



የሰራተኛ ባህል ለአስፈላጊ መብቶች እና ተግባራት በሰውዲ የሰራተኛ ህግ

(ሦስተኛ እትም)

የቅጥር ውል የሰራተኛ እና አሰሪ



የቅጥር ውል ምንድን ነው?

የሥራ ስምሪት ውል በአሰሪና በሠራተኛ መካከል የሚደረግ ውል ሲሆን የመጨረሻ ሻውም በዚህ መሠረት በአሠሪው አስተዳደር ወይም በእሱ ቁጥጥር ሥር ከደመ ወዝ ጋር እንደሚሠራ ይታወቃል። (አንቀጽ 50)

- የቅጥር ውል በሁለት ቅጂዎች መፃፍ እና እያንዳንዱ ተዋዋይ ወገን ቅጂውን ጠብቆ ማቆየት አለበት።
- የተወሰነ ጊዜ (ሳውዲ ላልሆኑ) መሆን አለበት፣ አለበለዚያ የስራ ፈቃዱ የውሉን ጊዜ አይገድበውም።
- ኮንትራቱ ተቀባይነት ያለው ነው ተብሎ የተገመተው፣ ያልተፃፈ ቢሆንም፣ በዚህ ጊዜ ሰራተኛው ብቻ ውሉን እና መብቶቹን በሁሉም የማስረጃ ዘዴዎች ማረጋገጥ ይችላል። ሁለቱም ወገኖች በማንኛውም ጊዜ ውሉን ለመጻፍ ሊጠይቁ ይችላሉ። ነገር ግን የመንግስት ወይም የመንግስት ተቋማት ሰራተኞችን በተመለከተ ስልጣን ባለው ክፍል የተሰጠ ውሳኔ ወይም የቀጠሮ ትእዛዝ እንደ ውል ይቆጠራል። (አንቀጽ 51)

የሥራ ስምሪት ውል የሚከተሉትን ያጠቃልላል

የሥራ ስምሪት ውል በሚኒስቴሩ እና በውሉ ሁለቱም ወገኖች በተለዩት የቅጥር ውል የተዋሃደ ቅፅ መሠረት መሆን አለበት ፣ ሌሎች አንቀጾችን ከአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ድንጋጌዎች እና ደንቦች ጋር ሳይቃረኑ እና በአፈፃፀም ላይ ውሳኔዎችን ሊሰጡ ይችላሉ ። በዋናነት የሚከተሉትን መረጃዎች ይዟል፡- (አንቀጽ 52)

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| • የአሰሪው ስም እና ቦታ | • የሰራተኛው ስም እና ዜግነት |
| • ማንነቱን ለማረጋገጥ አስፈላጊ ሂደቶች | • የተስማሙ ደሞዝ፣ ጥቅማ ጥቅሞች እና አበል |
| • የመኖሪያ አድራሻ | • የሥራ ዓይነት እና ቦታ |
| • የውሉ ቆይታ (ኮንትራቱ ለተወሰነ ጊዜ ከሆነ) | • የቅጥር ቀን |

ሚኒስቴሩ ባደረገው ውሳኔ መሰረት በአሰሪዎች እንዲተገበር ስራን ለማድረጃት የመመሪያውን ቅጽ ወይም ቅጽ አውጥቷል።

የቅጥር ውልን በኤሌክትሮኒክ መንገድ የማረጋገጥ ዘዴ

የኮንትራቶች ኤሌክትሮኒካዊ ማረጋገጫ የባለድርሻ አካላትን (የአሰሪው እና የሰራተኛውን) መብቶች ለማስጠበቅ እና የሰራተኛውን መረጋጋት እና ምርታማነቱን ለማሳደግ የሚረዳ የስራ አካባቢን መፍጠር ሲሆን በተጨማሪም የተቋሞችን ህጎች እና ድንጋጌዎች መከበራቸውን ከማረጋገጥ በተጨማሪ የሠራተኛ ሕግ፣ የኮንትራት መረጃን ትክክለኛነት ማረጋገጥ እና የሠራተኛ አለመግባባቶችን እና ጉዳዮችን መቀነስ።



የኮንትራት
ማረጋገጫ
(QIWA) የኡብ
ነት ባር ኮድ

የሙከራ ጊዜ

- ሰራተኛው በሙከራ ጊዜ ውስጥ ከሆነ በቅጥር ውል ላይ በግልፅ መጠቀስ እና በግልፅ መታወቅ አለበት ነገር ግን ከዘጠና ቀናት ያልበለጠ። በሠራተኛው እና በአሰሪው መካከል በተደረገ የጽሁፍ ስምምነት የሙከራ ጊዜውን ያሰፋዋል፣ ከዘጠና ቀናት ያልበለጠ እና የአልፈጥር፣ የአድሃ እና የታመሙ ቅጠሎች በሙከራ ጊዜ ውስጥ አይቆጠሩም። ሁለቱም ወገኖች በዚህ ጊዜ ውስጥ ውሉን የማቋረጥ መብት አላቸው፣ ውሉ ከመካከላቸው አንዱን የማቋረጥ መብት የሚሰጠውን ጽሑፍ ካላ ካተተ በስተቀር። (አንቀጽ 53)
- ሰራተኛው ከአንድ አሰሪ ጋር ከአንድ ጊዜ በላይ በሙከራ ጊዜ መመራት አይችልም። ከዚህ በቀር በሁለቱ ወገኖች የጽሁፍ ስምምነት በሌለ የሙከራ ጊዜ እንዲመራ የተፈቀደ ሲሆን፡-

