

الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

حقيبة توعوية

لضابط الصحة والسلامة المهنية

تصدر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين – دولة الإمارات العربية المتحدة



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 ولائحته التنفيذية

بشأن تنظيم علاقات العمل



المحور الأول : التزامات العامل

التزامات العامل



أن يؤدي العمل بنفسه وفق توجيه وإشراف صاحب العمل أو مَن ينوب عنه، وطبقاً لما هو محدد في العقد، وألا يقوم بتعهيد العمل إلى أيّ عامل أو أيّ شخص آخر.



أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وتوخي الأمانة والنزاهة المهنية.



المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل التي في عهدته، ويحافظ عليها من خلال اتخاذ الإجراءات الضرورية لحفظها في الأماكن المخصصة لها.



المُحافظة على سِرّية المعلومات والبيانات التي يطّلع عليها بحُكم عمله، وعدم إفشاء أسرار العمل، وإعادة العهدة لصاحب العمل عند نهاية خدمته.



عدم الاحتفاظ بصفة شخصية بأيّ أصول للأوراق أو المستندات الورقية أو الإلكترونية المرتبطة بأسرار العمل بدون إذن من صاحب العمل أو من ينوب عنه.



تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة وفق التشريعات النافذة أو نظم العمل وتعليماته.

التزامات العامل

العمل خلال أيام العمل المعتمدة وساعات العمل المحددة في عقد العمل، والتواصُل والتجاوب بشكلٍ فعّال لإنجاز الأعمال المكلّف بها بكفاءة.

العمل باستمرار وباجتهاد لتنمية مهاراته الوظيفية والمهنية، والارتقاء بمستوى الأداء الذي يقدمه لصاحب العمل.

عدم العمل لدى الغير، بالمخالفة لأحكام قانون العمل وغيرها من التشريعات النافذة في هذا الشأن.

إخلاء السكن الذي وفره صاحب العمل له، خلال مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته، ومع ذلك للعامل البقاء في السكن بعد انتهاء المدة المشار إليها، في حال موافقة صاحب العمل، مقابل تحمل العامل تكلفة البقاء، أو ما يتم الاتفاق عليه خطياً مع صاحب العمل.

أيّ التزامات أخرى مقررة بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية أو أيّ تشريعات أخرى نافذة في الدولة.

المحور الثاني : عقود وأنماط العمل

أنماط عقود العمل

الدوام الكامل

وهو العمل لدى صاحب عمل واحد لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل.

الدوام الجزئي

وهو العمل لدى صاحب عمل أو أصحاب عمل لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل.

الدوام المؤقت

وهو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه.

الدوام المرن

وهو العمل الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتشغيلية لدى صاحب العمل، وللعامل أن يعمل لدى صاحب العمل بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل.

عن بعد

ويتم تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل إلكترونيا عوضاً عن التواجد فعليا وسواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل .

تقاسم الوظيفة

يتم بموجبه تقسيم المهام والواجبات بين أكثر من عامل لتأدية المهام المتفق عليها مسبقا. وينعكس على قيمة الأجر المستحق لكل منهم بحيث يكون نسبة وتناسب. ويتم التعامل معهم وفق ضوابط العمل الجزئي.

ملاحظة

يجوز تغيير العقد من نمط عمل إلى آخر ويشترط لذلك :

أ - موافقة كل من العامل وصاحب العمل .

ب - استيفاء كافة المستحقات المترتبة على العقد الأول.

ج - اتباع الإجراءات التي تحددها الوزارة .

المحور الثالث : ساعات العمل

ساعات العمل

ساعات العمل الأساسية = 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع

الساعات الإضافية = 2 ساعة في اليوم كحد أقصى

إلا إذا كان العمل لازما لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره.

وفي جميع الأحوال يجب أن لا يزيد مجموع ساعات العمل على 144 ساعة كل 3 أسابيع.

ساعات العمل الإضافية



يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء .



إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء أي من العطلات الرسمية ، وجب على صاحب العمل تعويضه بيوم آخر للراحة مقابل كل يوم يعمل فيه أثناء العطلة

أو



أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية ، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من الأجر الأساسي لذلك اليوم



المحور الرابع : الأجور

الأجـــور

أخي العامل

هل تعلم أنك تستحق الأجر من خلال نظام " حماية الأجور " المعتمد لدى الوزارة

- في حال الـ 15 يوما الأولى من تاريخ الاستحقاق على العامل مناقشة الموضوع مع المنشأة عن أسباب تأخر الراتب ما لم يكن منصوصا في عقد العمل على مدة أقل.

- ويعتبر العامل مستلم للأجر في حال استلامه ما نسبته " 80% " فأكثر من قيمة الأجر المسجل له في عقد العمل في حال وجود استقطاعات قانونية ، على أن يتم إثبات الاستقطاعات في حال الطلب.

الأجـــور

يستثنى العمال المذكورين أدناه من إجراءات نظام حماية الأجور

- العامل الذي لديه شكوى عمالية متعلقة بالأجر محالة للقضاء.
- العامل الذي قُيد بحقه بلاغ انقطاع عن العمل.
- العامل الجديد خلال فترة " 30 يوم " من استحقاق الأجر.
- العامل المجاز إجازة بدون أجر خلال مدة الإجازة تلك مع تقديم الإثباتات المطلوبة من الوزارة وفق الأصول.
- العمال البحارة العاملين على متن السفن من خلال طلب تقدمه المنشأة.
- العمال الأجانب العاملين بالمنشآت الأجنبية أو فروعها داخل الدولة الذين يستلمون أجورهم خارج الدولة، وذلك بعد موافقة العمال ومن خلال طلب تقدمه المنشأة.

المحور الخامس : الإجازات

الإجازة السنوية

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن:

30 يوما عن كل سنة من سنوات خدمته الممتدة.

2 يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمته تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة.

إجازة عن أجزاء السنة الأخيرة التي قضاها في العمل وذلك في حال انتهاء خدمته قبل استخدام رصيد إجازته السنوية.

وذلك بالتنسيق مع صاحب العمل

المحور السادس : انتهاء علاقة العمل

حالات انتهاء العقد

- اتفاق الطرفين كتابة على إنهائه.
- انتهاء المدة المحددة في العقد، ما لم يمدد أو يجدد وفق أحكام هذا المرسوم بقانون.
- بناءً على رغبة أحد الطرفين، شريطة التقيد بأحكام هذا المرسوم بقانون بشأن إنهاء عقد العمل، وفترة الإنذار المتفق عليها في العقد.
- وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه.
- وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً، يثبت بموجب شهادة صادرة من الجهة الطبية.
- الحُكم على العامل بحكم نهائي في بعقوبة مقيدة للحرية مدة لا تقل عن (3) أشهر.
- إغلاق المنشأة نهائياً، وفقاً للتشريعات النافذة في الدولة.
- إفلاس صاحب العمل أو إعساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون استمرار المشروع، وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، والتشريعات النافذة في الدولة.
- عدم استيفاء العامل شروط تجديد تصريح العمل لأيّ سبب خارج عن إرادة صاحب العمل.

حالات فصل العامل دون إنذار

أخي العامل

تجنب أي فعل يؤدي لخسارتك أو خسارة صاحب العمل لأنها قد تصل إلى الفصل من العمل كالحالات التالية:

- انتحال العامل شخصية غيره، أو تقديم شهادات أو مستندات مزورة.
- ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، أو تعمد العامل الإضرار بممتلكات صاحب العمل وإقراره بذلك
- مخالفة العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلق بسلامة العمل والعمال أو مكان العمل، بشرط أن تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وأن يكون العامل قد أحيط بها علماً.
- عدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل، واستمرار الإخلال بها رغم إجراء تحقيق خطي معه لهذا السبب، والتنبيه عليه مرتين بالفصل إذا تكرر منه ذلك.
- إفشاء العامل سراً من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية، نتج عنه إلحاق خسائر بصاحب العمل أو ضياع فرصة عليه أو جلب منفعة شخصية للعامل.

