



سৌদি শ্রম আইনে গুরুত্বপূর্ণ অধিকার ও কর্তব্যের জন্য শ্রম সংস্কৃতি (তৃতীয় সংস্করণ)

চাকরির চুক্তিপত্র শ্রম এবং নিয়োগকর্তার



কর্মসংস্থান চুক্তি কি?

কর্মসংস্থান চুক্তি হল একজন নিয়োগকর্তা এবং একজন কর্মচারীর মধ্যে প্রবেশ করা একটি চুক্তি, এবং শেষটি সেই অনুযায়ী নিয়োগকর্তার ব্যবস্থাপনায় বা তার তত্ত্বাবধানে মজুরির বিপরীতে কাজ করার জন্য স্বীকার করা হয়।

(অনুচ্ছেদ 50)

- কর্মসংস্থান চুক্তি দুটি সংস্করণে লেখা উচিত এবং প্রতিটি পক্ষ তার অনুলিপি বজায় রাখতে হবে।
- এটি একটি নির্দিষ্ট সময়কাল হওয়া উচিত (অ-সৌদির জন্য), অন্যথায় ওয়ার্ক পারমিট চুক্তির সময়সীমাকে সীমাবদ্ধ করে না।
- চুক্তিটি বৈধ বলে বিবেচিত হয়, এমনকি লিখিতও নয়, এবং এই ক্ষেত্রে, কর্মচারী একাই সমস্ত প্রমাণ উপায়ে চুক্তি এবং এর উত্থাপিত অধিকারগুলি প্রমাণ করতে পারে। উভয় পক্ষ যে কোনো সময় চুক্তি লিখতে অনুরোধ করতে পারে। কিন্তু সরকারি বা সরকারি প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে উপযুক্ত বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত নিয়োগের সিদ্ধান্ত বা আদেশ চুক্তি হিসেবে বিবেচিত হবে।

(অনুচ্ছেদ 51)

কর্মসংস্থান চুক্তিতে রয়েছে:

কর্মসংস্থান চুক্তিটি অবশ্যই মন্ত্রণালয় এবং চুক্তির উভয় পক্ষ দ্বারা চিহ্নিত কর্মসংস্থান চুক্তির একীভূত ফর্মের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে হবে, শ্রম আইন এবং এর প্রবিধানের বিধানগুলির সাথে বিরোধ ছাড়াই অন্যান্য নিবন্ধগুলি যোগ করতে পারে এবং এর বাস্তবায়নে জারি করা সিদ্ধান্তগুলি যোগ করতে পারে। এটিতে প্রধানত নিম্নলিখিত তথ্য রয়েছে: (অনুচ্ছেদ 52)

- | | |
|--|--------------------------------|
| • নিয়োগকর্তার নাম এবং স্থান | • কর্মচারীর নাম এবং জাতীয়তা |
| • তার পরিচয় প্রমাণের প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া | • সম্মত মজুরি, সুবিধা এবং ভাতা |
| • বসবাসের ঠিকানা | • কাজের ধরন এবং স্থান |
| • চুক্তির মেয়াদ (যদি চুক্তিটি একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য হয়) | • নিয়োগের তারিখ |

মন্ত্রণালয় তার সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে নিয়োগকর্তাদের দ্বারা প্রয়োগ করার জন্য কাজ সংগঠিত করার জন্য প্রবিধানের একটি ফর্ম বা ফর্ম জারি করেছে

কর্মসংস্থান চুক্তি ইলেকট্রনিকভাবে প্রত্যয়ন করার প্রক্রিয়া

চুক্তির বৈদ্যুতিন প্রত্যয়নের লক্ষ্য স্টেকহোল্ডারদের (নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী) অধিকার বজায় রাখা এবং একটি কাজের পরিবেশ প্রদান করা যা কর্মচারীর স্থিতিশীলতা এবং তার উত্পাদনশীলতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করে, আইন ও বিধানগুলির সাথে সুবিধার সম্মতি যাচাই করার পাশাপাশি শ্রম আইন, চুক্তি তথ্যের বৈধতা নিশ্চিত করা এবং শ্রম বিরোধ এবং সমস্যাগুলি হ্রাস করা।



চুক্তির প্রত্যয়নের
জন্য (QIWA)
এর টেমপ্লেটের
বারকোড

প্রবেশনারি সময়কাল

- যদি কর্মচারী একটি প্রবেশনারি সময়ের অধীনে থাকে, তবে এটি নিয়োগ চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা উচিত এবং স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করা উচিত, যেখানে নব্বই দিনের বেশি নয়। কর্মচারী এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে একটি লিখিত চুক্তির মাধ্যমে, এটি প্রবেশনারি সময়কালকে প্রসারিত করবে, যখন নব্বই দিনের বেশি হবে না এবং আল ফিতর, আধা এবং অসুস্থ পাতার ঈদ, প্রবেশনারি সময়ের মধ্যে গণনা করা হবে না। উভয় পক্ষেরই এই সময়ের মধ্যে চুক্তিটি শেষ করার অধিকার রয়েছে, যদি না চুক্তিতে একটি পাঠ্য অন্তর্ভুক্ত থাকে যা তাদের একটিকে বাতিল করার অধিকার দেয়। (অনুচ্ছেদ 53)
- কর্মচারী একজন নিয়োগকর্তার সাথে একাধিকবার প্রবেশনারি সময় দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হতে পারে না। এর ব্যতিক্রম হিসাবে, অন্যান্য প্রবেশনারি সময়কাল দ্বারা নিয়ন্ত্রিত চুক্তিতে উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতি সহ এটি অনুমোদিত, শর্ত থাকে যে:
 - অন্য পেশায় থাকা।
 - বা অন্য কাজ
 - অথবা নিয়োগকর্তার সাথে কর্মচারীর সম্পর্ক শেষ হওয়ার পর থেকে ছয় মাসের কম সময় অতিবাহিত হয়েছে।
- যদি প্রবেশনারি সময়ের মধ্যে চুক্তির মেয়াদ শেষ হয়ে যায়, তবে কোন পক্ষই ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী নয়, বা কর্মচারী পরিষেবা গ্রাচুইটি শেষ করার অধিকারী নয়। (অনুচ্ছেদ 54)

