



سऊदी شرم كانون में महत्वपूर्ण अधिकारों और कर्तव्यों के लिए श्रम संस्कृति

(तीसरा संस्करण)

रोजगार समझौता श्रम और नियोक्ता का



रोजगार अनुबंध क्या है?

रोजगार अनुबंध एक नियोक्ता और एक कर्मचारी के बीच दर्ज किया गया अनुबंध है, और अंतिम एक को नियोक्ता के प्रबंधन के तहत या मजदूरी के खिलाफ उसकी देखरेख में काम करने के लिए स्वीकार किया जाता है। (अनुच्छेद 50)

- रोजगार अनुबंध दो संस्करणों में लिखा जाना चाहिए और प्रत्येक पक्ष अपनी प्रति बनाए रखता है।
- यह एक निश्चित अवधि (गैर-सऊदी के लिए) होनी चाहिए, अन्यथा वर्क परमिट अनुबंध की अवधि को सीमित नहीं करता है।
- अनुबंध को वैध माना जाता है, यहां तक कि लिखित भी नहीं है, और इस मामले में, कर्मचारी अकेले ही अनुबंध को साबित कर सकता है और सभी सबूतों के माध्यम से इसके उत्पन्न होने के अधिकार को साबित कर सकता है। कोई भी पक्ष किसी भी समय अनुबंध लिखने का अनुरोध कर सकता है। लेकिन सरकारी या सार्वजनिक संस्थानों के कर्मचारियों के संबंध में सक्षम विभाग द्वारा जारी नियुक्ति का निर्णय या आदेश अनुबंध माना जाएगा।

(अनुच्छेद 50)

रोजगार अनुबंध में शामिल हैं:

रोजगार अनुबंध मंत्रालय और अनुबंध के दोनों पक्षों द्वारा पहचाने गए रोजगार अनुबंध के एकीकृत रूप के अनुसार होना चाहिए, श्रम कानून और उसके नियमों के प्रावधानों और उसके कार्यान्वयन में जारी किए गए निर्णयों के विरोध के बिना अन्य लेख जोड़ सकते हैं। इसमें मुख्य रूप से निम्नलिखित जानकारी होती है: (अनुच्छेद 52)

- | | |
|---|----------------------------------|
| • नियोक्ता का नाम और स्थान | • कर्मचारी का नाम और राष्ट्रीयता |
| • उसकी पहचान साबित करने के लिए आवश्यक प्रक्रियाएं | • सहमत वेतन, लाभ और भत्ते |
| • निवास का पता | • कार्य का प्रकार और स्थान |
| • अनुबंध की अवधि (यदि अनुबंध एक निश्चित अवधि के लिए है) | • नियुक्ति तिथि |

मंत्रालय ने अपने निर्णयों के आधार पर, नियोक्ताओं द्वारा लागू किए जाने के लिए काम को व्यवस्थित करने के लिए एक प्रपत्र या नियमों के रूप जारी किए

इलेक्ट्रॉनिक रूप से रोजगार

अनुबंध को प्रमाणित करने का तंत्र

अनुबंधों के इलेक्ट्रॉनिक सत्यापन का उद्देश्य हितधारकों (नियोक्ता और कर्मचारी) के अधिकारों को बनाए रखना और एक ऐसा कार्य वातावरण प्रदान करना है जो कर्मचारी की स्थिरता में मदद करता है और उसकी उत्पादकता में वृद्धि करता है, इसके अलावा कानूनों और प्रावधानों के साथ सुविधाओं के अनुपालन की पुष्टि करता है। श्रम कानून, अनुबंध डेटा की वैधता सुनिश्चित करना और श्रम विवादों और मुद्दों को कम करना।



अनुबंध
सत्यापन के लिए
(क्यूआईडब्ल्यूए) के
टेम्पलेट का बारकोड

परिवीक्षाधीन अवधि

- यदि कर्मचारी परिवीक्षा अवधि के अंतर्गत है, तो उसे रोजगार अनुबंध में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाना चाहिए और स्पष्ट रूप से पहचाना जाना चाहिए, जबकि नब्बे दिनों से अधिक नहीं। कर्मचारी और नियोक्ता के बीच एक लिखित समझौते के माध्यम से, यह परिवीक्षा अवधि का विस्तार करेगा, जबकि नब्बे दिनों से अधिक नहीं और अल फितर, अर्धा और बीमार छुट्टियों की ईद को परिवीक्षा अवधि के भीतर नहीं माना जाएगा। दोनों पक्षों को इस अवधि के दौरान अनुबंध को समाप्त करने का अधिकार है, जब तक कि अनुबंध में उनमें से किसी एक को समाप्त करने का अधिकार देने वाला पाठ शामिल न हो। (अनुच्छेद 53)
- कर्मचारी को एक नियोक्ता के साथ एक से अधिक बार परिवीक्षा अवधि द्वारा शासित नहीं किया जा सकता है। इसके अपवाद के रूप में, अनुबंध के लिए दोनों पक्षों की लिखित सहमति से अन्य परिवीक्षाधीन अवधि द्वारा शासित होने की अनुमति है, बशर्ते कि:
 1. दूसरे पेशे में होना।
 2. या अन्य काम
 3. या नियोक्ता के साथ कर्मचारी के संबंध की समाप्ति के बाद से कम से कम छह महीने की अवधि बीत चुकी है।
- यदि अनुबंध परिवीक्षाधीन अवधि के दौरान समाप्त हो जाता है, तो न तो पक्ष मुआवजे का हकदार है, न ही कर्मचारी सेवा उपदान की समाप्ति का हकदार है। (अनुच्छेद 54)

