

Employment Contract

عقد عمل

It is on:

It was agreed between Hassan Jameel Cars Est. employer (sponsor regulars) with headquarters city of Dammam and referred to in this contract, the first party and Second party:

Mr. Mohamed Fattouh Elsayed Hemida
with Passport N.O /A27914884 (Nationality- Egyptian)
Which operates a job (Mechanical Maintenance Engineer)

The Employee agrees to perform satisfactorily the duties of this job or in any other related job, which in the employee's opinion, is commensurate with the Employee's capabilities in his work location at Hassan Jameel EST For Cars The employee further undertakes to devote fully his efforts towards serving his employer and not to carry out any other external work which does not relate to the Employer, whether free or paid, otherwise he will be considered as having contravened the terms of this Contract and Employer shall have the right to terminate immediately his contract.

Employee shall undertake to do his responsibilities and duties with due trust and to the best of his knowledge in accordance with the terms of this contract and any supplements hereto.

انه في يوم الأحد : ٢٠٢١/٠٧/٠٤ م , الموافق: ١٤٤٢/١١/٢٤ هـ
تم الاتفاق بين مؤسسة حسن جميل للسيارات صاحب العمل
(الكفيل النظامي) ومقره الرئيسي بمدينة الدمام والمشار إليها في
هذا العقد بالطرف الأول وبين الطرف الثاني :

السيد/ محمد فتوح السيد حميده
ويحمل جواز سفر رقم /A27914884 وجنسيته / مصري
الذي سيعمل بوظيفة (مهندس ميكانيكا صيانة).

ويوافق الموظف على أداء وظيفته هذه ، أو أية وظيفة أخرى مناسبة يرى صاحب العمل أنها تتماشى مع كفاءاته في مقر عمله بمؤسسة حسن جميل للسيارات . كما و يتعهد بأن يكرس جهده لخدمة صاحب العمل و ألا يزاول أي عمل خارجي لا يخص صاحب العمل ، سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر ، و إلا اعتبر مخالفاً بأحكام هذا العقد و جاز لصاحب العمل إنهاء عقده فوراً .

ويتعهد الموظف بتأدية ما يعهد إليه من واجبات ومسؤوليات بدقة وأمانة وعلى أفضل وجه حسب شروط العقد التالية وأية ملاحق أخرى قد تلحق به.

1\

The contract period is two years starting from the date the employee commences work.

The first party is entitled, during the validity of the contract, to terminate it without a legitimate reason, but he must pay to the second party against this termination compensation equivalent to one basic salary, according to Article 77 of the Labor Law.

Also the first party has the full right to end the contract with a legitimate reason, by informing that to the second party with a letter.

2\

The second party is subject to a trial period of ninety days starting from actual work, and it is permissible by written agreement between the two parties to extend the trial period provided that it does not exceed one hundred and eighty days.

Only the first party may terminate the contract during the trial period.

3\

The First Party shall be obligated to pay the monthly salary of the Second Party against his assigned duties as follows:

Monthly basic salary :(6000.00) SR

Monthly Housing allowance:(1200.00) SR

Monthly Transportation allowance :(600.00) SR

Payment of housing allowance and transfer in case of being outside the institution's residence

Contract : Single

1\ مدة هذا العقد سنتان ميلادية تبدأ اعتباراً من تاريخ مباشرة الموظف للعمل.

ويحق للطرف الأول أثناء سريان العقد إنهاءه دون سبب مشروع مقابل تسليم الطرف الثاني مقابل هذا الإنهاء تعويضاً يعادل راتب اساسي واحد وذلك حسب المادة ٧٧ من نظام العمل.
كما يحق للطرف الأول أثناء سريان العقد إنهاءه لسبب مشروع يجب بيانه بموجب اشعار يوجه للطرف الثاني كتابة.

2\ يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة مدتها تسعون يوماً ابتداءً من تاريخ مباشرة العمل، ويجوز باتفاق مكتوب بين الطرفين تمديد فترة التجربة على أن لا تزيد عن مائة وثمانين يوماً.
ويحق للطرف الأول فقط إنهاء العقد أثناء فترة التجربة.

3\ يلتزم الطرف الأول بدفع الأجر الشهري للطرف الثاني لقاء أداء واجباته الموكولة إليه من الطرف الأول ويكون كما يلي:
راتب أساسي : (٦٠٠٠,٠٠) ستة آلاف ريال سعودي شهرياً .
بدل سكن : (١٢٠٠,٠٠) ألف ومائتان ريال سعودي شهرياً .
بدل انتقال : (٦٠٠,٠٠) ستمانه ريال سعودي شهرياً .
يتم صرف بدل اسكن والانتقال في حالة التواجد خارج سكن المؤسسة
صفة العقد : أعزب

4/

The first party is granted paid leave for the second party (21) days after a period of work (12) months, and it becomes (30) days after completing the work period of 5 continuous years, and a travel ticket returned by air is a tourist class that includes the employee and wife and a maximum of a child (if the contract is family).

* The Second Party has no right neither to ask for such allowances if he desires to postpone his vacation to next year nor to ask for monetary replacement.

5/

The First Party shall bear costs of transport with economy class before the contract commenced and after the end of the contract with The First Party is not entitled to claim for transport costs in one of following cases:

- A** If the Second Party decides and the First Party agrees that the Second Party shall not depart as per Article (13) of this contract.
- B** If the Second Party terminates his employment before the expiration of 24 months after the contract commencement.

6/

The second party is entitled to a rest day every week, and this is determined by the first day of the party based on the interest of work and can exchange instead of cash-for-work day of rest.

7/

The Second Party is entitled to make use of vacations, religious holidays and official holidays of Saudi Arabia that shall be paid. Also he may obtain emergency leaves after the First Party's approval, but it shall be unpaid.

8/

Labor and Laborers Regulation of Saudi Arabia shall be a reference to all this contract conditions including the weekly rest, sick leaves, absence cases, accidents, disability, death etc. and concerning service termination and all other texts not included in this contract.

9/

As per Saudi Regulation of Labor and Laborer, the Second Party shall work with the First Party for 48 hours weekly excluding time for prayer, rest, having lunch. Working hours could be daily increased if required as per work nature that is stated by the First Party. Overtime wages and salaries shall be calculated as per Labor and Laborers Regulation in effect in Saudi Arabia.

14/

يمنح الطرف الأول إجازة مدفوعة الراتب للطرف الثاني (٢١) يوم بعد فترة عمل (١٢) شهر، وتصبح (٣٠) يوماً بعد استكمال فترة عمل ٥ سنوات متصلة، وتذكرة سفر مرجعة بالطيران درجة سياحيه يشمل الموظف والزوجة و حد أقصى طفل (إذا كان العقد عائلي).

* ولا يحق للطرف الثاني المطالبة بهذه التكاليف إذا أبدى رغبته بتأجيل استعمال إجازته المستحقة للسنة التالية، كما ولا يحق له المطالبة ببديل نقدي عنها.

15/

يتحمل الطرف الأول تكاليف انتقال الطرف الثاني من الدمام الى بلاده حسب الاتفاق قبل نفاذ العقد ولا يحق للطرف الثاني المطالبة بتكاليف الانتقال في إحدى الحالات التالية:

أ/

إذا قرر الطرف الثاني ووافق الطرف الأول على عدم مغادرة الطرف الثاني والمشار إليها في المادة رقم (١٣)

ب/

إذا أنهى الطرف الثاني عمله لدى الطرف الأول قبل مضي مدة ٢٤ شهراً من نفاذ هذا العقد.

16/

يحق للطرف الثاني يوم راحة كل اسبوع ويتم تحديد هذا اليوم من قبل الطرف الأول بناء على مصلحة العمل ويمكن صرف بدل نقدي مقابل العمل يوم الراحة.

17/

يحق للطرف الثاني التمتع بالإجازات والأعياد والعطل الرسمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية فقط وتكون مدفوعة الأجر، ويمكن أيضاً للطرف الثاني الحصول على إجازات اضطرارية بشرط موافقة الطرف الأول وتكون غير مدفوعة الأجر.

18/

يكون المرجع بموجب هذا العقد فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية والإجازات المرضية وحالات الغياب والإصابات والعجز والوفاة وفيما يتعلق بإنهاء الخدمة وفي جميع الأمور التي لم يرد ذكرها في هذا الكتاب إلى الأحكام التي يصدرها الطرف الأول ونظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية.

19/

حسب نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية فإن عمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول سيكون ٤٨ ساعة أسبوعياً لا تدخل فيها فترات الصلاة والراحة والطعام، ويجوز زيادة ساعات العمل يومياً إذا تطلب الأمر ذلك وحسب طبيعة العمل والذي يحدده الطرف الأول، وسيتم احتساب أجور العمل الإضافي كما ورد في نظام العمل والعمال المعمول به في المملكة العربية السعودية.

10

The First Party is to provide the Second Party with medical insurances per Saudi Regulation of Labor Includes the employee, wife and maximum child for family contract.

11

As the nature of the work of the second party requires the submission of some training courses conducted by the first party from time to time, and in case of termination of the contract by the second party, the internal rules of training.

12

Monthly commissions are paid to the second party in accordance with the internal regulations of the institution and according to the nature of the work of the second party.

13

The Second Party agrees to leave Saudi Arabia as soon as this contract is terminated by either party except when he stays under the approval of the First Party and competent authorities.

14

The Second Party shall not be allowed directly or indirectly, paid or unpaid, to work in any business for his own account or for third party's account during the validity of this contract.

15

The Employee shall comply to abide by all safety and security, rules, regulation polices and plans adopted by the employer and protect employer's property and cooperate with all employees for the interest of the employer.

16

A The Employee and his authorized dependents (if his contract was Married) hereby undertake that they will not, either during the Term of this Employment Contract or at any time thereafter, without the prior and specific written permission of the Employer, disclose or make available to whichever person or body, or use, directly or indirectly, any information relating to the Employer property or any other special affair of the Employer or its Employees, or pertaining to the Employer, except that the Employee may disclose to those Employees of the Employer who are entitled to receive such information and who have a need to know the same by reason of their official duties.

B It is not allowed for the employee (without the employer's written permission) to accept gifts of personal benefits of any kind from company's clients, suppliers, and those who are involved with any type of employer's business.

C in the event of the employee's breach of Article (a-b) by himself or any of his and his Authorized Dependents, the employee recognizes the employer's right to terminate the service of the employee according to article (80) of labor law and to seek at the employer discretion, compensation for pertinent damages or losses incurred to the employer.

110

يتوجب على الطرف الأول توفير تأمين للطرف الثاني وفقاً لنظام العمل السعودي ويشمل الموظف والزوجة و حد أقصى طفل للعقد العائلي.

111

حيث أن طبيعة عمل الطرف الثاني تستوجب خضوعه لبعض الدورات التدريبية التي يقيمها الطرف الأول من وقت لآخر فإنه وفي حالة إنهاء العقد من قبل الطرف الثاني فيتم تطبيق اللائحة الداخلية الخاصة بالتدريب .

112

يتم صرف عمولات شهرية للطرف الثاني طبقاً للنظام الداخلي للمؤسسة ووفقاً لطبيعة عمل الطرف الثاني.

113

يوافق الطرف الثاني على مغادرة المملكة فور إنهاء هذا العقد من قبل أحد الطرفين ووفق شروطه إلا في حالة بقاءه بموافقة الطرف الأول والسلطات المختصة.

114

لا يحق للطرف الثاني أن يعمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وبأجر أو بدون أجر في أي خدمة عامة أو أي عمل تجاري لحسابه الشخصي أو لحساب الغير طيلة مدة سريان هذا العقد.

115

يلتزم الموظف ويوافق على التقيد بجميع أنظمة ولوائح وقواعد وسياسات وخطط السلامة والأمن المتبعة في الشركة وحماية ممتلكات الشركة والتعاون مع موظفي الشركة بما يخدم مصالحها.

116

أ يتعهد الموظف ومرافقوه المعتمدون (إذا كان عقده: متزوج) بعدم القيام بإفشاء أو تسريب أو استخدام أية معلومات بشكل مباشر أو غير مباشر لأي شخص أو شركة أو جهة أخرى أيضاً كان نوعها سواء أثناء فترة سريان هذا العقد أو بعد انتهائه تتعلق بشؤون أو ممتلكات صاحب العمل أو عمل خاص به أو العاملين فيه أو تتعلق بصاحب العمل عدا تلك التي تعطى للموظفين ذوي العلاقة في نفس العمل الذين يحق لهم معرفتها ، و يحتاجونها في إطار عملهم الرسمي ، طيلة فترة سريان عقد العمل و في أي وقت بعده إلا بموافقة خطية مسبقة و محددة من صاحب العمل على ذلك .

ب /لا يجوز للموظف ، بدون إذن كتابي مسبق من صاحب العمل ، قبول هدايا أو منافع شخصية من أي نوع من قبل عملاء الشركة أو الموردين أو أي جهات أخرى متعاقدة أو ذات علاقة بالشركة .

