

The background features three large, overlapping blue circles of varying sizes, each with a lighter blue ring around its center. These circles are arranged in a diagonal line from the top right towards the bottom right. Thin blue lines intersect at the top left corner, forming a triangular shape that frames the top and right sides of the page.

شركة صناعة الكيماويات البترولية

دليل العامل

## شركة صناعة الكيماويات البترولية

### \* نبذة تاريخية :

تأسست شركة «صناعة الكيماويات البترولية» سنة 1963, وانضمت إلى «مؤسسة البترول الكويتية» سنة 1980.

### \* قيم الشركة :

- التفكير المؤسسي
- الالتزام بحماية البيئة وتوفير مكان عمل آمن وصحي
- الشراكة
- التحفيز
- المرونة
- التميز
- الاستقامة

### \* منتجات الشركة :

- 1- الأمونيا السائلة (النشادر): التي تستخدم في صناعة اليوريا.
- 2- اليوريا الحبيبية: سماد كيماوي للمحاصيل الزراعية وصناعات أخرى.
- 3- البولي بروبيلين: والذي يدخل في صناعة العديد من المنتجات البلاستيكية وصناعات أخرى .

### (استثمارات الشركة داخل الكويت)

### **\* شركة إيكويت للبتروكيماويات :**

- مشاركة ما بين شركة صناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 42.5 %، وشركة داو بحصة قدرها 42.5 %، والقطاع الخاص الكويتي ممثلاً بشركة بوبيان للبتروكيماويات بحصة قدرها 9 % وشركة القرين لصناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 6 % .

## \* الشركة الكويتية للأولييفينات (TKOC) :

- حجم ونوع الإنتاج :  
-مشاركة ما بين شركة صناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 42.5 %، وشركة داو بحصة قدرها 42.5 %، والقطاع الخاص الكويتي ممثلاً بشركة بوبيان بحصة قدرها 9 % ، وشركة القرين لصناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 6 % .

## \* الشركة الكويتية للعطريات (TKAC) :

- مشاركة ما بين شركة صناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 40%، وشركة البترول الوطنية بحصة قدرها 40%، والقطاع الخاص الكويتي ممثلاً بشركة القرين للبتروكيماويات بحصة قدرها 20%.

## - الشركة الكويتية للاستايرين (TKSC) :

وهي مشاركة ما بين الشركة الكويتية للعطريات بحصة قدرها 57.5 % وشركة داو كيميكاال الأمريكية بحصة قدرها 42.5 %.

## - الشركة الكويتية للبرازيلين (KPPC) :

-الشركة مملوكة بالكامل من قبل الشركة الكويتية للعطريات .

( استثمارات الشركة خارج الكويت ) :

## شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (ش.م.ب) - مملكة البحرين :

مشاركة كل من مملكة البحرين و شركة صناعة الكيماويات البترولية وشركة سابك ( المملكة العربية السعودية ) بحصة قدرها 33.33 % لكل منهم.

## شركة إم إي جلوبال :

- مشاركة ما بين شركة صناعة الكيماويات البترولية بحصة قدرها 50 % , وشركة داو كيميكاال الأمريكية بحصة قدرها 50 %.

## شركة القرين لصناعة الكيماويات البترولية :

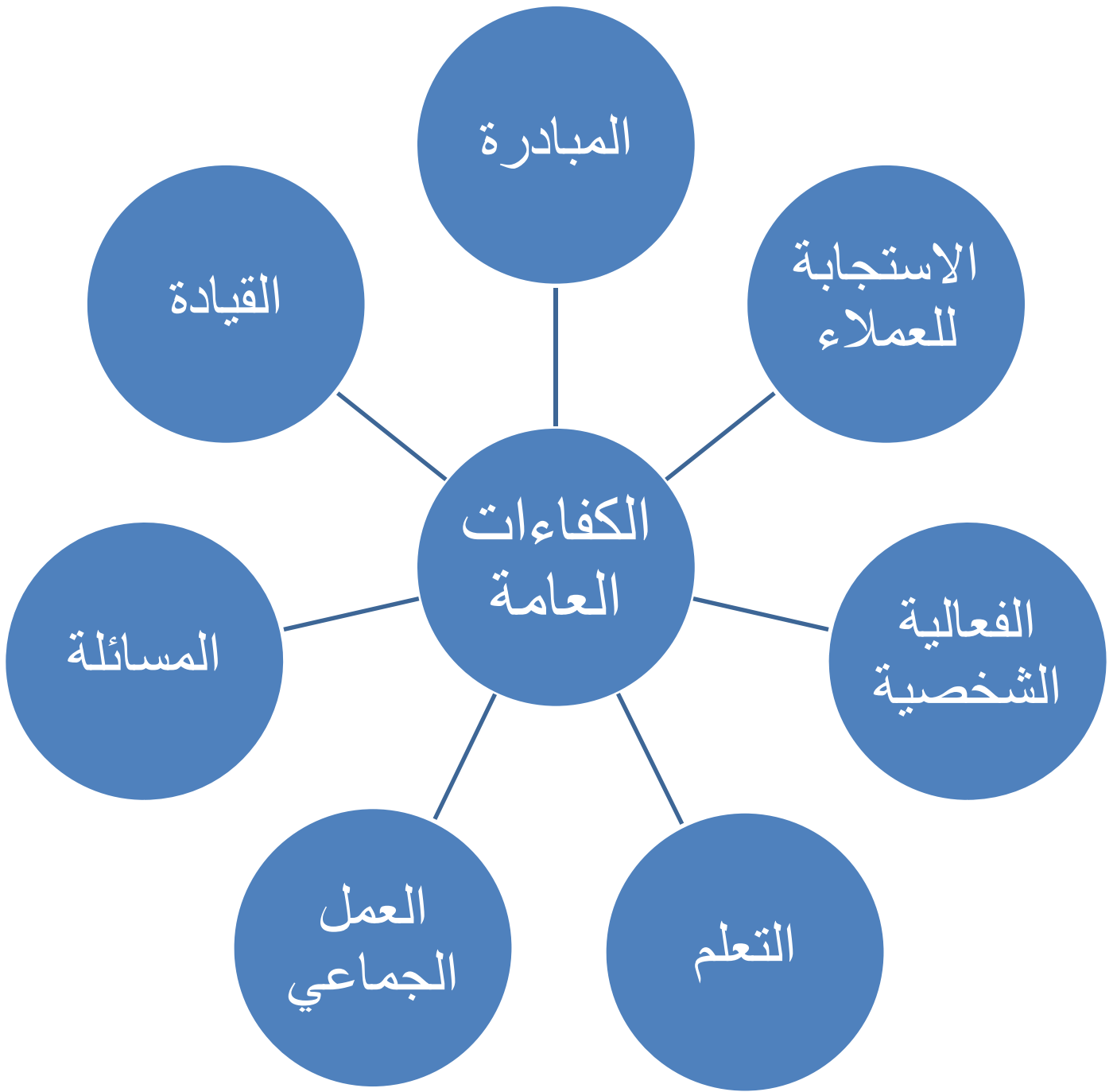
- تملك الشركة 10 % من أسهم شركة القرين .

## المقدمة

إن دائرة الموارد البشرية تسعى دائماً إلى العمل وفق سياسات عادلة لجميع العاملين لديها إيماناً منها بأهمية رضا وقناعة واستمرار العاملين في عملهم وما يترتب على ذلك من روح معنوية عالية لتحقيق الانسجام والتعاون وتنمية الولاء والإخلاص بين العاملين ، فضلاً عن كونها أداة التوجيه وإيصال المعلومات والقرارات إلى جميع العاملين في مختلف مواقعهم ، وعليه فقد تم إعداد هذا الكتيب ليكون بين أيديكم مشتملاً على كل ما يحتاج العاملون معرفته وكل ما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم والمزايا الوظيفية التي يستحقونها.

## رؤية ورسالة الموارد البشرية

الرسالة	الرؤية
<p><b>تتطلع الموارد البشرية إلى :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- رضا العملاء.</li><li>- تشجيع المديرين بأخذ مسؤولية إشراك العاملين.</li><li>- جذب وتطوير وتحفيز القوى العاملة المختصة والاحتفاظ بها.</li><li>- تقديم المشورة المتخصصة والتوجيه المهني المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ذات الصلة لدعم قرارات الشركة.</li><li>تقديم أفضل الممارسات والتطبيقات والاستراتيجيات لشركائنا.</li></ul>	<p>نعمل لأن نكون شريكاً استراتيجياً يدعم الشركة في تحقيق أهدافها وذلك عن طريق:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● رفع قدرات العاملين.</li><li>● إجراءات مهنية عالية.</li><li>● إدارة المشاركات بفاعلية وكفاءة من خلال تطبيق ثقافة الأداء.</li></ul>



## التعيين

### سياسة التعيين

\* يتم شغل الوظائف في الشركة بناء على الاحتياجات المعتمدة من القوى العاملة، وتُسند الوظائف الشاغرة إلى العناصر المؤهلة وفقاً لمتطلبات الوظيفة .

\* تعطى الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة للعاملين الكويتيين الحاليين وذلك عن طريق الترقيات والنقل فإذا لم يتوفر المرشح المطلوب من داخل الشركة يتم التعيين من داخل القطاع النفطي لمن تتوفر لديه الخبرة والمؤهلات المطلوب لشغل الوظيفة ، وإذا لم يتوفر ذلك يتم التعيين من خارج القطاع النفطي .

### عقود العمل

يتم التعاقد بين الشركة والعاملين بها بمقتضى عقود عمل كتابية ويتم تجديد هذا العقد سنوياً وتحرر باللغة العربية كلغة أساسية ومن نسختين متطابقتين يحتفظ كل من الشركة والعامل بنسخة منها يبين بها على وجه الخصوص تاريخ التعيين وقيمة الأجر والمسمى الوظيفي ومدة العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة .

### فترة التجربة

تحدد فترة التجربة في عقد العمل لمدة لا تزيد عن مائة يوم غير قابلة للتجديد، ويجوز للشركة خلال هذه المدة الإستغناء عن خدمات العامل دون إنذار .

### النقل والندب والإعارة

\* يجوز نقل العامل إلى وظيفة أخرى داخل الشركة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته شريطة ألا يتم النقل إلى وظيفة أدنى أو إنقاص أجره دون موافقته.

\* يجوز إنتداب العامل مؤقتاً للقيام بمهام وظيفية أخرى بنفس درجته دون التأثير على مستحقاته في وظيفته الأصلية داخل الشركة .

## الوصف الوظيفي

تحتفظ الشركة لكل وظيفة بوصف وظيفي يحدد نطاقها والغرض من ايجادها والمهام والمسئوليات الملقاة على من يقوم بأعبائها ومقدار الإشراف الذي يتلقاه شاغلها والمهارات المطلوبة منه وظروف العمل ثم المؤهلات والخبرة المطلوبة للقيام بمسئوليتها .

