



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee
Doha - Qatar



كتاب العالم

कर्मचारी को पाकेट पुस्तिका नेपाली

اللغة النيبالية

छैटौं संस्करण - दिसम्बर २०२१

प्रिय कर्मचारी हरु,

प्रिय कर्मचारी हरु:

कतार को राष्ट्रीय मनुष्य अधिकार समिति ले मानव अधिकार को संवर्द्धन र संरक्षण गर्न समाज को उन्नति को लागि महत्वपूर्ण भएको विश्वास गर्छ। यस मिशनको एक भागको रूपमा, यो पुस्तिका विशेष गरी कतारमा तपाईंको कार्यकाल को अवधिमा तपाईंको अधिकार र कर्तव्य हरू बुझ्नको लागि तपाईंको मदद गर्ने को लागि डिजाइन गरिएको हो।¹

NHRC ले तपाईंको काम सँग सम्बन्धित सबै अवस्थाहरू लाई सुधार गर्न सचेतना फैलाउन खोज्छ। यस पुस्तिकामा, तपाईंले कतारमा काम गर्न आउनु अघि र आयो पछि सबै जरुरि जानकारीहरू प्राप्त गर्नको लागि, जटिल सर्तहरू बाट टाढा, सुविधाजनक तरिकामा तपाईंको निवास र कामको कानुनी पक्षहरू को बारे मा सोधपुछका धेरैजसो जवाफहरू पाउनुहुनेछ।

राष्ट्रिय मानवअधिकार समितिले कतार को कानून र प्रक्रियाहरू, विशेष गरी हालसालै अद्यवधिक गरिएका कानूनहरू, र तपाईं हरूको कार्यान्वयनको सयन्त्रहरू, उल्लङ्घनबाट बचाओनु र कतारको कानून को पालना गर्न सिखाओ छ। र यो पनि आशा छ कि यो पुस्तिका तपाईंको साथी र तपाईंको औलाको छेउमा हुनेछ, जब तपाईंलाई यसको आवश्यक पर्छ तपाईं यसलाई सजिलो संग पर्योग गर्न पाउञ्छ।²

1) श्रमिकको पकेट पुस्तिकामा समावेश जानकारी कतार राज्यका धेरै कानून र निर्णयहरूबाट लिइएको हो, जसमा 2004 को श्रम कानून नम्बर 14 र यस कानूनको प्रावधानहरूको कार्यान्वयनमा जारी मन्त्रीस्तरीय निर्णयहरू, 2015 को नियमन गर्ने कानून नम्बर 21। प्रवासीहरूको प्रवेश र बाहिर निस्कने, उनीहरूको निवास र प्रायोजन। 2019 को आन्तरिक निर्णय नम्बर 2015_25 को कानून नम्बर 21 को कार्यकारी नियमहरू जारी गर्दै आप्रवासीहरूको प्रवेश, निकास, निवास र प्रायोजनलाई नियमन गर्दै, 2017 को घरेलु कामदारहरूको सम्बन्धमा कानून नम्बर 15। 2020 को डिक्री-कानून नम्बर 2020 18 को कानून नम्बर 2004 2004 14 डिक्री-कानून नम्बर 2020 19 को कानून नम्बर 21 को केही प्रावधानहरूलाई संशोधन गर्दै श्रम कानूनको केही प्रावधानहरू संशोधन गर्दै प्रवेश र बहिर्गमनलाई नियमन गर्दै आप्रवासीहरूको, २०२० को प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रीको निर्णय नम्बर (२५) श्रमिक र घरेलु कामदारहरूको लागि न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्ने, दण्ड संहिता नं. ११ को २००४ कानून नम्बर २३, 1990 को नागरिक र वाणिज्य प्रक्रिया कानून नम्बर 13। यो पनि हेर्नुहोस्: कतारमा रोजगारदाता परिवर्तन - कामदारहरूको लागि आधारभूत जानकारी: <https://www.ilo.org>

2) यो पुस्तिका छापेको मिति पछि जारी हुन सक्ने कानून, निर्णय, र कार्यकारी नियमहरूको कुनै पनि अद्यावधिक, संशोधन, वा खारेजीमा ध्यान दिनु पर्छ।

राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति।

हामी को हौं?

कतार राज्यको क्षेत्राधिकार अन्तर्गत सबैको मानव अधिकारको प्रवर्द्धन र संरक्षणको लागि काम गर्ने स्वतन्त्र राष्ट्रिय संस्था।

- हामी उल्लेखित उद्देश्यहरू, अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू र मानवअधिकारसम्बन्धी महासन्धिहरू, विशेष गरी राज्य ले स्वीकार गरेको उपलब्धिको दिशामा काम गर्छौं।
- हामी कतार राज्य भित्र मानव अधिकार र दस्तावेज स्थिति को निगरानी गर्दछौं।
- हामीले मानवअधिकार सम्बन्धित गुनासोहरू प्राप्त गर्छौं र सम्बन्धित अधिकारीहरूसँग मध्यस्थता मार्फत समाधान खोज्ने प्रयास गर्छौं।
- हामी सरकारलाई मानवअधिकारका बारेमा परामर्शका आधारमा सिफारिस र प्रस्तावहरू गर्छौं।
- हामी सबै सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाहरू, समितिहरू, सङ्घसंस्थाहरू, र मानवअधिकारसँग सम्बन्धित सबै निकायहरूसँग मानवअधिकार संस्कृतिको चेतना जगाउने र व्यापक रूपमा फैलाउने परियोजनाहरूमा सहकार्य गर्न इच्छुक छौं।
- हामी कार्यस्थल, श्रम आवास र सबै रहेका ठाउँहरूमा फिल्ड भ्रमणहरू सञ्चालन गर्छौं।
- हामी कतार राज्य मा मानव अधिकार स्थिति मा वार्षिक रिपोर्ट जारी र हाम्रो वेबसाइट मा प्रकाशित गर्दछौं।

सामग्री

अध्याय 1	5
कतार राज्य आउनु अघि आधारभूत कुराहरू	
अध्याय 2	12
सम्झौताका प्रकारहरू - नवीकरण - समाप्ति	
अध्याय 3	20
ज्याला - काम गर्ने घण्टा - बिदा र बिदाहरू	
अध्याय 4	25
महिला र किशोरको रोजगारी	
अध्याय 5	28
घरेलु कामदार	
अध्याय 6	35
व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक कल्याण	
अध्याय 7	39
काम मा चोट लाग्ने को क्षतिपूर्ति	
अध्याय 8	42
श्रम संगठन र हडताल	
अध्याय 9	44
अधिकार र कर्तव्य (संस्थापनाका कार्यकर्ता)	

अध्याय 10 न्याय को अधिकार	54
अध्याय 11 आवास प्रावधान - रोजगारी परिवर्तन	58
अध्याय 12 प्रस्थान, निर्वासन र फिर्ता	67
अध्याय 13 अधिकार क्षेत्र र संचार को माध्यम	71
सम्पर्कहरू कतार राज्य (निवासी) लाई मान्यता प्राप्त कूटनीतिक नियोग र कार्यालयहरूको टेलिफोन/फ्याक्स/इमेल हरु	77

अध्याय एक
कतार आउनु अधि जरुरि कुराहरू

Q1- कतार कसरी आउने?

सरकारी निकाय मार्फत:

तपाईंलाई राज्यले कामदारहरूसँग सहमत गराउन पठाएको प्रतिनिधिद्वारा काम गर्न भनी गरिनेछ, प्रायः कतार राज्य सरकार र कामदारको देशको सरकार बीचको सम्झौतामा, सरकारी क्षेत्रमा काम गर्न।

निजी संस्था मार्फत:

तपाईंलाई भर्ती कार्यालय वा एउटै रोजगारदाता मार्फत निजी र संयुक्त क्षेत्रमा काम गर्न भर्ती गरिनेछ।

Q2- कतार आउनुअघि के के कुरामा ध्यान दिनुपर्छ?

- "भिसा व्यापारीहरू" द्वारा उच्च ज्याला, राम्रो जीवन अवस्था, र तपाईंको परिवारलाई ठूलो रकम पठाउने भ्रमक प्रतिज्ञाहरूबाट सावधान रहनुहोस्। उनीहरूले भिसाको मूल्य र छिटो नाफाको ख्याल राख्छन्।
- कतार राज्यमा कार्य भिसाको लागि भुक्तान गर्दा तपाईंलाई देशको सिमाना भित्र राख्न सकिन्छ, तर यो आवश्यक छैन
- मतलब त्यहाँ वास्तविक काम वा आवास छ। तपाईंलाई काम गर्ने प्रतिज्ञा गरिएको कम्पनी काल्पनिक हुन सक्छ वा तपाईंको रोजगारीको लागि योग्य छैन।

कतार आउनु अघि कामको सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेर काम, तलब र आवासको प्रकृति जाँच गर्न निश्चित गर्नुहोस्।³

- कतारमा रोजगारदाताले त्यसो गर्न अधिकृत व्यक्ति (भर्ती कार्यालय) वा श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागबाट प्राप्त इजाजतपत्र मार्फत बाहेक विदेशबाट कामदार ल्याउन सक्दैन। त्यसोभए, निश्चित गर्नुहोस् कि तपाईंलाई कतारमा काम गर्न यात्रा गर्ने व्यक्तिसँग सही इजाजतपत्र छ। र उसलाई तपाईंको अगाडि देखाउन र यसको फोटो खिच्न भन्नुहोस्।
- तपाईंले काम गर्ने सुविधाको दर्ता रेकर्ड हेर्न र सुविधाको नाम र दर्ता नम्बर राख्न सोध्नोस्।

3) इलेक्ट्रोनिक अनुबंध सेवाको लागि श्रम मन्त्रालयलाई सन्दर्भ गर्नुहोस्।

2015 को कानून नम्बर 21 को धारा 4 प्रवासीहरूको प्रवेश र बाहिर निस्कने र तिनीहरूको बसोबासलाई नियमन गर्दछ, "सर्तहरू अनुसार भर्तीकर्तासँग सम्पन्न भएको रोजगार सम्झौता बाहेक कामको उद्देश्यका लागि आप्रवासीलाई प्रवेश भिसा दिईदैन। र कानून द्वारा स्थापित नियन्त्रण।"

- तपाईंलाई यी इजाजतपत्रहरूको प्रतिलिपिहरू प्रदान गर्न अस्वीकार गर्नुको मतलब तिनीहरू सही छैनन्, र त्यो व्यक्तिले तपाईंलाई शोषण गर्न खोजिरहेको हुन सक्छ।
- सही शैक्षिक र प्राविधिक कागजातहरू र प्रमाणपत्रहरू प्रदान गर्न सुनिश्चित गर्नुहोस् र कतार राज्यमा पेश गरिएको कामको लागि आवश्यक व्यावसायिक क्षमताहरू भएको बारे इमानदार हुनुहोस्। गलत कागजातहरू पेश गर्दा तपाईंलाई कतार राज्यबाट निर्वासनमा पर्दाफास हुन्छ। प्रोबेशन समयमा, रोजगारदाताले सम्झौता खारेज गरेर तपाईंलाई आफ्नो देशमा फर्काउन सक्छ।

Q3- 'कामदार' भनेको के हो र यो पुस्तिका कसलाई लक्षित गरिएको हो?

"कामदार" शब्दले प्रत्येक प्राकृतिक व्यक्तिलाई जनाउँछ जसले रोजगारदाताको लागि र उसको व्यवस्थापन वा पर्यवेक्षणमा ज्यालामा काम गर्छ। "कामदार" शब्दले प्रत्येक व्यक्ति, पुरुष वा महिला, कतारी वा गैर-कतारीलाई जनाउँछ।

यो पुस्तिका निजी प्रतिष्ठानहरूमा कामदार र कर्मचारीहरू, कुल पूँजीको 51% भन्दा कम कतारी पूँजी भएको प्रतिष्ठानहरूमा कामदार र कर्मचारीहरू र जसको मुख्य कार्यालय कतारमा छ भन्ने उद्देश्यले हो।

यस पुस्तिकाका प्रावधानहरू सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरू, सार्वजनिक संस्थाहरू र कतार पेटोलियमद्वारा स्थापित कम्पनीहरू, साथै विशेष कानूनद्वारा रोजगारीलाई नियमन गर्नेहरू, अधिकारीहरू र सशस्त्र बलका सदस्यहरू र समुद्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा लागू हुँदैनन्।⁴

Q4- कतार राज्यमा भर्ती कार्यालयहरूले तपाईंको भर्तीको लागि कुनै खर्चको लागि शुल्क लिन सक्छ?

कतारी भर्ती कार्यालयहरूले भर्ती गरिएको कामदारको रूपमा तपाईंबाट कुनै शुल्क वा खर्च लिन सक्दैन।

Q5- कतारमा आउने बेला तपाईंले आफ्नो रोजगारदाता लाई कुन प्रकार को प्रक्रियाहरू सोध्न पर्छ?

निवास अनुमति प्रक्रियाहरू पूरा गर्न देशमा प्रवेश गरेको मितिबाट 30 दिन भित्र सक्षम अधिकारीलाई सन्दर्भ गर्नुहोस्।

4) बसोबास र काम परिवर्तन सम्बन्धी प्रावधानहरू कतार राज्यमा काम गर्न आउने सबैलाई लागू हुन्छ। यस पुस्तिकाको अध्याय पाँचमा धेरै कामदार सम्बन्धी प्रावधानहरू समावेश छन्।

- रोजगारदाता (भर्तीकर्ता) तपाईंको निवास अनुमतिलाई अन्तिम रूप दिन बाध्य छन्।
- उहाँले उक्त प्रक्रिया पूरा गरेपछि तपाईंको राहदानी दिनु पर्छ।⁵

Q6- के रोजगारदाता (भर्तीकर्ता) लाई तपाईंको राहदानी राख्न अनुमति छ?