ج /يدرك الموظف تماماً أنه في حال إخلاله أو إخلال أي من مرافقيه المعتمدين بمضمون الفقرة (أ ، ب) فلصاحب العمل كامل الحق في إنهاء خدماته استناداً إلى المادة (٨٠) من نظام العمل و أن يطالبه حسب تقديره - بالتعويض عن الأضرار و الخسائر التي تلحق صاحب العمل في هذا الشأن .

Handwritten signature

محمد بن عبد الله

171

The service of the Employee shall be terminated for any of the following reasons:

A. Completion of the Contract period.

B. Each party may terminate this contract for a legal reason upon providing the other party with a prior written notice before termination. Such notice should be made at least thirty (60) days before termination. The party who terminates the service will pay repatriation expenses. In the case of referring to this clause by the second party, he/she required to leave Saudi Kingdom and undertakes that to obtain a final exit visa by the first party.

But if the second party wanted to make a sponsorship transfer to another employer, he/she must commit following requirements:

- Spending 12 month from the date of entry of Saudi Arabia.
- The second party should notify the first party less than (ninety) days before termination of the contractual relationship unless otherwise agreed by the parties.

C. The Employer may terminate this contract at any time without notice, compensation or service award during the probationary period or for any of the reasons mentioned in Article (80) of the Saudi Labor Law. In this case the employee will bear all travel expenses relating to his repatriation.

D. Manpower Reduction:

It is understood that the Employer may have the need to adjust levels of employment seasonally; the Employee agrees that the Employer at its sole discretion, shall have the right to assess such needs to minimize Employment and terminate the Employee's contract according to its assessment. In such cases, the employer shall notify the Employee thirty (30) days at least, prior to such termination. If the Employee refuses to work for the Employer during the period of such notice, the Employee shall not be entitled to his salary or any other compensation of that period; accordingly, he will forfeit his tickets, excess baggage, and cost of repatriation to his point of hire.

E. Severance for Medical Reasons:

In case of the Employee's illness or inability to perform his duties or absence from work for a period totaling (120) days within one year of service, the Employee's service shall be deemed terminated.

F. Severance upon request of the governmental authorities:

If the Employee became unable to perform the work according to official act issued by the Saudi Government, or due to termination of his services upon request of the Saudi authorities, or if he involves in paid, earned, or promised earning for work, which is not directly related to the Employer, without the prior consent of the Employer, and approved by Saudi Officials concerned, the Employer may terminate the service of the Employee. The date of termination or authority request will be the last day of Employee's service

117

سوف تنتهي خدمة الموظف لأي من الأسباب التالية :-

أ / انتهاء المدة المحددة للعقد .

ب / إحقق لأي من الطرفين فسخ هذا العقد بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الأول كتابةً قبل الفسخ بمدة إخطار قدرها ستون يوماً على الأقل . و يتحمل الطرف الفاسخ مصاريف الترحيل . (في حال اللجوء لهذا البند من قبل الطرف الثاني يشترط عليه ويتعهد بمغادرته للملكة واستخراج تأشيرة خروج نهائي له من قبل الطرف الأول).
أما إذا كان الطرف الثاني يرغب في نقل كفالاته لصاحب عمل آخر وجب عليه الالتزام بالآتي /

- أن يكون أمضي اثني عشر شهراً له من تاريخ دخول المملكة.
- أن يقوم الطرف الثاني بإشعار الطرف الأول قبل الانتقال بمدة لا تقل عن (تسعين) يوماً قبل إنهاء العلاقة التعاقدية مالم يتفق الطرفان لدى خلاف ذلك.

ج / إحقق لصاحب العمل إنهاء العقد دون إنذار أو مكافأة أو تعويض في أي وقت طيلة فترة الاختبار أو لأي سبب من الأسباب المبينة في المادة (٨٠) من نظام العمل. و في هذه الحالة يتحمل الموظف كافة نفقات الترحيل .