रोजगार अनुबंध नवीनीकरण

- अनुबंध एक निर्दिष्ट अवधि के लिए समाप्त हो जाता है, और यदि दोनों पक्ष इसे लागू करना जारी रखते हैं, तो इसे अनिश्चित काल के लिए नवीनीकृत माना जाता है। (गैर-सऊदी के लिए श्रम कानून के अनुच्छेद (37) में निर्धारित शर्तों को ध्यान में रखते हुए)।
- यदि निश्चित अवधि के अनुबंध में ऐसी शर्त शामिल है जिसमें समान अवधि के लिए या किसी पहचान की गई अवधि के लिए इसके नवीनीकरण की आवश्यकता होती है, तो इसे सहमत अवधि के लिए नवीनीकृत किया जाएगा। यदि नवीनीकरण तीन बार बार-बार होता है, या नवीनीकरण अवधि के साथ मूल अनुबंध अवधि चार वर्ष है, जो भी कम हो, और दोनों पक्ष इसे लागू करना जारी रखते हैं; अनुबंध को अनिश्चितकालीन अनुबंध में बदल दिया गया था। (अनुच्छेद 55)

कर्मचारी के कर्तव्य

- प्रदर्शन और कार्य की दक्षता
- वरिष्ठों की आज्ञाकारिता
- नियमों और विनियमों का सम्मान करें
- नौकरी के रहस्यों का खुलासा न करना
- काम के घंटों का अनुपालन

(अनुच्छेद 65)

रोजगार अनुबंध पर सामान्य अधिकार

- कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सहमत कार्य के लिए अन्य विभिन्न कार्य नहीं सौंपा जाएगा, जब तक कि लिखित सहमति न हो, जब तक कि आपातकालीन परिस्थितियों के आधार पर आवश्यक मामलों में और वर्ष में तीस दिनों से अधिक की अवधि के लिए न हो। (अनुच्छेद 60)
- नियोक्ता, आपातकालीन परिस्थितियों की आवश्यकता के मामलों में और प्रति वर्ष तीस दिनों से अधिक की अवधि के लिए, कर्मचारी की सहमति के बिना, कर्मचारी को सहमत स्थान से अलग अन्य स्थान पर काम सौंप सकता है, हालांकि कर्मचारी को वहन करना होगा इस अवधि के दौरान कर्मचारी और उसके आवास को स्थानांतरित करने की लागत।
- नियोक्ता कर्मचारी को उसकी लिखित सहमति के बिना उसके मूल कार्यस्थल से दूसरे स्थान पर स्थानांतरित नहीं कर सकता है, जहां निवास परिवर्तन की आवश्यकता होती है। (अनुच्छेद 58)
- यदि अनुबंध किसी विशिष्ट कार्य के लिए है, तो यह सहमत कार्य के पूरा होने के साथ समाप्त हो जाता है। (अनुच्छेद 57)
- मासिक वेतन वाले कर्मचारी को दैनिक श्रेणी के श्रमिकों या साप्ताहिक वेतन श्रमिकों को या आंशिक रूप से या घंटे के हिसाब से स्थानांतरित नहीं किया जा सकता है, जब तक कि कर्मचारी इस अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा अर्जित अधिकारों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना लिखित में इसके लिए सहमत न हों। वह मासिक वेतन पर खर्च करता था। (अनुच्छेद 59)

अनुबंध रद्द

- अनिश्चितकालीन अनुबंध पर, यह अनुबंध के अनुसार एक अधिसूचना के अनुसार अनुबंध को समाप्त करने के दूसरे पक्ष को सूचित कर सकता है, हालांकि 60 दिनों से कम नहीं, यदि कर्मचारी को मासिक वेतन का भुगतान किया जाता है, और दूसरों को 30 दिनों से कम नहीं। (अनुच्छेद 75)
- यदि अधिसूचना नियोक्ता की ओर से है, तो नियोक्ता को अधिसूचना अवधि के दौरान प्रति सप्ताह पूरे दिन या सप्ताह के दौरान आठ घंटे अनुपस्थित रहने का अधिकार है, ताकि इस दिन या घंटों के लिए देय वेतन के साथ दूसरी नौकरी की तलाश की जा सके। अनुपस्थिति। कर्मचारी को अनुपस्थिति के दिन और घंटों की पहचान करने का अधिकार है, बशर्ते कि वह नियोक्ता को कम से कम अनुपस्थिति से पहले के दिन को सूचित करे। नियोक्ता उस अवधि की समाप्ति तक, उसकी निरंतर सेवा अवधि की गणना करते हुए, अधिसूचना अवधि के दौरान कर्मचारियों को काम से छूट दे सकता है, और नियोक्ता उत्पन्न प्रभावों के लिए उत्तरदायी होगा, विशेष रूप से अधिसूचना अवधि के लिए मजदूरी के लिए कर्मचारी का अधिकार।

(अनुच्छेद 78)

- कुछ मामलों में (श्रम कानून के अनुच्छेद (810) के आधार पर) कर्मचारी को अपने सभी वैधानिक अधिकारों को बरकरार रखते हुए बिना सूचना के काम छोड़ने का अधिकार है।
- नियोक्ता कर्मचारी को पारिश्रमिक दिए बिना, उसे सूचित किए या उसे मुआवजा दिए बिना अनुबंध को समाप्त नहीं कर सकता है; श्रम कानून के अनुच्छेद (80) में बताए गए मामलों को छोड़कर और बशर्ते कि, उसे बर्खास्तगी की अस्वीकृति के कारणों की पहचान करने का मौका दिया जाए।
- कानून के अनुच्छेद (117) में निर्धारित छुट्टी की निर्धारित अवधि से पहले बीमारी के कारण नियोक्ता कर्मचारी की सेवा समाप्त नहीं कर सकता है, और कर्मचारी को अपनी बीमार वार्षिक छुट्टी में शामिल होने का अनुरोध करने का अधिकार है।

(अनुच्छेद 82)

समाप्ति रोजगार अनुबंध पर अधिकार



यदि कर्मचारी ने अनुबंध समाप्त कर दिया है:

- कर्मचारी को अनुबंध को समाप्त करने से पहले नियोक्ता को सूचित करना चाहिए, यदि यह अनिश्चित अवधि के लिए है, तो कम से कम 60 दिनों की अवधि के साथ, यदि कर्मचारी को मासिक वेतन का भुगतान किया जाता है, और अन्य को कम से कम तीस दिन का भुगतान किया जाता है। (अनुच्छेद 75)
- यदि कर्मचारी नोटिस अवधि का पालन नहीं करता है, तो वह नियोक्ता को नोटिस अवधि के लिए भुगतान करेगा। (अनुच्छेद 76)
- नोटिस अवधि के दौरान नियोक्ता को कर्मचारी के वेतन के बराबर मुआवजा देना, अगर उसने अनिश्चितकालीन अनुबंध में नोटिस अवधि का पालन नहीं किया। (अनुच्छेद 77)
- यदि कर्मचारी अवैध कारण से अनुबंध समाप्त करता है, तो नियोक्ता को दो महीने की अवधि के लिए उसके वेतन से कम की राशि का मुआवजा देना।
- नियोक्ता कर्मचारी को सेवा के अंत में ग्रेच्युटी का भुगतान करता है, जिसकी गणना सेवा के वर्षों और कर्मचारी द्वारा प्राप्त अंतिम वेतन के आधार पर की जाती है। (अनुच्छेद 85)

यदि नियोक्ता ने अनुबंध समाप्त कर दिया है:

- यदि कर्मचारी को मासिक वेतन का भुगतान किया जाता है, और अन्य को कम से कम तीस दिन का भुगतान किया जाता है, तो नियोक्ता को अनुबंध को समाप्त करने से पहले कर्मचारी को सूचित करना चाहिए, यदि यह अनिश्चित काल के लिए है, तो कम से कम 60 दिनों की अवधि के लिए। (अनुच्छेद 75)
- कर्मचारी को नोटिस अवधि के दौरान उसके वेतन के बराबर राशि का मुआवजा देना, अगर वह अनिश्चितकालीन अनुबंध में नोटिस अवधि का पालन नहीं करता है। (अनुच्छेद 76)
- कर्मचारी को दो महीने के वेतन से कम की राशि का मुआवजा देना, यदि नियोक्ता किसी अवैध कारण से अनुबंध समाप्त करता है। (अनुच्छेद 77)
- कर्मचारी को नोटिस अवधि के दौरान सप्ताह में एक पूरा दिन या सप्ताह के दौरान आठ घंटे अनुपस्थित रहने की अनुमति दें। (अनुच्छेद 78)
- नियोक्ता कर्मचारी को सेवा के अंत में ग्रेच्युटी का भुगतान करता है, जिसकी गणना सेवा के वर्षों और कर्मचारी द्वारा प्राप्त अंतिम वेतन के आधार पर की जाती है। (अनुच्छेद 84)

सेवा ग्रेच्युटी का अंत क्या है?