- उहाँ ले नगर्न सक्छ। यद्यपि, तपाईंको नियोक्ताले तपाईंको राहदानी तपाईंलाई लिखित रूपमा अनुरोध गरेमा मात्र राख्न सक्छ, बशर्तै उहाँ अनुरोधमा तपाईंलाई यो पठाउन बाध्य हुनुहुन्छ।
- यदि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंको राहदानी दिन अस्वीकार गर्नुभयो भने, तपाईं पुलिस वा अभियोजकहरूमा उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ।
- यदि रोजगारदाताले तपाईंको लिखित सहमति बिना राहदानी राख्छ भने, कानूनले उसलाई QAR 10,000 भन्दा बढी जरिवानाको सजाय दिन्छ।

Q7- के तपाईं कतारमा बिना सम्झौता काम गर्न सक्नुहुन्छ?

2015 को नयाँ कानून नम्बर 21 को अनुसार प्रवासी र निवास को प्रवेश र बहिर्गमन नियमन, तपाईंलाई रोजगार को एक समाप्त अनुबंध अन्तर्गत कतार मा काम गर्न को लागि एक प्रवेश भिसा प्रदान गरिएको छ। तसर्थ, तपाईं र रोजगारदाता बीचको लिखित सम्झौता बिना काम गर्नु गैरकानुनी हो र तपाईंलाई धेरै जोखिमहरूमा पर्दाफास गर्दछ। तर, नयाँ कानून जारी हुनुअघि नै भर्ना भएका र बिना सम्झौता रोजगारदाताका लागि काम गर्ने कामदारहरूले विवाद र दाबी भएमा सक्षम अदालतमा प्रमाणका सबै विधिहरूमा आफ्नो कामको सम्बन्ध प्रमाणित गर्न सक्नेछन्।

Q8- यदि तपाईं र उसको बीचमा कुनै सम्झौता छैन भने तपाईंले रोजगारदाताका लागि आफ्नो काम कसरी प्रमाणित गर्नुहुन्छ?

यदि तपाईंसँग रोजगारको लिखित सम्झौता छैन भने, तपाईं रोजगार सम्बन्ध र तपाईंको अधिकार, प्रमाण को सबै माध्यमहरू द्वारा प्रमाणित गर्न सक्नुहुन्छ, जस्तै:

- बैंकमा तलब कोट्रांसफर
- ज्यालाको रसिदमा हस्ताक्षर।
- सहकर्मीहरूको गवाहीको लागि अनुरोध, र कानूनद्वारा अनुमति दिइएको प्रमाणका अन्य विधिहरू।

5) कृपया आन्तरिक मन्त्रालयको वेबसाइटमा प्रक्रियागत विकासहरू पालना गर्नुहोस्।

Q9- आधारभूत रोजगार सम्झौतामा के समावेश हुनुपर्छ?

रोजगार सम्झौता लिखित रूपमा र विभाग द्वारा प्रमाणित हुनेछ र तीन प्रतिहरूमा जारी गरिनेछ; प्रत्येक पक्षलाई एउटा प्रतिलिपि र तेस्रोलाई विभागमा जम्मा गरिनुपर्छ।

रोजगार सम्झौताले दुई पक्षहरू बीचको कार्य सम्बन्ध सम्बन्धी प्रावधानहरू निर्दिष्ट गर्नेछ, र विशेष रूपमा निम्न डेटा समावेश गर्नेछ:

- रोजगारदाताको नाम र काम गर्ने ठाउँ।
- कामदारको नाम, योग्यता, राष्ट्रियता, पेशा, बसोबास गर्ने ठाउँ र आफ्नो पहिचान प्रमाणित गर्न आवश्यक पर्ने कुराहरू।
- सम्झौताको समापन मिति।
- प्रकृति र काम को प्रकार र करार को स्थान।
- काम सुरु भएको मिति।
- सम्झौताको अवधि यदि यो एक निश्चित अवधि हो।
- सहमत ज्याला र भुक्तानी विधि र मिति।

महत्त्वपूर्ण नोट: नयाँ सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्दा (दोस्रो वा तेस्रो पटक), सम्झौताले पहिलो सम्झौता सुरु भएको मिति प्रदान गर्नुपर्छ।

Q10- जब तपाईं र तपाईंको रोजगारदाता बीच तपाईंको बक्यौता निर्धारण को लागी विवाद उत्पन्न हुन्छ, के यो सम्झौताको मिति अनुसार वा वास्तविक काम सुरु भएको मिति अनुसार गणना गरिन्छ?

वास्तविक काम सुरु भएको मिति मान्य हुनेछ; सम्झौताको मिति होइन, रोजगारीको सम्झौताले अन्यथा प्रदान गर्दैन भन्ने कुरालाई ध्यानमा राख्दै।

उदाहरण: यदि तपाईंको सम्झौताको सुरुवातको मिति 2008/1/1 हो, र तपाईंको वास्तविक कामको मिति 2008/3/1 हो, तब तपाईंको हकदार हरू 2008/3/1 को रूपमा गणना गरिन्छ।

Q11- के तपाईं तपाईंको सम्झौता को एक मूल प्रतिलिपि राख्न अनुमति छ?

सम्झौताको वास्तविक प्रतिलिपि राख्न आवश्यक छ। सम्झौताको प्रतिलिपि प्राप्त गर्न असफल हुनु पनि श्रम कानूनको उल्लङ्घन हो, र तपाईंले श्रम सम्बन्ध विभागलाई सन्दर्भ

गर्नुहोस् र उजुरी दायर गर्नुपर्छ।

Q12- तपाईंले देश छोड्नु पर्ने अवधि कति लामो छ?

आप्रवासीले बसोबास अनुमति नपाएमा देश छाड्नु पर्नेछ। निवास अनुमति खारेज भएमा, कुनै कारणले खारेज भएमा वा जुन उद्देश्यका लागि उसले देश प्रवेश गरेको हो त्यो अब मान्य नभएमा निजले पनि नब्बे दिनभित्र छोड्नुपर्छ।

Q13- के तपाईं कतार राज्य छोडेर अदालतमा तपाईंको श्रम मुद्दा को लागी अर्को व्यक्ति नियुक्त गर्न को लागी अनुमति छ?

छोड्नु अघि, तपाईंले अदालतमा आफ्नो मुद्दा पछ्याउन योग्य व्यक्तिलाई नियुक्त गर्न सक्नुहुन्छ, र यो न्याय मन्त्रालयमा कागजात हुनुपर्छ।

Q14- तपाईंलाई कतार राज्य बाहिर यात्रा गर्न कहिले प्रतिबन्ध लगाइएको छ?

आपको कई मामलों में कतार देश के बाहर यात्रा करने से प्रतिबंधित किया गया है, जैसे:

- यदि तपाईं फौजदारी मुद्दामा अभियुक्त हुनुहुन्छ भने (ब्यालेन्स बिना जाँच गर्नुहोस् - देशद्रोह र अन्य आपराधिक अपराधहरू) यदि सार्वजनिक अभियोजन वा अदालतले तपाईंलाई यस मुद्दाको सम्बन्धमा यात्रा गर्न प्रतिबन्ध लगाउने निर्णय गर्छ भने।
- वा यदि तपाईंको विरुद्धमा सिभिल मुकदमा ल्याइएको छ (जस्तै बैंक ऋणको परिणामको रूपमा नागरिक ऋणको दाबी), र तपाईंलाई यात्रा गर्नबाट रोक्नको लागि - वादीको अनुरोधमा - अदालतले निर्णय लियो।

यदि तपाईंले ऋणको दाबी गरिएको रकम जम्मा गर्नुभएको छ वा त्यसको लागि पर्याप्त ग्यारेन्टी प्रदान गर्नुभएको छ भने तपाईंले आफ्नो विरुद्धको नागरिक मुद्दामा यात्रा प्रतिबन्ध विरुद्ध अदालतमा अपील गर्न सक्नुहुन्छ।

Q15- के कतारी कानूनले जबरजस्ती श्रम वा जबरजस्ती काम गर्न अपराध गर्दछ?