د / تخفيض العمالة :

إنه من المعروف جيداً للموظف أن حاجة صاحب العمل للعمالة تزيد و تتخفف في بعض المواسم . و قد وافق الموظف بأن يكون لصاحب العمل منفرداً حق تقرير الحاجة لخفض العمالة و إنهاء عقد عمل الموظف معه بناءً على ذلك التقرير . و في مثل هذه الحالة فإن على صاحب العمل أن يخاطر الموظف قبل ثلاثين يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء . و في حالة رفض الموظف العمل لدى صاحب العمل خلال فترة الإنذار المذكورة فإنه لا يستحق راتبه أو أي مخصصات أخرى عن تلك الفترة . كما ويسقط تلقائياً - نتيجة رفض الموظف العمل خلال فترة الإخطار - حقه في تذاكر السفر و الإركاب ومصروفات إجراءات عودته للمكان الذي استقدم منه .

هـ / الفصل لأسباب صحية :

في حالة مرض الموظف أو فقدانه القدرة على مزاولة العمل المناط به ، أو في حالة مرضه بما نجم عنه انقطاعه عن العمل فترات تبلغ في مجملها ١٢٠ يوماً أثناء سنة خدمة واحدة ، فإن خدمة الموظف بموجب هذا العقد تكون منتهية .

و / الفصل بناءً على طلب السلطات الحكومية:

إذا أصبح الموظف غير قادر على أداء العمل بسبب فعل رسمي صادر عن الحكومة السعودية أو بسبب إنهاء خدمته بناءً على طلب السلطات الرسمية السعودية أو إذا انشغل الموظف بأداء نشاطات تعود عليه بدخل شخصي أو عائد أو وعد بعائد ليست له علاقة مباشرة بصاحب العمل و بدون إذن مسبق من صاحب العمل و مجاز من قبل موظفي الحكومة السعودية المختصين ، فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي خدمة الموظف و يكون تاريخ الفصل الرسمي أو الطلب الصادر من السلطات الرسمية هو آخر يوم عمل للموظف.

حسن جميل



18/Kindly see the following instructions and follow them continuously throughout the work period:

- 1- Prayer must be in the actual time of prayer, and the employee performs the prayer in the place specified by the administration at the time and not after the expiry of prayer time. Eating during working hours is strictly forbidden.
- 3 - It is forbidden to leave the workplace for any reason without a permit from the supervisor, direct manager or administrative affairs.
- 4 - Full commitment to the workplace, and not to waste time working in side conversations between colleagues or through the use of mobile for non - work. Answer all incoming calls on the employee's internal telephone on his office.
- 6 - Full attention to customers, and go to customers directly and provide them with the best service.
7. Commitment to public appearance. Maintaining the wearing of the job identification card.
9. Commitment to the modalities of the modest legal veil.
10. According to the laws of the Ministry of Labor, smoking inside the workplace is strictly prohibited.
11. For medical reviews, the following should be followed:
 - In case of illness and sudden fatigue must be notified to the Department of Human Resources and Administrative Affairs, and proof of going to the doctor through the examination documents or proof of review, and in the case of failure to provide the mentioned documents will be deducted full time from the salary.
 - In the case of a prior medical appointment or doctor review (must notify the Department of Human Resources and Administrative Affairs 48 hours before the appointment, in the absence of notification will be the appropriate penalty on the employee).
 - When obtaining a satisfactory rest, a report must be attached from the donor to the sickness rest, explaining the reason for giving sick satisfaction, and the explanation must be in the Arabic language only,
 - In the event of an enemy having clarification, satisfactory comfort will not be accepted.
12. In the event of any case of behavioral abuses against the employee, he must address the committee to investigate behavioral abuses, and can do so through the Department of Human Resources and Administrative Affairs, who will provide all forms and support required for the employee.
- 13 - It is strictly forbidden to deal with the shading companies. In the event that it is proven that the data of the establishment's guests have been leaked to the shadowing companies, the facility shall have the right to dispense with the employee and terminate the contract in accordance with Article 80 of the Labor Law.

١٨/ يرجى الاطلاع على التعليمات الآتية والعمل على اتباعها بشكل مستمر طوال فترة العمل :-