1. በሌላ ሙያ ውስጥ መሆን።
 2. ወይም ሌላ ሥራ
 3. ወይም ሰራተኛው ከአሠሪው ጋር ያለው ግንኙነት ከተቋረጠ ከስድስት ወር ያላነሰ ጊዜ አልፏል።
- ኮንትራቱ በሙከራ ጊዜ ውስጥ ካለፈ፣ የትኛውም ወገን ካሳ የማግኘት መብት የለውም፣ ወይም ሰራተኛው የአገልግሎት ክፍያ የማቋረጥ መብት የለውም። (አንቀጽ 50)

የቅጥር ውል እድሳት

- ውሉ ለተወሰነ ጊዜ የሚያልቅ ሲሆን ሁለቱም ተዋዋይ ወገኖች በመተግበሩ ከቀጠሉ ላልተወሰነ ጊዜ እንደታደሰ ይቆጠራል። (የሳውዲ ላልሆኑ የሰራተኛ ህግ አንቀፅ (37) ያለውን ድንጋጌ ግምት ውስጥ በማስገባት)።
- የተወሰነው ጊዜ ውል ለተመሳሳይ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ጊዜ እድሳት የሚጠይቅ ሁኔታን የሚያካትት ከሆነ ለተስማሙበት ጊዜ ይታደሳል። እድሳቱ ሦስት ጊዜ በተደጋጋሚ ከሆነ ወይም የመጀመሪያው የውል ጊዜ ከእድሳት ጊዜ ጋር አራት ዓመት ነው፣ የትኛውም ያነሰ ነው፣ እና ሁለቱም ወገኖች መተግበሩን ከቀጠሉ፣ ውሉ ወደ ማይታወቅ ውል ተቀየረ። (አንቀጽ 55)

የሰራተኛ ግዴታዎች

- የሥራ አፈጻጸም እና ብቃት
- ለአለቆች መታዘዝ
- ደንቦችን እና ደንቦችን ያክብሩ
- የሥራ ሚስጥሮችን አለመግለጽ
- የሥራ ሰዓትን ማክበር

(አንቀጽ 55)

በቅጥር ውል ላይ አጠቃላይ መብቶች

- ሰራተኛው አስፈላጊ በሆኑ ጉዳዮች ላይ በአስቸኳይ ሁኔታዎች እና በዓመት ከሰላሳ ቀን ላልበለጠ ጊዜ ካልሆነ በቀር በጽሁፍ ፈቃድ ካልሆነ በቀር ለተስማማው ስራ በመሰረቱ ለሌላ ስራ መመደብ የለበትም። (አንቀጽ 65)
- አሰሪው የአደጋ ጊዜ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ እና በዓመት ከሰላሳ ቀናት ላልበለጠ ጊዜ ከሰራተኛው ፈቃድ ውጭ ለሰራተኛው ከተስማማበት ቦታ በተለየ ቦታ ስራ ሊመድብ ይችላል ነገርግን ሰራተኛው የይገባኛል ጥያቄውን ይሸከማል። ሰራተኛውን ለማዛወር ወጪዎች, እና በዚህ ጊዜ ውስጥ መኖሪያው.
- አሠሪው ሠራተኛውን ከቀድሞው የሥራ ቦታ በጽሑፍ ፈቃድ ሳይሰጥ የመኖሪያ ቦታ ለውጥ ወደሚያስፈልገው ቦታ ማዛወር አይችልም። (አንቀጽ 58)
- ኮንትራቱ ለአንድ የተወሰነ ሥራ ከሆነ, ስምምነት የተደረገበት ሥራ ሲጠናቀቅ ጊዜው ያበቃል. (አንቀጽ 57)
- ወርሃዊ ደሞዝ ያለው ሰራተኛ ወደ እለታዊ የሰራተኞች ምድብ ወይም ሳምንታዊ ደሞዝ ሰራተኞች ወይም በከፊል ወይም በሰአት ሊዛወር አይችልም ሰራተኞቹ በዚህ በጽሁፍ ካልተስማሙ በቀር ሰራተኛው በጊዜው ያገኘው መብት እንደ ተጠበቀ ሆኖ በወር ደሞዝ አሳልፏል። (አንቀጽ 59)