- हो, तलब वा बेतलबी काम गर्न कसैलाई जबरजस्ती वा जबरजस्ती गर्ने व्यक्तिलाई छ महिनासम्म कैद र तीन हजार रियालसम्म जरिवाना वा यी दुईमध्ये कुनै एक सजाय हुनेछ। पीडित १६ वर्षभन्दा कम उमेरको भएमा तीन वर्षसम्म कैद सजाय हुनेछ।

अध्याय दुई
अनुबंध प्रकार - नवीकरण - समाप्ति

Q1- सम्झौताका प्रकारहरू के हुन्?

त्यहाँ दुई प्रकारका सम्झौताहरू छन्:

- निश्चित अवधि अनुबंध।
- अनिश्चितकालीन सम्झौता।

Q2- 'निश्चित अवधि अनुबंध' को अर्थ के हो?

यसको अर्थ: नियोक्ताले आफ्नो प्रशासन र सुपरिवेक्षण अन्तर्गतको सम्झौतामा सहमति भएको अवधिको लागि पाँच वर्षसम्म नविकरण गर्ने, दुवै पक्षको पारस्परिक सम्झौताबाट कुनै अवधि वा अन्य समान अवधिका लागि नवीकरणीय कार्यहरू गर्न पहल गर्ने।

Q3- 'खुला वा अनिश्चितकालीन सम्झौता' भनेको के हो?

यसको अर्थ: नियोक्ताको लागि निश्चित कार्यहरू गर्न, उसको प्रशासन र निरीक्षणमा अनिश्चित अवधिको लागि कार्य गर्ने।

Q4- कहिले रोजगार सम्झौता रद्द मानिन्छ?

यदि कामदारले आफ्नो जीवनको लागि रोजगारदाताको लागि काम गर्ने वा आफ्नो जीवनको लागि उसले छोडेपछि अभ्यास गर्न सकिने कुनै पनि प्रतिस्पर्धात्मक व्यापार वा पेशा अभ्यास गर्नबाट टाढा रहने प्रतिबद्धता समावेश गरेको अवस्थामा कार्य सम्झौताको प्रत्येक शर्तलाई अमान्य मानिनेछ। काम

Q5- 'गैर-प्रतिस्पर्धा' खण्डको अर्थ के हो?

दि तपाईंको कामको प्रकृतिले तपाईंलाई रोजगारदाताका ग्राहकहरू जान्न वा सुविधाको व्यवसायिक गोप्य कुराहरू हेर्न अनुमति दिन्छ भने, रोजगारदाताले कार्य सम्झौतामा यो प्रावधान गर्न सक्छ कि सम्झौता समाप्त भएपछि तपाईं उहाँसँग प्रतिस्पर्धा गर्न वा भाग लिन वा कुनै पनि काममा भाग लिनुहुन्न। एउटै क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धी परियोजना, यस शर्तको अवधि कुनै पनि अवस्थामा, एक वर्ष भन्दा बढी नहुने प्रावधान।⁶

6) कृपया श्रम मन्त्रालयको प्रक्रियागत विकास र गैर-प्रतिस्पर्धी नियन्त्रणहरूको समीक्षा गर्नुहोस्। श्रम कानूनको धारा (५१) मा तोकिएका कुनै पनि मामिलाहरू पूरा भएमा वा रोजगारदाताले श्रम कानूनको धारा (६१) को प्रावधानको उल्लङ्घन गरी कामदारलाई बर्खास्त गरेको खण्डमा गैर-प्रतिस्पर्धी खण्डलाई अमान्य हुनेछ।

Q6- सबै प्रकारका अनुबंधहरूको सूचना अवधि के हो?

परिक्षण अवधि समाप्त भएपछि, वा कार्य सम्झौताले परिक्षण अवधि तोकेको छैन भने, कार्य सम्झौतामा संलग्न प्रत्येक पक्षले कारण नदिई अनुबंध समाप्त गर्न सक्नेछ, तर सम्झौता समाप्त गर्न चाहने पक्षले सूचित गरेमा। अर्को पक्षलाई लिखित पत्र मार्फत, साथै तल देखाइएको सूचना अवधि अनुसार श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत दर्ता:

- रोजगारीको पहिलो र दोस्रो वर्षमा, सूचना अवधि एक महिनाको हुनेछ।
- रोजगारीको दोस्रो वर्ष पछि, सूचना अवधि दुई महिना हुनेछ।

यदि यी अवधिहरू पालन नगरी सम्झौता समाप्त भयो भने, सम्झौता समाप्त गर्ने पक्षले अर्को पक्षलाई सूचना अवधि वा बाँकी अवधिको लागि कामदारको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको क्षतिपूर्ति तिर्न बाध्य हुन्छ।

सबै अवस्थामा, यदि तपाईंले यस लेखमा तोकिएका प्रावधानहरूद्वारा बाध्य नभई देश छोड्नुभयो भने, तपाईंलाई प्रस्थानको मितिबाट एक वर्षको लागि कार्य अनुमति दिइने छैन।

Q-7 सम्झौतामा 'प्रोबेशन अवधि' को अवधि कति लामो छ?

काम सुरु गरेको मितिले छ महिनाभन्दा बढी नभएको खण्डमा दुई पक्षले सहमति गरेको अवधिको लागि तपाईंलाई परिक्षणमा राखिनेछ र तपाईंलाई यो भन्दा बढी परिक्षणमा राख्न पाइने छैन भनी कार्य सम्झौतामा उल्लेख गर्न सकिन्छ। एक पटक एउटै रोजगारदाता संग।

Q-8 के नियोक्ताले प्रोबेशनरी अवधिमा तपाईंको रोजगार सम्झौता समाप्त गर्न सक्छ?

नियोक्ताले परिक्षण अवधिमा तपाईंको रोजगारी सम्झौता समाप्त गर्न सक्छ, यदि उसले तपाईंलाई यो सम्झौता समाप्त भएको मिति भन्दा कम्तिमा एक महिना अघि श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत सूचित गरेको छ र तपाईंले निर्णय गरेमा। आफ्नो मूल देशमा फर्कनुहोस्, रोजगारदाताले फिर्ती टिकटको लागत तिर्नु पर्छ।

Q-9 के कामदारलाई परिक्षण अवधिमा करार समाप्त गर्न अनुमति छ?