यह संविदात्मक संबंध के अंत में नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को भुगतान की जाने वाली एक भौतिक राशि है और इसकी गणना कर्मचारी द्वारा प्राप्त अंतिम वेतन के आधार पर की जाती है।

सेवा ग्रेच्युटी की समाप्ति की गणना निम्नानुसार की जाती है:

व्यापार संबंध समाप्त होने पर समाप्त होता है

- आधा मासिक वेतन: पहले पांच वर्षों में से प्रत्येक के लिए।
- मासिक वेतन: पहले पांच वर्षों के बाद के प्रत्येक वर्ष के लिए।

(अनुच्छेद 84)

इस्तीफे पर

- उपदान का एक तिहाई: लगातार दो वर्षों से कम की सेवा के लिए
- उपदान का दो-तिहाई: लगातार कम से कम पांच वर्षों की सेवा के लिए
- पूर्ण पारिश्रमिक: दस वर्ष से अधिक की सेवा के लिए

(अनुच्छेद 85)

असाधारण मामले जो पूर्ण उपदान के पात्र हैं:

- जो कोई भी अपने नियंत्रण से परे एक अप्रत्याशित घटना के परिणामस्वरूप काम छोड़ देता है
- वह महिला कर्मचारी जिसने अपनी शादी की तारीख से 6 महीने के भीतर या जन्म देने की तारीख से तीन महीने के भीतर अनुबंध समाप्त कर दिया हो।

(अनुच्छेद 87)

जब रोजगार अनुबंध समाप्त हो जाता है

- यदि दोनों पक्ष समाप्ति के लिए सहमत हैं (कर्मचारी की लिखित सहमति प्रदान की गई है)
- यदि निर्दिष्ट अनुबंध में निर्धारित अवधि समाप्त हो जाती है।
- इस कानून के अनुच्छेद (75) के अनुसार, अनिश्चित अवधि के अनुबंधों में से किसी एक पक्ष की इच्छा के आधार पर।
- कर्मचारी सामाजिक बीमा कानून के प्रावधानों के अनुसार सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंच गया है, जब तक कि दोनों पक्ष इस उम्र के बाद काम करना जारी रखने के लिए सहमत न हों।
- अप्रत्याशित घटना।
- पूरी तरह से सुविधा बंद करना।
- उस गतिविधि की समाप्ति जहां कर्मचारी काम करता है, जब तक कि सहमति न हो।
- किसी अन्य कानून द्वारा प्रदान किया गया कोई अन्य मामला।

(अनुच्छेद 74)

मामले जबकि नियोक्ता कर्मचारी को ग्रेच्युटी या अधिसूचना या पारिश्रमिक के बिना अनुबंध समाप्त कर सकता है

- अगर कर्मचारी काम के दौरान या उसके कारण नियोक्ता, प्रभारी प्रबंधक, या उसके किसी वरिष्ठ या अधीनस्थ पर हमला करता है।
- यदि कर्मचारी ने कार्य अनुबंध से उत्पन्न अपने आवश्यक दायित्वों का पालन नहीं किया या लिखित में चेतावनी देने के बावजूद वैध आदेशों का पालन नहीं किया।
- यदि यह साबित हो जाता है कि कर्मचारी ने बुरे व्यवहार में लिप्त है, तो यह सम्मान और ईमानदारी का उल्लंघन करता है।
- यदि कर्मचारी नियोक्ता को एक महत्वपूर्ण नुकसान का कारण बनता है, बशर्ते कि नियोक्ता सक्षम अधिकारियों को दुर्घटना के बारे में जागरूक होने के चौबीस घंटे के भीतर सूचित करता है।
- अगर यह साबित हो जाता है कि कर्मचारी ने नौकरी पाने के लिए धोखाधड़ी का सहारा लिया।
- यदि कर्मचारी परिवीक्षा अवधि में है।
- यदि कर्मचारी एक संविदात्मक वर्ष या लगातार पन्द्रह दिनों के दौरान वैध कारण के बिना तीस दिनों से अधिक समय तक अनुपस्थित रहता है, बशर्ते कि बर्खास्तगी एक लिखित चेतावनी से पहले हो।
- यदि कर्मचारी ने अपने पद का अवैध रूप से उपयोग किया है।
- यदि कर्मचारी कर्मचारी काम के रहस्य।

(अनुच्छेद 80)

ऐसे मामले जिनमें कर्मचारी अपने सभी वैधानिक अधिकारों को बरकरार रखते हुए बिना किसी सूचना के काम छोड़ सकता है

