

نظام العمل السعودي -
الجزء الثالث الحقوق
الاجتماعية للعامل

حق العامل في التدريب والتزام صاحب العمل به

الالتزام بتحرير عقد عمل مكتوب

حق العامل وأسرة في التعليم والتدريب

حق العامل في دار الحضانة

حق العامل في توفير الأمن الصناعي

حق العامل في توفير وسائل النقل

حق العامل في العلاج الطبي

حق المسكن في المأكل والمسكن

الالتزام بتحرير عقد عمل مكتوب

حق العامل في التدريب والتزام صاحب العمل به

حق العامل وأسرة في التعليم والتدريب

حق العامل في دار الحضانة

حق العامل في توفير الأمن الصناعي

حق العامل في توفير وسائل النقل

حق العامل في العلاج الطبي

حق المسكن في المأكل والمسكن

مقدمة

قد أورد النظام حقوق العامل في المسكن والمأكل والعلاج الطبي والأمن الصناعي والاسعافات ومخاطر المهنة والملاحة والتدريب ومشاركة الربح والتأجير وغيرها من من الحقوق ذات الطابع الاجتماعي أو في شق جوهري منها

يجب على صاحب العمل توفير 3 وجبات للعامل وأن يوفر مكاناً مخصصاً لهذا المستوى شروط النظافة والأمان مع تحديد نوع ومكان الوجبات

لا يجوز تعويض العامل عن الوجبات بأي مقابل مادي وأن يقدم العامل حسب لظروفه الصحية وإذا لم يتوافر للعامل الحق في طلب تعويض عن الوجبات

يجب على صاحب العمل أيضاً توفير الخدمات الطبية والاجتماعية والتأهيلية للعامل وفقاً لقرار وزير العمل وإذا ما كفل صاحب العمل المسكن للعامل أو بدلاً منه فإنه يدرج ضمن الآخر

أهم نظام العمل بتوفير الرعاية الطبية والصحية للعامل بالاشتراك مع وزير الصحة إما يجب توفيره من الاسعافات وقد قسم حسب عدد العمال إلى 4 فئات :

المبلغ الطبي يجب إنشاء ملف طبي لكل عامل يوضح حالته الصحية للعامل وتطور المرض معه وإحداث الفحوصات الخاصة به ومن أنواع المرض إذا مهنى أو عادي وأمراض وجع المرض وتطوره وعلاجه بالعامل

يلزم على صاحب العمل توفير وسيلة نقل من مسكن العمال إلى منطقة تجمع أو مكان العمل والعكس أيضاً ولكل دون مثال

يجوز في بعض عقود العمل أن يوفر سياراً لكل العامل أو يمدد عده وكيفية العقد لا يعتبر جزء من الآخر وينتهي بانتهاء العقد

فرض نظام العمل على صاحب العمل إنشاء كل الإجراءات الوقائية والمعالجة والصحة المهنية لحماية العمال من الأخطار أو الأمراض الناتجة عن العمل وتوفير كل وسائل الحماية بدون مثال

يلزم أيضاً توفير مكان عمل نظيف وتهوية غري العمل ويكون هناك متسع للتنفس وقد مستويات وأمانيس الصحة وإدارة المكان وتوفير مياه صالحة للشرب ودرجات مياه حيث دورية مياه لكل 15 عامل أو أقل

يتعين أيضاً على صاحب العمل ومع سماع على المعدات الإرضية وعلى كافة العوازل التي تعرض العمال للخطر أو الاستخدام والوقوع بها وكذلك الآلات والمعدات المتحركة

الزم النظام كل صاحب عمل اتخاذ كافة الاحتياطات ضد الحرائق وتوفير الوسائل الفنية لمكافحة وتأمين مآخذ النجاة عند الانع النيران

فرض النظام عقوبات على العامل الذي لا يلتزم بأحكام الأمانة معصم العقد دون تنبيه مع عدم الإخلال بمكافأة أو تعويض

الزم النظام صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 50 عاملة أن يوفر لهم دور حضانة لأطفالهم من هم دون السادسة وذلك لرعاية الأمهات وإيجاد مصلحته العاملة وصاحب العمل

الزم النظام صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 500 عامل وفقاً لطبيعة مكان العمل وطرقه وعدد العمال المتشغلين أن يقوم بتوفير بعض من الخدمات على تعهته الخاصة مثل :

الزم النظام صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 100 عامل أن يوفر التدريب للعامل السعودي بشرط يكون نسبة 65% من مجموع العمال ويكون التدريب على الأعمال الفنية والمهنية والحرفية التي يفتضها العمل وحسب برامج تدريب وزارة العمل

يتحمل صاحب العمل نفقات التدريب الدال أو الخارج وصرف اجر العامل كامل أثناء فترة التدريب ومدة متبادر والمسئول الذي حصل عليه

كما ان التدريب يحقق مصلحة للعامل بتوسيع مداركه وإتقافه وتحسين مستوى أدائه في العمل

أوجب النظام كلفة عقد عمل للعامل العربية بحيث يسجل أبات علاقة العمل دون ليس أو غشوش وأن كان العامل اجنبي يتم تحرير مستحسن للعقد وأن كان الجنسية العربية هي المستعده

وإذا لم يكتب عقد فيجب على العامل إثبات حقه ووجوده بمكان العمل بشني الطرق الممكنة حيث يعتبر هو الطرف الضعيف في علاقة العمل

تم توفير الاسعافات الأولية وهي جزيئة على اربطة ومطهرات وادوية مع مراعاة العمال في المناطق البائية ايضاً

يستخدموا ممرضين علم بكل وسائل الإسعافات ومخصصين للقيام بها كما يعهد إلى طبيب يعاينهم في مكان معد لذلك وتقدم الادوية دون مقابل للعامل سواء في وقت العمل أو غيرها

تم تقديم بعض خدمات التأمين الاجتماعي ومخصصي علاج الإحتياجات واجراء العمليات الجراحية والأمراض المستعصية وإذا احتاج إلى طبيب خارجي أو مستشفين يتكفل صاحب العمل بالكلفة

بعض ممرات الفات السابقة مع اخذ ترخيص لصحة العمال ومن يعولهم شرعاً علاج شامل

عدد عمال من 1 : 50 عامل

من 50 : 100 عامل

من 100 : 500 عامل

أكثر من 500 عامل

الزم النظام صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 50 عامل أن يعد نظام للتوفير والإدخار ولما له من مصلحة للعامل

توفير منحدرات وملاعب رياضية ومكتبات ثقافية للعامل بمكان العمل

توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم تتوفر في المنطقة مدارس كافية

اعداد برامج محو الامية بين العمال

صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 50 والرفيه المناسبة حسب مواصفات وزير العمل

الترام صاحب العمل يوضع لائحة داخلية

الترام صاحب العمل بالتسوية بين العمال

الالتزام بعدم تشغيل النساء والمرافقين بالأعمال الخطرة

الترام صاحب العمل يدفع مكافأة نهاية الخدمة

الترام صاحب العمل بأخطار مكتب العمل

حق صاحب العمل في إتيامات العامل

حق صاحب العمل في إطفاعة العمال للأوامر

حق صاحب العمل في استعادة المواد الغير مستهلكة

حق صاحب العمل في ان يقدم العمال الكون دون طلب اجر اضافي في وقت الإجازات

حق صاحب العمل في ما توصل اليه العامل من أضرار

الترام صاحب العمل بإنشاء سجلات للعامل

نظير اللائحة تحمل قوتها الملزمة من استنادها إلى النظام وفي حدوده وأطواره وتكون لها طابع لائحة

الترام صاحب العمل يوضع لائحة الجراءات :

موايط أبعاد اللائحة وتوقيع الجراءات :