तपाईंले प्रोबेशनरी अवधिमा रोजगार सम्झौता समाप्त गर्न सक्नुहुन्छ:

- यदि तपाईं अर्को रोजगारदाताको लागि काममा स्थानान्तरण गर्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईंले श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत रोजगारदातालाई सूचित गर्नुपर्छ, र नयाँ रोजगारदाताले टिकट र भर्ती शुल्कको मूल्यको लागि अधिल्लो रोजगारदातालाई क्षतिपूर्ति दिन बाध्य छ, यदि कुनै छ भने। क्षतिपूर्ति दुई महिनाको कामदारको आधारभूत

पारिश्रमिकभन्दा बढी नहुने भएमा।

- यदि तपाईं सम्झौता खारेज गर्न र देश छोड्न चाहानुहुन्छ भने, तपाईंले दुई महिना भन्दा बढी नभएको खण्डमा, सहमति भएको सूचना अवधि अनुसार रोजगारदातालाई सूचित गर्नुपर्छ।

Q10- सूचना अवधि पूरा नगरी तपाईंको सम्झौता खारेज भएको अवस्थामा के नियम छ?

यदि कुनै एक पक्षले यस धारामा तोकिएको सूचना अवधि पालन नगरी सम्झौता समाप्त गर्छ भने, यो पक्षले अर्को पक्षलाई सूचना अवधि वा बाँकी अवधिको लागि कामदारको आधारभूत ज्याला बराबरको क्षतिपूर्ति तिर्नेछ।

सबै अवस्थामा, यदि तपाईंले उल्लेख गरिएका सर्तहरूको पालना नगरी देश छोड्नुभयो भने, तपाईंलाई प्रस्थानको मितिबाट एक वर्षको लागि कार्य अनुमति प्रदान गरिने छैन।

Q11- के रोजगारदाताले तपाईंलाई सहमति नभएको काम गर्न नियुक्त गर्न अनुमति दिन्छ?

- त्यसले दुर्घटना हुनबाट रोक्छ वा दुर्घटनाको परिणाम मर्मत गर्न सक्नेछ, त्यसबाट प्राप्त हुने अधिकारहरू प्रदान गरी।
- उसले पनि, यदि काम अस्थायी रूपमा आवश्यक छ भने, मूल काम भन्दा धेरै फरक छैन र तपाईंको अधिकारमा दुरुपयोग समावेश छैन; तपाईंको तलब घटाइएको छैन भने।

Q12- यदि तपाईं रोजगारदाताको आपत्ति बिना सम्झौता समाप्त भएपछि काम गर्न जारी राख्नुभयो भने तपाईंको "निश्चित अवधि" सम्झौता स्वतः नवीकरण हुन्छ?

यदि सम्झौता निश्चित-अवधि हो र पक्षहरूले स्पष्ट सम्झौता बिना यसको अवधि समाप्त भएपछि कार्यान्वयन गर्न जारी राखेमा, सम्झौता अनिश्चित अवधिको लागि समान सर्तहरू सहित नवीकरण गरिएको मानिनेछ, र नवीकरण अवधि। अघिल्लो अवधिको विस्तार मानिनेछ र पहिलो पटक रोजगारदाताको सेवामा प्रवेश गरेको मितिबाट गणना गरिनेछ।

Q13- यदि "ठेक्कामा तोकिएको काम" समाप्त हुन्छ र रोजगारदाताको आपत्ति बिना तपाईंको कार्यसम्पादन जारी रहन्छ भने, के यो सम्झौताको नवीकरण मानिन्छ?

- यदि सम्झौताको विषय कुनै खास कामको कार्यान्वयन हो भने, सम्झौताको कार्यान्वयनसँगै समाप्त हुनेछ। उदाहरणका लागि: यदि सम्झौतामा भएको सम्झौता रोजगारदाताका लागि निश्चित संख्यामा ढोकाहरू निर्माण र स्थापना गर्ने हो र यी कामहरू समाप्त भइसकेका छन् भने, सम्झौताको म्याद समाप्त हुनेछ।
- यदि काम आफ्नो प्रकृति अनुसार नवीकरण गर्न सक्षम छ भने, र सम्झौताको कार्यान्वयन सहमति कार्य समाप्त भएपछि जारी रह्यो भने, सम्झौता दुई पक्षहरूको सम्झौताद्वारा अर्को समान अवधिको लागि नवीकरण भएको मानिनेछ, अर्थात् यो कायम रहनेछ। एक निश्चित अवधि। उदाहरण: यदि सम्झौता, यसको प्रकृति अनुसार, नवीकरण गर्न उत्तरदायी छ, जस्तै कि यो एक सय आवास एकाइहरू समावेश भएको सम्पत्तिको लागि वातानुकूलित उपकरणहरू स्थापना गर्न सम्झौतामा सहमति भएको थियो, र सम्झौताको विषय यी स्थापनाहरू थिए। केवल दस इकाइहरूका लागि उपकरणहरू, र तिनीहरूको स्थापना पूरा भएको थियो, तर यी कामहरू पूरा भएपछि काम जारी रहन्छ, त्यसपछि सम्झौता समान अवधिको लागि र समान सर्तहरूको साथ नवीकरण मानिएको थियो।

Q14- सेवा उपदानको अन्त्य कायम राख्दै तपाईंले बिना सूचना बिना रोजगारी सम्झौता समाप्त गर्न सक्ने अवस्थाहरू के हुन्?

तपाईंले निम्न अवस्थामा त्यसो गर्न सक्नुहुन्छ:

- यदि नियोक्ताले समाप्त भएको सम्झौता अनुसार आफ्नो दायित्वहरू उल्लङ्घन गर्दछ, वा यदि उसले श्रम कानूनको उल्लङ्घन गर्दछ।
- यदि रोजगारदाताले तपाईं वा तपाईंको परिवारको सदस्य विरुद्ध कुनै आक्रमण वा अनैतिक कार्य गर्दछ भने।
- तपाईंको सुरक्षा वा स्वास्थ्यको लागि गम्भीर खतराको अस्तित्व, यदि नियोक्तालाई यो खतराको अस्तित्वको बारेमा थाहा थियो र यसलाई हटाउन कार्य नगरेको भए।
- यदि तपाईंको पक्षमा श्रम विवाद समाधान समितिहरू मध्ये एकले अन्तिम निर्णय जारी गरेको थियो।

Q15- के नियोक्तालाई बिना सूचना र तपाईंको सेवा लाभहरूको अन्त्य नगरी तपाईंको सम्झौता समाप्त गर्न अनुमति छ?

उसले निम्न अवस्थामा त्यसो गर्न सक्छ:

- तपाईंको राष्ट्रियता बाहेक अर्को व्यक्ति वा राष्ट्रियताको नक्कल गर्ने, वा झूटा कागज, कागजात र प्रमाणपत्र पेश गर्ने।

- यदि तपाईंले त्रुटि गर्नुभयो भने नियोक्तालाई सामग्रीको गम्भीर हानिको कारण।
- यदि तपाईंले लिखित रूपमा चेतावनी दिए पनि कामदारहरू र प्रतिष्ठानहरूको सुरक्षाको लागि एक पटक भन्दा बढी निर्देशनहरू उल्लङ्घन गर्नुभएको छ भने, तपाईंले पालना गर्नुपर्ने निर्देशनहरू लेखिएको र देखिने ठाउँमा प्रदर्शन गरिएको छ।
- तपाईंलाई लिखित चेतावनीको बाबजुद तपाईंको श्रम सम्झौताको उल्लङ्घन वा श्रम कानून को एक पटक भन्दा बढी उल्लङ्घन।
- लागूपदार्थ वा मदिराको प्रभाव अन्तर्गत कामको समयमा फेला पर्यो भने।
- कामको क्रममा तपाईंको नियोक्ता, प्रबन्धक वा तपाईंका सहकर्मीहरू मध्ये एकलाई आक्रमण गर्नुहोस्, र तपाईंले लिखित रूपमा चेतावनी दिए पनि आफ्ना सहकर्मीहरूसँगमाथि आक्रमण दोहोर्‍याउनु भयो भने।
- वर्षको अवधिमा लगातार सात दिन वा पन्ध्र दिन भन्दा बढी वैध कारण बिना काममा अनुपस्थित हुनु।
- सम्मान वा इमानदारीको अपराधमा अन्तिम निर्णयको साथ सजाय।

Q16- कामदारहरूलाई लाग्ने अनुशासनात्मक दण्डहरू के के हुन् र तिनीहरूविरुद्ध कसरी उजुरी गर्न सकिन्छ?