- यदि नियोक्ता कर्मचारी के प्रति अपने दायित्वों को पूरा नहीं करता है।
- यदि नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि ने काम के नियमों और शर्तों के संबंध में अनुबंध के समय धोखा दिया है।
- यदि कर्मचारी को उसकी सहमति के बिना एक कार्य सौंपा जाता है जो मूल रूप से सहमत कार्य से भिन्न होता है।
- यदि नियोक्ता कर्मचारी के प्रति हिंसक हमला या अनैतिक व्यवहार करता है।
- यदि नियोक्ता कर्मचारी के साथ क्रूरता, अन्याय या अपमान का व्यवहार करता है।
- यदि कार्यस्थल में कोई गंभीर खतरा है जो कर्मचारी की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए खतरा है, और नियोक्ता ने उसकी जानकारी के बावजूद उचित कार्रवाई नहीं की है।
- यदि नियोक्ता कर्मचारी को भुगतान करने के लिए अनुचित व्यवहार करता है, तो इस शर्त पर कि वह स्पष्ट रूप से अनुबंध समाप्त करने वाला व्यक्ति है।

(अनुच्छेद 81)

नियोक्ता और कर्मचारी के बीच श्रम विवादों के मुकदमे

विवाद उत्पन्न होने की स्थिति में, नियोक्ता और कर्मचारी के बीच, हितधारक (WIDI) प्लेटफॉर्म का सहारा ले सकते हैं, जो मानव संसाधन और सामाजिक विकास मंत्रालय से संबद्ध एक इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफॉर्म है, हालांकि प्लेटफॉर्म एक सौहार्दपूर्ण निपटान सेवा प्रदान करता है, जो मामले पर विचार करने का पहला चरण है। नियोक्ता के लिए, श्रम अदालतों के समक्ष मामले पर विचार के दौरान, प्रक्रियाओं की शुरुआत से पहले रोजगार की वैध शर्तों को बदलने के लिए अनुमति नहीं है, एक ऐसे बदलाव में जो मामले में कर्मचारी की स्थिति को नुकसान पहुंचाएगा।



प्लेटफॉर्म वेबसाइट:

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

वेतन



- कर्मचारी का वेतन और उसे देय प्रत्येक राशि का भुगतान देश की आधिकारिक मुद्रा में किया जाएगा।
- नियोक्ता अपनी निर्धारित तिथियों पर बैंकों के माध्यम से मजदूरी का भुगतान करने के लिए बाध्य है।

मजदूरी के प्रकार

- **मासिक:** इसका भुगतान महीने में एक बार किया जाता है।
- **दैनिक:** इसका भुगतान सप्ताह में एक बार किया जाता है।
- **भाग द्वारा:** यदि दो सप्ताह से अधिक की अवधि की आवश्यकता होती है, तो कर्मचारी को हर सप्ताह एक भुगतान मिलता है जो कि पूर्ण भाग के समानुपाती होता है, और वह शेष वेतन कार्य वितरित करने के दूसरे सप्ताह के दौरान लेता है।

(अनुच्छेद 90)

काम करने के घंटे

- कर्मचारी वास्तव में प्रति दिन आठ घंटे से अधिक काम नहीं कर सकता है, यदि नियोक्ता दैनिक मानक को अपनाता है, या प्रति सप्ताह अड़तालीस घंटे से अधिक, यदि वह रमज़ान के महीने के दौरान साप्ताहिक मानदंड और वास्तविक कामकाजी घंटों को अपनाता है। मुसलमानों को प्रति दिन छह घंटे या प्रति सप्ताह छत्तीस घंटे से कम नहीं किया जाएगा। (अनुच्छेद 98)
- कुछ श्रेणियों के कर्मचारियों या कुछ उद्योगों और खतरनाक या हानिकारक काम के लिए काम के घंटे बढ़ाकर नौ घंटे किए जा सकते हैं। संदर्भित कर्मचारियों, उद्योगों और व्यवसायों की श्रेणियों की पहचान मंत्री के एक निर्णय द्वारा की जाती है। (अनुच्छेद 99)
- गार्ड और सफाईकर्मियों के लिए वास्तविक काम के घंटे = दिन में बारह घंटे और रमज़ान के महीने के दौरान दस घंटे तक कम हो जाते हैं, ताकि मुसलमानों के लिए साप्ताहिक काम के घंटे अड़तालीस घंटे और रमज़ान के महीने के दौरान छत्तीस घंटे से अधिक न हों।, उन लोगों के अपवाद के साथ जो सिविल और औद्योगिक सुरक्षा गार्डों में काम करते हैं।
- आराम, प्रार्थना और भोजन के लिए निर्धारित अवधियों को वास्तविक कार्य घंटों में शामिल नहीं किया जाता है। (अनुच्छेद 102)

यदि कर्मचारी को कोई नुकसान होता है

नियोक्ता यह कर सकता है:

- उसके वेतन से कटौती, बशर्ते कि यह प्रत्येक माह में पांच दिनों के वेतन से अधिक न हो।
- नियोक्ता को आवश्यकता पड़ने पर शिकायत दर्ज करने का अधिकार है, इससे अधिक का अनुरोध करके यदि कर्मचारी अन्य धन का भुगतान करता है जिससे उसे एकत्र किया जा सकता है।
- किसी भी पक्ष की शिकायत पंद्रह व्यावसायिक दिनों के भीतर होगी, अन्यथा उसका अधिकार जब्त कर लिया जाएगा, और शिकायत की तारीख नियोक्ता के लिए घटना की खोज की तारीख से और कार्यकर्ता के लिए उसकी तारीख से शुरू होगी। नियोक्ता।

