



جمعية سعيًا للخدمات الإنسانية

بمقيقات يللمم - تصريح رقم 1281

آلية ونظام المدير والقيادين

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





٢	أحكام عامة
٢	المادة (١)
٣	المادة (٢)
٣	المادة (٣)
٣	الهيكل التنظيمي
٣	المادة (٤)
٣	المادة (٥)
٣	الإفصاح
٣	المادة (٦)
٤	المادة (٧)
٤	التوظيف
٤	المادة (٨)
٤	المادة (٩)
٤	المادة (١٠)
٥	الأجور
٥	المادة (١١)
٥	الراتب
٥	المادة (١٢)
٥	العلاوات
٥	المادة (١٣)
٦	الانتداب
٦	المادة (١٤)
٦	المكافآت
٦	المادة (١٥)
٧	تقارير الأداء
٧	المادة (١٦)
٧	المادة (١٧)
٧	أيام وساعات العمل
٧	المادة (١٨)
٨	العمل الإضافي
٨	المادة (١٩)
٨	مهام المدير التنفيذي
٨	المادة (٢٠)
١٠	أحكام ختامية



أحكام عامة

المادة (١)

١. يقصد بلفظ الجمعية أو الجمعية أينما وردت في هذه اللائحة جمعية سعي للخدمات الإنسانية بمحافظة الليث يقصد بلفظ المدير التنفيذي أينما ورد في هذه اللائحة: المدير الأعلى أو التنفيذي للجمعية وهو الشخص الطبيعي الذي يعينه مجلس الإدارة وبإشراف مجلس الإدارة مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارتها.
٢. يقصد بالأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ومخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل .
٣. نظام العمل : يقصد به نظام الممل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ
٤. الارتباط الفني : يقصد به تنظيم عملية الإشراف الفني والإداري على جميع المنتسبين للجمعية والعاملين فيها وما يتبع الجمعية من مراكز وخدمات وغيرها ، من قبل المختصين سواء في مجلس إدارة الجمعية أو ممن يقرهم المجلس. أو من الجهات المشرفة كالتعليم ، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية ، ومكتب التنمية وغيرهم ، وذلك بهدف تطوير خدمات الجمعية وما يتبع لها والارتقاء بأداء العاملين فيها .
٥. يقصد بالموارد، البشرية: هي تلك المجموعة من الأفراد القادرين والراغبين على أداء العمل بشكل جاد وملتزم بحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم ، وتزويد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تم تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختبار والتدريب والتطوير والتعديل.
٦. يقصد بالتدريب والتأهيل : هي تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد العامل في الجمعية بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.
٧. يقصد بلائحة الإجازات للعاملين في الجمعية: هي اللائحة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة وما يتبعها من قرارات ويتم تطبيقها على جميع المدراء التنفيذيين المعيّنين في الجمعية ما عدا ما يستثنى في هذه اللائحة .

المادة (٢)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع المدراء المعيّنين بالفروع والمراكز والخدمات التي تتبع لها أين ما كانت .
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مملّة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
٣. تطلع الجمعية المدراء التنفيذيين على هذه اللائحة عند التعاقد وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (٣)

١. يجوز لمجلس الجمعية إصدار قرارات وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها المدير التنفيذي حقوقاً أفضل أو أقل مما هو وارد في هذه اللائحة .
٢. للجمعية الحق بتضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات ، أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة الجمعية .

الهيكل التنظيمي

المادة (٤)

يعتبر مجلس الإدارة هو السلطة التشريعية في الجمعية ، والمرجع لكل المدراء التنفيذيين ويعتبر أمين الجمعية الرئيس المباشر للمدير التنفيذي .

المادة (٥)

يكون تحت إدارة المدير التنفيذي ما يعتمد من مجلس الإدارة من موظفين في أي إدارة يحددها المجلس، كإدارة الشؤون المالية والإدارية - وإدارة الرعاية الاجتماعية - وإدارة تنمية الموارد المالية - وإدارة الجودة والتطوير والتحسين وجميع المراكز والفروع... وغيرها

الإفصاح

المادة (٦)

يجب على مجلس الإدارة (إذا كان التعيين من المجلس) أو في حال وافق المجلس على تشكيل لجنة لتعيين مدير تنفيذي الإفصاح من قبل الجميع ، قبل تعيين المسؤولين التنفيذيين وفقاً لسياسة تعارض المصالح المعتمدة من قبل مجلس الإدارة وما يتبعها من لوائح وتعاميم وأنظمة .

المادة (٧)

يجب على المدير التنفيذي المعين الإفصاح وفقاً لسياسة تعارض المصالح المعتمدة من قبل مجلس الإدارة وما يتبعها من لوائح وتعاميم وأنظمة ولا يصدر قرار تعيينه وتوقيع العقد معه إلا بعد إتمام عملية الإفصاح وعرضها على مجلس الإدارة والموافقة عليها .

التوظيف

المادة (٨)

يوظف المدير التنفيذي على وظائف ذات طابع قيادي ، ومواصفات معينة ؛ ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
٢. أن يكون حائزاً على مؤهل علمي ولا يقل عن مؤهل بكالوريوس ويمكن للمجلس أن يستثني أي شخص من هذا الشرط .
٣. يفضل ذوي الخبرات السابقة في نفس المجال .
٤. يفضل ممن حقق إنجازات متميزة أعماله المكلف بها سابقاً.
٥. أن يجتاز بنجاح ما تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
٦. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
٧. يجوز استثناء توظيف المدير غير السعودي وفقاً للشروط والاحكام الواردة في مواد ولوائح نظام العمل بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية في حال تعذر وجود سعودي .

المادة (٩)

يتم توظيف المدير التنفيذي بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج المعد من مجلس الإدارة، تسلم إحداها للمدير. وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، واسم المدير، وجنسيته ، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار ونوع العمل ، ومكانه ، والأجر الأساسي المتفق عليه ، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها ، وما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق ، وتاريخ مباشرة العمل ، وأية بيانات ضرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

المادة (١٠)

يحق للمجلس إلغاء عقد المدير التنفيذي فور ثبوت تورطه في قضايا تمس أمن الدولة ومؤسساتها والمجتمع بأي ضرر أو انتماء لجماعات إرهابية أو فكر ضال أو استغلال عمله في الجمعية لتحقيق



مكاسب مادية بطرق غير مشروعة .

كما يحق للجمعية ومع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل؛ إلغاء عقد المدير الذي لا يباشر مهام عمله دوى عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا" كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد خارج المملكة .

الأجور

المادة (١١)

مع مراعاة أي إجراءات أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور: تدفع أجور المدير بالعملة الرسمية للمملكة العربية السعودية في مواعيد استحقاقها ، وتودع في حساب المدير عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

الراتب

المادة (١٢)

يخصص للمدير التنفيذي مرتباً شهرياً تصنف على حسب المؤهلات والسنوات الخبرة في المجال الخيري :

*شهادة بكالوريوس (٥٠٠٠ ريال إلى ١٠٠٠٠ ريال)

*شهادة ماجستير (٧٠٠٠ ريال حتى ١٥٠٠٠ ريال)

*شهادة دكتوراه (١٠٠٠٠ ريال حتى ١٥٠٠٠ ريال)

ويحق لمجلس الإدارة أو في حال تشكيل لجنة من رئيس المجلس أو من ينيبه وأمين الصندوق وأمين الجمعية رفع أو خفض الراتب وبديل النقل الوارد في السلم أدناه بما يراه المجلس أو اللجنة.

العلاوات

المادة (١٣)

١. يجوز الجمعية منح المدير التنفيذي علاوة سنوية يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية بمبلغ وقدره (١٥٠ ريال)

٢. يكون المدير مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى لا يقل عن ممتاز في النموذج الذي تضعه الجمعية ، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل ، أو من تاريخ حصوله ، على العلاوة السابقة .

٣. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .



الانتداب

المادة (١٤)

إذا تم انتداب المدير لأداء عمل خارج مقر عمله بمسافة لا تقل عن ٨٠ كلم تلتزم الجمعية بقيمة البديل اليومي للانتداب مبلغ مقطوع وقدره (٣٠٠ ريال) من غير مصاريف السفر.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقا للفئات ، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن ، ويكون احتساب تلك النفقات وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .

المكافآت

المادة (١٥)

يتم مكافأة المدير التنفيذي لمرة واحدة لكل منجز في البيان أدناه ، ولا تدخل في الراتب وتصرف بعد تحقيق المطلوب بما لا يزيد عن ثلاثين يوما من تحققه ويشترط لصرف المكافأة أن يرفق المدير التنفيذي ما يثبت تحقق المنجز وفقاً للجدول التالي :

م	المنجز	مقدار المكافأة	تاريخ صرفها	ملاحظات
١	تنفيذ ما لا يقل عن (٩) اتفاقيات في السنة بين الجمعية ومؤسسات وشركات حكومية وخاصة ولها طابع الفائدة للجمعية	١٥٠ من الراتب الشهري	بعد الاتفاقية التاسعة	في حال عمل معه فريق عمل معتمد من المجلس يمكن للمجلس زيادة المكافأة بما لا يزيد عن ٥٠% من قيمة المكافأة، وتصرف المكافأة بالتساوي بين المدير التنفيذي وفريق العمل مهما بلغ عدد هذا الفريق .
٢	التسبب بشكل مباشر في تحقيق تبرعات للجمعية ما بين مليون إلى مليوني ريال في السنة	راتب ثلاثة شهور	بعد اكتمال المبلغ في حساب الجمعية	
٣	التسبب بشكل مباشر في تحقيق تبرعات للجمعية ما بين مليونين ونصف إلى خمسة مليون ريال في السنة	راتب خمسة شهور	بعد اكتمال المبلغ في حساب الجمعية	
٤	التسبب بشكل مباشر في تحقيق تبرعات للجمعية ما بين خمسة مليون ونصف إلى ١٠ مليون ريال في السنة	راتب عشرة شهور	بعد اكتمال المبلغ في حساب الجمعية	
٥	التسبب بشكل مباشر بوقف خيرى للجمعية يتم تقييم الوقف من قبل اللجنة الواردة في (١٢) من هذه اللائحة وتقدر قيمته ويصرف ما يقابلها مادياً كما ورد أعلاه	حسب ما ورد من ١-٤	بعد تسجيل الوقف مباشرة	
٦	التسبب بشكل مباشر بالتبرع بأرض للجمعية ، فيتم تقييم الأرض من قبل اللجنة الواردة في (١٢) من هذه اللائحة وتقدر قيمته ويصرف ما يقالها مادياً كما ورد أعلاه	حسب ما ورد من ١-٤	بعد تسجيل الأرض مباشرة	
٧	التسبب بشكل مباشر في تحقيق تبرعات للجمعية تفوق قيمتها ١٠ مليون ريال في السنة سواء مالي أو عيني	تقدر من قبل المجلس	بعد إيداع المبلغ مباشرة أو تسجيل الوقف أو الأرض	

تقارير الأداء

المادة (١٦)

تعد الجمعية تقارير عن أداء المدير التنفيذي بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل وفقاً للنموذج المعد لذلك ؛ على أن تتضمن العناصر التالية:

١. المقدرة على العمل ، ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك المدير التنفيذي ، ومدى تعاونه مع رؤسائه ، وزملائه ، وعملاء الجمعية .
٣. المواظبة والتزامه بالعمل .
٤. منجزاته خلال السنة .
٥. الإيرادات المالية التي دخلت للجمعية خلال العام من جهده وما سعى فيه .
٦. الشراكات المجتمعية والمؤسسية ومردوها الاجتماعي والمالي على الجمعية .
٧. تطوير العمل في الجمعية
٨. تنفيذ الخطط والبرامج المقترحة من قبله والمعتمدة من المجلس وما يزوده به المجلس واللجان المنبثقة منه .

المادة (١٧)

يعد التقرير بمعرفة أمين الجمعية ، على أن يعتمد من (رئيس المجلس) ، ويخطر المدير بصورة من التقرير فور اعتماده ، ويحق له أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بالتقييم . كما يتولى مجلس الإدارة أو في حال تفويض المجلس للجنة بتقييم إنجازات وأداء المدير التنفيذي وما قدمه خلال السنة المالية ويشعر المدير التنفيذي بخطاب رسمي بقرارات المجلس أو اللجنة .

أيام وساعات العمل

المادة (١٨)

يحدد دوام المدير التنفيذي وفقاً لنظام العمل في الجمعية ويكون كالآتي:

- ١- يكون عدد أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يوماً الجمعة والسبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية أن تستبدل يوم الإجازة لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

٢-تكون ساعات العمل (ستة) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (خمس) ساعات يومياً في شهر رمضان.