ውል መቋረጥ

- ላልተወሰነው ውል በውሉ መሰረት በማስታወቂያ መሰረት ውሉን ማቋረጡን ለሌላኛው ወገን ማሳወቅ ይችላል ነገር ግን ከ60 ቀናት ያላነሰ የሰራተኛው ደሞዝ በየወሩ የሚከፈል ከሆነ እና ለሌሎች ከ30 ቀናት ያላነሰ። (አንቀጽ 75)
- ማስታወቂያው ከአሰሪው የመጣ ከሆነ ቀጣሪው በዚህ ቀን ወይም በሰዓቱ ከሚከፈል ደመወዝ ጋር ሌላ ሥራ ለመፈለግ በሳምንት ሙሉ ቀን ወይም በሳምንቱ ውስጥ ለስምንት ሰዓታት በማስታወቂያ ጊዜ ውስጥ መቅረት መብት አለው. አለመኖር. ተቀጣሪው መቅረቱን እና ሰአቱን የመለየት መብት አለው, ቢያንስ ቢያንስ ከመቅረቡ በፊት ለቀጣሪው ካሳወቀ. አሠሪው በማስታወቂያው ጊዜ ውስጥ ሠራተኞቹን ከሥራ ነፃ ሊያወጣ ይችላል ፣ ይህም ጊዜ እስኪያልቅ ድረስ ያለውን ተከታታይ የአገልግሎት ጊዜ እያሰለ ነው ፣ እና ለተፈጠረው ችግር አሠሪው ተጠያቂ ይሆናል ፣ በተለይም ሠራተኛው ለማስታወቂያ ጊዜ ደመወዝ የማግኘት መብት። (አንቀጽ 78)
- ሰራተኛው በተወሰኑ ጉዳዮች (በአሰሪና ሰራተኛ ህግ አንቀፅ (810) ላይ በመመስረት) ሁሉንም ህጋዊ መብቶቹን ሲይዝ, ያለማሳወቂያ ስራን የመተው መብት አለው.
- አሠሪው ለሠራተኛው ደመወዝ ሳይከፍል፣ ሳያሳውቅ ወይም ካሳ ሳይከፍለው ውሉን ማፍረስ አይችልም። በአሰሪና ሰራተኛ ህግ አንቀጽ (80) ላይ ከተገለጹት ጉዳዮች በስተቀር እና ይህ ካልሆነ በስተቀር የመቋረጡ ምክንያቶችን ለመለየት እድል ይሰጠዋል.
- አሠሪው የሠራተኛውን አገልግሎት ሊያቋርጥ አይችልም በሕጉ አንቀጽ (117) ከተጠቀሰው የዕረፍት ጊዜ በፊት በህመም ምክንያት ሠራተኛው የታመመውን የዓመት ፈቃድ ለመቀላቀል የመጠየቅ መብት አለው. (አንቀጽ 82)

በሚያልቅበት የስራ ውል ላይ ያሉ መብቶች



ሰራተኛው ውሉን ካቋረጠ;

- ሰራተኛው ውሉን ከማቋረጡ በፊት ላልተወሰነ ጊዜ ከሆነ ከ60 ቀናት ያላነሰ ጊዜ፣ የሰራተኛው ደምዝ በየወሩ የሚከፈል ከሆነ እና ለሌሎች ከሰላሳ ቀን ያላነሰ ጊዜ ለቀጣሪው ማሳወቅ አለበት። (አንቀጽ 75)
- ሰራተኛው የማስታወቂያ ጊዜውን ካላከበረ ለቀጣሪው የማስታወቂያ ጊዜ ይከፍላል። (አንቀጽ 76)
- ላልተወሰነ ጊዜ በተሰጠው ውል ውስጥ የማስታወቂያ ጊዜውን ያላሟላ ከሆነ ቀጣሪው በማስታወቂያው ጊዜ ከሠራተኛው ደመወዝ ጋር እኩል ማካካስ። (አንቀጽ 77)
- ሰራተኛው ውሉን በህገ ወጥ መንገድ ካቋረጠ ለሁለት ወራት ከደመወዙ ያላነሰ ክፍያ ቀጣሪው ማካካሻ።
- አሠሪው ለሠራተኛው የፍጻሜ ክፍያ ክፍያ ይከፍላል፣ ይህም በአገልግሎት ዓመታት እና በሠራተኛው በተቀበለው የመጨረሻ ደመወዝ ላይ ተመስርቶ ይሰላል። (አንቀጽ 85)

አሰሪው ውሉን ካቋረጠ፡-

- አሰሪው ውሉ ከመቋረጡ በፊት ለሰራተኛው ላልተወሰነ ጊዜ ከሆነ ከ 60 ቀናት በማይበልጥ ጊዜ ውስጥ የሰራተኛው ደምዝ በየወሩ የሚከፈል ከሆነ እና ለሌሎች ከሰላሳ ቀናት ያላነሰ ማሳወቅ ይኖርበታል። (አንቀጽ 75)
- ሠራተኛው ላልተወሰነ ጊዜ በተሰጠው ውል ውስጥ የማስታወቂያ ጊዜውን ካላሟላ በማስታወቂያው ጊዜ ከደመወዙ ጋር እኩል የሆነ ክፍያ ማካካሻ። (አንቀጽ 76)
- አሰሪው ውሉን በህገ ወጥ መንገድ ካቋረጠ ከሁለት ወር ደምዝ ያላነሰ ክፍያ መክፈል። (አንቀጽ 77)
- ሰራተኛው በማስታወቂያው ጊዜ ውስጥ በሳምንት አንድ ሙሉ ቀን ወይም በሳምንቱ ውስጥ ለስምንት ሰአታት እንዲቀር ይፍቀዳለት። (አንቀጽ 78)
- አሠሪው ለሠራተኛው የፍጻሜ ክፍያ ክፍያ ይከፍላል፣ ይህም በአገልግሎት ዓመታት እና በሠራተኛው በተቀበለው የመጨረሻ ደመወዝ ላይ ተመስርቶ ይሰላል ። (አንቀጽ 84)

የስጦታ አገልግሎት መጨረሻ ስንት ነው?



በኮንትራቱ ግንኙነት መጨረሻ ላይ በአሠሪው ለሠራተኛው የሚከፈለው ቁሳዊ መጠን እና በሠራተኛው በተቀበለው የመጨረሻ ደመወዝ ላይ ተመስርቶ ይሰላል.