## **ساعات العمل والعطل الرسمية والعمل الإضافي**

### ساعات العمل

تكون ساعات العمل النهارية أربعين ساعة في الأسبوع لجميع العاملين في الشركة . ويكون يوم الجمعة هو يوم العطلة الأسبوعية للعاملين حسب جداول العمل النهارية ، ويحصل العاملون وفق جداول المناوبة علي يوم راحة واحد في الأسبوع على الأقل .

### ساعات العمل خلال شهر رمضان

تخفض ساعات العمل النهارية خلال شهر رمضان إلى (30) ساعة في الأسبوع .

### **العطل الرسمية:**

تقوم الشركة بإخطار العاملين بأيام العطل الرسمية من خلال إصدار التعاميم الخاصة بذلك، والمناسبات التي تصادف عطلا رسمية بأجر كامل هي كالتالي:

مدة العطلة	المناسبة
يوم واحد	يوم رأس السنة الهجرية
يوم واحد	يوم الإسراء والمعراج
ثلاثة أيام	عيد الفطر السعيد
ي م واحد	وقفة عيد الأضحى المبارك
ثلاثة أيام	عيد الأضحى المبارك
يوم واحد	المولد النبوي الشريف
يوم واحد	اليوم الوطني 25 فبراير
يوم واحد	يوم التحرير 26 فبراير
يوم واحد	يوم رأس السنة الميلادية

وإذا وقع أحد أيام هذه العطل ضمن إجازة العامل السنوية أو أثناء قيامه بمهمة رسمية فيتم منحه أيام إجازة إضافية أخرى مساوية لعدد أيام العطلة الرسمية.



## الغياب

- \* العامل الذي يتغيب عن العمل لا يتقاضى أجراً عن الوقت الذي يغيبه سواء كان هذا الغياب بإذن أو بدون إذن ويستثنى من ذلك الغياب بإذن للعاملين بالدرجة ( 15 ) فما فوق .
- \* إذا تغيب العامل عن العمل بعد انتهاء إجازته السنوية مباشرة فإن للشركة الحق في خصم مدة الغياب من رصيد إجازته السنوية أو اعتبارها غياب بدون اجر.

## العمل الإضافي

- \* يمنح العاملون بالشركة والذين يشغلون الدرجة (14 فما دون) وكذلك شاغلي الدرجة (15 وما فوق) الذين يتطلب عملهم بنظام المناوبة لتغطية (24) ساعة في اليوم تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية .
- \* تعويض العاملين عن العمل الإضافي :-
  - حتى ( 44 ) ساعة عمل شهريا مدير الدائرة ( المعني )
  - حتى ( 54 ) ساعة عمل شهريا نائب العضو المنتدب ( المعني )
  - أكثر من ( 54 ) ساعة عمل شهريا رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدبحسب لائحة السلطات المالية المعتمدة في الشركة .

## **الأجور**

### سلم الأجور

يشتمل سلم الأجور الأساسية على 20 درجة من الدرجة 1 حتى 20 ويتم تحديد الوظيفة والدرجة التي تتناسب معها وفقاً لنظام تقييم الوظائف.

### العلاوة السنوية

- \* تمنح علاوة سنوية للعاملين وفقاً للميزانية والشروط والضوابط المقررة من الجهات المخولة بذلك وتحسب قيمة العلاوة السنوية على أساس الراتب الأساسي الفعلي .

\* يكون استحقاق العلاوة السنوية للعاملين الذين نقل خدمتهم في الأول من ابريل عن (12) شهر كالتالي :-

أ- من بداية ابريل إلى نهاية يونيو = علاوة كاملة .

ب- من بداية يوليو إلى نهاية ديسمبر = نسبة من العلاوة تتناسب مع فترة العمل.

ج- من بداية يناير إلى نهاية مارس = لا شيء .

عندما يصل العامل إلى نهاية مربوط الأجر الأساسي لدرجته لا يمنح علاوة سنوية ، ولكن يجوز أن يمنح منحة نهاية المربوط .

\* تستخدم الشركة خمس مستويات لتقييم مستوى أداء العاملين وهي :-  
" ممتاز - جيد جدا - جيد - متوسط - ضعيف "

\* العامل الذي يحصل علي مستوى تقييم أداء ضعيف لأول مرة يمنح الحد الأدنى للعلاوة السنوية وفقا للنسبة المئوية التي تقرر لهذا المستوى ولا يمنح علاوة سنوية في أي من السنوات التالية ما لم يرتفع مستوي أدائه.

### نظام الترقيات

\* يقصد بالترقية أن يسند إلي العامل وظيفة ذات واجبات ومسئوليات اكبر وفي درجه اعلي من درجته وطبقته الحالية سواء في نفس الدائرة التي يعمل بها أو في دائرة أخرى .

\* يشترط للترقية أن يكون العامل قد أمضي سنة كاملة علي الأقل منذ تاريخ آخر درجة أو من تاريخ تعديل الأجر الأساسي ( عدا حالة الزيادة العامة للرواتب ) .

### المكافأة التشجيعية :

تمنح الشركة مكافأة تشجيعية لعاملها على سلم الدرجات وذلك وفقاً للوائح والضوابط الخاصة بالنظام ، وتحسب قيمة المكافأة كنسبة مئوية من الراتب الأساسي الفعلي للعامل وتصل قيمتها بحد أقصى خمسة أشهر من الأجر الأساسي الفعلي للعاملين .

### المكافأة الفورية :

تمنح الشركة مكافأة فورية لعاملها عن أي عمل استثنائي يهدف إلى حماية الأرواح وأصول الشركة وما يراه رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب المختص من أعمال جلييلة وذلك في أي وقت خلال السنة وبحد أقصى راتب أساسي فعلي لثلاثة أشهر .

## العلاوات والبدلات

### سياسة العلاوات والبدلات

\* تقوم الشركة بمنح العلاوات والبدلات الواردة في لائحة شئون العاملين والموضحة أدناه :-

#### أ - علاوة غلاء المعيشة :

يمنح جميع العاملين الكويتيين علاوة غلاء معيشة حسب الدرجات الوظيفية والحالة الاجتماعية

#### ب - الزيادة في علاوة غلاء المعيشة :

تمنح زيادة في علاوة غلاء المعيشة بشكل منفصل وتبلغ (120 د.ك) شهرياً للكويتي و(50 د.ك) شهرياً لغير الكويتي .

#### ج - العلاوة الاجتماعية :

يمنح جميع العاملين الكويتيين علاوة اجتماعية حسب الدرجة الوظيفية والحالة الاجتماعية .

#### د - علاوة الأطفال :

تمنح الشركة هذه العلاوة شهرياً للعاملين الكويتيين عن الأولاد المستحقين بحد أقصى سبعة أولاد، وتزداد هذه العلاوة بنسبة 100% من قيمتها الأصلية عن كل ولد من ذوي الإعاقة ( الشديدة والمتوسطة ) وتزداد قيمة العلاوة الاجتماعية للأولاد المعاقين ( من غير ذوي الإعاقات الشديدة والمتوسطة ) بنسبة 50 % .

\* على العامل إبلاغ دائرة الموارد البشرية في حال حصول تغيير في حالته الاجتماعية أو تغيير الأحوال المتعلقة بمنح علاوة الأطفال، وأي تقصير في ذلك تسترد جميع المبالغ المصروفة بغير وجه حق مع تطبيق العقوبات الجزائية المتبعة .

#### ز - علاوة السكن :

يمنح جميع العاملين الكويتيين علاوة سكن حسب الدرجات الوظيفية والحالة الاجتماعية .

#### ط - بدل الانتقال :

يمنح العاملون في الشركة على سلم الدرجات بدل انتقال وقدره (54) دينار كويتي شهرياً ويوقف صرف البدل ممن يخصص له سيارة من الشركة للاستعمال الشخصي كميزة أو لطبيعة العمل .

#### ظ - بدل مناوبة :

يمنح العاملون الذين يعملون بصفة منتظمة وفقاً لنظام المناوبتين أو الثلاث مناوبات المتعاقبة كل منها 8 ساعات لتغطية (24) ساعة عمل بدل مناوبة قدره (100) د.ك شهرياً . ويستمر دفع البدل خلال الإجازات السنوية والمرضية فقط .

#### م - بدل طبيعة عمل :

\* يمنح للعاملون المستحقين له وفق الأسس والفئات التي تحددها الشركة .

\* يوقف صرف بدل طبيعة العمل عند النقل /الإعارة/الانتداب إلى وظيفة تختلف في طبيعة العمل عن تلك التي يستحق على أساسها العامل هذا البديل .

\* لا يستمر دفع بدل طبيعة العمل عن فترة الإجازة السنوية /الغياب بدون عذر/ الإجازة المرضية/ إجازة مرافق مريض/ الإجازة الطارئة/ السفر في المهمات الرسمية أو التدريب/ إجازة الحج/ الإجازة الدراسية/ إجازة الزواج/ إجازة الوفاة/ إجازات الأنشطة الرياضية / إجازة تقديم الامتحانات الدراسية/ إجازة الوضع ورعاية الأمومة/ التجنيد الإلزامي والاحتياطي/ الإعارة والندب لمهام خارجية.

جدول بفئات بدل طبيعة العمل :-

الفئة	قيمة البديل ( قبل التعديل ) ( د.ك )	قيمة البديل ( بعد التعديل ) ( د.ك )
A	150	200
B	125	175
C	100	150
D	50	75

ن- بدل عمل غير منتظم :

يمنح العاملون الذين يطلب منهم العمل لمدد غير محددة بموجب جداول عمل تختلف عن جداول العمل النهارية ، وجداول المناوبة بدل شهري قدره (50 د.ك) ويستمر دفع البديل خلال الإجازات السنوية والمرضية فقط .

و- العلاوة التشجيعية للكويتيين :

\* يمنح العاملين الكويتيين في الدرجات (5) وما فوق علاوة تشجيعية شهرياً حسب الجدول التالي :-

الدرجة	العلاوة التشجيعية للكويتيين بعد التعديل
5	100
6	200
7	300
8	400
9	450
10	50
11	550
12	600
13	650
14	700
15	750
16	800
17	800
18	900
19	1000
20	1000

\* يوقف صرف هذه العلاوة في حال النذب أو الإعارة داخل او خارج القطاع النفطي باستثناء المنتدبين المعارين داخل القطاع النفطي المكلفين بمهام محددة / مشاريع / مسؤوليات .

## المزايا والعوائد

### منحة السكن

تمنح الشركة العاملين والعاملات الكويتيات المستحقين شاغلي الدرجة ( 13 فما فوق ) منحة سكن شهرية وفقاً للشروط والضوابط الخاصة بها، بالإضافة إلى علاوة السكن وذلك وفقاً للدرجات الوظيفية والحالة الاجتماعية على النحو التالي:-

الدرجة الوظيفية	المبلغ
15-13	230 د. ك
17-16	260 د. ك
20-18	310 د. ك

### منحة الأثاث

تصرف منحة الأثاث للعاملين بالشركة ولمرة واحدة أثناء الخدمة حسب الدرجة الوظيفية والحالة الاجتماعية دون ربطها بالشروط والضوابط الخاصة بصرف منحة السكن بعد اجتياز فترة التجربة بنجاح على النحو التالي :-

الدرجة الوظيفية	المبلغ
6-1	500 د. ك
8-7	750 د. ك
12-9	1000 د. ك
15-13	2500 د. ك
20-16	3000 د. ك
القياديين	4000 د. ك

### تخصيص السيارات

تخصيص سيارات لاستعمال العاملين بالشركة ممن هم على الدرجة (16) وما فوق وكذلك الذين تتطلب طبيعة عملهم تخصيص سيارة لهم .