حالات فصل العامل دون إنذار

أخي العامل

تجنب أي فعل يؤدي لخسارتك أو خسارة صاحب العمل لأنها قد تصل إلى الفصل من العمل كالحالات التالية:

- وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، أو ارتكب فعلاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.
- اعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل بالقول أو الفعل أو أيّ شكل من أشكال الاعتداء المعاقب عليها بمقتضى التشريعات النافذة في الدولة.
- تغيب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من (7) أيام متتالية.
- استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى دون الالتزام بالضوابط والإجراءات المقررة في هذا الشأن.



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

المحور السابع: الصحة والسلامة المهنية

التزامات العامل



- أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها.
- أن ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار.
- أن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تلك التعليمات.
- أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتصلة باحتياطات أمن العمل وسلامته.
- أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته.
- يحظر عليه أن يقدم على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل أو إتلافها.

حظر العمل وقت الظهيرة

يهدف هذا القرار إلى توفير بيئة عمل آمنة تستجيب لأفضل ممارسات واشتراطات الصحة والسلامة المهنية وبما يجنب القوى العاملة الإصابات والأضرار التي قد تنتج جراء العمل في درجات الحرارة المرتفعة خلال أشهر الصيف.



فترة تطبيق الحظر:
15 يونيو - 15 سبتمبر من كل عام

توقيت الحظر:
من الساعة 12:30 ظهراً حتى الساعة 3:00 من بعد الظهر

الأنشطة المحظورة:
جميع الأعمال التي تؤدّى تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة

إصابة العمل وأمراض المهنة



ما هي إصابة العمل أو المرض المهني:

هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية، أو بأية إصابة أخرى ناشئة أثناء تأدية العامل للعمل أو بسببه، ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يثبت أنه وقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، دون توقف أو انحراف عن الطريق الاعتيادي.

في حالة تعرضك لإصابة عمل أو مرض مهني كما في التعريف أعلاه

سيتم علاجك على نفقة صاحب العمل

إصابة العمل وأمراض المهنة

أخي العامل

التزامك بتعليمات الصحة والسلامة المهنية يجنبك إصابة العمل وأمراض المهنة

- إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، استحق أسرة المتوفي تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها (24) أربعاً وعشرون شهراً

لا تقل قيمة التعويض عن: 18,000 درهم ولا تزيد على 200,000 درهم

وتحسب قيمة التعويض وفق الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون، مع الحفاظ على حقوق أسرة المتوفي من مكافأة نهاية الخدمة، وأي مستحقات مالية أخرى يستحقها العامل

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، فإن التعويض يُصرف للمستحقين عنه وفق التشريعات المعمول بها في الدولة، أو وفق ما يحدده العامل قبل وفاته.

لا تستحق التعويض في الحالات التالية:

- تعمد العامل إصابة نفسه لأي سبب.
- حدوث الإصابة تحت تأثير الخمر أو المخدرات أو غيرها من المؤثرات العقلية.
- حدوث الإصابة نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة في محل العمل، على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون.
- حدوث الإصابة نتيجة سوء سلوك متعمد من جانب العامل.
- رفض العامل دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قررته الجهة الطبية.

- لا يستحق العامل تعويض إصابة العمل، إذا ثبت من خلال السلطات المختصة حدوث الإصابة نتيجة مخالفة عمدية للتعليمات الوقائية المعلنة في أماكن ظاهرة في محل العمل .



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

المحور الثامن: حالات التوقف عن العمل

التوقفات العمالية

إذا شعرت بأي تحريض للتوقف عن العمل:



- يجب عليك الاستمرار في العمل و عدم التعطل بشكل كامل لكي لا تتسبب في خسارة جسيمة
- تواصل مع المسؤول المباشر أو الإدارة و عرض المشكلات التي تواجه العمال في العمل
- تواصل مع الوزارة عبر القنوات المحددة والاستفسار عن قانونية المطالبات من عدمها و التبعات التي ستترتب عليه جراء التوقفات
- الالتزام بالهدوء و الابتعاد عن التصرفات العشوائية

