقم (١١٣) من نظام العمل إجازة بأجر كامل على النحو التالي:

- في حالة الزواج خمسة أيام
- في حالة وفاة زوجه أو أحد فروعه أو أصوله خمسة أيام.
- في حالة ولادة مولود له ثلاثة أيام.
-

(عقد عمل هاجد بن حسن المحمدي - الصفحة ٣)

• الطرف الثاني (إذا كان امرأة) إجازة بأجر من تاريخ الوفاة وفقاً للمادة (١٦٠) من نظام العمل ويحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

(د) يحق للموظف لأداء فريضة الحج الحصول على إجازة لمرة واحدة طوال خدمته لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً وفقاً للمادة رقم (١١٤) من نظام العمل.

(هـ) يحق للموظف إذا ثبت مرضه بموجب تقرير طبي صادر من الجهة المعتمدة لدى الطرف الأول إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر عن الثلاثين 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.

(و) يجوز للطرف الثاني الحصول على إجازة دون أجر يتفق الطرفان على تحديد مدتها، وبعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك وفقاً للمادة (١١٦) من نظام العمل.

(ز) يحق للطرف الثاني إذا كان امرأة- إجازة حمل ووضع لمدة الأربعة الأسابيع السابقة على التاريخ المنتظر للولادة والستة أسابيع اللاحقة لها وحسب ما تقتضيه المواد أرقام (١٥١، ١٥٢، ١٥٣، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٦) من نظام العمل.

البند السابع: نقل الطرف الثاني:

يحق للطرف الأول في كل وقت -حسبما يراه محققاً لصالح العمل- أن ينقل الطرف الثاني للعمل في أي جهة داخل المملكة العربية السعودية، من الجهات التي يباشر فيها الطرف الأول نشاطه، ويتم نقل الطرف الثاني في هذه الحالة بواسطة وسيلة النقل التي يحددها الطرف الأول، ويتحمل الطرف الأول أية نفقات تترتب على نقل الطرف الثاني مع أمتعته الشخصية، ولا يتحمل الطرف الأول أية نفقات من هذا النوع إذا كان النقل بناء على طلب الطرف الثاني ولمجرد تلبية طلبه.

البند الثامن: نهاية الخدمة:

أ. 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:

- إذا وقع من الموظف اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- إذا لم يؤد الموظف التزاماته الجهرية 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 انذاره كتابياً.
- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.

- 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.
- إذا ثبت أن الموظف لجأ للتزوير ليحصل على العمل.
- إذا كان الموظف معيماً تحت الاختبار.
- إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الطرف الأول للموظف بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- إذا ثبت أن استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- إذا ثبت أن الموظف افشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- ب. 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 العقد فيما يتعلق بشروط العمل أو ظروفه.
- إذا كلفه الطرف الأول دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاًفاً لما تقرره المادة ستون 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 دفع الموظف بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفة شروط العقد إلى أن يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
- ج. يجوز لأي من طرفي العقد إنهائه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، وفي حالة عدم مراعاة هذه المدة يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر الموظف عن مدة الأشعار أو المتبقي منها.
- د. يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لما هو محدد في المواد أرقام (٨٤،٨٥،٨٦،٨٧،٨٨) من نظام العمل.

البند التاسع: أحكام عامة:

- (أ) أن 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 إليه في كل ما يرد به نص في هذا العقد، وكل نزاع ينشأ بخصوص تفسير هذا العقد يكون الفصل فيه لهيئة تسوية الخلافات العمالية المختصة وفقاً للنظام.

الرقم : ١٨٠ / ٤١

التاريخ : ٢٠١٩/١٠/٣٠ م

المشروعات :

الموضوع : عقد عمل هاجد بن حسن المحمدي

- (ب) يعتبر التقويم المعمول به لدى الطرف الأول هو وحده الذي يتخذ أساساً لجميع التواريخ التي تضمنها هذا العقد ما لم يتفق على غير ذلك.
- (ت) يقر الموظف أن عنوانه الموضح في العقد هو العنوان المختار, وكل إعلام أو خطاب يرسل إليه يكون نظامياً لأثاره ويجب على الموظف إخطار صاحب العمل بأي تغيير في هذا العنوان.

البند العاشر: نسخ العقد:

حرر هذا العقد من نسخة, وتسلم للطرف الثاني صورة من العقد مختومة بختم الطرف الأول, واحتفظ الطرف الأول بأصل العقد.

الطرف الثاني

الاسم:

التوقيع:

الطرف الأول

الاسم:

التوقيع: