



معا نتميز بجهد مرتق بالعلم و القيم بان للوطن

مملكة البحرين
وزارة التربية و التعليم
مدرسة الحد الثانوية
قسم الدراسات التجريبية

ملخص فان 322 من الدرس المساهم الى الدرس الخامس عشر

ملاحظة : هذا الملخص لا يغني عن الكتاب ، حيث ان الكتاب هو المرجع الاساسي للدراسة

الفئة	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية	الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية	الحد الأقصى لساعات الراحة اليومية	الحد الأقصى للبقاء في مكان العمل	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الأساسية والإضافية	الحد الأقصى لساعات العمل الاسبوعية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية في شهر رمضان
العمال	8	2	لا تقل عن نصف ساعة	11	10	48+12=60	6
الاحداث	6	-	لا تقل عن ساعة	7	6	36	6

ساعات العمل الفعلية: هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل حتى وان لم تسمح له الظروف بأداء العمل.

الاجازة السنوية: أيام معدودة من كل سنة يمنحها صاحب العمل للعامل مع حفظ اجره.

- حظر تشغيلهم في شهر 7 و 8 من 12 حتى 4 عصرا.
- يجوز تخفيض ساعات العمل في الصناعات الشاقة.
- يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الراحة الاسبوعية لظروف العمل يحصل على اجر 150%.
- العمل الإضافي للساعات النهارية 25% وعن ساعات العمل الليلية 50%.

الاجازة السنوية	الاجازة المرضية
الحكمة	المريض بحاجة للعلاج والراحة
الشروط	✓ ان يكون مريض بشهادة طبية
	✓ مضي 3 أشهر من الخدمة

اعداد الاستاذة دانة احمد علي

منسقة القسم عائشة الجوير

المدة	✓ 30 يوم في السنة ✓ يومين ونصف كل شهر	55 يوم في السنة
التنظيم	✓ يحدد صاحب العمل موعداً ✓ الحصول على 15 يوم منها 6 أيام متصلة ✓ لا يجوز تأجيل الإجازة للأحداث ✓ تسوية الرصيد كل سنتين	✓ تقرر من الدكتور ✓ يمكن ان يرحل الباقي من الإجازة الى السنة القادمة
الاجر	بأجر كامل	✓ 15 يوم بأجر كامل ✓ 20 يوم بنصف اجر ✓ 20 يوم بدون اجر

الحكمة	إجازة الحج أداء فريضة الحج	الإجازة الرسمية الاحتفال بالمناسبة الدينية والوطنية
الشروط	✓ ان يكون مسلماً ✓ خدمته لا تقل عن 5 سنوات متصلة ✓ لم يحصل عليها من قبل خلال خدمته	لكل عامل له الحق فيها
المدة	14 يوم عمل	14 يوم خلال السنة
التنظيم	موافقة صاحب العمل	إذا استمرت المنشأة في العمل فترة المناسبة، عليها تعويض العمال او صرف بدل عنها يعادل 150%
الاجر	بأجر كامل	بأجر كامل

الحكمة	إجازة الزواج - الوفاة - الولادة	الإجازة العرضية
الشروط	التفرغ للمناسبة ✓ زواج مرة واحده ✓ وفاة زوجه او أحد اقاربه حتى الدرجة الرابعة ✓ وفاة أحد أقارب زوجه حتى الدرجة الثانية ✓ ولادة مولود	مواجهة ما يطرأ من ظروف مفاجأة ✓ وجود طارئ ✓ رصيد من الإجازة السلوية
المدة	✓ 3 أيام في الوفاة والزواج	6 أيام خلال السنة

اعداد الاستاذة دانة احمد علي

منسقة القسم عائشة الجوار

✓ يوم في حالة ولادة مولود	✓ غياب العامل ✓ تقديم مبرر ✓ تخصم من الاجازات السنوية باجر كامل	التنظيم
✓ عدم الخصم من الاجازة السنوية ✓ تكتمم الأوراق الشهوتية		الاجر
باجر كامل		

اجازة رعاية طفل	اجازة الوضع	
حماية الأمومة والتفرغ للطفل لم يكمل 6 سنوات	حاجة الحامل الى الراحة والعناية والمولود ايضا	الهدف
✓ وجود طارئ ✓ رصيد من الاجازة السنوية	شهادة طبية تثبت الوضع	الشروط
6 أشهر في المرة الواحدة 3 مرات في فترة خدمتها	60 يوما اجباريا + 15 يوم اختياري	الامدة
اجازة اختيارية	✓ تقديم شهادة طبية للوضع ✓ لا يجوز فصلها	الانتظيم
بدون اجر	60 يوم باجر كامل 15 يوم بدون اجر	الاجر

اجازة عدة الوفاة

الهدف	حدادا على الزوج و تمضية فترة العدة
الشروط	ان تكون مسلمة و قد توفي زوجها
المدة	شهر باجر كامل
الانتظيم	شهر واحد ، و بقية العدة تأخذها من اجازتها السنوية او اجازة بدون راتب
الاجر	الشهر باجر كامل

- ❖ يمكن ان يحدد العامل موعد اجازته السنوية إذا كان لديه امتحان، بشرط ان يخبر صاحب العمل قبل 30 يوم من الموعد.
- ❖ يجب إعطاء العامل يوما اخر عوضا عنها إذا تداخلت الإجازة الرسمية مع الإجازة الأسبوعية.

التزامات العامل:

1. التزام العامل بأداء عمله بحسب ما هو متفق
2. التزامه بالمحافظة على أدوات العمل
3. التزامه بتعليمات السلامة
4. التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل
5. التزامه بالمحافظة على كرامه العمل (عدم الاحتفاظ بأي مستندات العمل - عدم قبول هدايا من العملاء - عدم الاقتراض من العميل - عدم تجميع تبرعات بدون اذن صاحب العمل)
6. التزام العامل بتطوير مهاراته
7. التزام العامل بعدم المنافسة (إذا كانت طبيعة عمله الاطلاع على اسرار العمل - يكون المنع في المنافسة مقصور على مدة زمنية محددة) وتم استثناء حالتين فسح العقد دون خطأ من العامل، عدم جمع التبرعات في مكان العمل دون الموافقة، عدم الاقتراض من العملاء.
8. التزامات العامل باختراعاته
9. التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل

اسرار العمل:

المعلومات الغير معلنة بنشاط المنشأة (طريقة الانتاج - المواد المستخدمة)

الحق الادبي:

ينسب الاختراع الى مخترعه ولا يجوز التنازل عنه

الحق المالي:

الربح الذي يحصل عليه من الاختراع ويجوز التنازل عنه

الاختراع الحر:

يلجزه العامل وليس له علاقة بالعمل ويكون الحق المالي للعامل

الاختراع للخدمة:

تكون من مهام العامل البحث والاكتشاف ويتوصل له في العمل يجوز لصاحب العمل حق الاستغلال المالي وملكية البراءة له

الاختراع العرضي:

يتوصل اليه العامل ناتج من تراكم خبرات وأدوات العمل لا يكون لصاحب العمل حق مالي

على: لا يجوز لصاحب العمل اجبار العامل على التنفيذ العيني للعمل

لأنه ذلك فيه مساس بالحريية الشخصية

على: يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير المتفق

في حالة الضرورة القصوى وإذا كانت في مصلحة العمل

اعداد الاستاذة دالة احمد علي

شروط استمرار العمل:

- مشروعه
- مرتبطة بالعمل
- يكون في اذاعتها الاضرار بصاحب العمل

السلطة التنظيمية:

سلطة وضع أنظمة العمل

السلطة التأديبية:

سلطة توقيع الجزاءات على المخطئين من العمال

السلطة الإدارية:

سلطة إدارة شؤون المنشأة وإعطاء الاوامر

أنظمة العمل:

لوائح يصدرها صاحب العامل تتضمن قواعد لتنظيم العمل

لائحة الجزاءات:

الوثيقة يصدرها صاحب العمل فيها نوعية المخالفات للعمال المخالفين

الخطأ التأديبي:

الاخلال بنظام المشروع وعرقلة سيره

الجزاء التأديبي:

العقوبة التي يوقعها صاحب العمل على العامل جزاء مخالفة في العمل

الجنحة:

معاقب عليها بالحبس او الغرامة التي تزيد عن 5 دينار

الجنائية:

جريمة معاقب عليها بالإعدام او السجن المؤبد

أنواع الجزاءات التأديبي:

1. التنبيه الشفوي جزاء معنوي لتنبيه العامل شفويا عند وقوع المخالفة
2. الإنذار الكتابي تنبيه العامل كتابيا على المخالفة
3. تأجيل استحقاق علاوة
4. الغرامة مبلغ مالي يقتطع من اجر العامل كأجر نصف يوم
5. الوقف عن العمل مع الخصم لا تزيد عن 5 أيام
6. تأجيل الترقيّة لا تزيد عن سنة
7. الفصل عن الخدمة

اعداد الاستاذة دانة احمد علي

منسقة القسم عائشة الجودر

❖ يمكن ان يوقف العامل احتياطيا على ذمة التحقيق عند وقوع جنايته او جلحة ، فاذا ثبتت عليه التهمة يفصل عن العمل اما اذا اثبتت برائته فيرجع للعمل ويسترجع له صاحب العمل جميع اجوره التي خسرها في فترة التوقيف

حالات فصل العامل دون اخطار او تعويض:

1. انتحال شخصية غير حقيقية
2. ارتكاب خسارة مادية فادحة لصاحب العمل
3. عدم مراعاة تعليمات السلامة (اذا خالفها مرتين و كان قد سبق انذاره كتابة في المرة الاولى جاز فصله من العمل)
4. الغياب بدون عذر (حيث يوجه انذار كتابي في الحالة الاولى عند التغيب 10 ايام و 5 ايام في الحالة الثانية)
5. عدم قيام العامل بالتزاماته الجوهرية
6. إفتشاء اسرار العمل
7. الحكم على العامل في جناية او جنحه
8. وجود العامل في حالة سكر وتخذر
9. اعتداء العامل على صاحب العمل
10. عدم مراعاته لضوابط الاضراب
11. فقد صلاحية ممارسة الوظيفة

ضوابط الاضراب:

1. موافقة اغلبية أعضاء النقابة
2. اخطار صاحب العمل قبل 15 يوم من الاضراب
3. لا يجوز التوقف عن العمل وقت حل النزاع
4. لا يجوز الاضراب في المنشآت الحيوية

ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية:

1. ابلاغ العامل بالمخالفة وسماع أقواله
2. اصدار قرار المخالفة من صاحب العمل
3. ان تكون المخالفة منسوبة في العمل
4. لا يجوز توقيع لكثير من عقوبة مره واحدة
5. يجب ان تكون العقوبة ذات سبب
6. ان يكون الجزاء التأديبي في لائحة الجزاءات
7. ان يتناسب الجزاء مع المخالفة

8. تشديد الجزاء في حالة عودة العامل للمخالفة خلال 6 شهور
9. عدم مسائلته عن مخالفة مضى عليها 30 يوم
10. له الحق في التظلم من القرار التأديبي
11. يمكن ان يرفع الجزاء من ملفه بعد مرور 6 أشهر

على: عدم مسائلة العامل على مخالفة مضى عليها 30 يوم

لكي لا يكون العقاب مسيطر على العامل على طول اي يكون سيفاً مسلط على العامل.

على: لا تعد الأخطاء التأديبية محددة على سبيل الحصر

لان لكل صاحب عمل ان يضع جزاءات ما يراه حسن لسير منشأته

من الطرائق المشتركة لانتهااء عقد العمل

1. تنتهي بإخلال أي طرف للعقد
2. اتفاق الطرفين على انهاء العقد بالتراضي
3. في حالة وفاة العامل

مميزات العقد محدد المدة

1. يوفر الاستقرار لطرفي لعقد
2. ينتهي تلقائياً
3. لا يحتاج لوجود مبرر

- يمكن تجديد العقد محدد المدة بنفس المدة او اقل او أكثر، وإذا تجاوزت ال 5 سنوات اعتبر عقد غير محدد المدة
- إذا استمر العقد حتى بعد انتهاء مدة العقد تحول الى عقد غير محدد المدة
- الجزاء القانوني إذا انهى احد الطرفين العقد قبل انتهائه هو التعويض عن المدة المتبقية في العقد شرط ان لا يزيد عن 3 اشهر
- لا يجوز ان يلزم العامل بالرجوع الى العمل لأنها حرية شخصيه الا إذا كان الفصل تعسفي بسبب أسباب نقابية يجوز له الرجوع الى العمل
- يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض إذا انهى العامل عقد العمل
 1. إذا انهى بنيه الاضرار بصاحب العمل
 2. إذا كان في وقت غير مناسب
 3. إذا ترتب ضرر جسيم

اعداد الاستاذة دانة احمد علي

منسقة القسم عائشة الجودر

عقد غير محدد المدة:

قيود انتهاء عقد العمل: 1- القيد الشكلي (الاططار) 2- القيد الموضوعي (وجود مبرر يستوجب الانهاء)

القيد الشكلي (الاططار):

عمل قانوني من جانب واحد يعلن من خلاله أحد طرفي العقد رغبته في انتهاء العقد

مهلة الاخطار: الفترة بين اعلان الإرادة والانتهاء الفعلي للعقد

الحكمة من الاخطار: امهال فترة زمنية يدبر خلالها أموره وتقدر ب 30 يوم

- يمنح العامل 8 ساعات أسبوعيا او يوم واحد في الأسبوع للبحث عن عمل اخر فترة الاخطار
- يجب تعويض العامل إذا لم تراعي فترة الاخطار بنفس المدة المهملة (مدة الاخطار)

الحالات التي يكون فيها انتهاء صاحب العمل للعامل تعسفيا (بدون سبب او بدون مبرر) غير مشروع الانهاء فيها:

1. انتهاء العقد لأسباب تقابية
2. انتهاء العقد بسبب تقديم العامل شكوى
3. انتهاء عقد العمل بسبب التمييز العنصري
4. انتهاء العقد اثناء تمتع العامل بحقه في الإجازات
5. انتهاء العقد بسبب قيام بعض الدائنين بالحجز على اجر العامل
6. عند وقفه احتياطيا
7. انتهاء العقد بسبب قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل مما جعله يترك العمل