- चेतावनी: यो तपाईंलाई सम्बोधन गरिएको एउटा पत्र हो जसमा उल्लङ्घनको सूचना समावेश छ र तपाईंलाई यसलाई दोहोर्‍याउन नदिन आग्रह गर्दछ, र तपाईंलाई दोहोर्‍याइएको अवस्थामा थप कडा दण्ड लगाउने चेतावनी दिन्छ।
- कटौती: यो एकल उल्लङ्घनको लागि तपाईंको तलबबाट पाँच दिनको कटौती हो, र तपाईंलाई लगाइएको अनुशासनात्मक दण्डको कार्यान्वयनमा तपाईंको तलबबाट प्रति महिना पाँच दिन भन्दा बढी कटौती गर्न सकिँदैन।
- कामबाट निलम्बन: तपाईंको कामबाट निलम्बन एक उल्लङ्घनको लागि पाँच दिन भन्दा बढी अवधिको लागि ज्यालाबाट वञ्चित हुनेछ।
- बिना तलब वा घटाइएको पारिश्रमिक सहितको कामबाट निलम्बन, तपाईं विरुद्धको फौजदारी अभियोगमा निर्णय हुन बाँकी छ। यदि तपाईंको निर्दोषता प्रमाणित भयो वा मुद्दा छाडियो भने, निलम्बनलाई यो अवस्थित नभएको मानिनेछ, र तपाईंलाई निलम्बनको अवधिको लागि तपाईंको सबै बक्ष्यौता भुक्तानी गरिनेछ।
- वार्षिक बोनस प्रदान गर्न स्थगित गर्ने, छ महिना भन्दा बढीको अवधिको लागि, वा

तपाईंलाई यसबाट वञ्चित गर्ने प्रतिष्ठानहरूमा, जहाँ बोनस प्रणाली छ।

- तपाईंको पदोन्नति स्थगित गर्दै, एक वर्ष भन्दा बढी अवधिको लागि, प्रतिष्ठानहरूमा जहाँ पदोन्नतिको प्रणाली छ।
- सेवाको अन्त्यको अधिकार सुरक्षित गर्दै कामबाट बर्खास्त।
- सेवाको अन्त्यको लाभबाट वञ्चितको साथ कामबाट बर्खास्त।

रोजगारदाताले यी दण्डहरूलाई विशेष दर्तामा दर्ता गर्नुपर्छ जसमा तपाईंको नाम, जरिवाना लगाउने मिति, कटौतीको रकम, र जरिवाना लगाउनुको कारण रेकर्ड गरिएको छ, तर यो अभिलेख श्रमको नियन्त्रणको अधीनमा छ। निरीक्षणालय।

तपाईंले जरिवानाको बारेमा थाहा पाएको मितिबाट सात दिन भित्र नियोक्तासँग गुनासो दायर गर्न सक्नुहुन्छ, र गुनासो पेस गरेको मितिबाट सात दिन भित्रमा निर्णय गरिनेछ। यस सम्बन्धमा निर्णय नगरी यो अवधि समाप्त भएमा यसलाई अस्वीकार मानिनेछ।

उल्लिखित अवधिभित्र गुनासो अस्वीकृत वा समाधान नभएको अवस्थामा, तपाईंले अस्वीकार गरेको मितिले सात दिनभित्र श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागमा अपिल गर्न सक्नुहुन्छ। विभागले तपाईंको गुनासो पेस गरेको मितिबाट सात दिन भित्र निर्णय गर्नेछ, र यसको निर्णय अन्तिम हुनेछ। गुनासो बारे निर्णय नगरी यो अवधि बित्नुलाई अस्वीकारको रूपमा मानिनेछ।

यसको अपवादको रूपमा, तपाईंले श्रम विवाद समाधान समिति समक्ष "बरखास्ती दण्ड" मा अपील गर्न सक्नुहुन्छ। यदि समितिले तपाईंको बर्खास्ती स्वेच्छाचारी वा कानूनको व्यवस्थाको उल्लङ्घन भएको फेला पारेमा, तपाईंले बर्खास्त गर्ने सजाय रद्द गर्ने र तपाईंलाई काममा फिर्ता गर्ने र कार्यान्वयनमा काम गर्न अस्वीकार गरेको अवधिको लागि ज्याला पाउने हकदार हुने निर्णय गर्नेछ। यस दण्डको, वा उपयुक्त क्षतिपूर्तिको साथ तपाईंलाई क्षतिपूर्ति दिन। क्षतिपूर्तिको मूल्याङ्कनमा यस खारेजको परिणामस्वरूप अस्वीकार गरिएका ज्याला र अन्य सुविधाहरू समावेश छन्।⁷

Q17- कामबाट बिदाको अवधिमा तपाईंको सेवा समाप्त गर्न अनुमति छ?

यो तपाईंको सम्झौता समाप्त गर्न वा बिदाको अवधिमा तपाईंको सेवा समाप्त भएको बारे तपाईंलाई सूचित गर्न अनुमति छैन।

Q18- तपाईंले यात्रा टिकटको मूल्य कहिले तिर्नु पर्छ?

07) अध्याय १० हेर्नुहोस्: न्यायमा पहुँच।

रोजगारदाताले यात्रा टिकटको मूल्य भर्तीको समयमा र तपाईंको सम्झौताको समाप्तिमा तिर्नु पर्ने हुन्छ, र यदि सम्झौतामा समावेश छ भने तपाईंले आफ्नो वार्षिक बिदा दिँदा रोजगारदाताले यात्रा टिकटको मूल्य पनि तिर्नु पर्छ।

Q19- तपाईं सेवा बोनसको अन्त्य कसरी गणना गर्नुहुन्छ?

यदि कामको अवधि पूर्ण वर्ष वा सोभन्दा बढीको लागि हो, र सेवाको सम्पूर्ण वर्षको लागि बाँकी छ भने सेवाको अन्त्य बोनस दिइनेछ। यो उसको पारिश्रमिक पक्षहरूले निर्धारण गर्नेछ, यदि यो प्रत्येक वर्षको सेवाको लागि तीन हप्ताको ज्याला भन्दा कम छैन।

यदि तपाईंले सेवाको वर्षको संख्या निर्धारण गर्नमा नियोक्ताको राय स्वीकार गर्नुभएन भने, तपाईंले अधिकार प्राप्त गरेको सेवाको वर्षको संख्या निर्धारणको सम्बन्धमा श्रम मन्त्रालयको श्रम सम्बन्ध विभागमा उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ।

अध्याय तीन

ज्याला - काम गर्ने घण्टा - बिदा र बिदा

Q1- आधारभूत ज्याला भनेको के हो?