الرقم المجاني	وزارة الداخلية	شرطة دبي
80084	999	991

آثار وتبعات التوقفات العمالية على العمال

أخي العامل توقفك عن العمل يضرك وربما:



- يأثر على العلاقة العمالية بين العامل وجهة العمل مما قد يؤدي الى انهائها
- يأثر على الاجر الشهري المستحق للعامل بسبب التوقفات و الاضرابات
- يأثر على علاقة العامل بزملاء العمل والانتاجية في جهة العمل
- الحبس والغرامة والإبعاد للعمال المتسببين في التجمهر طبقا لقانون الجرائم والعقوبات



المحور التاسع: حماية العمل

التأمين ضد التعطل عن العمل



شهادة التأمين

هي شهادة تأمينية يصدرها مزود الخدمة
تؤكد التغطية التأمينية ويوضح بها رقم الشهادة والرقم
الموحد للعامل / الموظف المشمول بالتغطية التأمينية
وتختصر الجوانب الرئيسية وشروط وثيقة التأمين.

الاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

- يلتزم جميع العاملين في القطاع الخاص بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل وذلك من خلال شراء شهادة التأمين.
- يكون الاشتراك وشراء شهادة التأمين من خلال القنوات المحددة.

يتم سداد قيمة القسط التأميني وفقا لقيمة الأجر/ الراتب الأساسي في أحد الفئتين التاليتين.:

الفئة الأولى: ما لا يزيد على **(5) دراهم شهريا** إذا كان الأجر/ الراتب الأساسي الشهري 16,000 درهم وأقل.

الفئة الثانية : ما لا يزيد على **(10) دراهم شهريا** إذا كان الأجر / الراتب الأساسي الشهري أكثر من 16,000 درهم شهريا.

- يجوز للعامل الذي يعمل بنظام العمولة (نسبة مئوية من المبيعات أو الأرباح) اختيار فئة الاشتراك وذلك في حال كان الأجر الأساسي غير محدد القيمة في عرض وعقد العمل.

قنوات الاشتراك وسداد القسط التأميني

تكون قنوات اشتراك العامل/الموظف في النظام التأمين ضد التعطل عن العمل وفقا للتالي

www.iloe.ae

الموقع الإلكتروني

التطبيق الذكي

مركز الاتصال

مركز خدمات رجال الأعمال التي تحددها الوزارة.

أجهزة: ATM وأجهزة: Qiosk وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.

شركات الصرافة المرخصة في الدولة وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.

التطبيقات الذكية للبنوك و للمصارف العاملة في الدولة وفق ما يحدده مزود الخدمة بعد التنسيق مع الوزارة.

الرسائل النصية SMS أو فاتورة شركات الاتصالات المعتمدة في الدولة.

أي قنوات أخرى يتم اعتمادها من الوزارة بالتنسيق مع مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.

الالتزام بسداد الأقساط التأمينية

يلتزم المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفق الدورية التي تم اختيارها من خلال قنوات الاشتراك

في حال عدم التزام المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفقا لدورية السداد التي اختارها لمدة تتجاوز (3) أشهر من تاريخ استحقاق القسط التأميني، يتم إلغاء شهادة التأمين وتفرض عليه غرامة مالية.

يلتزم المؤمن عليه الذي لديه دعوة محالة أو مقيدة لدى القضاء، بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل والاستمرار في سداد الأقساط التأمينية لحين إلغاء تصريح عمل العامل أو انتهاء العلاقة التعاقدية للموظف.

يلتزم المؤمن عليه بسداد كافة الأقساط التأمينية عن الفترة المستحقة ما لم تكن شهادة التأمين قد تم إلغاؤها .

قنوات وإجراءات تقديم طلب الانتفاع بالتغطية التأمينية

على المؤمن عليه تقديم المطالبة للانتفاع من التغطية التأمينية خلال (30) يوما من تاريخ انتهاء علاقة العمل عبر القنوات التالية :

أ- الموقع الإلكتروني لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
ب- التطبيق الذكي لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
ت- مركز الاتصال التابع لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.
ث- أي قناة أخرى تحددها الوزارة مع مزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل.