الانتهاء التعسفي المنسوب للعامل:

1. إذا كان في وقت غير مناسب لظروف العمل
2. إذا كان القصد الأضرار بصاحب العمل
3. إذا ترتب الانهاء ضرر جسيم بصاحب العمل

يكون انتهاء عقد العمل مشروع من قبل صاحب العمل:

1. استمرار تدني كفاءة العامل
2. إذا طرأت ظروف اقتصادية ومالية للشركة
3. إذا طالت فترة مرض العامل
4. إذا أصيب العامل بعجز كلي
5. إذا بلغ العامل سن الستين

جزاء الانتهاء غير المشروع هو التعويض النقدي:

إذا كان الانتهاء قبل 3 أشهر يكون التعويض اجر كل شهر، إذا كان بعد ال 3 شهور يكون التعويض بأجر يومين عن كل شهر.

اثر انتهاء عقد العمل:

1. شهادة نهاية الخدمة
2. مكافأة نهاية الخدمة
3. سقوط الدعاوي الناشئة عن عقد العمل

تحسب مكافأة نهاية الخدمة:

$$\text{اول 3 سنوات} = (\text{الاجر} / 2) * 3$$

$$\text{السنوات الباقية} = \text{الاجر} * \text{السنوات المتبقية}$$

- الخطر الاجتماعي: حدث يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد فينقص دخله.
- التأمينات الاجتماعية: نظام اجتماعي قانوني لتحقيق الامن الاقتصادي للفرد عند تعرضه للخطر الاجتماعي.
- المعاش: مبلغ من النقود يدفع شهريا للمؤمن عليه اذا تحقق خطر الشيخوخة او العجز والوفاة.
- إصابات العمل: اصابة بأحد الامراض المهنية او نتيجة حادث وقع اثناء العمل او فتره ذهابه او رجوعه من العمل.
- التعطل: الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل وهو قادر.

وسائل للوقاية من الخطر الاجتماعي:

1. الادخار
2. الإعانات الفردية والحكومية
3. التأمين الخاص
4. التأمينات الاجتماعية

مميزات التأمين الاجتماعي:

1. يرتبط بالعمال
2. نظام اجباري
3. دفع صاحب العمل جزء من القسط

4. تتولاها هيئات حكومية

فروع التأمين الاجتماعي:

1. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء
2. تأمين الضمان الاجتماعي
3. تأمين ضد التعطل
4. المنح العائلية
5. تأمين اصابات العمل
6. التأمين على أصحاب العمل
7. التأمين على الاعمال الحرة

الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي:

1. موظفي الخدمة المدنية والعسكري
2. القطاع الأهلي
3. أصحاب الاعمال
4. العاملين في الخارج
5. أصحاب المهن الحرة

المعاش التقاعدي:

متوسط الاجر الشهري خلال اخر سنتين * 50/1 * سنوات الخدمة

المرأة	الرجل	سن التقاعد
عمرها 55 سنة	عمره 60 سنة	
ان تكون مدة خدمتها لا تقل عن 180 شهر (15 سنة)	ان تكون مدة خدمته لا تقل عن 240 شهر (20 سنة)	سن التقاعد المبكر

إصابات العمل:

1. حادث يقع مكان العمل
2. حادث يقع في الطريق للعمل او في العودة
3. امراض المهنة

- للعامل المصاب مهنيا الحق في العلاج على نفقة الهيئة للتأمينات والتعويض عن اجره خلال فتره علاجه.

المستفيدون من تأمين التعطل:

1. موظفي الحكومة
2. موظفي القطاع الاهلي
3. الباحثون عن عمل لأول مره

- تبلغ الاشتراكات التعطل 3% = يساهم كل من صاحب العمل والعامل والحكومة (كل طرف 1%).

شروط استحقاق تعويض البطالة:

1. ان يكون راغبا في العمل
2. ان لا يكون قد استقال اراديا
3. الا يكون فصل عن العمل لأسباب تأديبية
4. ان يكون قد اجتاز امتحان التدريب
5. يبحث عن العمل بجدية
6. ان لا يكون بلغ السن التقاعدي

شروط استحقاق اعانه التعطل للباحث عن عمل لأول مره:

1. ان يكون بحريني
2. راغب وقادر في العمل
3. لم يبلغ سن التقاعد
4. يبحث عن العمل بجدية
5. أكمل تدريب بنجاح
6. لا يقل عمره 18 سنة
7. لا يزاول عملا تجاريا لحسابه الخاص

- يستحق حامل الثانوية العامة 120 دينار وحامل البكالوريوس 150 دينار