यो निश्चित अवधिमा वा टुक्रा वा उत्पादनको आधारमा गरिएको कामको लागि तपाईंलाई भुक्तानी गरिएको तलब हो, र वार्षिक प्रिमियम (बृद्धि) मात्र समावेश गर्दछ।

Q2- ज्याला भनेको के हो?

यो आधारभूत पारिश्रमिक र सबै भत्ता, बोनस र पारिश्रमिक हो, जुन कुनै पनि प्रकारको रोजगारीको लागि र गणनाको विधि अनुसार भुक्तानी गरिनेछ।

Q3- कतार राज्यमा न्यूनतम ज्याला छ?

कामदार र घरेलु कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिक मासिक १ हजार कतारी रियाल तोकिएको छ । रोजगारदाताले कामदार वा कर्मचारीका लागि पर्याप्त आवास वा खाना उपलब्ध गराउन नसकेको अवस्थामा, न्यूनतम आवास भत्ता QR500 हुनेछ, र न्यूनतम खाद्य भत्ता QR300 हुनेछ।⁸

Q4- ज्याला संरक्षण प्रणाली (WPS) भनेको के हो?

WPS एउटा कार्यक्रम हो जसमा रोजगारदाताहरूले आफ्ना कामदारहरूको ज्याला राज्यको वित्तीय संस्थाहरूमा (कामदारको खाताको लागि) उनीहरूको बाँकी रहेको सात दिन भित्र हस्तान्तरण गर्न आवश्यक हुन्छ।

Q5- कुन प्राधिकरणले WPS को अनुगमन गर्छ?

श्रम मन्त्रालयको निरीक्षण विभागको ज्याला संरक्षण विभागले आफ्ना कर्मचारीको तलब बैंक खातामा हस्तान्तरण गर्ने कम्पनीहरूको दायित्वको निरीक्षण र अनुगमन गर्दछ। निरीक्षण स्वचालित प्रणाली मा प्रवेश को माध्यम बाट कानून संग कम्पनीहरु को अनुपालन को निगरानी को लागी हुनेछ।

Q6- के त्यहाँ कार्य घण्टाको निश्चित संख्या छ?

- दिनको आठ घण्टा, एक घण्टा आराम (प्रार्थना-खाने) सहित, बाँकी वास्तविक काम घण्टा भित्र गणना नगरी।
- रमजानको महिनामा दिनको छ घण्टा, ब्रेक सहित, वास्तविक काम घण्टा भित्र बाँकी अवधि गणना नगर्ने।

8) भौतिक मूल्यमा कुनै पनि परिमार्जनका लागि कृपया श्रम मन्त्रालयमा न्यूनतम पारिश्रमिकमा भएका घटनाक्रमहरूको समीक्षा गर्नुहोस्।

Q7- रोजगारदाताले तपाईंलाई थप घण्टा काम गर्न सोध्न सक्छ?

उसले सक्छ; गम्भीर नोकसानी हुन नदिन वा दुर्घटनाको परिणामलाई मर्मत तथा न्यूनीकरण गर्न निरन्तर काम गर्नुपर्ने आवश्यकताहरू बाहेक प्रति दिनको कुल कार्य घण्टाको सङ्ख्या दश घण्टाभन्दा बढी हुने छैन।

Q8- ओभरटाइम घण्टा तिर्नु पर्छ?

हो, रोजगारदाताले तपाईंलाई अतिरिक्त घण्टाको लागि कम्तिमा सामान्य कामको घण्टामा बाँकी रहेको आधारभूत ज्याला र यस ज्यालाको 25% भन्दा कम भुक्तानी गर्नुपर्छ। उदाहरण: यदि सामान्य काम गर्न घण्टा 20 रियाल छ भने, तपाईंलाई प्रत्येक अतिरिक्त कार्य घण्टाको लागि 25 रियाल तिर्नु पर्छ।

Q9- विश्रामको लागि अवरुद्ध हुन नसक्ने कुनै निश्चित प्रकारको निरन्तर काम छ?

यो निश्चित कामहरूमा गर्न सकिन्छ जसको प्रकृतिले आवश्यक छ र जुन सक्षम मन्त्रीको निर्णयद्वारा निर्धारण गरिनेछ; जस्तै गाई।

Q10- के रोजगारदाताले तपाईंलाई साप्ताहिक विश्राम दिनमा काम गर्न सोध्न अनुमति दिन्छ?

- शुक्रबार तपाईंको नियमित साप्ताहिक विश्राम दिन हो, शिफ्ट कामदारहरू बाहेक। तपाईंले साप्ताहिक विश्राम दिनमा काम गर्नु पर्ने हुन सक्छ यदि कामको अवस्थाले त्यसको लागि आह्वान गरेको छ, यदि तपाईंलाई तपाईंको आधारभूत तलब अनुसार यस दिनको लागि भुक्तान गरिएको छ र तपाईंलाई अर्को दिनको विश्रामको साथ क्षतिपूर्ति दिइन्छ, वा तपाईंको आधारभूत तलब थप (150%)। उदाहरणका लागि: यदि सामान्य दिनको आधारभूत ज्याला १०० रियाल छ भने, यदि तपाईंले साप्ताहन्तमा काम गर्नुहुन्छ भने रोजगारदाताले तपाईंलाई २५० रियाल तिर्नु पर्छ।
- तपाईं त्यसो गर्न सहमत भए तापनि, तपाईं लगातार दुई शुक्रबार भन्दा बढी काम गर्न सक्नुहुन्न।
- यदि तपाईं बेलुका 9 देखि 3 बजे सम्म काम गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले शिफ्ट कामदारहरू बाहेक तपाईंको आधारभूत तलब र (50%) को वृद्धि तिर्नु पर्छ। उदाहरणका लागि: यदि सामान्य समयमा आधारभूत ज्याला ५० रियाल छ भने, यदि तपाईंले साँझ नौ बजेदेखि बिहान तीन बजेसम्म काम गर्नुहुन्छ भने रोजगारदाताले तपाईंलाई ७५ रियाल तिर्नु पर्छ।

Q11- आधिकारिक बिदाहरू के हुन् र तिनीहरूको लागि भुक्तानी गरिन्छ?

पूर्ण-समय बिदा निम्नानुसार वार्षिक रूपमा भुक्तान योग्य छः

- ईद अल-फित्र को अवसरमा तीन दिन।
- प्रत्येक वर्ष डिसेम्बर 18 मा कतारको राष्ट्रिय दिवस मनाउने एक दिन।
- रोजगारदाता द्वारा निर्धारित तीन दिन।
- यदि कामको अवस्थाले तपाईंलाई यी कुनै पनि बिदाहरूमा काम गर्न आवश्यक छ भने, तपाईंले त्यसको लागि क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ।

Q12- तपाईंको वार्षिक बिदा कति लामो छ?

