



العامة للقوى العاملة. وتتولى بعض السفارات مسؤولية تصديق العقود لمواطنيها.

- يجوز إعداد العقود بلغات إضافية غير أن ذلك ليس شرطاً، ويعتد بالعقد المكتوب باللغة العربية في حالة نشوء أي نزاع.

الأجور والدفع:

لدى الكويت سياسة وطنية للحد الأدنى للأجور، والتي تطبيق على كافة العاملين من جميع الجنسيات. اعتباراً من عام 2017، تم تحديد الحد الأدنى للأجور الشهرية في القطاع الأهلي 60 ديناراً كويتياً. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت بعض السفارات جداول الأجور لتصنيفات وظائف محددة، والتي قد تجعلها متاحة للجمهور.

فعلى سبيل المثال، يستطيع المواطنون الهنود الذين يعيشون في دولة الكويت التحقق من جدول الأجور على الرابط التالي:

<http://www.indembkwt.org/Pages/MinWages.aspx>. ويستطيع

المواطنون النيباليون الذين يعيشون في دولة الكويت التحقق من جدول الأجور على الرابط التالي: http://www.nembdoha.com/documents/Minimum_Salary_Details_for_Nepali_Workers.pdf

- يستحق العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية إذا عمل لأكثر

من ثماني ساعات في اليوم. ويجب دفع أجر ساعات العمل الإضافية بمقدار خمسة وعشرين بالمائة (25%) بما يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة. ولا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافية على ساعتين يومياً، أو 180 ساعة سنوياً أو 3 أيام أسبوعياً أو 90 يوماً في السنة.

- يستحق العامل يوم راحة أسبوعياً مدفوع الأجر، ويحدد 24 ساعة متصلة عقب كل 6 أيام عمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل أن يعمل خلال يوم راحة. وإذا

حدث ذلك، يحق للعامل الحصول على ما لا يقل عن مقدار 150% من الأجر اليومي، على سبيل المثال: إذا كان الأجر اليومي هو 20 ديناراً كويتياً، فإن العامل يستحق 30 ديناراً كويتياً، أو وفقاً لأي اتفاق تعويضي آخر إذا

كان يحقق فائدة أكبر للعامل.

الجزاءات التأديبية والخصومات

يجق لصاحب العمل أن يحتسب خصومات من أجر العامل إذا كان العامل غائباً أو متأخراً أو إذا أضرَّ بممتلكات صاحب العمل عمداً. ولكن لا يجوز احتساب أي خصومات من أجر العامل قبل أن يتم إخطار العامل كتابياً وسماع أقواله وإفادته.

لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة (5) أيام شهرياً، فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يُخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية.

- لا يجوز استقطاع أكثر من عشرة بالمائة من أجر العامل وفاءً لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الأخير عنها أية فائدة.

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة سواءً عمل بأجر يومي أو أسبوعي أو شهرياً أو بالقطعة. ويجب تحديد مبلغ المكافأة في عقد العمل.

العطل

هناك ثلاث عشر (13) عطلة رسمية مقررة للعامل بأجر كامل سنوياً، ويتم تحديد بعضها بالتقويم الإسلامي:

- يوم رأس السنة الهجرية: يوم واحد.
- يوم الإسراء والمعراج: يوم واحد.
- عيد الفطر السعيد: ثلاثة أيام.
- وقفة عيد الأضحى المبارك: يوم واحد.
- عيد الأضحى المبارك: ثلاثة أيام.
- المولد النبوي الشريف: يوم واحد.
- اليوم الوطني 25 فبراير: يوم واحد.
- يوم التحرير 26 فبراير: يوم واحد.
- يوم رأس السنة الميلادية 1 يناير: يوم واحد.

قد تخصص بعض الشركات عطل إضافية. وللعامل الحق بأجر مضاعف مع التعويض بيوم بديل إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد أيام العطل المذكورة أعلاه (مثال: إذا كان العامل يكسب عشرين ديناراً كويتياً في اليوم، فإنه يحصل على أربعين ديناراً كويتياً ويوم راحة إضافي).

الإجازات

للعامل الحق في الإجازات المرضية خلال السنة وهي:

- خمس عشر (15) يوم بأجر كامل.
- عشر (10) أيام بثلاثة أرباع الأجر.
- عشر (10) أيام بنصف الأجر.
- عشر (10) أيام بربع الأجر.
- ثلاثون (30) يوم من دون أجر.

الإجازة السنوية

- يستحق العامل إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثين 30 يوماً، ولا يحصل العامل على هذه الإجازة إلا بعد أن يكون قد عمل لدى نفس صاحب العمل لمدة لا تقل عن تسعة 9 أشهر. ويدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

- للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون 30 يوماً. ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضائه تسعة 9 أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا سحبت أيام العطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية من أيام الإجازة السنوية.

إجازة الوضع

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة سبعة 70 يوماً للوضع، ولا تشمل هذه الإجازة على الإجازات الأخرى. ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح