

شروط الاستخدام عبر منصة الرعاية

1- موضوع الإستخدام

- الأعمال المنزلية
- رعاية الأطفال
- رعاية كبار السن
- رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة

2- الدوام

- دوام كامل (ثمانى ساعات عمل يومياً كحدّ أقصى و48 ساعة عمل في الأسبوع)
- دوام جزئي

3- مدّة الإستخدام

- عقد استخدام سنوي
- عقد استخدام شهري (تحديد عدد الأشهر):
- عقد استخدام أسبوعي (تحديد عدد الأسابيع):

4- محل إقامة العامل:

- الإقامة في مكان العمل: (في حال الإقامة في مكان العمل: وجوب توفير غرفة خاصة تتمتع بنظام تهوئة وإنارة مناسبين، تراعي المعايير الصحية، ومزودة بقل. يتوجب حصر المفتاح بمقدّم الخدمة لضمان الخصوصية).
- الإقامة خارج مكان العمل: (في حال الإقامة خارج مكان العمل، يتوجب على صاحب العمل دفع بدل النقل اليومي المحدد رسمياً للعاملين في القطاع الخاص أي 250 ألف ليرة لبنانية والتي تتغير القيمة مع التعديلات الرسمية).

5- الأجر

- تسدد الأجر المتوجبة للعامل نقداً بموجب إيصال:
- شهرياً إذا كان العقد شهري أو سنوي
- عند نهاية المدة إذا كان العقد أسبوعي أو يومي
- *يتوجب على الطرفين الاحتفاظ بنسخة عن إيصالات الدفع.

- توافق الطرفان على أجر:

- يساوي الحد الأدنى الرسمي للأجر: تسعة ملايين ليرة لبنانية (تتغير القيمة مع التعديلات الرسمية على الحد الأدنى للأجر)
- يفوق الحد الأدنى للأجر كالتالي:

6- الصحة والسلامة المهنيين:

- على صاحب العمل أن يؤمن شروط السلامة والصحة في مكان العمل وان يقوم بما يلزم لحماية العامل والحفاظ على صحته
- يحقّ للعامل أن يرفض ظروف العمل التي قد تعرّض حياته للخطر إلى حين معالجة المسألة
- يتحمل صاحب العمل تكاليف علاج أي حوادث العمل

7- حرية التنقل والتواصل مع الآخرين:

- يتاح للعمال التنقل بحرية والتواصل مع الآخرين بعد انتهاء دوام العمل المتفق عليه. كما يتاح للمقيمين منهم في مكان العمل، بمغادرة المنزل وقضاء وقت حرّ خلال فترات الإستراحة اليومية والأسبوعية والفرص السنوية والعطل الرسمية.

8- ساعات العمل والإستراحة اليومية والأسبوعية في حال العمل بدوام كامل:

- لا تتعدى ساعات العمل الأسبوعية الثماني والأربعين ساعة كحدٍ أقصى، بمعدّل ثماني ساعات عمل يومياً.
- لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية الساعتين يومياً على أن يتقاضى العامل بدلاً عنها يساوي خمسين في المئة زيادة عن اجر ساعات العمل العادية.
- في حال العمل خلال يوم عطلة رسمية، يستحقّ مقدّم الخدمة إجازة تعويضية أو يتقاضى مبلغاً يُتفق عليه بين الطرفين.

9- الإجازات وأيام العطلة

- في حال العمل بدوام كامل، وان كانت مدة العقد سنة أو أكثر، يستفيد العامل من:
 - إجازة سنوية خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر. يمكن لهذه الأيام ان تكون متواصلة أو منقطعة بحسب ما يتفق عليه الطرفان.
 - إجازة مرضية لمدة خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر بالإضافة إلى خمسة عشر يوماً بنصف اجر بناءً على تقرير طبي.
 - عشرة أسابيع إجازة الأمومة المدفوعة الأجر.
 - لا تُحتسب أيام العطل الرسمية من ضمن الإجازة السنوية
- في حال كانت مدة العقد أقل من سنة أو بدوام جزئي، تحتسب الاجازات والعطل أعلاه على القاعدة الثلاثية

- 10- **التعويضات الإضافية:** يمكن لصاحب العمل أن يساهم في منح العامل تعويضات إضافية لا سيما:
- المساهمة في الرعاية الصحية
 - المساهمة في توفير الحماية الإجتماعية
 - غير ذلك:

11- إنهاء العمل:

- **إنهاء العمل بموجب إشعار مسبق:** يمكن لأي من الطرفين إنهاء علاقة العمل من جانب واحد بموجب إشعار مسبق يمهل الطرف الآخر فترة شهر واحد ان كانت مدة العقد سنة أو أكثر، ومهلة أسبوع في الحالات الأخرى
- **إنهاء العمل من دون إشعار مسبق:** يمكن لأي من الطرفين إنهاء العمل من دون إشعار مسبق في الحالات التالية:
 - إنتهاك أي من الإلتزامات المذكورة أعلاه والمتفق عليها
 - في حالة العنف أو التحرش الجنسي أو الإعتداء أو الإساءة أو التحقير اللفظي
 - عند التسبب بأضرار جسيمة نتيجة الإهمال

12- حل الخلافات:

- في حال نشوب أي خلاف بين الطرفين، يمكن لأي منهما التقدم بشكوى لدى وزارة العمل مباشرة أو عبر خانة الشكاوى على هذه المنصة لمحاولة التوصل لحل مناسب، وايضا يمكن للطرفين التقدم بدعوى أمام مجالس العمل التحكيمية