

سياسة المدرسة في تطبيق القواعد المنظمة للعمل وفق قوانين العمل والعمال

البند الأول.

يشأن عدد ساعات العمل التي من المفترض أن تطبق على المعلمين والاداريين حسب القانون

نصت الفقرة الأولى من المادة (65) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل على أنه:

"يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم في الأعمال التجارية وأعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الأعمال التي يجوز إضافتها بقرار من وزير العمل.

البند الثاني:

فيما يخص الاجازات السنوية، المسموح بها للمعلمين والاداريين:

نصت المادة (75) من نفس القانون العمل المذكور أعلاه على:

"يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز ان تقل عن المدد الآتية:

أ - يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة

ب- ثلاثون يوما في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن سنة.

وفي حالة انتهاء خدمته العامل فانه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة؛ حيث لم تفرق المادة

في الإجازات السنوية بين العاملين وإن اختلفت مسمياتهم.

البند الثالث:

آلية احتساب الراتب للمعلمين والإداريين خلال الإجازة السنوية.

نصت المادة (78) من قانون العمل الاتحادي على:

"يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وجد عن أيام الإجازة السنوية ، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي

البند الرابع:

بشأن احتساب ساعات العمل الإضافي للإداريين:

نصت المادة (67) على:

"إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25 % من ذلك الأجر".

كما نصت المادة (69) على:

"لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية عن ساعتين في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها." وعليه فإن أي ساعات عمل إضافية يستحق عنها العامل أجراً إضافياً وفقاً لما هو منصوص أعلاه.

البند الخامس:

بشأن إلزام المعلم بالاستمرار في المدرسة التي يعمل بها وعدم السماح له بالانتقال إلى مدرسة أخرى باعتبار أن المدرسة تتكلف مبالغ مالية في تدريبهم وتطويرهم.

عند أبرام عقد العمل أجاز القانون النص على شرط عدم المنافسة وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة رقم (127)

"إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق إن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه، وأن يكون الاتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة."

البند السادس:

وضع العامل في حال تقديمه شكوى ضد المدرسة:

لا تعتبر الشكوى المقدمة من العامل سبب لإنهاء خدماته، حيث يجوز للمدرسة إبقاء العامل على رأس عمله لحين البت في الشكوى من جانب الوزارة أو الجهة المختصة بدائرة التعليم والمعرفة.

البند السابع:

فيما يتعلق بتحديد الأجر الأساسي والأجر الإجمالي:

عرّف قانون العمل الاتحادي الأجر الأساسي والأجر الإجمالي، وترك للعامل وصاحب العمل الاتفاق في عقد العمل تحديد الأجر الأساسي وباقي العلاوات والبدلات.

البند الثامن:

كيفية احتساب نهاية الخدمة:

نصت المادة (134): على ما يأتي:

"مع عدم الإخلال بما تقرره بعض القوانين بمنح معاشات ومكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت ، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة ولا يدخل في الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات الإضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد" بدل الصندوق "وبدل تعليم الأولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية بدلات أو علاوات أخرى".

البند التاسع:

في حال تجديد عقد عمل المعلم أو الإداري في المدارس الخاصة:

عند تجديد عقود العمل يتم إبرام عقود جديدة، ولا يجوز التمديد بملحق على العقد القديم.

البند العاشر:

المستحقات المالية عن الإجازة الصيفية للمعلم أو الإداري حال تقديمه استقالته خلال العام

الدراسي:

إذا تم الاتفاق مع العامل على أن الإجازة الصيفية هي عبارة عن إجازة سنوية

للعامل فإنه يستحق بدل إجازة وفقاً للمادة (79) من قانون العمل والتي نصت على:

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها إذا فصل من

العمل بعد فترة الإنذار المقررة قانوناً ويحسب هذا البديل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه في تلك الإجازة.

البند الحادي عشر:

بشأن المدة المسموح بها للبقاء على رأس العمل بالمدرسة للمعلم أو الإداري في حال الاستقالة: تكون فترة الإنذار وفق ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر، ولا تقل عن شهر.

البند الثاني عشر:

الحد الأدنى للرواتب في المدارس الخاصة:
لا يوجد حد أدنى للأجور في الدولة.

البند الثالث عشر:

بشأن دوام المعلمين والإداريين خلال إجازة نهاية الاسبوع؟
إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية فيتم تعويضه وفقاً للمادة (70) من قانون العمل الاتحادي والتي نصت على:
يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المياومة فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوماً آخر للراحة أو أن يدفع له الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة % 50 على الأقل من ذلك الأجر.

البند الرابع عشر:

بشأن مدة اجازة الوضع للمعلمات والاداريات العاملات في المدارس الخاصة اللواتي لم تتجاوز مدة عملهن 6 أشهر أو سنة:

نصت المادة (30) من نفس القانون، "للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد امضت المدة المشار إليها.

وللعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى".

البند الخامس عشر:

فيما يتعلق بالإجازات المرضية للمعلمين والاداريين.

نصت المادة (83) من القانون على:

"لا يستحق العامل أية إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة.

"إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي:

أ- الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.

ب- الثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.

ت- المدد التي تليها بدون أجر.

البند السادس عشر:

بشأن وجود نموذج لعقد العمل بالمدارس الخاصة:

بالنسبة لعقود العمل، فإنه يتم الالتزام بالعقود المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 764 لسنة

2015 بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل.

البند السابع عشر:

بشأن الجزاءات المترتبة في حال غياب الموظف عن العمل:

نصت المادة (120) من قانون العمل على:

"يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية:

- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة أو أكثر من

سبعة أيام متوالية.

البند الثامن عشر:

بشأن إجازة الأبوة:

لم ينص قانون العمل الاتحادي على هذا النوع من الإجازات وترك تحديدها لصاحب العمل.