تعتبر البيانات الواردة في طلب إلغاء تصريح العمل المعتمد من الوزارة والمتعلقة بالطرف المتسبب في إلغاء التصريح وإنهاء علاقة العمل (إقالة أو استقالة.) هي المرجع لتقرير استحقاق وانتفاع المؤمن عليه بالتغطية التأمينية ضد التعطل عن العمل ، ويكون على العامل التيقن ، وعلى مسؤوليته الخاصة عند التوقيع على طلب إلغاء تصريح العمل من صحة البيانات الواردة فيه.

يحسب التعويض على أساس شهري بنسبة (60%) من الأجر الأساسي / الراتب الأساسي (تحسب على أساس متوسط آخر 6 أشهر السابقة للتعطل عن العمل) ولمدة 3 أشهر بحد أقصى لكل مطالبة.

قنوات وإجراءات تقديم طلب الانتفاع بالتغطية التأمينية

في حال ادعاء المؤمن عليه عدم صحة البيانات الواردة في طلب إلغاء تصريح العمل، يجوز للمؤمن عليه تقديم طلب انتفاع لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل، على أن يلتزم بإرفاق المستندات الداعمة وفقا للآتي :

أ-نموذج الإقالة موضحا به تاريخ التعطل عن العمل وسببه.

ب -أي مستندات داعمة يتم اعتمادها من قبل الوزارة.

وتتولى الوزارة البت في صحة تلك المستندات وأحقية المؤمن عليه في الانتفاع من التغطية التأمينية.

يلتزم المؤمن عليه الذي يكون لديه شكوى محالة للقضاء تتعلق بإنهاء العلاقة العمالية عند تقدمه بطلب الانتفاع ، بتوفير نسخة من الحكم القضائي النهائي لمزود الخدمة وذلك خلال 30 يوما من تاريخ الفصل بالشكوى المحالة للقضاء.

في حال استنفاد المؤمن عليه الحد الأقصى للتعويض خلال مدة شهادة التأمين يكون ملتزما بالاشتراك لمدة 12 شهر أخرى متصلة قبل تقديم مطالبة جديدة، ولا ينطبق هذا الشرط في حال حصل المؤمن عليه على تعويض أقل من الحد الأقصى للتعويض (3 أشهر.)

الغرامة وطرق تحصيلها

تفرض غرامة مقدارها 400 درهم على العامل إذا لم يلتزم بالاشتراك في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل بعد انتهاء المهلة المقررة للاشتراك ما لم يتم تمديدها.

في حال عدم التزام المؤمن عليه بسداد الأقساط التأمينية وفقا لدورية السداد التي اختارها لمدة تتجاوز (3) أشهر من تاريخ استحقاق القسط التأميني يتم إلغاء شهادة التأمين وتفرض عليه غرامة مالية مقدارها 200 درهم.

على العامل / الموظف سداد الغرامات المترتبة من خلال التقدم بطلب سداد الغرامة وفقا للضوابط والإجراءات.

في حال عدم قيام العامل / الموظف بسداد الغرامات المستحقة لمدة (3) أشهر من تاريخ استحقاقها ، يتم خصم قيمة الغرامة المستحقة من أجره / راتبه من خلال نظام حماية الأجور أو من مكافأة نهاية الخدمة أو أي أنظمة أخرى بديلة تقررها الوزارة.

- يجوز للمؤمن عليه التقدم بطلب تقسيط الغرامة أو الإعفاء منها وفقا للضوابط والإجراءات.

المحور العاشر: القوانين العامة

المساواة وعدم التمييز

يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.

مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى

تحسب مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط الدوام الجزئي أو تقاسم الوظيفة وبغير نظام العمل بدوام كامل وفق الآلية التالية :

عدد ساعات العمل الواردة في عقد العمل في السنة	÷	عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة	×	100	= النسبة	×	قيمة مكافأة نهاية الخدمة لعقد العمل بدوام الكامل

لا تنطبق مكافآت نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدته أقل من سنة.

رابط الفيلم التوعوي للعمال