## المساعدة التعليمية لأبناء العاملين الكويتيين المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة :

\* تطبق المساعدة التعليمية لأبناء العاملين الكويتيين المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة على جميع الدرجات بناء على تقارير طبية معتمدة من الجهات المختصة في الدولة (وزارة الصحة العامة) أو مستشفى الأحمدي والذين يلحقون أبناءهم في مدارس تأهيلية خاصة أو المدارس الأهلية التي تمنح برامج خاصة داخل الكويت ولا توجد مدارس حكومية أو أهلية مجانية .

\* تتحمل الشركة 90% من مصاريف الدراسة الفعلية والأجهزة المساعدة وبدون مصاريف الانتقال مقابل إيصالات رسمية بذلك وبحد أقصى 2000 د.ك للابن/ الابنة في السنة .

## التأمين الجماعي على الحياة

تقدم الشركة بوليصة تأمين جماعي توفر تغطية شاملة للعاملين على مدار الساعة داخل أو خارج إقليم دولة الكويت بشروط وأوضاع متماشياً مع النظام المعمول به في هذا الخصوص لدى مؤسسة البترول الكويتية .

## العلاج الطبي

\* تقوم الشركة بتوفير العلاج الطبي للعاملين وأفراد عائلاتهم المستحقين في المرافق الطبية التابعة لها ، وذلك وفقاً لما نص عليه قانون العمل .

\* يجوز إرسال العامل المريض أو أحد أفراد أسرته المستحقين للعلاج الطبي بالخارج عند عدم توفر الرعاية الطبية المطلوبة داخل الكويت وفقاً لإجراءات مستشفى الأحمدي وبعد موافقة اللجنة الطبية المختصة بذلك ، على أن تشمل العاملين المتقاعدين وكذلك والدي (العامل / العاملة) وأعضاء مجالس الإدارة للشركة خلال فترة عضويتهم في المجلس فقط .

## السماعات والنظارات :

تصرف الشركة سماعات ونظارات طبية لمن يحتاجها من العاملين وأسرهم المحدودين بالزوجة والأبناء ووالدي العامل وفقاً للشروط التي تحددها اللوائح والنظم ويتم توفير النظارات بحد أقصى ( 30 ) د.ك للأطفال و ( 40 ) د.ك للأعمار فوق الأربعين سنة وتتحمل الشركة التكلفة النقدية للسماعات الطبية .

## منحة الزواج (لكويتيين)

\* تمنح الشركة أجراً إجمالياً لشهر واحد (على أساس الأجر الشهري للعامل الأعزب) للعامل الكويتي سواء كان ذكراً أم أنثى عند زواجه لأول مرة .

\* يتم دفع المنحة بعد اجتياز فترة التجربة المحددة في عقد العمل بنجاح ولمرة واحدة فقط أثناء الخدمة .

## منحة الأرملة

في حالة وفاة العامل الكويتي أثناء خدمته تمنح الشركة مساعدة عاجلة لأرملته تعادل الأجر الشامل لثلاثة أشهر أو (4000) د.ك أيهما أقل ولا تعتبر هذه المساعدة جزءاً من مكافأة نهاية الخدمة .

## تذاكر السفر

### أولاً : العاملين الكويتيين

تصرف قيمة تذاكر السفر (كويت/القاهرة/كويت) للعاملين الكويتيين سواء كان ذكراً أو انثى بحيث لا تخل بالمبدأ ولا يؤدي الى الإزدواجية في منحة هذه الميزة بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع النفطي وأفراد أسرهم المستحقين على حسب درجتهم الوظيفية في بداية السنة الميلادية (شهر يناير) دون ربطها بالإجازة السنوية للعاملين و يستحق الموظف الكويتي قيمة تذاكر السفر أول مرة بعد إكمال سنة من الخدمة على النحو التالي :-

الدرجة الوظيفية	الاستحقاق	درجة السفر
1 - 9	مرة كل سنتين	الدرجة السياحية
10 - 18	مرة كل سنة	الدرجة السياحية
19 - 20	مرة كل سنة	الدرجة الأولى

### ثانياً : العاملين غير الكويتيين

يمنح العامل غير الكويتي مع زوجته وأربعة أبناء ممن هم تحت سن التاسعة عشر ( شريطة أن يكونوا مقيمين معه في الكويت إقامة دائمة ) قيمة تذاكر السفر بالأسعار المخفضة شاملة الضرائب بالدرجة السياحية لمدة ثلاث اشهر إلى البلد الأصلي وبعد أقصى القاهرة وذلك مرة كل سنتين .

## القروض

يجوز منح العامل قرض بدون فوائد يعادل الأجر الإجمالي لشهرين ، وبعد أقصى ثلاثة قروض طويلة فترة خدمة العامل ، ويشترط مرور فترة أربع سنوات على الأقل بين كل قرض وآخر .

## الإجازات

### الإجازة السنوية

يستحق جميع العاملين في الشركة إجازة سنوية مدفوعة الأجر عن كل سنة خدمة، ولا يستحق العامل إجازة سنوية إلا بعد مضي ستة شهور من تاريخ بدء العمل، وتكون مدة الأجازة الممنوحة بعد ذلك متناسبة مع ذلك الجزء من السنة الذي قضاه العامل في الخدمة.

يجب أن يتمتع العامل بإجازته سنويا، إلا أنه يجوز لمدير الدائرة تأجيل الإجازة أو تقصيرها قبل القيام بها أو قطع الإجازة أثنائها حسب مقتضيات العمل ولا يجوز للعامل القيام بالإجازة إلا بعد إبلاغه بالموافقة عليها. وعليه أن يعود إلى عمله فور انتهاء إجازته ولا يجوز مدها أو قطعها إلا بناء على طلب كتابي وإبلاغه بالموافقة قبل انتهاء الإجازة .

يجوز للعامل أن يجزئ إجازته السنوية بحد أقصى أربع مرات خلال السنة الواحدة شريطة ألا يقل مجموع مددها أو مدة إحداها عن نصف مدة الإجازة السنوية المقررة له حسب درجته الوظيفية ولا تحسب الإجازة القصيرة ( اليوم واليومين ) ضمن عدد الإجازات .

يستحق العامل إجازة سنوية عن كل سنة فعلية بالشركة وفقا للفئات والمدد التالية:

الدرجة	أول (5) سنوات من الخدمة	أكثر من (5) سنوات من الخدمة
6 - 1	30	40
9 - 7	35	42
20 - 10	42	45

### الإجازة الطارئة

\* تمنح الشركة إجازة طارئة بأجر للعاملين التي تستدعي حالاتهم منح هذه الإجازات عن مرض أحد أفراد الأسرة المباشرين (الوالدين، الزوج أو الزوجة ، الأبناء ، الأخوة والأخوات) وعلى العاملين إثبات هذه الظروف بعد العودة من هذه الإجازة ويكون الحد الأقصى لهذه الإجازة عشرة أيام في السنة الميلادية الواحدة .

\* يمنح العامل إجازة طارئة بأجر يوم كامل أو أكثر في حال دخول أحد أفراد عائلة العامل المباشرين إلى المستشفى.

\* يمنح العامل إجازة طارئة بأجر يوم كامل في إحدى الحالتين :

أ - عند مرض أحد أفراد عائلة العامل المباشرين (يصدر به تقرير طبي يمنحه أجازة مرضية أو الراحة المنزلية) .

ب - عند مراجعة العامل مع أحد أفراد عائلته المباشرين بموجب موعد مسبق لإجراء فحوصات طبية لدى العيادات التخصصية .

\* يسقط حق العامل في هذه الإجازة بنهاية السنة ولا تعتبر رصيذاً يعتد به في السنة التالية .



## إجازة الوفاة

\* يمنح العامل في حالة وفاة أحد أفراد أسرته المباشرين داخل أو خارج الكويت (الأب، الأم، الزوج، الزوجة الأبناء، الأخوة، الأخوات) إجازة بأجر كامل ولمدة لا تزيد عن أسبوع بما فيها أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الواقعة خلالها .

\* يمنح العامل في حالة وفاة أحد أقاربه غير المباشرين داخل أو خارج الكويت (الجد، الجدة، العم أو العمة، الخال أو الخالة، أحد والدي الزوج أو الزوجة) إجازة بأجر كامل لا تزيد عن ثلاثة أيام بما فيها أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الواقعة خلالها .

\* تمنح العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

## الإجازة المرضية

يستحق العاملون الكويتيون في الشركة في حالة المرض غير الناشئ أو غير المتصل أو الخارج عن قيام العامل بمهام وظيفته، إجازة مرضية في السنة الواحدة على النحو التالي :-

المدة	السياسة المتبعة
ستة شهور	بأجر شامل
الشهرين التاليين	بثلاث أرباع الأجر الشامل
الشهر والنصف التالي	بنصف الأجر الشامل
الشهر التالي	بربع الأجر الشامل
الشهر التالي	بدون أجر

فإذا كان المرض ناشئاً عن المهنة أو إصابة عمل أو متفاقماً بسببها استحق العامل أجره كاملاً عن مدة الإجازة المرضية السابقة .

## إجازة الحج

\* تمنح الشركة للعاملين المسلمين الذين أكملوا 4 سنوات من الخدمة المستمرة لمرة واحدة خلال خدمة العامل إجازة لمدة لا تزيد عن 28 يوماً بأجر كامل وذلك لتأدية فريضة الحج.

\* لا تمنح إجازة الحج للعاملين الذين سبق لهم الاستفادة من إجازة الحج أثناء مدة خدمتهم في القطاع النفطي أو الجهات الحكومية الأخرى.

\* يجب أن يقدم العامل لدى عودته ما يثبت قيامه بتأدية فريضة الحج .

العاملة الكويتية وغير الكويتية المتزوجة من كويتي:

أ - تستحق العاملة الحامل إجازة الوضع ورعاية الأمومة بأجر كامل مدتها 30 يوماً قبل الوضع و40 يوماً بعد الوضع أو 70 يوماً من تاريخ انقطاعها عن العمل للوضع .

ب- تستحق العاملة إجازة رعاية الأمومة بنصف أجر مدتها 60 يوماً متصلة بإجازة الوضع ، ويجوز أن تنقطع عن العمل بعد هذه الفترة بدون أجر لمدة أقصاها 100 يوم متصلة أو غير متصلة ، وذلك بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل والوضع .

إجازة ومنحة الزواج

\* تمنح الشركة العامل الكويتي ذكراً أم أنثى إجازة زواج مدتها سبعة أيام متتالية عند زواجه لأول مرة ، ويمنح منحة زواج قدرها راتب شامل لشهر واحد شريطة اجتيازه لفترة التجربة بنجاح .