(अनुच्छेद 91)

निम्नलिखित मामलों को छोड़कर, उसकी लिखित सहमति के बिना विशेष अधिकारों के लिए कर्मचारी के वेतन से कोई राशि नहीं काटी जा सकती है:

- नियोक्ता के ऋणों की वापसी, बशर्ते कि कटौती मजदूरी के %10 से अधिक न हो।
- सामाजिक बीमा योगदान और कोई कानूनी रूप से देय योगदान।
- निवेश कोष में कर्मचारी का योगदान, और कोष को बकाया ऋण।
- कर्मचारियों या किसी अन्य लाभ के लिए मालिक के इरादे से घर बनाने के लिए नियोक्ता द्वारा किसी भी परियोजना के लिए प्रीमियम।
- कर्मचारी पर उसके द्वारा किए गए उल्लंघनों के कारण लगाया गया जुर्माना, साथ ही उसके कारण हुए नुकसान से कटौती की गई राशि।
- किसी भी न्यायालय के फैसले को लागू करने के लिए ऋण का भुगतान करना, बशर्ते कि उसके बदले में मासिक कटौती कर्मचारी को देय वेतन के एक चौथाई से अधिक न हो, जब तक कि निर्णय में अन्य ऋण और ऋण से पहले भुगतान किए गए खर्च शामिल न हों।

(अनुच्छेद 92)

सभी मामलों में, कटौती की गई राशि के प्रतिशत के लिए कर्मचारी के आधे वेतन से अधिक की अनुमति नहीं है, जब तक कि श्रम अदालतों द्वारा यह साबित नहीं किया जाता है कि इस प्रतिशत को बढ़ाना संभव है, या यह साबित होता है कि कर्मचारी को और अधिक की आवश्यकता है अपने वेतन के आधे से अधिक, और इस अंतिम मामले में कर्मचारी को उसके वेतन के तीन चौथाई से अधिक नहीं दिया जाता है, जो भी हो।

(अनुच्छेद 93)

पर्वों और अवसरों की छुट्टी



ईद अल फितर

4 दिन

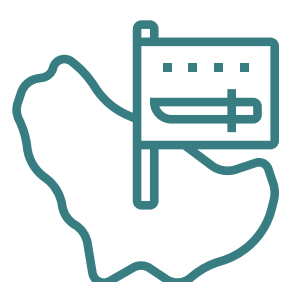
यह उम्म अल-कुरा कैलेंडर के अनुसार रमज़ान के 29वें दिन के अगले दिन से शुरू होता है



ईद अल-अधा की छुट्टी

4 दिन

अराफाही में खड़े होने के दिन से शुरू



राष्ट्रीय दिवस की छुट्टी

एक दिन के लिए

यह उम्म अल-कुरा कैलेंडर के अनुसार मेज़ियन टॉवर के पहले दिन से शुरू होता है



संघ दिवस की छुट्टी

एक दिन के लिए

हर साल 22 फरवरी को

लेख: 112
(विनियम 24 में अनुच्छेद)