কর্মসংস্থান চুক্তি নবায়ন

- চুক্তির মেয়াদ একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য শেষ হয়ে যায়, এবং যদি উভয় পক্ষই এটি বাস্তবায়ন করতে থাকে, তাহলে এটি একটি অনির্দিষ্ট সময়ের জন্য পুনর্নবীকরণ বলে বিবেচিত হয়। (অ-সৌদিদের জন্য শ্রম আইনের ধারা (37) এর শর্তাবলী বিবেচনা করে)।
- যদি নির্দিষ্ট মেয়াদের চুক্তিতে এমন একটি শর্ত অন্তর্ভুক্ত থাকে যা একই সময়ের জন্য বা একটি চিহ্নিত সময়ের জন্য এটির পুনর্নবীকরণের প্রয়োজন হয়, তাহলে এটি সম্মত সময়ের জন্য পুনর্নবীকরণ করা হবে। যদি পুনর্নবীকরণ ঘন ঘন তিনবার হয়, বা পুনর্নবীকরণ সময়ের সাথে মূল চুক্তির মেয়াদ চার বছর, যেটি কম হয়, এবং উভয় পক্ষই তা বাস্তবায়ন করতে থাকে; চুক্তিটি একটি অনির্দিষ্ট চুক্তিতে রূপান্তরিত হয়েছিল।

(অনুচ্ছেদ 55)

কর্মচারীর দায়িত্ব

- কর্মক্ষমতা এবং কাজের দক্ষতা
- ঊর্ধ্বতনদের আনুগত্য
- নিয়ম-কানুন মেনে চলুন
- চাকরির গোপনীয়তা প্রকাশ না করা
- কাজের সময় সম্মতি

(অনুচ্ছেদ 65)

কর্মসংস্থান চুক্তিতে সাধারণ অধিকার

- কর্মচারীকে সম্মত কাজের জন্য অপরিহার্যভাবে অন্য ভিন্ন কাজে নিযুক্ত করা হবে না, লিখিত সম্মতি ব্যতীত, জরুরী পরিস্থিতির উপর ভিত্তি করে প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে এবং বছরে ত্রিশ দিনের বেশি না হলে। (অনুচ্ছেদ 60)
- নিয়োগকর্তা, জরুরী পরিস্থিতিতে প্রয়োজনে এবং বছরে ত্রিশ দিনের বেশি না হলে, কর্মচারীর সম্মতি ব্যতীত, সম্মত স্থানের চেয়ে ভিন্ন জায়গায় কর্মচারীকে কাজ বরাদ্দ করতে পারেন, তবে কর্মচারী বহন করবে এই সময়ের মধ্যে কর্মচারী স্থানান্তর খরচ, এবং তার বাসস্থান।
- নিয়োগকর্তা তার লিখিত সম্মতি ছাড়া কর্মচারীকে তার আসল কাজের জায়গা থেকে অন্য জায়গায় স্থানান্তর করতে পারবেন না যেখানে বাসস্থান পরিবর্তন প্রয়োজন। (অনুচ্ছেদ 58)
- যদি চুক্তিটি একটি নির্দিষ্ট কাজের জন্য হয়, তবে এটি সম্মত কাজ শেষ হওয়ার সাথে সাথে মেয়াদ শেষ হয়ে যায়। (অনুচ্ছেদ 57)
- মাসিক মজুরি সহ কর্মচারীকে দৈনিক শ্রেণীতে বা সাপ্তাহিক মজুরি কর্মীদের বা আংশিক বা ঘন্টায় স্থানান্তর করা যাবে না, যদি না কর্মচারীরা এই সময়কালে কর্মচারীর অর্জিত অধিকারের প্রতি বিরূপতা না করে লিখিতভাবে এতে সম্মত হন। তিনি মাসিক মজুরিতে ব্যয় করেন। (অনুচ্ছেদ

59)