إجازة تقديم الامتحانات الدراسية

يمنح العامل الكويتي الذي سبق لإدارة الشركة منحه موافقة على الدراسة إجازة بأجر كامل لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة الدراسية الواحدة وذلك لتقديم الامتحانات الدراسية في أي من المؤسسات التعليمية داخل الكويت أو في جامعات معترف بها خارج الكويت وفق الشروط المعتمدة في لائحة شئون العاملين.

إجازات الأنشطة الرياضية :

\* يمنح العاملون المشاركون في الأنشطة الرياضية إجازة بأجر وفقاً للائحة شئون العاملين .

الإجازة بدون أجر

يجوز منح العامل إجازة بدون أجر لأسباب شخصية مقبولة من إدارة الشركة لا تزيد عن شهر في السنة ، وذلك بعد استنفاد رصيده من الإجازات السنوية ويجوز مدها لفترة أخرى في ظروف استثنائية ، وذلك بموافقة العضو المنتدب أو من يفوضه .

إجازة مرافق مريض

يمنح العامل الكويتي المرافق لمريض سواء المبعوث على نفقة وزارة الصحة أو مستشفى الأحمدى أو على نفقة أي جهة رسمية أخرى أو يعالج خارج الكويت على حسابه الخاص إجازة لمدة لا تتجاوز تسعون يوماً بأجر كامل ولحالات العلاج المستعصية تمدد فترة الإجازة بموافقة رئيس مجلس إدارة مؤسسة البترول الكويتية.

## إجازة للعامل الحامل المعاقبة

تستحق العاملة المعاقبة إجازة خاصة بأجر كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك .

## التدريب والتطوير الوظيفي

### التدريب والتطوير

تهدف الدورات التدريبية والتطوير الوظيفي التي تعدها الشركة سواء داخل الكويت أو خارجها ، الى تنمية كفاءة العاملين وإطلاعهم على الأساليب وآخر التطورات الحديثة في مجال عملهم لتمنحهم من القيام بواجباتهم أو لتولي الوظائف المناسبة في الشركة ، وتعمل الشركة على اجتذاب الشباب الكويتي من خريجي الجامعات والمعاهد المختلفة وإحاقهم ببرامج تدريبية وتطويرية بهدف إعدادهم وتأهيلهم لشغل الوظائف المناسبة وفقاً لخطة التطوير الوظيفي وفي هذا الصدد تطبق الشركة السياسات والإجراءات التدريبية الموحدة في القطاع النفطي .

## نظام السفر في مهمات رسمية/ تدريبية

تدفع الشركة النفقات المرتبطة بقيام العامل/ العاملة بالسفر في مهمات رسمية أو السفر في مهمات تدريبية .

### درجة السفر

تكون درجة السفر حسب الدرجة الوظيفية وذلك على النحو التالي :-

الدرجة الوظيفية	الدرجة (14) وما دون	الدرجة (15 - 18)	الدرجة (19 - 20)
درجة السفر	سياحية	رجال الأعمال	الدرجة الأولى

ويتم ترفيع درجة السفر من الدرجة السياحية إلى درجة رجال الأعمال إذا اقتضت الرحلة طيراناً مستمراً يزيد عن (8) ساعات بين الكويت ووجهة المهمة الرسمية التدريبية .

### مخصصات السفر

عند إفاد العامل/ العاملة في مهمة رسمية يصرف له/ لها بدل نقدي يومي (بالدينار الكويتي) حسب الفئات التالية :

الدرجة الوظيفية	الدرجة (16) فما دون	الدرجة (17 - 20)
الدولة		
الاتحاد الأوروبي واليابان وكوريا الجنوبية	220	240
باقي دول العالم	200	220

ويصرف للعامل/ العاملة ما قيمته (50%) فقط من قيمة البدل اليومي عن الأيام التي يتوفر له/ لها المسكن سواء من قبل الشركة أو من أي جهة أخرى .

يصرف للعامل/ العاملة البديل اليومي عن أيام الذهاب لمقر المهمة قبل الموعد المحدد لبدءها والعودة منها بعد انتهائها على النحو التالي :-

أمريكا الشمالية ، أمريكا الجنوبية ، أستراليا ، اليابان ، الصين ، كوريا الجنوبية ، الفلبين أو أي بلد آخر على مسافة مماثلة : يومان للذهاب ويومان للعودة .  
إذا كان مقر المهمة المكلف بها في غير ما هو مذكور في البند ( أ ) : يوم للذهاب ويوم للعودة .

## المخالفات والجزاءات التأديبية

### العقوبات التأديبية :

إن المحافظة على الانضباط أمر جوهري بالنسبة للشركة والعامل، لذا تقوم مؤسسة البترول الكويتية والشركات التابعة لها بوضع سياسات وقواعد عامة لضمان تأدية العمل بشكل آمن ويحافظ على سرية، وعلى جميع العاملين مراعاة هذه السياسات والقواعد وتحقيق قدر عال من النزاهة والانضباط في أدائهم لواجباتهم.

وفي حالة الإخلال بأي من تلك اللزمات سيتم اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق المخالف وفقا للعقوبات الجزائية المنصوص عليها في لائحة الجزاءات، والتي تتدرج من الإنذار وحتى الفصل من الخدمة.