وجب على صاحب العمل التسوية في الاجور والأمرأيا للعامل المتوافقون في المؤقتات والخبرات والأقدمية وطبيعة عملهم ومكانه وزمانه وكافة المبررا المقررة للعامل من مائل ومجلس ويمكن

عدم نقل العامل من المسكن الشهري إلى مسكن آخر :

عرف النظام ان الحدث هو من دون 15 عام أما المرافق من هم دون 18 عام وقد جرى من تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء من العمل في الساحج والمخاجر والأعمال الخطرة

منح العامل بمطافه عمل :

وتستحق في كافة حالات انقضاء عقد العمل أو إذا استقال العامل أو ترك الخدمة دون أن يوفر أحد الأسباب وحسب المكافأة على من شهر كامل من ستة من سنوات الخمس الأولى وشهر كامل عن كل سنة تالية وحسب على أساس الاجر العيني ولا يشمل ساعات العمل الإضافي

يربط النظام ايضاً بين المدة التي يقضاها العامل في الخدمة ومتى استحقاقه من المكافأة حيث يستحق تلك المكافأة إذا أمضى من سنتين إلى خمس سنوات وتلك المكافأة إذا أمضى من 5 : 10 سنوات وتستحق كامل المكافأة إذا أمضى أكثر من 10 سنوات

قبل بدء العمل في أي مؤسسة يجب إخطار مكتب العمل باسم المؤسسة ونوع النشاط وعنوانها والمدير المسؤول وعدد العمال ونوع الطاقة المستعملة وهي تيسر عمله المتمثل بتسيير نظام العمل

أي بيانات عن وظائف مستخدمة إذا كان يونها وماكانها والآخر المخصص لها في مدة لا تزيد عن 10 أيام من تاريخ استحداثها

تقديم تقرير سنوي في شهر ذي الحجة بكل ما يخص العمل والعمال والتعديرات المطارة خلال العام وذلك للمساعدة في مكافحة البطالة وسعودة الوظائف وسجل المثال منها

يتعين على صاحب العمل ان يبلغ مكتب الإشراف التي يقع في دائرته محل العمل عن كل اجنبي من هم تحت عائلته وهرب من خدمته خلال 5 أيام من تاريخ هربه

على العمال الالتزام بحسن السلوك الاخلاقي أثناء العمل وأن يقدم العون والمساعدة لأخار العمال دون اشتراط اجر اضافي في حالة الكوارث والارزات الحفاظ على مكان العمل والأشخاص والا يغشوا الاسرار الخاصة بالعمل سواء فيه أو صاغية

استخدام الأساليب الوقائية وأجراءات السلامة المهنية في الإنتاج وإدارة الجودة استخدام الآلات أيضاً لا يستخدم أسلوب التباطؤ في اتمام العمل لجميع الوقت أو يحصل على ساعات عمل اضافي

يجب على العمال ان يحجروا أعمالهم المتعلقة ممفا لتفقد تحت إشراف صاحب العمل وبما لتعليمات أو من يوب عنه عالماً والإمرات والتعليمات غير مخالفة للعدد أو القانون أو الآلات العامة داخل المنظمة

وجوب قيام العامل بأدبه عمله بنفسه ذلك أن شخصيته العامة وفرقه وكفائه محل إعتبار وجوز الاتفاق مع العامل على أن يقوم أحد الأفراد بمساعدته في العمل ويكون تحت إشراف صاحب العمل

الترام العمال بتسليم المواد الغير مستخدمة أو الفائضة عن الإنتاج لصاحب العمل مرة ثانية وهي من واجب الأمانة لان صاحب العمل يقوم بتسليمها لاستخدامها في الإنتاج

كذلك وجب على العامل الحفاظ على المعدات والأجهزة فلا يفسد لها ويستخدمها احسن استخدام لمعدات العمل وذلك كونه العامل حسن الخلق والسلوك داخل المنظمة والتعامل مع زملائه ومع الرؤساء والالتزام بعدم جلب أي مواد مخرجة داخل المنظمة

حق صاحب العمل في ان يستخدم العامل كل وسائل الحماية والوقاية ومع تعليمات الصحة والسلامة المهنية ومن لا يلتزم بها يوقع للعقوبة

وذلك وفقاً لعددأ حسن اليه حيث يوفر مكان العمل مصدر رزق للعامل فيجب إتواة لأمان العامل وصحة العمل بتدعيم العون والمساعدة والعمل الإضافي في وقت الكوارث أو الإزمات دون طلب اجر اضافي

حق صاحب العمل ايضاً في ان يقوم العامل بمصوبات الطبية والتكثيفات قبل ابتلائه العمل وأثناء العمل لمتابعه حالته الصحية وخلوه من أي أمراض مهنية أو معدية أو سارية

الاحتراعات الحرة : هي احتراعات لا تشمل نشاطات العمل ولا تكون لصاحب العمل أي حق فيها وللعامل حق استئلالها تماماً دون مشاركة صاحب العمل إلا إذا كان هناك شرط بالعقد يوضح ان لصاحب العمل حق في احتراعات العامل الحرة

الاحتراعات الرسمية : هي احتراعات تشمل نشاطات العمل ولكنها لا تشمل بوظيفه العامل أي أنه غير مكلف بالإضرار والاحت والتعامل حق في استئلال احتراعه إلا إذا وجد شرط صريح بالعقد يوضح ان لصاحب العمل الحق في مشاركة العمال في ابتداء الإضرار

احتراعات الخدمة : هي الاحتراعات الخاصة بنشاطات العمل وكلها لها العامل ايضاً أي ان من مهامه البحث والإضرار وأن يكرس جهده للابتداء يحصل العامل على مقابل مادي بقدرة وفقاً للعدالة وراعي في هذه المدة نفقات صاحب العمل من حيث استئلال المنشأة والآلات

الزم النظام صاحب العمل أو المدير المسئول عن إنشاء سجلات للموظفين والعمال تشمل كل البيانات الخاصة من بيانات شخصية أو مهنية مستواه في العمل وما يتناحاه من مكافآت وأجازات وتاريخ التعيين وتاريخ انتهاء الخدمة وساعات العمل

المجلات تسهل عملية الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون العمل وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بأعمال

تيسر الآليات في مواجهه صاحب العمل بالنسبة للبيانات الواردة بالمبلغ طباعاً لعدم جوار استطاع الشخص دلال لنفسه

على صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من عشرين عامل وضع لائحة الجراءات والمكافآت بمكان واضح للعامة وإذا طرأ أي تغير أو تعديل لابد من موافقة وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها

يتعين اعتماد وزارة العمل للائحة وإذا انقضى شهرين لم ترد الوزارة شيئاً أو اجأاً فهي تعيد لابد من موافقة وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها

لا يجوز لصاحب العمل توقع عقوبة أكثر من خمسة أيام جزاء من الراتب

لا يجوز جزاء العامل طرأياً وبدون اجر عن المخالفة الواحدة أكثر من خمسة أيام ولا يجوز أن يوقع أكثر من جزاء على نفس العقوبة

كما يجب عدم تكلفه العامل بعمل آخر لا يتجاوز ان ينقطع من اجر العامل وقاء الغراميات التي توقع عليه ومهما تعددت المخالفات أكثر من 5 أيام في الشهر الواحد

كما يجب عدم تكلفه العامل بعمل آخر لا يتجاوز ان ينقطع من اجر العامل وقاء الغراميات التي توقع عليه ومهما تعددت المخالفات أكثر من 5 أيام في الشهر الواحد

الزم النظام صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من 10 عمال ان يسلم لكل عامل بطاقة موقعه من صاحب العمل أو وكيله وكون بها بيانات العامل ومصار المؤسسة وهذا اجراء تنظيمي