চুক্তি অবসান

- অনির্দিষ্ট চুক্তিতে, এটি চুক্তি অনুযায়ী একটি বিজ্ঞপ্তি অনুসারে চুক্তির সমাপ্তির অন্য পক্ষকে অবহিত করতে পারে, তবে 60 দিনের কম নয়, যদি কর্মচারী মজুরি মাসিক দেওয়া হয়, এবং অন্যদের 30 দিনের কম নয়। (অনুচ্ছেদ 75)
- যদি বিজ্ঞপ্তিটি নিয়োগকর্তার কাছ থেকে হয়, তাহলে নিয়োগকর্তার এই দিন বা ঘন্টার জন্য প্রদেয় মজুরি সহ অন্য চাকরি খোঁজার জন্য প্রতি সপ্তাহে একটি পূর্ণ দিন বা সপ্তাহে আট ঘন্টা অনুপস্থিত থাকার অধিকার রয়েছে অনুপস্থিতি কর্মচারীর অনুপস্থিতির দিন এবং ঘন্টা চিহ্নিত করার অধিকার রয়েছে, তবে শর্ত থাকে যে তিনি অনুপস্থিতির আগের দিনে নিয়োগকর্তাকে অবহিত করেন। নিয়োগকর্তা বিজ্ঞপ্তির সময়কালে কর্মচারীদের কাজ থেকে অব্যাহতি দিতে পারেন, সেই সময়কালের মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত তার অবিচ্ছিন্ন পরিষেবার সময়কাল গণনা করার সময়, এবং নিয়োগকর্তা উদ্ভূত প্রভাবগুলির জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন, বিশেষ করে বিজ্ঞপ্তির সময়কালের জন্য মজুরির জন্য কর্মচারীর এনটাইটেলমেন্ট। (অনুচ্ছেদ 78)
- কর্মচারীর কিছু নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে (শ্রম আইনের ধারা (810) এর ভিত্তিতে) তার সমস্ত বিধিবদ্ধ অধিকার বজায় রেখে বিজ্ঞপ্তি ছাড়াই কাজ ছেড়ে যাওয়ার অধিকার রয়েছে।
- নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে পারিশ্রমিক না দিয়ে, তাকে অবহিত না করে বা তাকে ক্ষতিপূরণ না দিয়ে চুক্তিটি বাতিল করতে পারে না; শ্রম আইনের (80) অনুচ্ছেদে ব্যাখ্যা করা মামলাগুলি ছাড়া এবং যে শর্ত রয়েছে, তাকে তার অবসানের প্রত্যাখ্যানের কারণগুলি চিহ্নিত করার একটি সুযোগ দেওয়া হয়েছে।
- আইনের (117) অনুচ্ছেদে নির্ধারিত ছুটির চিহ্নিত সময়ের আগে অসুস্থতার কারণে নিয়োগকর্তা কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করতে পারবেন না এবং কর্মচারীর তার অসুস্থ বার্ষিক ছুটিতে যোগদানের অনুরোধ করার অধিকার রয়েছে। (অনুচ্ছেদ 82)

মেয়াদ শেষ কর্মসংস্থান চুক্তির অধিকার



যদি কর্মচারী চুক্তিটি বাতিল করে:

- কর্মচারীকে চুক্তিটি শেষ করার আগে নিয়োগকর্তাকে অবহিত করা উচিত, যদি এটি একটি অনির্দিষ্ট সময়ের জন্য হয়, যার মেয়াদ 60 দিনের কম না হয়, যদি কর্মচারীর মজুরি মাসিক দেওয়া হয় এবং অন্যদের ত্রিশ দিনের কম না হয়। (অনুচ্ছেদ 75)
- যদি কর্মচারী নোটিশের সময়কাল পালন না করেন, তাহলে তিনি নিয়োগকর্তাকে নোটিশের সময়কালের জন্য অর্থ প্রদান করবেন। (অনুচ্ছেদ 76)
- নোটিশের সময়কালে নিয়োগকর্তাকে কর্মচারীর মজুরির সমান পরিমাণে ক্ষতিপূরণ দেওয়া, যদি তিনি অনির্দিষ্ট চুক্তিতে নোটিশের সময়কাল মেনে না চলেন। (অনুচ্ছেদ 77)
- নিয়োগকর্তাকে দুই মাসের জন্য তার মজুরির চেয়ে কম নয় এমন পরিমাণ ক্ষতিপূরণ দেওয়া, যদি কর্মচারী একটি বেআইনি কারণে চুক্তি বাতিল করে।
- নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে পরিষেবার সমাপ্তি গ্র্যাচুইটি প্রদান করেন, যা পরিষেবার বছর এবং কর্মচারীর প্রাপ্ত শেষ মজুরির উপর ভিত্তি করে গণনা করা হয়। (অনুচ্ছেদ 85)

যদি নিয়োগকর্তা চুক্তিটি বাতিল করেন:

- নিয়োগকর্তাকে চুক্তিটি শেষ করার আগে কর্মচারীকে অবহিত করা উচিত, যদি এটি একটি অনির্দিষ্ট সময়ের জন্য হয়, যার মেয়াদ 60 দিনের কম না হয়, যদি কর্মচারীর মজুরি মাসিক দেওয়া হয় এবং অন্যদের ত্রিশ দিনের কম না হয়। (অনুচ্ছেদ 75)
- নোটিশের সময়কালে কর্মচারীকে তার মজুরির সমান পরিমাণ ক্ষতিপূরণ দেওয়া, যদি সে অনির্দিষ্ট চুক্তিতে নোটিশের সময়কাল মেনে না চলে। (অনুচ্ছেদ 76)
- নিয়োগকর্তা যদি বেআইনি কারণে চুক্তিটি বাতিল করেন তবে কর্মচারীকে দুই মাসের মজুরির কম নয় এমন পরিমাণ ক্ষতিপূরণ। (অনুচ্ছেদ 99)
- নোটিশের সময় কর্মচারীকে সপ্তাহে এক দিন বা সপ্তাহে আট ঘণ্টা অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দিন। (অনুচ্ছেদ 78)
- নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে পরিষেবার সমাপ্তি গ্র্যাচুইটি প্রদান করেন, যা পরিষেবার বছর এবং কর্মচারীর প্রাপ্ত শেষ মজুরির উপর ভিত্তি করে গণনা করা হয়। (অনুচ্ছেদ 84)

সেবা গ্র্যাচুইটি শেষ কি?