- ١- الصلاة يجب أن تكون في الوقت الفعلي للصلاة , ويقوم الموظف بتأدية الصلاة في المكان المحدد من قبل الإدارة في وقتها وليس بعد أنقضاء وقت الصلاة .
- ٢- ممنوع نهائياً تناول الطعام أثناء أوقات العمل .
- ٣- ممنوع الخروج من مقر العمل لاي سبب دون الحصول على تصريح من المشرف او المدير المباشر او الشؤون الادارية .
- ٤- الالتزام التام بمكان العمل , وعدم اهدار وقت العمل في المحادثات الجانبية بين الزملاء او من خلال استخدام الجوال فيما يخص غير العمل .
- ٥- الرد على جميع المكالمات الواردة على الهاتف الداخلي الخاص بالموظف على مكتبه المتواجد عليه .
- ٦- الأهتمام الكامل بالعملاء , والتوجه الى العملاء بشكل مباشر وتقديم الخدمة لهم على أفضل وجه .
- ٧- الالتزام بالمظهر العام .
- ٨- الحفاظ على ارتداء بطاقة التعريف الوظيفي .
- ٩- الالتزام بظوابط الحجاب الشرعي المحتشم .
- ١٠- وفقاً لقوانين وزارة العمل ممنوع نهائياً التدخين داخل مقر العمل .
- ١١- فيما يخص المراجعات الطبية فيجب اتباع الآتي /
 - في حالة المرض والتعب المفاجئ يجب اخطار ادارة الموارد البشرية والشؤون الادارية , واثبات التوجه الى الطبيب من خلال مستندات الكشف او نموذج اثبات مراجعة , وفي حالة عدم تقديم المستندات المذكورة فسيتم خصم كامل الوقت من الراتب.
 - في حالة وجود موعد طبي مسبق او مراجعة طبيب (يجب اخطار ادارة الموارد البشرية والشؤون الادارية قبل ٤٨ ساعة من الموعد , وفي حالة عدم الاخطار فسيتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف).
 - عند الحصول على راحة مرضية يجب ان يتم ارفاق تقرير من الجهة المانحة للراحة المرضية بوضوح سبب اعطاء الراحة المرضية , ويجب ان يكون التوضيح باللغة العربية فقط , وفي حالة عدو وجود التوضيح فلن يتم قبول الراحة المرضية.
- ١٢- في حال وقوع اي حالة من حالات التعديت السلوكية على الموظف , فيجب عليه التوجه الى لجنة التحقيق في التعديت السلوكية , ويمكنه ذلك من خلال التوجه الى ادارة الموارد البشرية والشؤون الادارية الذين سيقوموا بتوفير كافة النماذج والدعم المطلوب للموظف.
- ١٣- يمنع نهائياً التعامل مع شركات التظليل , وفي حال اثبات تسريب بيانات ضيوف المنشأة الى شركات التظليل فيحق للمنشأة الاستغناء عن الموظف وفسخ العقد وفقاً للمادة ٨٠ من قانون العمل.

محمد فتح السيد

٤٠

19/The establishment this therighttoterminate the contract in the following cases:

- 1- In case the second party fails to achieve 90% of the target for two consecutive months, the Corporation shall have the right to dismiss it without remuneration and without referring to it. Appointment. (This article applies to sales functions only).
- 2- In case of non-fulfillment of the fundamental obligations and requirements of the job entrusted to the second party or the instructions issued by the direct managers in the work or not to observe the instructions announced by the establishment.
- 3 - In the case of following bad behavior or committing an act that violates honor and honesty.
- 4 - In case of deviation from the limits of literature or utterances or assault on one of my superiors or colleagues at work or clients of the facility.
5. If it is proved that I use the secrets of the establishment or its clients or deliberately cause the disclosure of the information I get because of the nature of my work.
6. In case of retaining the original or copy of any document pertaining to the work or clients without obtaining a permit from the establishment management.
- 7- In case of exploiting my business in the establishment in order to obtain a profit or personal interest at the expense of the interest of the establishment or its customers.
8. In the case of entering into politics or acting in a manner that offends the regulations and traditions within the Kingdom of Saudi Arabia.
- 9 - In the case of proven drinking alcohol or narcotic or introduced any of them to the workplace or proven involvement in trafficking or promotion.
- 10 - If I have been given a final verdict with a legal limit, or imprisonment for a crime against honor and honesty or imprisonment for more than one year.
- 11- Using the facility's programs as authorized by the second party, and in accordance with the powers given to him by the first party, preserving the usage data (username - password) and not allowing another party to access or use them, and the facility has the right to take the necessary measures in case of violating these instructions, Which may amount to termination of the contract and dispensing of services without any obligation on the first party.
- 12- All correspondence made through the official work email and approvals made through the programs provided by the first party, in addition to the electronic signature and Mobile Messages, are final approvals issued by the second party according to what is sent to him by the first party or whoever follows him, and they do not need the approvals by handwritten letter signed and the second party has no right to object to it after sending it definitively before the first party or any other party, as sending the approval or electronic signature to the second party is considered as a full commitment issued by him towards the first party or whoever follows him.