የአገልግሎት ክፍያ መጨረሻው እንደሚከተለው ይሰላል፡-

የንግድ ግንኙነቱ ማብቂያ ላይ

- **የግማሽ ወር ደመወዝ:** ለእያንዳንዱ የመጀመሪያዎቹ አምስት ዓመታት.
- **ወርሃዊ ደምዝ፡-** ከመጀመሪያዎቹ አምስት ዓመታት በኋላ ባሉት ለእያንዳንዱ ዓመታት።

(አንቀጽ 82)

የሥራ መልቀቂያ ላይ

- **የስጦታ አንድ ሶስተኛው፡-** ከሁለት ተከታታይ ዓመታት ላላነሰ አገልግሎት
- **የስጦታ ሁለት ሦስተኛው፡-** ከአምስት ተከታታይ ዓመታት ላላነሰ አገልግሎት
- **ሙሉ ክፍያ:** ከአሥር ዓመት በላይ ለሆነ አገልግሎት

(አንቀጽ 85)

ሙሉ ምስጋና የሚገባቸው ልዩ ጉዳዮች፡-

- ሥራውን የሚተው ሁሉ ከአቅም በላይ በሆነ ኃይል ምክንያት ነው።
- ከተጋባቾበት ቀን አንሥቶ በ6 ወር ወይም ከወለደችበት ቀን አንሥቶ በሦስት ወር ውስጥ ውሉን ያቋረጠች ሴት ሠራተኛ።
- (አንቀጽ 87)

የሥራ ስምረት ውል ሲያልቅ

- ሁለቱም ወገኖች ለማቋረጥ ከተስማሙ (የሠራተኛውን የጽሑፍ ፈቃድ ከሰጠ)
- በተጠቀሰው ውል ውስጥ የተገለጸው ጊዜ ካለፈ.
- በዚህ ሕግ አንቀጽ (75) መሠረት ላልተወሰነ ጊዜ ኮንትራቶች ውስጥ ካሉት ተዋዋይ ወገኖች በአንዱ ፍላጎት ላይ የተመሠረተ።
- ሁለቱም ወገኖች ከዚህ እድሜ በኋላ መስራታቸውን ለመቀጠል ካልተስማሙ በስተቀር ሰራተኛው በማህበራዊ ኢንሹራንስ ህግ በተደነገገው መሰረት የጡረታ ዕድሜ ላይ ደርሷል.
- ከአቅም በላይ የሆነ ኃይል።
- ተቋሙን ሙሉ በሙሉ መዝጋት.
- ከተስማሙ በስተቀር ሰራተኛው የሚሰራበት እንቅስቃሴ መቋረጥ.
- በሌላ ሕግ የቀረበ ሌላ ማንኛውም ጉዳይ።
- (አንቀጽ 74)

ጉዳዮቹ አሠሪው ያለ ክፍያ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል ወይም ለሠራተኛው ያለማሳወቂያ ወይም ደመወዝ

- ሰራተኛው በአሰሪው፣ በሃላፊው ላይ ያለውን ስራ አስኪያጅ፣ ወይም ከአለቆቹ ወይም ከበታችኛ አንዱን በስራው ወይም በስራው ላይ ጥቃት ቢያደርስ።
 - ሰራተኛው ከሥራ ውል የሚመነጨውን አስፈላጊ ግዴታዎችን ካልፈፀመ ወይም በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ቢሰጠውም ህጋዊ ትዕዛዙን ካላከበረ።
 - ሰራተኛው በመጥፎ ባህሪ መስራቱ ከተረጋገጠ ክብርንና ታማኝነትን ይጥሳል።
 - ሰራተኛው በአሠሪው ላይ የቁሳቁስ ኪሳራ ለማድረስ ካሰበ፣ አደጋው መከሰቱን ካወቀበት ጊዜ ጀምሮ በሃያ አራት ሰዓት ውስጥ አሠሪው ብቃት ያላቸውን ባለስልጣናት ካሳወቀ።
 - ሰራተኛው ስራውን ለማግኘት ማጭበርበር ማድረግ ከተረጋገጠ።
 - ሰራተኛው በሙከራ ጊዜ ውስጥ ከሆነ።
 - ሰራተኛው ያለ ህጋዊ ምክንያት በአንድ ውል አመት ወይም በአስራ አምስት ተከታታይ ቀናት ውስጥ ከሰላሳ ቀናት በላይ ከስራ መባረሩ አስቀድሞ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ከተሰጠ።
 - ሰራተኛው ቦታውን በህገ ወጥ መንገድ ከተጠቀመ።
 - ሰራተኛው የስራውን ሚስጥሮች ከሆነ።
- (አንቀጽ 80)

ሰራተኛው ሁሉንም ህጋዊ መብቶችን እንደያዘ ያለ ማስታወቂያ ስራውን ሊለቅ የሚችልባቸው ጉዳዮች

- አሠሪው ለሠራተኛው ያለበትን ግዴታ ካልተወጣ።
- አሠሪው ወይም ተወካዩ የሥራ ውልን እና ሁኔታዎችን በሚመለከት ውል በሚዋወሉበት ጊዜ ካታለሉ።
- ሰራተኛው ያለፈቃዱ ከተመደበ በመሰረታዊነት ከተስማሙበት ስራ የተለየ ስራ።
- አሠሪው በሠራተኛው ላይ ኃይለኛ ጥቃት ወይም ብልጫ ከፈጸመ።
- አሰሪው ሰራተኛውን በጭካኔ፣ በፍትህ እጦት ወይም በስድብ የሚይዝ ከሆነ።
- በስራ ቦታ የሰራተኛውን ደህንነት እና ጤና የሚያሰጋ ከባድ አደጋ ካለ እና አሰሪው እያወቀ ተገቢውን እርምጃ ካልወሰደ።
- አሰሪው ሰራተኛውን ለመክፈል ሲል ኢ-ፍትሃዊ በሆነ ባህሪ ቢይዘው ውሉን ያፈረሰው እሱ እንደሆነ ነው።