এটি চুক্তিভিত্তিক সম্পর্কের শেষে নিয়োগকর্তা কর্তৃক কর্মচারীকে প্রদান করা একটি বস্তুগত পরিমাণ এবং কর্মচারী কর্তৃক প্রাপ্ত শেষ মজুরির ভিত্তিতে গণনা করা হয়

পরিষেবা গ্র্যাচুইটির সমাপ্তি নিম্নরূপ গণনা করা হয়:

ব্যবসায়িক সম্পর্কের মেয়াদ শেষ হলে

- অর্ধেক মাসিক মজুরি: প্রথম পাঁচ বছরের প্রতিটির জন্য।
- মাসিক মজুরি: প্রথম পাঁচ বছরের পরের প্রতিটি বছরের জন্য।

(অনুচ্ছেদ 84)

পদত্যাগে

- গ্র্যাচুইটির এক-তৃতীয়াংশ: পরপর দুই বছরের কম নয় এমন পরিষেবার জন্য
- গ্র্যাচুইটির দুই-তৃতীয়াংশ: টানা পাঁচ বছরের কম নয় এমন পরিষেবার জন্য
- সম্পূর্ণ পারিশ্রমিক: দশ বছরেরও বেশি সময়ের চাকরির জন্য

(অনুচ্ছেদ 85)

ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে যেগুলি সম্পূর্ণ গ্র্যাচুইটি প্রাপ্য:

- যে তার নিয়ন্ত্রণের বাইরে একটি বল ঘটনা ফলে কাজ ছেড়ে
- যে মহিলা কর্মচারী তার বিবাহের তারিখ থেকে 6 মাসের মধ্যে বা জন্ম দেওয়ার তারিখ থেকে তিন মাসের মধ্যে চুক্তিটি বাতিল করেছেন।

(অনুচ্ছেদ 87)

কর্মসংস্থান চুক্তির মেয়াদ শেষ হলে

- যদি উভয় পক্ষ অবসানের জন্য সম্মত হয় (কর্মচারীর একটি লিখিত সম্মতি প্রদান করে)
- যদি নির্দিষ্ট চুক্তিতে চিহ্নিত সময়ের মেয়াদ শেষ হয়ে যায়।
- এই আইনের ধারা (75) অনুসারে অনির্দিষ্ট সময়ের চুক্তিতে পক্ষগুলির একটির ইচ্ছার ভিত্তিতে।
- কর্মচারী সামাজিক বীমা আইনের বিধান অনুসারে অবসরের বয়সে পৌঁছেছেন, যদি না উভয় পক্ষ এই বয়সের পরে কাজ চালিয়ে যেতে সম্মত হন।
- ফোর্স ম্যাজিউর
- সম্পূর্ণরূপে সুবিধা বন্ধ.
- সম্মতি ব্যতীত কর্মচারী যেখানে কাজ করে সেই কার্যকলাপের সমাপ্তি।
- অন্য আইন দ্বারা প্রদত্ত অন্য কোন মামলা।

(অনুচ্ছেদ 74)

যে ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে গ্র্যাচুইটি বা বিজ্ঞপ্তি বা পারিশ্রমিক ছাড়াই চুক্তি বাতিল করতে পারেন

- যদি কর্মচারী নিয়োগকর্তাকে, দায়িত্বে থাকা ম্যানেজারকে, বা তার উর্ধ্বতনদের একজনকে বা কাজের সময় বা তার কারণে অধস্তনদের উপর আক্রমণ করে।
- যদি কর্মচারী কাজের চুক্তি থেকে উদ্ভূত তার প্রয়োজনীয় বাধ্যবাধকতাগুলি পালন না করে বা লিখিতভাবে সতর্ক করা সত্ত্বেও বৈধ আদেশ পালন না করে।
- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে কর্মচারী খারাপ আচরণে লিপ্ত হয়েছে সম্মান এবং সততা লঙ্ঘন করে।
- যদি কর্মচারী নিয়োগকর্তার একটি বস্তুগত ক্ষতি করতে চায়, তবে শর্ত থাকে যে নিয়োগকর্তা তার সংঘটন সম্পর্কে সচেতন হওয়ার সময় থেকে চব্বিশ ঘন্টার মধ্যে দুর্ঘটনার বিষয়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করেন।
- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে কর্মচারী চাকরি পাওয়ার জন্য প্রতারণার আশ্রয় নিয়েছেন।
- যদি কর্মচারী প্রবেশনার সময়ের অধীনে থাকে।
- যদি কর্মচারী একটি চুক্তিভিত্তিক বছরে ত্রিশ দিনের বেশি সময় ধরে অনুপস্থিত থাকে বা টানা পনের দিন, তবে শর্ত থাকে যে বরখাস্তের আগে একটি লিখিত সতর্কবাণী দেওয়া হয়।
- যদি কর্মচারী তার অবস্থান অবৈধভাবে ব্যবহার করেন।
- যদি কর্মী কর্মচারীর কাজের গোপনীয়তা থাকে।

(অনুচ্ছেদ ৪০)

যে ক্ষেত্রে কর্মচারী তার সমস্ত বিধিবদ্ধ অধিকার বজায় রেখে নোটিশ ছাড়াই কাজ ছেড়ে যেতে পারে

- যদি নিয়োগকর্তা কর্মচারীর প্রতি তার দায়িত্ব পালন না করেন।
- যদি নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধি কাজের শর্তাবলীর সাথে চুক্তি করার সময় প্রতারণা করেন।
- যদি কর্মচারীকে তার সম্মতি ছাড়াই এমন একটি কাজ দেওয়া হয় যা সম্মত কাজের থেকে মৌলিকভাবে আলাদা।
- যদি নিয়োগকর্তা কর্মচারীর প্রতি সহিংস আক্রমণ বা অনৈতিক আচরণ করেন।
- যদি নিয়োগকর্তা কর্মচারীর সাথে নিষ্ঠুরতা, অবিচার বা অপমান করে।
- যদি কর্মক্ষেত্রে এমন একটি গুরুতর বিপদ থাকে যা কর্মচারীর নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য হুমকি দেয় এবং নিয়োগকর্তা তার জানা থাকা সত্ত্বেও যথাযথ ব্যবস্থা না নেন।
- যদি নিয়োগকর্তা তাকে অর্থ প্রদানের জন্য কর্মচারীর সাথে অন্যায় আচরণ করেন, এই শর্তে যে তিনি স্পষ্টতই চুক্তিটি বাতিল করেছেন।

(অনুচ্ছেদ ৪১)

নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীর মধ্যে শ্রম বিরোধের মামলা

বিরোধ দেখা দিলে, নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীর মধ্যে, স্টেকহোল্ডাররা (WIDI) প্ল্যাটফর্মে যেতে পারেন, যা মানব সম্পদ ও সামাজিক উন্নয়ন মন্ত্রকের সাথে অনুমোদিত একটি ইলেকট্রনিক প্ল্যাটফর্ম, তবে প্ল্যাটফর্মটি একটি বন্ধুত্বপূর্ণ নিষ্পত্তি পরিষেবা প্রদান করে, যা মামলা বিবেচনার প্রথম ধাপ।

নিয়োগকর্তার পক্ষে শ্রম আদালতে মামলা বিবেচনার সময়, প্রক্রিয়া শুরু হওয়ার আগে কর্মসংস্থানের বৈধ শর্ত পরিবর্তন করা অনুমোদিত নয়, এমন পরিবর্তন যা মামলায় কর্মচারীর অবস্থানের ক্ষতি করবে।



প্ল্যাটফর্ম ওয়েবসাইট

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



- কর্মচারীর মজুরি এবং তার বকেয়া প্রতিটি পরিমাণ দেশের সরকারী মুদ্রায় প্রদান করা হবে।
- নিয়োগকর্তা তাদের চিহ্নিত তারিখে ব্যাঙ্কের মাধ্যমে মজুরি দিতে বাধ্য।

মজুরির প্রকারভেদ

- মাসিক: এটি মাসে একবার দেওয়া হয়।
- দৈনিক: এটি সপ্তাহে একবার দেওয়া হয়।
- অংশ অনুসারে: যদি দুই সপ্তাহের বেশি সময়ের প্রয়োজন হয়, কর্মচারী প্রতি সপ্তাহে একটি অর্থপ্রদান পায় যা সম্পূর্ণ অংশের সমানুপাতিক, এবং কাজটি সরবরাহ করার দ্বিতীয় সপ্তাহে সে বাকি মজুরি নেয়।

(অনুচ্ছেদ 90)

কর্মঘন্টা

- কর্মচারী প্রকৃতপক্ষে প্রতিদিন আট ঘণ্টার বেশি কাজ করতে পারে না, যদি নিয়োগকর্তা দৈনিক মান গ্রহণ করেন, বা প্রতি সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘণ্টার বেশি, যদি তিনি রমজান মাসে সাপ্তাহিক মানদণ্ড এবং প্রকৃত কাজের সময় গ্রহণ করেন মুসলমানদের প্রতিদিন ছয় ঘণ্টার বেশি বা সপ্তাহে ছত্রিশ ঘণ্টার কম করা হবে না। (অনুচ্ছেদ 98)
- কিছু শ্রেণীর কর্মচারী বা কিছু শিল্পে এবং বিপজ্জনক বা ক্ষতিকারক কাজের জন্য কাজের সময় বাড়ানো হতে পারে নয় ঘন্টা। উল্লিখিত কর্মচারী, শিল্প এবং ব্যবসার বিভাগগুলি মন্ত্রীর একটি সিদ্ধান্ত দ্বারা চিহ্নিত করা হয়।

(অনুচ্ছেদ 99)

- প্রহরী এবং পরিচ্ছন্নতার প্রকৃত কাজের সময় = দিনে বারো ঘন্টা এবং রমজান মাসে দশ ঘন্টা কমিয়ে আনা হয়, যাতে সাপ্তাহিক কাজের সময় আটচল্লিশ ঘণ্টার বেশি না হয় এবং মুসলমানদের জন্য রমজান মাসে ছত্রিশ ঘন্টা।, সিভিল এবং ইন্ডাস্ট্রিয়াল সিকিউরিটি গার্ডে যারা কাজ করেন তাদের বাদ দিয়ে।
- বিশ্রাম, প্রার্থনা এবং খাবারের জন্য চিহ্নিত সময়গুলি প্রকৃত কাজের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয়। (অনুচ্ছেদ 102)

যদি কর্মচারী কোন ক্ষতি করে

নিয়োগকর্তা হতে পারেন:

- তার মজুরি থেকে কর্তন, শর্ত থাকে যে তা প্রতি মাসে পাঁচ দিনের মজুরির বেশি না হয়।
- নিয়োগকর্তার কাছে প্রয়োজন হলে অভিযোগ দায়ের করার অধিকার আছে, যদি কর্মচারী অন্য অর্থ বকেয়া থাকে যেখান থেকে তাকে সংগ্রহ করা যেতে পারে তার চেয়ে বেশি অনুরোধ করে।
- উভয় পক্ষের অভিযোগ পনের কার্যদিবসের মধ্যে হবে, অন্যথায় এটির অধিকার বাজেয়াপ্ত করা হবে, এবং অভিযোগের তারিখটি নিয়োগকর্তার জন্য ঘটনাটি আবিষ্কারের তারিখ থেকে এবং শ্রমিকের জন্য তার তারিখ থেকে শুরু হবে নিয়োগকর্তা

(অনুচ্ছেদ 91)

নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে ব্যতীত, তার লিখিত সম্মতি ব্যতীত বিশেষ অধিকারের জন্য কর্মচারীর মজুরি থেকে কোন পরিমাণ কাটা যাবে না:

- নিয়োগকর্তার ঋণ ফেরত দেওয়া, শর্ত থাকে যে কর্তন মজুরির %10 এর বেশি না হয়।
- সামাজিক বীমা অবদান এবং আইনিভাবে প্রাপ্য অবদান।
- বিনিয়োগ তহবিলে কর্মচারীর অবদান এবং তহবিলে বকেয়া ঋণ।
- শ্রমিক বা অন্য কোন সুবিধার জন্য মালিকানার অভিপ্রায়ে বাড়ি নির্মাণের জন্য নিয়োগকর্তার দ্বারা যে কোনও প্রকল্পের জন্য প্রিমিয়াম।
- তিনি যে লঙ্ঘন করেছেন তার কারণে কর্মচারীর উপর আরোপিত জরিমানা, সেইসাথে তার সৃষ্ট ক্ষতি থেকে কাটা পরিমাণ।
- আদালতের রায় কার্যকর করার জন্য একটি ঋণ পরিশোধ করা, শর্ত থাকে যে, এর বিনিময়ে কাটা মাসিক কর্মচারীকে প্রদেয় মজুরির এক চতুর্থাংশের বেশি না হয়, যদি না রায়ে অন্যান্য ঋণ এবং ঋণের আগে পরিশোধ করা খরচ অন্তর্ভুক্ত থাকে।

(অনুচ্ছেদ 91)

সমস্ত ক্ষেত্রে, কর্তনকৃত পরিমাণের শতাংশ কর্মচারীর মজুরির অর্ধেক অতিক্রম করা জায়েয নয়, যদি না শ্রম আদালত দ্বারা প্রমাণিত হয় যে এই শতাংশ বৃদ্ধি করা সম্ভব, বা এটি প্রমাণিত হয় যে কর্মচারীর আরও বেশি মজুরি প্রয়োজন। তার মজুরির অর্ধেকেরও বেশি, এবং এই শেষ ক্ষেত্রে কর্মচারীকে তার মজুরির তিন চতুর্থাংশের বেশি দেওয়া হয় না, যাই হোক না কেন। (অনুচ্ছেদ 93)

93)

উত্সব এবং উপলক্ষ ছুটি



ঈদুল ফিতরের ছুটি

৪ দিন

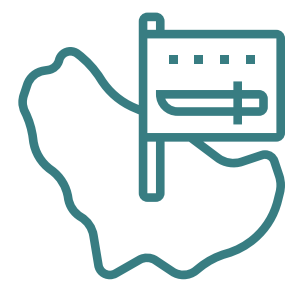
এটি উম্মআল-কুরাক্যালেন্ডার অনুসারে
রমজানের ২৯তম দিন থেকে শুরু হয়



ঈদুল আযহার ছুটি

৪ দিন

আরাফাতে দাঁড়ানোর
দিন থেকে শুরু



জাতীয় দিবসে

একদিনের ছুটি

উম্মআল-কুরাক্যালেন্ডার অনুসারে এটি
মেজিয়ান টাওয়ারের প্রথম দিনে শুরু হয়



সমিতির দিনের ছুটি

একদিনের ছুটি

প্রতি বছরের ২২ ফেব্রুয়ারি

প্রবন্ধ: ১১২
(প্রবিধান ২৪ এর ধারা)

ছুটি – কর্মচারী

- কম ২১ দিনের জন্য সম্পূর্ণ বেতন সহ বার্ষিক ছুটি, এবং যদি তিনি নিয়োগকর্তার চাকরিতে টানা পাঁচ বছর ব্যয় করেন তবে ত্রিশ দিনের কম নয়।
- কর্মচারীকে অবশ্যই তার এনটাইটেলমেন্টের বছরে তার ছুটি নিতে হবে এবং তিনি এটি মওকুফ করতে পারবেন না বা এর পরিবর্তে নগদ ভাতা পাবেন না। (অনুচ্ছেদ ১০৯)
- নিয়োগকর্তার অনুমোদন সাপেক্ষে তার ছুটি বা তার দিনগুলি পরবর্তী বছরের জন্য স্থগিত করার অধিকার রয়েছে।
- তিনি প্রদেয় ছুটির দিনগুলির জন্য মজুরি পাওয়ার অধিকারী, যদি তিনি এটি উপভোগ করার আগে কাজ ছেড়ে দেন। (অনুচ্ছেদ ১১০)
- তিনি কর্মক্ষেত্রে যা ব্যয় করেছেন তার অনুপাতে বছরের অংশগুলির জন্য ছুটির মজুরি পাওয়ার অধিকারী। (অনুচ্ছেদ ১১১)
- প্রত্যেক কর্মচারীর নির্দিষ্ট ছুটির দিন এবং উপলক্ষ্যে পূর্ণ বেতন সহ চলে যাওয়ার অধিকার রয়েছে। (অনুচ্ছেদ ১১২)
- তিনি নিয়োগকর্তার সম্মতি নিয়ে বিনা বেতনে ছুটি উপভোগ করতে পারেন, এবং ছুটির সময়কালে নিয়োগ চুক্তি স্থগিত বলে বিবেচিত হয়, যদি তা ২০ দিনের বেশি হয়, যদি না উভয় পক্ষ অন্যথায় সম্মত হয়। (অনুচ্ছেদ ১১৬)
- ছুটির সময় কর্মচারী, অন্য নিয়োগকর্তার জন্য কাজ নাও করতে পারে। (অনুচ্ছেদ ১১৮)
- কর্মচারীর একটি নবজাত শিশুর ক্ষেত্রে ৩ দিনের জন্য সম্পূর্ণ বেতন সহ ছুটির অধিকার রয়েছে।
- তার বিবাহের পাঁচ দিনের ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
- সেইসাথে তার পত্নী, বা তার উত্তরাধিকারী বা বংশধরদের একজনের মৃত্যু ঘটলে পাঁচ দিন। (অনুচ্ছেদ ১১৩)
- কর্মচারী - যদি নিয়োগকর্তা একটি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাথে তার অধিভুক্তিতে সম্মত হন বা এটি চালিয়ে যাওয়ার আগে - একটি বারবার না হওয়া বছরের জন্য পরীক্ষায় বসার জন্য সম্পূর্ণ বেতন সহ ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে, প্রকৃত সংখ্যা দ্বারা চিহ্নিত সময়কাল। পরীক্ষা। কিন্তু যদি পরীক্ষাটি পুনরাবৃত্তি বছরের জন্য হয়, তবে কর্মচারীর প্রকৃত পরীক্ষার দিনের সংখ্যার জন্য অবৈতনিক ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে। কর্মচারীকে ছুটির মজুরি থেকে বঞ্চিত করা হবে, যদি এটি প্রমাণিত হয় যে তিনি পরীক্ষায় অংশ নেননি, নিয়োগকর্তার শাস্তিমূলক ব্যবস্থার জন্য দায়বদ্ধ হওয়ার অধিকারের প্রতি কোনো ক্ষতি না করে।
- যদি কর্মচারী একটি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাথে তার অধিভুক্তি সম্পর্কে নিয়োগকর্তার অনুমোদন না পান, তাহলে তিনি প্রকৃত পরীক্ষার দিন সংখ্যার জন্য পরীক্ষা করার জন্য ছুটি পেতে পারেন। (অনুচ্ছেদ ১১৫)