١٩ / اقرار وتعهد / يحق للمنشأة انتهاء العقد في الحالات الآتية :-

- ١- في حالة عدم تحقيق الطرف الثاني ٩٠% من الهدف لمدة (شهرين متتاليين) يحق للمؤسسة فصله دون المكافأة و دون الرجوع اليه ويتم تحديد الهدف شهريا حسب النظام الداخلي للمؤسسة، وينطبق ذلك على مدة العقد بالكامل، مع الاعفاء من الهدف للشهر الأول من تاريخ التعيين. (تنطبق هذه المادة لوظائف المبيعات فقط).
- ٢- في حال عدم تادية الالتزامات الجوهرية ومتطلبات الوظيفة الموكلة الي الطرف الثاني او التعليمات الصادرة من المدراء المباشرين في العمل او عدم مراعاة التعليمات المعين عنها من قبل المنشأة .
- ٣- في حال اتباع سلوك سيئاً او ارتكاب عمل مخل بالشرف والأمانة .
- ٤- في حال الخروج عن حدود الأدب او التلطف او الاعتداء على احد رؤسائي او زملائي في العمل او عملاء المنشأة .
- ٥- اذا ثبت استخدامي لأسرار المنشأة او عملانها او تسبب عمداً في افشاء المعلومات التي احصل عليها بسبب طبيعة عملي .
- ٦- في حال احتفاظي بأصل او صورة اي وثيقة تخص العمل او العملاء دون الحصول على تصريح من ادارة المنشأة .
- ٧- في حال استغلال عملي بالمنشأة من أجل التحصل على ربح او فائدة شخصية على حساب مصلحة المنشأة او عملانها .
- ٨- في حال خوضي في السياسة او التصرف بطريقة تسيى الى الأنظمة والتقاليد المعية داخل المملكة العربية السعودية .
- ٩- في حال ثبوت تناولي مشروب كحولي او مخدراً او ادخالي ايأ منها الى مقر العمل او ثبوت تورطي بالاتجار بها او الترويج لها .
- ١٠- اذا صدر بحقي حكم قطعي بحد شرعي , او السجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة او السجن لمدة تزيد عن سنة .
- ١١- استخدام برامج المنشأة فيما هو مصرح للطرف الثاني، ووفق الصلاحيات المقدمه له من الطرف الأول , والحفاظ على بيانات الاستخدام (اسم المستخدم – كلمة المرور) وعدم تمكين طرف اخر من الوصول لهم او استخدامهم , ويحق للمنشأة اتخاذ الاجراءات اللازمة حال مخالفة هذه التعليمات , والتي قد تصل لفسخ العقد والاستغناء عن الخدمات دون اي التزام على الطرف الأول.
- ١٢- جميع المراسلات التي تتم من خلال الايميل الرسمي الخاص بالعمل والموافقات التي تتم من خلال البرامج الذي يوفرها الطرف الأول بالإضافة الي خاصية التوقيع الالكتروني ورسائل الجوال, تعد موافقات نهائية صادرة من الطرف الثاني وفقاً لما يرسل له من الطرف الأول او من يتبع له , وتغني عن الموافقات الكتابية الموقعة بخط اليد ولايحق للطرف الثاني الاعتراض عليها بعد ارسال نهائياً امام الطرف الاول او اي من الجهات الاخرى حيث يعد ارسال الموافقة او التوقيع الالكتروني للطرف الثاني بمثابة التزام تام صادر عنه تجاه الطرف الاول او من يتبعه.

حسن جميل
٥٤.

20\ End of Service Benefits:

The end-of-service gratuity is calculated in all cases on the basis of the employee's basic salary (plus the housing allowance and the transportation allowance in the absence of the employee in the institution's housing), the two parties agreed that any other allowances, commissions, percentages, bonuses, gifts, and other allowances will not be counted within Elements of remuneration on the basis of which the end of service benefit is settled.

21\ Confidentiality of Information:

The employee is not allowed, whether during his work or after leaving work, to reveal or disclose any business secret to any person, and he has no right to disclose information related to work affairs or professional secrets of the facility, which is considered confidential, in addition to not sharing any information about the details of how to run a business The first party and its employees, the secret operations of the first party and its affiliates, plans, formulas, data, machines or tools used.