(አንቀጽ 80)

በአሠሪው እና በሠራተኛው መካከል ያሉ የሠራተኛ አለመግባባቶች ክሶች

እግዚአብሔር የከለከለው በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል አለመግባባቶች ሲፈጠሩ ባለድርሻ አካላት ወደ (WIDI) መድረክ ሊመለሱ ይችላሉ፣ ይህም ከሰው ሀብትና ማኅበራዊ ልማት ሚኒስቴር ጋር ግንኙነት ያለው ኤሌክትሮኒክ መድረክ ቢሆንም መድረኩ ሰላማዊ የሰፈራ አገልግሎት ይሰጣል። የጉዳዩ ግምት የመጀመሪያ ደረጃ የሆነው.

አሠሪው በሠራተኛ ፍርድ ቤት ጉዳዩን በሚመለከትበት ጊዜ የአሰራር ሂደቱን ከመጀመሩ በፊት ትክክለኛ የሥራ ሁኔታዎችን ለመለወጥ, በጉዳዩ ላይ የሰራተኛውን አቋም የሚጎዳ ለውጥ ማድረግ አይፈቀድም.



መድረክ ድር ጣቢያ:

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>



- የሰራተኛው ደመወዝ እና ለእሱ የሚገባው እያንዳንዱ መጠን በአገሪቱ አፈሴላዊ ምንዛሬ ይከፈላል።
- አሰሪው በተለዩ ቀናቸው በባንኮች በኩል ደመወዝ የመክፈል ግዴታ አለበት።

የደመወዝ ዓይነቶች

- **ወርሃዊ፡** በወር አንድ ጊዜ ይከፈላል።
- **በየቀኑ፡** በሳምንት አንድ ጊዜ ይከፈላል።
- **በክፍል፡-** ከሁለት ሳምንት በላይ የሚፈጅ ጊዜ ካስፈለገ ሰራተኛው በየሳምንቱ ከተጠናቀቀው ክፍል ጋር የሚመጣጠን ክፍያ ያገኛል፤ ቀሪውን ደሞዝ ደግሞ ስራውን ባቀረበ በሁለተኛው ሳምንት ይወስዳል።

(አንቀጽ 90)

የስራ ሰዓት

- ሰራተኛው በቀን ከስምንት ሰአት በላይ መስራት አይችልም፤ አሰሪው የእላት ደረጃውን ከተቀበለ ወይም በሳምንት ከአርባ ስምንት ሰአት በላይ ሳምንታዊ መመዘኛዎችን እና ትክክለኛ የስራ ሰአትን በረመዳን ወር ከወሰደ ሙስሊሞች በቀን ከስድስት ሰዓት በላይ፤ ወይም በሳምንት ሠላሳ ስድስት ሰዓት መቀነስ አለባቸው። (አንቀጽ 98)
- ለአንዳንድ የሰራተኞች ምድቦች ወይም በአንዳንድ ኢንዱስትሪዎች እና አደገኛ ወይም ጎጂ ስራዎች የስራ ሰአታት ወደ ዘጠኝ ሰአት ሊጨምር ይችላል። የተጠቀሱት የሰራተኞች፣ ኢንዱስትሪዎች እና የንግድ ድርጅቶች ምድቦች በሚኒስትሩ ውሳኔ ተለይተው ይታወቃሉ። (አንቀጽ 99)
- ትክክለኛው የስራ ሰአት ለጠባቂዎች እና የጽዳት ሰራተኞች = በቀን አስራ ሁለት ሰአት እና በረመዲን ወር ወደ አስር ሰአት ዝቅ ብሏል ሳምንታዊ የስራ ሰአት ከአርባ ስምንት ሰአት እንዳይበልጥ እና በረመዳን ወር ሰላሳ ስድስት ሰአት በሲቪል እና በኢንዱስትሪ ጥበቃ ውስጥ ከሚሠሩት በስተቀር።
- ተለይተው የታወቁት የእረፍት፣ የጸሎት እና የምግብ ወቅቶች በትክክለኛው የስራ ሰዓት ውስጥ አልተካተቱም። (አንቀጽ 102)

ሰራተኛው ማንኛውንም ጉዳት ካደረሰ

አሰሪው የሚከተሉትን ማድረግ ይችላል፡

- በየወሩ ከአምስት ቀናት ደሞዝ የማይበልጥ ከሆነ ከደመወዙ ላይ ቅናሽ።
- አሰሪው ሰራተኛው ሊሰበሰብበት የሚችል ሌላ ገንዘብ ካወጣ ከዛ በላይ በመጠየቅ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ቅሬታ የማቅረብ መብት አለው።
- የሁለቱም ወገኖች ቅሬታ በአስራ አምስት የስራ ቀናት ውስጥ መሆን አለበት፤ ይህ ካልሆነ ግን መብቱ ይሰረዛል፤ የቅሬታ ቀን የሚጀምረው ጉዳዩ ከታወቀበት ቀን አንሥቶ ለአሰሪውና ሠራተኛው ከደረሰበት ቀን አንሥቶ ነው። ቀጣሪ።