पते - कर्मचारी

- कम से कम 21 दिनों की अवधि के लिए पूरे वेतन के साथ वार्षिक छुट्टी, और यदि वह नियोक्ता की सेवा में लगातार पांच साल बिताता है, तो यह कम से कम तीस दिनों की अवधि तक बढ़ जाती है।
- कर्मचारी को अपनी पात्रता के वर्ष में अपनी छुट्टी लेनी चाहिए, और वह इसे माफ नहीं कर सकता है या इसके बदले नकद भत्ता प्राप्त नहीं कर सकता है। (अनुच्छेद 109)
- उसे नियोक्ता के अनुमोदन से अपनी छुट्टी या उसके दिनों को अगले वर्ष के लिए स्थगित करने का अधिकार है।
- वह देय अवकाश के दिनों के लिए मजदूरी प्राप्त करने का हकदार है, अगर वह इसका आनंद लेने से पहले काम छोड़ देता है। (अनुच्छेद 110)
- वह काम पर खर्च किए गए खर्च के अनुपात में वर्ष के कुछ हिस्सों के लिए छुट्टी मजदूरी का हकदार है। (अनुच्छेद 111)
- प्रत्येक कर्मचारी को निर्दिष्ट छुट्टियों और अवसरों पर पूरे वेतन के साथ छुट्टी लेने का अधिकार है। (अनुच्छेद 112)
- वह नियोक्ता की सहमति से बिना वेतन के छुट्टी का आनंद ले सकता है, और रोजगार अनुबंध को छुट्टी की अवधि के दौरान निलंबित माना जाता है, यदि यह 20 दिनों से अधिक है, जब तक कि दोनों पक्ष अन्यथा सहमत न हों। (अनुच्छेद 116)
- छुट्टी की अवधि के दौरान कर्मचारी, किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम नहीं कर सकता है। (अनुच्छेद 118)
- नवजात शिशु के मामले में कर्मचारी को 3 दिनों की अवधि के लिए पूरे वेतन के साथ छुट्टी का अधिकार है।
- उसे अपनी शादी के पांच दिन की छुट्टी का अधिकार है।
- साथ ही अपने जीवनसाथी या अपने किसी वंशज या वंशज की मृत्यु होने की स्थिति में भी पांच दिन। (अनुच्छेद 113)
- कर्मचारी - यदि नियोक्ता किसी शैक्षणिक संस्थान के साथ उसकी संबद्धता के लिए सहमत है या इसमें जारी रखने से पहले - एक गैर-दोहराए गए वर्ष के लिए परीक्षा में बैठने के लिए पूर्ण वेतन के साथ छुट्टी का अधिकार है, वास्तविक संख्या द्वारा पहचानी गई अवधि परीक्षा। लेकिन अगर परीक्षा दोहराने वाले वर्ष के लिए है, तो कर्मचारी को वास्तविक परीक्षा दिनों की संख्या के लिए अवैतनिक अवकाश का अधिकार है। कर्मचारी को छुट्टी वेतन से वंचित कर दिया जाएगा, अगर यह साबित हो जाता है कि उसने परीक्षा नहीं दी है, अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए नियोक्ता के अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना। (अनुच्छेद 115)
- यदि कर्मचारी किसी शैक्षणिक संस्थान के साथ अपनी संबद्धता के लिए नियोक्ता की स्वीकृति प्राप्त नहीं करता है, तो वह वास्तविक परीक्षा दिनों की संख्या के लिए परीक्षा करने के लिए छुट्टी प्राप्त कर सकता है।

नियोक्ता को उपर्युक्त मामलों के लिए सहायक दस्तावेजों का अनुरोध करने का अधिकार है

कामकाजी महिलाओं को देय अवकाश

- एक कामकाजी महिला को 10 सप्ताह की अवधि के लिए पूरे वेतन के साथ मातृत्व अवकाश का अधिकार है, जिसे वह अपनी पसंद के अनुसार वितरित करती है, जो प्रसव की तारीख से अधिकतम चार सप्ताह पहले शुरू होती है और उसे बिना एक महीने का विस्तार करने का अधिकार है। भुगतान करना।
- यदि उसने किसी बीमार बच्चे या विशेष आवश्यकता वाले व्यक्ति को जन्म दिया है, और जिसकी स्थिति में उसके साथ जाने की आवश्यकता है, तो वह मातृत्व अवकाश के बाद शुरू होने वाले पूरे वेतन के साथ एक महीने की छुट्टी की हकदार है, और उसे अधिकार है बिना वेतन के एक और महीने के लिए अपनी छुट्टी का विस्तार करने के लिए। (अनुच्छेद 151)
- उसे पूरे वेतन के साथ मृत्यु प्रतीक्षा अवधि (उड़ा) के लिए चार महीने और दस दिनों की छुट्टी का अधिकार है और अगर वह गर्भवती है तो उसे बिना वेतन के इस छुट्टी को बढ़ाने का अधिकार है, जब तक कि वह जन्म नहीं देती।
- एक गैर-मुस्लिम कामकाजी महिला जिसके पति की मृत्यु हो जाती है, उसे पंद्रह दिनों की अवधि के लिए पूरे वेतन के साथ छोड़ने का अधिकार है। (अनुच्छेद 160)

बीमारी के लिए अवकाश

- कर्मचारी पहले (30) दिनों के लिए पूरे वेतन के साथ बीमार छुट्टी का हकदार है और अगले (60) दिनों के लिए वेतन के तीन-चौथाई और उसी वर्ष के दौरान अगले (30) दिनों के लिए बिना वेतन के, चाहे ये पत्तियां निरंतर या रुक-रुक कर होती हैं, और वर्ष की गणना पहली बीमार छुट्टी की तारीख से की जाती है। (अनुच्छेद 117)
- कर्मचारी अपने काम के कारण घायल हो गया है, अगर वह अस्थायी रूप से अक्षम है, तो उसे साठ दिनों की अवधि के लिए अपने पूरे वेतन के बराबर वित्तीय सहायता का अधिकार है। वह अपने इलाज की अवधि के लिए अपने वेतन के (%75) के बराबर वित्तीय प्रतिफल का हकदार नहीं है।

यदि उपचार की अवधि एक वर्ष तक पहुँच जाती है, या यदि यह चिकित्सकीय रूप से पहचाना जाता है कि उसकी वसूली, या उसकी स्वास्थ्य स्थिति उसे काम करने में सक्षम नहीं बनाती है, तो चोट को पूर्ण विकलांगता माना जाएगा, और कार्य अनुबंध की पहचान की जाएगी और चोट की भरपाई की जाएगी। नियोक्ता को उस वर्ष के दौरान घायलों को भुगतान की गई राशि की वसूली का अधिकार नहीं होगा।