**নিয়োগকর্তার উপরে উল্লিখিত ক্ষেত্রে সহায়ক নথির
অনুরোধ করার অধিকার রয়েছে।**

কর্মজীবী মহিলাদের জন্য প্রদেয় ছুটি

- একজন কর্মজীবী মহিলার 10 সপ্তাহের মেয়াদের জন্য সম্পূর্ণ বেতন সহ একটি মাতৃত্বকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে, যা তিনি তার পছন্দমতো বিতরণ করেন, প্রসবের তারিখের সর্বোচ্চ চার সপ্তাহ আগে থেকে শুরু করে এবং তার ছাড়া এক মাস বাড়ানোর অধিকার রয়েছে। বেতন
- যদি সে একটি অসুস্থ শিশু বা বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন একজন ব্যক্তির জন্ম দেয় এবং যার অবস্থার জন্য তাকে তার সাথে যেতে হয়, সে ক্ষেত্রে প্রসূতি ছুটির পর থেকে শুরু করে সম্পূর্ণ বেতন সহ এক মাসের ছুটি পাওয়ার অধিকারী এবং তার অধিকার রয়েছে মজুরি ছাড়াই ছুটি আরও এক মাসের জন্য বাড়ানোর জন্য। (অনুচ্ছেদ 151)
- তার পূর্ণ বেতন সহ মৃত্যুর অপেক্ষার সময়কালের (উদাহ) জন্য চার মাস দশ দিনের ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে এবং সে যদি সন্তান প্রসব না করা পর্যন্ত গর্ভবতী হয় তবে বিনা বেতনে এই ছুটি বাড়ানোর অধিকার তার রয়েছে।
- একজন অমুসলিম কর্মজীবী মহিলা যার স্বামী মারা যায়, তার পনের দিনের জন্য সম্পূর্ণ বেতন সহ চলে যাওয়ার অধিকার রয়েছে। (অনুচ্ছেদ 160)

অসুস্থতাজনিত ছুটি

- কর্মচারী প্রথম (30) দিন এবং পরবর্তী (60) দিনের জন্য মজুরির তিন-চতুর্থাংশ এবং একই বছরে পরবর্তী (30) দিনের জন্য বেতন ছাড়াই সম্পূর্ণ বেতন সহ অসুস্থ ছুটি পাওয়ার অধিকারী, সেগুলি হোক না কেন পাতাগুলি অবিচ্ছিন্ন বা বিরতিহীন, এবং বছরটি প্রথম অসুস্থ ছুটির তারিখ থেকে গণনা করা হয়। (অনুচ্ছেদ 117)
- কর্মচারী তার কাজের কারণে আহত হয়, যদি সে সাময়িকভাবে অক্ষম হয়, তাহলে ষাট দিনের জন্য তার সম্পূর্ণ মজুরির সমতুল্য আর্থিক সাহায্য পাওয়ার অধিকার রয়েছে। তিনি তার চিকিৎসার সময়কালের জন্য তার মজুরির (%75) সমতুল্য আর্থিক বিবেচনার অধিকারী নন।

যদি চিকিৎসার সময়কাল এক বছরে পৌঁছে যায়, বা যদি এটি চিকিৎসাগতভাবে সনাক্ত করা হয় যে তার পুনরুদ্ধার বা তার স্বাস্থ্যের অবস্থা তাকে কাজ করতে সক্ষম করে না, তাহলে আঘাতটি সম্পূর্ণ অক্ষমতা হিসাবে বিবেচিত হবে, এবং কাজের চুক্তি চিহ্নিত করা হবে এবং আঘাতের ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। নিয়োগকর্তার সেই বছরে আহতদের যা প্রদান করেছেন তা পুনরুদ্ধার করার অধিকার থাকবে না। (অনুচ্ছেদ 137)