• (አንቀጽ 91)

በሚከተሉት ሁኔታዎች ካልሆነ በስተቀር ከሠራተኛው የጽሑፍ ፈቃድ ውጭ ልዩ መብቶችን ለማግኘት ከደመወዙ ምንም መጠን መቀነስ አይቻልም።

- ተቀናሹ ከደመወዙ %10 የማይበልጥ ከሆነ የአሠሪውን ብድር መመለስ።
- የማህበራዊ ኢንሹራንስ መዋጮ እና ማንኛውም በህጋዊ መንገድ የሚከፈል መዋጮ።
- የሰራተኛው መዋጮ ለኢንሸስትመንት ፈንድ፣ እና ለገንዘቡ የተበደሩ ብድሮች።
- ለሠራተኞች ወይም ለሌላ ጥቅማጥቅሞች በባለቤትነት ለመደዝ በማሰብ በአሠሪው ለሚሠራው ማንኛውም ፕሮጀክት ፕሪሚየም።
- በሠራተኛው ላይ ባደረጋቸው ጥሰቶች ምክንያት የተጣለበት ቅጣት፣ እንዲሁም ከደረሰበት ጉዳት የተቀነሰው ገንዘብ።
- ማንኛውንም የፍርድ ቤት ውሳኔ ለማስፈጸም እዳ መክፈል፣ ፍርዱ ሌሎች ዕዳዎችን እና ከዕዳው በፊት የሚከፈሉትን ወጪዎች ካላካተተ በስተቀር ለሠራተኛው ከሚከፈለው ደመወዝ ሩብ የማይበልጥ ከሆነ ወርሃዊ ተቀናሹ። . (አንቀጽ 92)

በሁሉም ጉዳዮች ላይ ይህ በመቶኛ መጨመር እንደሚቻል በሠራተኛ ፍርድ ቤቶች ካልተረጋገጠ ወይም ሠራተኛው የበለጠ የሚያስፈልገው መሆኑ ካልተረጋገጠ የተቀነሰው ገንዘብ መቶኛ ከሠራተኛው ደመወዝ ግማሽ በላይ እንዲደርስ ማድረግ አይፈቀድም። ከደመወዙ ውስጥ ከግማሹ በላይ እና በዚህ የመጨረሻ ሁኔታ ሰራተኛው ከደመወዙ ከሶስት አራተኛ በላይ አይሰጥም። (አንቀጽ 93)

የበዓላት እና የአጋጣሚዎች ዕረፍት



የኢድ አል ፊጥር ዕረፍት

4 ቀናት

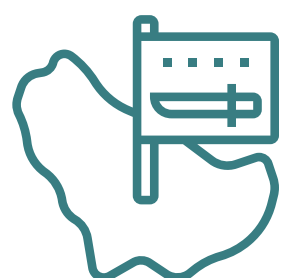
በኡሙ አል-ቁራ አቆጣጠር መሰረት በረመዲን 29ኛው ቀን ማግስት ይጀምራል



የኢድ አል አድሃ በዓል

4 ቀናት

በአረፋ ከቆመበት ቀን ጀምሮ



ብሔራዊ ቀን በዓል

አንድ ቀን

በኡሙ አል-ቁራ አቆጣጠር መሰረት በመዝያን ግንብ የመጀመሪያ ቀን ይጀምራል



የማህበሩ ቀን ዕረፍት

አንድ ቀን

በየአመቱ የካቲት 22 ቀን

ጽሑፎች: 112
(አንቀጽ 24 ላይ)