### قواعد سلوك العمل :

أصدرت مؤسسة البترول الكويتية كتيب تعريفى حول قواعد سلوك العمل بالمؤسسة والشركات التابعة لها، يستهدف الكتيب توفير مجموعة من الإرشادات للعاملين لتوجيه سلوكهم في أدائهم لأعمالهم ونشاطهم المهني وفي علاقاتهم بزملائهم والعملاء، وبموجب هذه القواعد يتوجب على العامل المحافظة على المظهر العام والالتزام بقواعد الفضيلة والأخلاق والأمانة والإخلاص في العمل، وتقديم القدوة الحسنة في السلوك والتصرفات، كما يتوجب عليه المحافظة على ممتلكات المؤسسة والشركات التابعة لها . ويتوجب على كل عامل قراءة هذا الكتيب والالتزام بما نص عليه في شأن قواعد سلوك العمل بالمؤسسة والشركات التابعة لها .

## مستحقات نهاية الخدمة

### (أ) مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق الموظف الكويتي عند انتهاء خدمتهم مبلغ (الميزة الأفضل) والذي يعادل راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة فيما يستحق الموظف غير الكويتي مكافأة نهاية الخدمة بواقع شهر عن سنوات الخدمة الخمس الأولى وشهر ونصف عن السنوات التي تليها، وتدفع الميزة الأفضل ومكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء الخدمة، ولا تصرف للذين يفصلون من عملهم بدون إعلان وبدون مكافأة، والذين يستقيلون من العمل خلال مدة العقد قبل إكمالهم سنتين من الخدمة.

وتخضع المكافأة في حالة الاستقالة أثناء سريان العقد على النحو التالي:

مدة الخدمة عند الاستقالة	قيمة مكافأة نهاية الخدمة
أقل من سنتين	لا يستحق مكافأة نهاية خدمة
من (سنتين) - أقل من (خمس) سنوات	نصف مكافأة نهاية الخدمة (50%)
من (خمس) - أقل من (عشر) سنوات	ثلاث أرباع مكافأة نهاية الخدمة (75%)
عشر سنوات فأكثر	كامل مكافأة نهاية الخدمة (100%)

#### (ب) المنحة الإضافية :

تصرف المنحة الإضافية للموظفين الكويتيين عند انتهاء خدمتهم بالقطاع النفطي لأحد الأسباب التالية (أسباب صحية، الإحالة للتقاعد، بلوغ سن الستين، الاستقالة، إلغاء الوظيفة/النقل إلى جهة خارج القطاع النفطي/عدم تجديد عقد العمل/الوفاة). وتحسب قيمة المنحة الإضافية على أساس الراتب الإجمالي عند انتهاء الخدمة ولا تدخل العلاوة الاجتماعية للأطفال والعلاوات المرتبطة بطبيعة العمل في حساب المنحة الإضافية وتتراوح قيمتها من نصف شهر إلى عشرة أشهر كحد أقصى حسب سنوات الخدمة والأداء ولا يستحق المنحة من لديه أقل من (5) سنوات خدمة في المؤسسة. كما لا يستحق المنحة الموظف الذي لديه إنذار خطي نهائي أو إنذار خطي لثلاث مرات أو متوسط تقييم أدائه ضعيف خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

### نظام التأمينات الإجتماعية

#### (أ) الاشتراك الشهري:

يخضع جميع العاملين الكويتيين لنظام التأمينات الاجتماعية، ويتحمل العامل حالياً ما نسبته (7.5%) بينما تتحمل المؤسسة ما نسبته (11%) كاشتراكات شهرية. ويبلغ الحد الأقصى للمرتب في التأمين الأساسي (1500 د.ك)، ويغطي التأمين التكميلي ما يزيد عن (1500 د.ك) من المرتب الشامل بحد أقصى للزيادة (1500 د.ك).

ويستحق العامل معاش تقاعدي شهري من التأمين الأساسي بواقع (65%) من آخر مرتب شهري عن مدة الاشتراك المحسوبة في التأمين الأساسي التي تبلغ خمس عشرة سنة، ويزداد بواقع (2%) عن كل سنة تزيد على ذلك بحد أقصى (95%).

ويخضع المعاش التقاعدي في حالة الاستقالة أثناء سريان العقد بواقع (5%) إذا كان سن المؤمن عليه أقل من (45) سنة، وبنسبة (2%) إذا كان السن عند انتهاء الخدمة بين (45) سنة و(52) سنة.

#### (ب) الاستبدال أثناء الخدمة:

يجوز للعامل استبدال جزء من معاشه التقاعدي الافتراضي من التأمين الأساسي (وبحد أقصى ربع ذلك المعاش)، وذلك إذا ما كانت مدة الاشتراك المسجلة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (20) سنة للعامل وللعاملة التي ليس لها أولاد، و(15) سنة للعاملة التي لديها أولاد. ويصرف عند الاستبدال

مبلغاً من دفعة واحدة، ويخصم الجزء المستبدل من المرتب على أقساط شهرية على مدى (5) سنوات قابلة للتكرار .

### **نظام صندوق التأمين الخاص للعاملين الكويتيين في القطاع النفطي:**

أنشأت المؤسسة صندوقاً خاصاً للعاملين الكويتيين في المؤسسة والشركات النفطية التابعة لها وذلك لتوفير مزايا تأمينية تضاف إلى ما يستحق بمقتضى نظام التأمينات من معاش أساسي وتكميلي، ويبلغ معاش الصندوق بحد أقصى (95%) من (750) د.ك. ويبدأ الاشتراك في هذا الصندوق من تاريخ تعيين العامل ، ويتحمل العامل حصة في الاشتراكات تعادل (4.25 %) من المرتب الشهري الشامل بحد أقصى (2000 د.ك.) وتتحمل المؤسسة حصة تعادل (8.5%) من المرتب الشهري الشامل.