পাতা - নিয়োগকর্তা

- নিয়োগকর্তা কাজের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে বার্ষিক ছুটির তারিখগুলি চিহ্নিত করতে পারেন। (অনুচ্ছেদ 109)
- কর্মচারীকে তার বার্ষিক ছুটির তারিখ সম্পর্কে অবহিত করা, 30 দিনের কম নয়। (অনুচ্ছেদ 110)
- নিয়োগকর্তার অধিকার আছে কাজের শর্তের প্রয়োজন হলে তার এনটাইটেলমেন্টের বছর শেষ হওয়ার পরে এবং 90 দিনের বেশি না সময়ের জন্য কাজের ছুটি স্থগিত করার।
- নিয়োগকর্তার প্রসব, মৃত্যু বা বিবাহের ক্ষেত্রে সহায়ক নথির অনুরোধ করার অধিকার রয়েছে। (অনুচ্ছেদ 113)
- নিয়োগকর্তার কর্মচারীর কাছ থেকে অনুরোধ করার অধিকার রয়েছে, পরীক্ষার সহায়ক নথি এবং পরীক্ষা হওয়ার প্রমাণ। (অনুচ্ছেদ 115)
- যদি নিয়োগকর্তা প্রমাণ করেন যে কর্মচারী নির্ধারিত ছুটির একটির সময় অন্য নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করেছেন, তবে তিনি তাকে ছুটির সময়ের জন্য মজুরি থেকে বঞ্চিত করতে পারেন, বা এই ছুটির সময় অর্থ ফেরত দিতে পারেন। (অনুচ্ছেদ 118)

মহিলা কর্মচারীর গুরুত্বপূর্ণ অধিকার ও সাধারণ কর্তব্য



- নিয়োগকর্তাকে মহিলা কর্মচারীদের তাদের বিশ্রামের জন্য আসন সরবরাহ করতে হবে। (অনুচ্ছেদ 158)
- প্রত্যেক নিয়োগকর্তা যারা পঞ্চাশজন মহিলা কর্মচারী বা তার বেশি নিয়োগ করেন, তাদের অবশ্যই একটি উপযুক্ত জায়গা প্রদান করতে হবে যেখানে পর্যাপ্ত সংখ্যক আয়া আছে, কর্মজীবী মহিলাদের শিশুদের যত্ন নেওয়ার জন্য, ছয় বছরের কম বয়সী, যদি দশটি শিশু বা তার বেশি থাকে।
- মন্ত্রী একটি শহরে একশত মহিলা কর্মচারী বা তার বেশি নিয়োগকারী নিয়োগকর্তাকে একই শহরে নিজের বা অন্য নিয়োগকর্তাদের সাথে অংশীদারিত্বে একটি নার্সারী প্রতিষ্ঠা করতে বা শিশুদের যত্ন নেওয়ার জন্য একটি বিদ্যমান নার্সারির সাথে চুক্তি করতে পারেন। কাজের সময়কালে ছয় বছরের কম বয়সী মহিলা কর্মচারীদের। এই ক্ষেত্রে, মন্ত্রী এই বাড়ির নিয়ন্ত্রক শর্তাবলী চিহ্নিত করেন এবং এই পরিষেবা থেকে উপকৃত মহিলা কর্মচারীদের উপর কত শতাংশ খরচ আরোপ করা হয় তাও চিহ্নিত করেন। (অনুচ্ছেদ 109)

গর্ভাবস্থা এবং জন্ম

- নিয়োগকর্তাকে গর্ভাবস্থা এবং প্রসবের সময় কর্মচারীর জন্য প্রয়োজনীয় চিকিৎসা সেবা নিশ্চিত করতে হবে। (অনুচ্ছেদ 153)
- নিয়োগকর্তা গর্ভবতী বা মাতৃত্বকালীন ছুটিতে থাকাকালীন কোনও মহিলা কর্মচারীকে বরখাস্ত করতে বা তাকে বরখাস্তের বিষয়ে সতর্ক করতে পারেন না, এবং এর মধ্যে তার অসুস্থতার সময়সীমাও অন্তর্ভুক্ত থাকে, তবে শর্ত থাকে যে রোগটি একটি অনুমোদিত মেডিকেল সার্টিফিকেট দ্বারা প্রমাণিত হয়, এবং তার অনুপস্থিতির সময়কাল প্রতি বছর (একশত আশি) দিনের বেশি হয় না, তা ক্রমাগত বা বিরতিহীন। (অনুচ্ছেদ 155)
- কর্মজীবী মহিলা, যখন তিনি মাতৃত্বকালীন ছুটির পরে কাজে ফিরে আসেন, তখন তার নবজাতককে বুকের দুধ খাওয়ানোর অভিপ্রায়ে একটি পিরিয়ড বা বিশ্রামের সময় উপভোগ করার অধিকার রয়েছে, যার মোট পরিমাণ প্রতিদিন এক ঘণ্টার বেশি নয়। সমস্ত কর্মীদের দেওয়া বাকি সময়কাল, এবং এই সময়কাল বা সময়কাল প্রকৃত কাজের সময় থেকে গণনা করা হবে। এতে মজুরি কমে না।
- সন্তান প্রসবের পর একজন কর্মজীবী মহিলাকে তার পরবর্তী ছয় সপ্তাহের মধ্যে যে কোনো উপায়ে নিয়োগ করা নিষিদ্ধ, এবং তার বিনা বেতনে অতিরিক্ত এক মাসের জন্য ছুটি বাড়ানোর অধিকার রয়েছে। (অনুচ্ছেদ 154)

    hrsd_sa

    hrsd_sa



    hrsd_sa