ቅጠሎች - ሰራተኛ

- የዓመት ዕረፍት ከሙሉ ክፍያ ጋር ከ 21 ቀናት ላላነሰ ጊዜ እና ከሠላሳ ቀን ያላነሰ ጊዜ ይጨምራል፤ አምስት ተከታታይ ዓመታትን በአሰራው አገልግሎት ካሳለፈ። (አንቀጽ 109)
- ሰራተኛው በተሰጠው አመት እረፍት መውሰድ አለበት, እና በእሱ ምትክ የገንዘብ አበል ሊተው አይችልም.
- ፈቃዱን ወይም ቀኖቹን በአሠራው ይሁንታ ለቀጣዩ ዓመት ለማራዘም መብት አለው። (አንቀጽ 110)
- ከመደሰት በፊት ሥራውን ከለቀቀ ለሚከፈለው የዕረፍት ቀናት ደመወዝ የማግኘት መብት አለው። (አንቀጽ 111)
- በሥራ ላይ ባወጣው መጠን የዓመቱን ክፍሎች የዕረፍት ክፍያ የማግኘት መብት አለው። (አንቀጽ 112)
- ማንኛውም ሰራተኛ በተጠቀሱት በዓላት እና አጋጣሚዎች በሙሉ ክፍያ የመልቀቅ መብት አለው። (አንቀጽ 116)
- ያለ ክፍያ ፈቃድ በአሰራው ፈቃድ ሊጠቀምበት ይችላል፤ እና ሁለቱም ወገኖች ካልተስማሙ በስተቀር የስራ ውል በእረፍት ጊዜ ውስጥ ከ20 ቀናት በላይ እንደታገደ ይቆጠራል። (አንቀጽ 118)
- ሰራተኛው በእረፍት ጊዜ፣ ለሌላ ቀጣሪ ላይሰራ ይችላል።
- ሰራተኛው አዲስ የተወለደ ልጅን በተመለከተ ለ 3 ቀናት ሙሉ ክፍያ ከፍሎ የመልቀቅ መብት አለው.
- የጋብቻ ፈቃዱን ለአምስት ቀናት የማግኘት መብት አለው.
- እንዲሁም የትዳር ዳደኛው በሞተበት ጊዜ ለአምስት ቀናት ያህል, ወይም ከእሱ ወደ ላይ ከሚወጡት ወይም ከዘሮቹ አንዱ. (አንቀጽ 113)
- ሰራተኛው - አሠራው ከትምህርት ተቋም ጋር ባለው ግንኙነት ከተስማማ ወይም በውስጡ ከመቀጠሉ በፊት - ላልተደጋገመ አመት ፈተናውን ለመቀመጥ ከሙሉ ክፍያ ጋር ፈቃድ የማግኘት መብት አለው, ተለይቶ የሚቆይበት ጊዜ በትክክለኛ ቁጥር ፈተና ነገር ግን ፈተናው ለተደጋገመ አመት ከሆነ, ሰራተኛው ለትክክለኛዎቹ የፈተና ቀናት ብዛት ያለክፍያ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው. ሰራተኛው ፈተናውን ያላደረገ መሆኑ ከተረጋገጠ ቀጣሪው ለዲሲፕሊን ተጠያቂ የመሆን መብቱ እንደተጠበቀ ሆኖ የእረፍት ደሞዙን ይሰረዛል።
- ሰራተኛው ከትምህርት ተቋም ጋር ያለውን ግንኙነት የአሠራውን ፈቃድ ካላገኘ ለትክክለኛው የፈተና ቀናት ብዛት ፈተናውን ለመሥራት ፈቃድ ማግኘት ይችላል. (አንቀጽ 115)

አሠራው ከላይ ለተጠቀሱት ጉዳዮች ደጋፊ ሰነዶችን የመጠየቅ መብት አለው።

ለስራ ለሚሰሩ ሴቶች የሚከፈል ፈቃድ

- የምትሰራ ሴት የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር ለ 10 ሳምንታት ሙሉ ክፍያ የማግኘት መብት አላት ፤ እንደወደደችው የምታከፋፍለው ፣ ከወሊድ ቀን ቢበዛ ከአራት ሳምንታት በፊት ጀምሮ ያላች እና አንድ ወር የማራዘም መብት አላት። መክፈል.
- የታመመ ልጅ ወይም ልዩ ፍላጎት ያለው ሰው ከወለደች እና ሁኔታው ከእሱ ጋር እንድትሄድ የሚያስገድድ ከሆነ ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ጀምሮ ሙሉ ክፍያ ያለው የአንድ ወር ፈቃድ የማግኘት መብት አላት እና መብት አላት ። ያለ ደመወዝ ለሌላ ወር የእረፍት ጊዜውን ለማስፋፋት. (አንቀጽ 151)
- ለሞት መቆያ ጊዜ (ኡዳህ) ከሙሉ ክፍያ ጋር የአራት ወር ከአስር ቀናት ፈቃድ የማግኘት መብት አላት እና እርጉዝ ሆኖ እስክትወልድ ድረስ ያለ ክፍያ የማራዘም መብት አላት።
- ሙስሊም ያልሆነች ሴት ባሏ የሞተባት ሴት ሙሉ ደሞዚን ለአስራ አምስት ቀናት የመተው መብት አላት። (አንቀጽ 160)

የህመም ጊዜ የስራ ዕረፍት ፍቃድ

- ሰራተኛው በመጀመሪያዎቹ (30) ቀናት ሙሉ ክፍያ እና ለቀጣዮቹ (60) ቀናት ከሶስት አራተኛ ደመወዝ ጋር እና በተመሳሳይ አመት ውስጥ ለሚቀጥሉት (30) ቀናት ያለ ክፍያ የህመም እረፍት የማግኘት መብት አለው። ቅጠሎቹ ቀጣይ ወይም የማያቋርጥ ናቸው, እና አመቱ ከመጀመሪያው የሕመም ፈቃድ ቀን ጀምሮ ይሰላል. (አንቀጽ 117)
- ሰራተኛው በስራው ምክንያት ጉዳት ደርሶበታል, ለጊዜው የአካል ጉዳተኛ ከሆነ, ለስልሳ ቀናት ያህል ከሙሉ ደመወዝ ጋር ተመጣጣኝ የገንዘብ ድጋፍ የማግኘት መብት አለው. ለህክምናው ጊዜ ከደመወዙ (%75) ጋር እኩል የሆነ የገንዘብ ግምት የማግኘት መብት የለውም.

የሕክምናው ጊዜ አንድ ዓመት ከሆነ ወይም ማገገሙ ወይም የጤና ሁኔታው መሥራት ካልቻለ በሕክምና ከተረጋገጠ ጉዳቱ እንደ አጠቃላይ የአካል ጉዳት ይቆጠራል እና የሥራውል ተለይቶ ይታወቃል. ጉዳት ካሳ ይከፈላል. አሠሪው በዚያ ዓመት ውስጥ ለተጎዱት የከፈለውን መልሶ የማግኘት መብት አይኖረውም. (አንቀጽ 137)

ቅጠሎች - ቀጣሪ

- አሠሪው የዓመታዊ የዕረፍት ጊዜዎችን በሥራ መስፈርቶች መሠረት መለየት ይችላል።
- ለሠራተኛው ከ 30 ቀናት ያላነሰ የዓመት ፈቃዱን ቀን ማሳወቅ። (አንቀጽ 109)
- አሠሪው የሥራ ሁኔታዎችን ካስፈለገ የመብቱን አመት ካለቀ በኋላ እና ከ 90 ቀናት በማይበልጥ ጊዜ ውስጥ የሥራ ፈቃድን ለሌላ ጊዜ ማስተላለፍ መብት አለው. (አንቀጽ 113)
- አሰሪው በወሊድ፣ በሞት ወይም በጋብቻ ጉዳዮች ላይ ደጋፊ ሰነዶችን የመጠየቅ መብት አለው። (አንቀጽ 115)
- አሠሪው ከሠራተኛው የመጠየቅ መብት አለው, የፈተና ደጋፊ ሰነዶች እና የፈተና ማረጋገጫ.
- አሠሪው ከተደነገገው በአንዱ የሥራ ፈቃድ ሠራተኛው ለሌላ አሰሪ መስራቱን ካረጋገጠ ለእረፍት ጊዜ የሚከፈለውን ደሞዝ ሊያሳጣው ወይም በዚህ የእረፍት ጊዜ የከፈለውን ገንዘብ ሊመልስ ይችላል። (አንቀጽ 118)

የሴት ሰራተኛ አስፈላጊ መብቶች እና አጠቃላይ ተግባራት



- አሰሪው ለሴት ሰራተኞች ለእረፍት የሚሆን መቀመጫ ሊሰጣቸው ይገባል። (አንቀጽ 158)
- ማንኛውም ቀጣሪ ሃምሳ ሴት ወይም ከዚያ በላይ የሚቀጥር፣ በቂ ሞግዚቶች ባሉበት ቦታ፣ ከስድስት አመት በታች የሆናቸውን የስራ ሴቶች ልጆችን ለመንከባከብ ከብቻ፣ አስር ልጆች ካሉ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ልጆችን ለመንከባከብ ተስማሚ ቦታ መስጠት አለበት።
- ሚኒስቴሩ በአንድ ከተማ ውስጥ አንድ መቶ ሴት ሰራተኞችን የሚቀጥር ቀጣሪ በራሱ ወይም በተመሳሳይ ከተማ ውስጥ ካሉ ሌሎች አሰሪዎች ጋር በሽርክና መዋላል ህጻናት እንዲቋቋም ሊጠይቅ ወይም ከነባር መዋላል ህጻናት ጋር ውል ህጻናቱን መንከባከብ ይችላል። ከስድስት አመት በታች የሆኑ ሴት ሰራተኞች፣ በሥራ ጊዜ በዚህ ጉዳይ ላይ ሚኒስቴሩ ይህንን ቤት የሚቆጣጠሩትን ውሎች እና ሁኔታዎችን ይለያል፣ እንዲሁም በዚህ አገልግሎት ተጠቃሚ ለሆኑ ሴት ሰራተኞች የሚጣሉትን ወጪዎች በመቶኛ ይለያል. (አንቀጽ 109)

እርግዝና እና መወለድ

- አሰሪው በእርግዝና እና በወሊድ ወቅት ለሰራተኛው አስፈላጊውን የህክምና አገልግሎት ማረጋገጥ አለበት። (አንቀጽ 153)
- አሠሪው አንዲት ሴት ሠራተኛ ነፍሰ ጡር ሆና ወይም በወሊድ ፈቃድ ላይ እያለች ከሥራ ማባረር ወይም ከሥራ መባረሯን ሊያስጠነቅቃት አይችልም ይህም በሽታው በተረጋገጠ የሕክምና ምስክር ወረቀት ከተረጋገጠ ከሁለቱም የሚመጣ የሕመም ጊዜን ይጨምራል እና ያለችበት ጊዜ በዓመት (ከአንድ መቶ ሰማንያ) ቀናት አይበልጥም ፣ ያለማቋረጥም ሆነ ያለማቋረጥ። (አንቀጽ 155)
- ሠራተኛዋ ሴት ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ወደ ሥራ ስትመለስ አራስ ልጇን ጡት ለማጥባት በማሰብ የወር አበባ ወይም የእረፍት ጊዜያትን የማግኘት መብት አላት በአጠቃላይ በቀን ከአንድ ሰዓት በላይ አይበልጥም. ለሁሉም ሰራተኞች የተሰጠው የእረፍት ጊዜ፣ እና ይህ ጊዜ ወይም ክፍለ ጊዜዎች ከትክክለኛው የስራ ሰዓት ውስጥ ይሰላሉ. ደሞዝ አይቀንስም።
- ሰራተኛ ሴት ከወሊድ በኋላ በነበሩት ስድስት ሳምንታት ውስጥ በማንኛውም መልኩ መቅጠር ክልክል ነው እና ያለ ክፍያ ለተጨማሪ ወር የእረፍት ጊዜውን የማስፋት መብት አላት ። (አንቀጽ 154)

    hrsd_sa

    hrsd_sa



    hrsd_sa