(अनुच्छेद 137)

पत्ते - नियोक्ता

- नियोक्ता काम की आवश्यकताओं के अनुसार वार्षिक छुट्टियों की तारीखों की पहचान कर सकता है।
- कर्मचारी को उसकी वार्षिक छुट्टी की तारीख के बारे में सूचित करना, कम से कम 30 दिन। (अनुच्छेद 109)
- नियोक्ता के पास अपनी पात्रता के वर्ष के अंत के बाद काम की छुट्टी को स्थगित करने का अधिकार है यदि काम की स्थिति की आवश्यकता है, और 90 दिनों से अधिक की अवधि के लिए नहीं। (अनुच्छेद 110)
- नियोक्ता को प्रसव, मृत्यु या विवाह के मामलों में सहायक दस्तावेजों का अनुरोध करने का अधिकार है। (अनुच्छेद 113)
- नियोक्ता को कर्मचारी से परीक्षा के सहायक दस्तावेजों और परीक्षा होने के प्रमाण का अनुरोध करने का अधिकार है। (अनुच्छेद 115)
- यदि नियोक्ता यह साबित कर देता है कि कर्मचारी ने निर्धारित छुट्टियों में से एक के दौरान किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम किया है, तो वह उसे छुट्टी की अवधि के लिए मजदूरी से वंचित कर सकता है, या इस छुट्टी के दौरान भुगतान वापस कर सकता है।

(अनुच्छेद 118)

महिला कर्मचारी के महत्वपूर्ण अधिकार और सामान्य कर्तव्य



- नियोक्ता को महिला कर्मचारियों को उनके आराम के लिए सीटें उपलब्ध करानी चाहिए। (अनुच्छेद 158)
- प्रत्येक नियोक्ता, जो पचास या अधिक महिला कर्मचारियों को नियुक्त करता है, को छह वर्ष से कम उम्र की कामकाजी महिलाओं के बच्चों की देखभाल करने के लिए एक उपयुक्त स्थान प्रदान करना चाहिए, जहां दस या अधिक बच्चे हों।
- मंत्री एक शहर में एक सौ या अधिक महिला कर्मचारियों को रोजगार देने वाले नियोक्ता से अपने दम पर या उसी शहर में अन्य नियोक्ताओं के साथ साझेदारी में एक नर्सरी स्थापित करने या बच्चों की देखभाल के लिए मौजूदा नर्सरी के साथ अनुबंध करने की मांग कर सकते हैं। छह वर्ष से कम आयु की महिला कर्मचारियों की कार्य अवधि के दौरान। इस मामले में, मंत्री इस घर को विनियमित करने वाले नियमों और शर्तों की पहचान करते हैं, और उन लागतों के प्रतिशत की भी पहचान करते हैं जो इस सेवा से लाभान्वित होने वाली महिला कर्मचारियों पर लगाई जाती हैं। (अनुच्छेद 109)

नियोक्ता को गर्भावस्था और प्रसव की अवधि के दौरान कर्मचारी के लिए आवश्यक चिकित्सा देखभाल सुनिश्चित करनी चाहिए।

- नियोक्ता किसी महिला कर्मचारी को बर्खास्त नहीं कर सकता है या उसे गर्भवती होने या मातृत्व अवकाश पर बर्खास्तगी की चेतावनी नहीं दे सकता है, और इसमें उनमें से किसी के कारण होने वाली बीमारी की अवधि शामिल है, बशर्ते कि बीमारी एक अनुमोदित चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा सिद्ध हो, और उसकी अनुपस्थिति की अवधि प्रति वर्ष (एक सौ अस्सी) दिनों से अधिक नहीं है, चाहे वह निरंतर हो या रुक-रुक कर। (अनुच्छेद 155)
- कामकाजी महिला, जब वह मातृत्व अवकाश के बाद काम पर लौटती है, तो उसे अपने नवजात शिशु को स्तनपान कराने के इरादे से एक अवधि या आराम की अवधि का आनंद लेने का अधिकार होता है, जिसका कुल योग प्रति दिन एक घंटे से अधिक नहीं होता है, इसके अलावा सभी श्रमिकों को दी गई शेष अवधि, और इस अवधि या अवधि की गणना वास्तविक कार्य घंटों से की जाएगी। यह मजदूरी में कमी नहीं करता है।
- प्रसव के बाद के छह सप्ताह के दौरान किसी भी तरह से कामकाजी महिला को काम पर रखना प्रतिबंधित है, और उसे बिना वेतन के एक अतिरिक्त महीने के लिए छुट्टी बढ़ाने का अधिकार है। (अनुच्छेद 154)

    hrsd_sa

    hrsd_sa



    hrsd_sa