٣-تكون ساعات العمل كالتالي :

الفترة الصباحية من الساعة ٩ صباحاً إلى الساعة ٢ ظهراً.

٤ -يجوز للجمعية تجزئة بعض ساعات العمل وتحويلها للعمل في الفترة المسائية بما يحقق مصلحة الجمعية وفقاً للضوابط التي تضعها الجمعية بهذا الشأن ويبلغ بها المدير قبل أو بعد توقيع العقد .

٥-يجوز للجمعية جمع ساعات العمل التي لم يعمل فيها المدير التنفيذي وتكليفه بالعمل بها مما يحقق مصلحة الجمعية ووفقاً للضوابط التي تضعها الجمعية بهذا الشأن ويبلغ بها المدير بوقتها قبل تنفيذها .

٦ - الإجازة الصيفية يحق لمجلس الإدارة تعديل الدوام الصباحي للعاملين إلى الفترة المسائية وفق ما يقرره المجلس وتحدد ساعات العمل فيه بقرار من المجلس بما لا يزيد عن ثمان ساعات يومياً .

العمل الإضافي

المادة (١٩)

١ . في حال تكليف المدير بعمل إضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني معتمد من أمين عام الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف لها العامل ، وعدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.

٢ . تدفع الجمعية للمدير عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠ من قيمة الساعة) من أجره الأساسي للساعة.

مهام المدير التنفيذي

المادة (٢٠)

١ . الاطلاع على جميع لوائح وسياسات الجمعية والعمل بموجبها ولا يعذر بالجهل في حال تجاوزها أو مخالفتها..

٢ . تمثيل الجمعية في المحافل التي يكلف فيها خير تمثيل ويتولى الدفاع عنها وعن مصالحها والتعريف بها وبخدماتها .

٣ . التنسيق مع جميع الدوائر والمؤسسات الحكومية والأهلية وغيرها بما يعود على الجمعية بالنفع والفائدة .

٤ . إعداد خطة عمل نصف سنوية و سنوية لعمله في الجمعية متضمنه مصادريها التشغيلية وقابلة لإدراج ما يوجه به المجلس أو اللجان المنبثقة من المجلس وعرضها على المجلس لاعتمادها وتنفيذها .

٥ . استقطاب المتبرعين والداعمين والتواصل المستمر معهم .



٦. السعي لدعم الجمعية من خلال الأوقاف الخيرية والتبرعات العينية كالأراضي واستقطاب أهل الخير للتبرع، بذلك والتواصل معهم بهذا الخصوص.
٧. الإشراف المباشر على جميع أعمال الجمعية الإدارية والفنية تحت إدارته .
٨. تنظيم وتنسيق أعمال إدارات وأقسام الجمعية التابعة له.
٩. استقبال الخطط المرفوعة من قبل إدارات أقسام الجمعية واتخاذ اللازم حيالها.
١٠. اعتماد الإجازات الاعتيادية والاضطرارية لجميع موظفي الجمعية تحت إدارته.
١١. اعتماد تقارير الكفاية السنوية المعد من قبل مديري الإدارات ورؤساء الأقسام.
١٢. عقد لقاءات عامة مع مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام لمتابعة الخطط ودراسة المقترحات.
١٣. مخاطبة جميع الدوائر الحكومية والمؤسسات وغيرها.
١٤. استقبال التقارير نصف السنوية أو السنوية من الإدارات والأقسام.
١٥. إعداد جدول أعمال مجلس إدارة الجمعية والجمعية العمومية وعمل المحاضر المتعلقة بذلك.
١٦. تحويل بعض الصلاحيات لمن يراه من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام.
١٧. استقبال الميزانيات المقترحة والمعدة من قبل مديري الإدارات ورؤساء الأقسام ورفعها للشؤون المالية لإعداد الميزانية العامة واعتمادها من مجلس الإدارة .
١٨. استقبال مقترحات واحتياجات إدارات وأقسام الجمعية واتخاذ ما يلزم حيالها.
١٩. الرفع لمجلس الإدارة بتكاليف الانتداب والعمل الإضافي له وللعاملين تحت إدارته .
٢٠. الرفع لمجلس الإدارة بصرف مكافآت مقطوعة للعاملين في الجمعية بناء على اقتراحات مديري الإدارات ورؤساء الأقسام .
٢١. المشاركة في لجنة التوظيف بالجمعية.
٢٢. تشكيل أي لجنة تساهم في تنظيم العمل.
٢٣. الموافقة على طباعة التقارير والمطويات والكتابات المعدة من الإدارات والأقسام وفق الميزانية المعتمدة من المجلس.
٢٤. إعداد تقارير سنوية أو نصف سنوية لجميع أعمال الجمعية ورفعها لرئيس الجمعية لاعتمادها وطباعتها ومن ثم نشرها
٢٥. إحالة البريد الوارد للجمعية إلى الإدارات والأقسام المعنية .
٢٦. الرفع لمجلس إدارة الجمعية بأي طلبات مالية استثنائية وقت الحاجة.
٢٧. تقديم المقترحات والتوصيات بشأن خطط الجمعية لمجلس الإدارة.
٢٨. المشاركة في وضع الميزانية المقترحة للجمعية مع أمين الصندوق.
٢٩. إعداد خطابات الدعوة لمجلس الإدارة والجمعية العمومية مع جدول العمل.
٣٠. مخاطبة أعضاء الجمعية العمومية لسداد الاشتراك السنوي .
٣١. إعداد التقرير السنوي عن نشاط الجمعية بعد اعتماده من رئيس المجلس .
٣٢. أداء ما يسند إليه من أعمال أخرى أو مهام يكلف بها من قبل اللجنة المشرفة أو رئيس الجمعية أو من يقوم مقامه أو أمين الجمعية .

