



الأجور

الأجور



تُلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة.



يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد.

أنواع الأجور

يومية:



تصرف مرة كل أسبوع على الأقل.

شهرية:



تصرف أجورهم مرة في الشهر.

بالقطعة:



ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين؛ فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.



في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

المادة: 90 من نظام العمل

ساعات العمل

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد، أو أكثر من 48 ساعة في الأسبوع.

تخفف ساعات العمل خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على 6 ساعات في اليوم، أو 36 ساعة في الأسبوع.

المادة: 98 من نظام العمل

يجوز زيادة ساعات العمل إلى 9 ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، ويجوز تخفيضها إلى 7 ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة.

المادة: 99 من نظام العمل

يجوز لصاحب العمل في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على 8 ساعات عمل في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً.

المادة: 100 من نظام العمل

تحدد ساعات العمل الفعلية لعمال الحراسة والنظافة باثني عشرة ساعة في اليوم تخفف إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك؛ بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين، وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً؛ وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها.



اللائحة التنفيذية لنظام العمل

إذا تسبب العامل بأي تلفيات

يحق لصاحب العمل:

أن يقطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر 5 أيام في كل شهر.



ويحق له التظلم وطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه.



يكون تظلم أي من الطرفين خلال 15 يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة.



لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10 % من أجره.



اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.



اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.



اقتطاع أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزينة أخرى.



الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقطع منه مقابل ما أتلفه.



استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.



ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى.

لا يجوز -في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر.