22\ Non-competition:

The second party undertakes that for a period of two years after cessation of work with the first party, the second party will not become an employee or consultant with a competing institution / company or any company engaged in a similar type of business in the Eastern Province of the Kingdom of Saudi Arabia, and the second party will not establish a competing company The business of the employer or attracts the clients of the employer in the Eastern Province.

- The first party has the right to file a lawsuit within one year from the date of discovering that the second party has violated any of its obligations stipulated in this article, in accordance with Article No. (83) of the Labor Law.

23\ General Provisions:

1. The provisions of the Saudi Labor Law and the resolutions and regulations adopted in the Company shall be deemed to be complementary to this contract in all the cases mentioned herein.
2. The Gregorian calendar alone shall be the basis for all dates included in this contract.
3. The Second Party shall abide by the current rules, regulations and policies of the Corporation and the amendments thereto from time to time and acknowledge its signature of this Agreement as having been informed of all matters contained therein.
4. Any dispute or dispute arising upon the execution of this contract shall be subject to the regulations in force in the Kingdom of Saudi Arabia.
5. This contract shall be drawn up in two original copies. Each party shall keep its copy for reference when needed.

First Party / Hassan Jameel Est for cars
Represented by the Vice President
Jameel Hassan Jameel

Second Party /
Signature /

٢٠ / مكافأة نهاية الخدمة :

تحتسب مكافأة نهاية الخدمة في جميع الحالات على أساس الراتب الأساسي للموظف (مضافاً إليه بدل السكن وبدل النقل في حالة عدم وجود الموظف بسكن المؤسسة) ، أنفق الطرفان على ان اي بدلات أخرى أو عمولات أو نسب مئوية أو مكافآت أو هبات و علاوات أخرى لن تحسب ضمن عناصر الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة.

٢١ / سرية المعلومات :

لا يسمح للموظف سواء أثناء عمله او بعد تركه للعمل أن يبوح أو يفشي أي سر من أسرار العمل لأي شخص , ولا يحق له ان يفشي معلومات تتعلق بشؤون العمل او اسرار المهنة الخاصة بالمنشأة والتي تعتبر سرية , بالإضافة الى عدم مشاركة أي معلومات حول تفاصيل كيفية إدارة أعمال الطرف الأول ومنسوبيها أو العمليات السرية للطرف الأول ومنسوبيه أو الخطط أو الصيغ أو البيانات أو الآلات أو الأدوات المستخدمة.

٢٢ / عدم المنافسة :

يتعهد الطرف الثاني على أنه لفترة سنتين بعد توقفه عن العمل لدى الطرف الأول ، لن يصبح الطرف الثاني موظفًا أو مستشاراً لدى مؤسسة/ شركة منافسة أو أي شركة تعمل في نوع مماثل من الأعمال في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، والطرف الثاني لن ينشئ شركة تتنافس أعمال صاحب العمل أو تجذب عملاء صاحب العمل في المنطقة الشرقية.

- يحق للطرف الأول رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة الطرف الثاني لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة وذلك وفقاً للمادة رقم (٨٣) من نظام العمل .

123 / أحكام عامة:

- ١- تعتبر أحكام نظام العمل والعمال السعودي والقرارات واللوائح المعتمدة في الشركة مكملة لهذا العقد في كل ما لم يرد ذكره .
- ٢- التقويم الميلادي وحده المتخذ أساساً لجميع التواريخ التي يتضمنها هذا العقد .
- ٣- يلتزم الطرف الثاني وينتقد بقواعد ونظم وسياسة المؤسسة الحالية والتعديلات التي تطرأ عليها من حين لآخر ويقر بتوقيعه على هذا الاتفاق بأنه أطلع على كل ماجاء فيها , وكما يخضع الموظف لقوانين وأنظمة المملكة العربية السعودية .
- ٤- أي نزاع أو خلاف ينشأ عند تنفيذ هذا العقد يخضع للأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية . ويكون الإختصاص المكاني والولائي في المنازعات للمحاكم أو اللجان السعودية .
- ٥- حرر هذا العقد من نسختين أصليتين , يحتفظ كل طرف بنسخته للرجوع إليها عند الحاجة .

الطرف الأول / مؤسسة حسن جميل للسيارات
يمثل المنشأة بالتوقيع نائب الرئيس
جميل حسن جميل

الطرف الثاني / محمد فتوح السيد حميدة
التوقيع / محمد فتوح السيد حميدة