٣٣. تنفيذ القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة .
٣٤. دعم إدارة ومهام البيئة الإدارية والموارد البشرية وغيرهم من خلال توفير الاستشارة والتوصيات والمعلومات لهم ومساعدتهم في عملية التقييم .
٣٥. تحقيق التواصل بين البيئة الإدارية وبين العاملين في الجمعية.
٣٦. ينسق مع رؤساء اللجان حول اجتماعاتها ونشاطاتها وتوثيقها وحفظها.
٣٧. يحدد مع المعنيين احتياجات الجمعية من موظفين ومعدات ويضع المواصفات المطلوبة ورفعها للمجلس .
٣٨. تجميع وتوزيع الأعمال على العاملين في الجمعية.
٣٩. مساعدة قسم المحاسبة بإعداد التقرير الإداري والمالي السنوي للجمعية .
٤٠. يضع نظام العمل لإدارات الجمعية ويشرف على أعمال تلك الإدارات.
٤١. متابعة إدارة الموارد البشرية والمالية .
٤٢. وضع نظام العمل والعلاقات العامة والإعلام في الجمعية والإشراف على حسن تطبيقه.
٤٣. يعقد اجتماعات دورية للعاملين والمتطوعين ليزودهم بالمعلومات وللإستماع إلى اقتراحاتهم وتوصياتهم .
٤٤. يتابع بشكل مباشر أعمال وإنجازات العاملين ويطلب منهم إعداد تقارير تصف انجازاتهم.
٤٥. يطلب من العاملين وضع خطط عمل لهم ويناقش إجراءاتها معهم .
٤٦. يقوم بعمل تقييم دوري لأداء الموظفين ويطلع أمين الجمعية على نتائج هذا التقييم .
٤٧. الإشراف المباشر على سجلات وأوراق الجمعية وتنظيمها وارشفتها وحفظها.
٤٨. يعمل على مراجعة التقارير التي ترد إلى الجمعية ويشرف علن عملية تحليلها، إضافة إلى دراسة، المشاكل التي تبرر ويقوم بوضع الحلول لها .
٤٩. حضور اجتماعات مجلس الإدارة متى ما طلب منه ذلك
٥٠. القيام بأية أعمال أخرى يكلف بها من قبل مجلس الإدارة.

أحكام ختامية

المادة (٢١)

تتخذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها ؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

والله الموفق، ، ،





اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد الية ونظام المدير والقياديين لجمعية سعيًا للخدمات الإنسانية بمققات يللم 2025

*اعتماد مجلس الإدارة: -

م	الاسم	المنصب	التوقيع
1	عبد الرحمن بن عابد الشنبري	رئيس مجلس الإدارة	
2	أحمد بن علي الفهمي	نائب رئيس مجلس الإدارة	
3	سلمان بن عبدربه الجحدلي	المشرف المالي	
4	حامد بن عوض الشنبري	عضو	
5	سريج بن عبد الله الفهمي	عضو	