तपाईंको वार्षिक भुक्तान बिदा निम्नानुसार छः

- तपाईंको सेवा अवधि पाँच वर्ष भन्दा कम छ भने तीन हप्ता।
- तपाईंको सेवा अवधि पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी छ भने चार हप्ता।
- वर्षको अंशका लागि तपाईंको बिदा सेवामा बिताएको समयको हिसाबले गणना गरिन्छ। उदाहरणका लागि: यदि तपाईंसँग तपाईंको वार्षिक बिदाको छ महिना अगाडि छ भने, तपाईं तपाईंको बिदाको आधा प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ।

Q13- के तपाईं तपाईंको बिदा अर्को वर्ष सम्म स्थगित गर्न सक्नुहुन्छ?

- रोजगारदाताले कामको आवश्यकता अनुसार तपाईंको वार्षिक बिदा निर्धारण गर्नेछ, र प्रत्येक विभाजन खण्ड दुई हप्ता भन्दा बढी नभएको खण्डमा उसले तपाईंको सहमतिमा बिदा विभाजन गर्न सक्छ।
- रोजगारदाताले तपाईंको लिखित अनुरोधमा वार्षिक बिदाको आधा हकदार भएको वर्षको लागि स्थगित गर्न सक्छ।
- तपाईंले वार्षिक बिदाको आफ्नो अधिकार त्याग्न सक्नुहुन्न।
- बिदाको सट्टामा तिर्ने ज्याला बराबरको नगद भत्ता प्राप्त गर्न सकिन्छ।
- यदि तपाईंले बिदाको मजा लिनु अघि तपाईंको रोजगार सम्झौता समाप्त भयो भने, तपाईंले बिदाको दिनहरूमा तपाईंको तलब बराबरको नगद भत्ता तिर्नुपर्छ।

Q14- तपाईंको वार्षिक बिदा भुक्तान को लागी अन्तिम मिति के हो?

कामदारले बिदा लिनु अघि कामदारलाई बिदाको बक्यौता ज्याला तिर्न रोजगारदाता बाध्य हुन्छ।

Q15- बिरामी बिदाको नियम के हो?

- यो बिदा पहिलो काममा सामेल भएको मितिले तीन महिना पछि मात्र दिइनेछ।
- रोगको प्रमाण रोजगारदाता द्वारा अनुमोदित डाक्टरको चिकित्सा प्रमाणपत्र द्वारा हुनुपर्छ।
- यदि बिरामी बिदा दुई हप्ता भन्दा बढी नभएको खण्डमा तपाईंले पूरा तलब पाउनुहुनेछ।
- यदि बिदा दुई हप्ता भन्दा बढि बढ्यो भने, तपाईंले अर्को चार हप्ताको लागि आधा तलब पाउनुहुनेछ।
- यदि बिदा अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिएको अवधि भन्दा बढि बढ्यो भने, बिदा भुक्तान गरिने छैन, जब सम्म तपाईं काममा फर्कन वा राजीनामा वा स्वास्थ्य कारणहरूको लागि आफ्नो सेवा समाप्त गर्नुहुन्न।



अध्याय चार

महिला तथा किशोरकिशोरीहरुको रोजगारी

Q1- के तपाईंले एउटै काम गर्दा पुरुष सरह तलब पाउनुहुन्छ?

तपाईंले एउटै काम गर्दा पुरुष सरह पारिश्रमिक पाउने हुक छ, र तपाईंसँग तालिम र बढुवाका लागि समान अवसरहरू छन्, र तपाईंको स्वास्थ्य वा नैतिकताको लागि हानिकारक, कठिन वा हानिकारक कामहरूमा तपाईंलाई काम गर्न निषेध गरिएको छ, वा अन्य कामहरू जुन श्रम मन्त्रीको निर्णयद्वारा निर्धारण गरिन्छ।

Q2- मातृत्व बिदा कसरी गणना गरिन्छ?

प्रसूति बिदालाई पूरा तलब सहित 50 दिनको रूपमा गणना गरिन्छ, बशर्त तपाईंले बिदाको लागि आवेदन गर्नु अघि पूरा एक वर्ष काम गर्नुभएको छ, प्रसव अघि र पछिको अवधि सहित। प्रसव पछि बिदाको अवधि पैंतीस दिन भन्दा कम हुनु हुँदैन।

यदि प्रसवपछिको बिदाको बाँकी अवधि तीस दिनभन्दा कम छ भने, तपाईंलाई तपाईंको वार्षिक बिदाको पूरक बिदा प्रदान गर्न सकिन्छ, अन्यथा पूरक अवधिलाई बिना तलब बिदा मानिनेछ।

Q3- यदि तपाईंको स्वास्थ्य अवस्थाले तपाईंलाई तपाईंको मातृत्व बिदा समाप्त भएपछि काममा फिर्ता रिपोर्ट गर्नबाट रोक्छ भने तपाईंको सम्झौता समाप्त गर्न कानूनी छ?

- तपाईंलाई कामबाट बर्खास्त गर्न सकिँदैन, तर बिना तलब बिदामा मानिनेछ, यदि तपाईंको अवरोधको अवधि लगातार ६० दिन भन्दा बढी वा अवरुद्ध भएको छैन, र तपाईंले एक विशेषज्ञ डाक्टरबाट तपाईंको चिकित्सा अवस्थाको प्रमाणपत्र बुझाउनु भएको छ। रोजगारदाता द्वारा।
- प्रसूति बिदाले तपाईंको अन्य बिदा वा वार्षिक बिदाको अधिकारलाई असर गर्दैन।

Q4 - स्तनपान विश्राम कसरी गणना गरिन्छ?

तपाईं प्रसूति बिदा पछि एक वर्षको लागि दिनको एक घण्टा (तपाईंले निर्णय गर्न) को लागि विराम गर्न हकदार हुनुहुन्छ।।

Q5- रोजगारीको न्यूनतम कानूनी उमेर कति हो?

- सोह्र वर्ष, बुबा वा अभिभावकको सहमतिमा। साथै, व्यक्तिले श्रम विभागबाट विशेष अनुमति लिनुपर्छ।
- यदि व्यक्ति कतारी विद्यार्थी हो भने, शिक्षा मन्त्रीको अनुमति आवश्यक छ।

Q6- नाबालिगहरूलाई प्रतिबन्धित पद वा कामहरू के हुन्?

तिनीहरूको सुरक्षा, स्वास्थ्य र नैतिकतामा उनीहरूलाई हानि पुऱ्याउन सक्ने सबै पदहरू।

Q-7 किशोर नियन्त्रणहरू के हुन्?

- सक्षम चिकित्सा अधिकारीले चिकित्सा परीक्षणमा हस्ताक्षर गरेपछि र त्यसलाई तोक्ने कामको लागि वैध प्रमाणित गरेपछि मात्र किशोरलाई काममा लगाउन सकिन्छ। मालिकले वर्षमा कम्तिमा एक पटक किशोरलाई पुनः जाँच गर्नुपर्छ।
- रोजगारदाताले किशोरको फाइलमा जन्म प्रमाणपत्र, स्वास्थ्य फिटनेसको प्रमाणपत्र र आवधिक चिकित्सा परीक्षण प्रमाणपत्रहरू राख्न पर्छ।
- किशोर वा सोभन्दा बढी काम गर्ने प्रत्येक रोजगारदाताले विभागलाई किशोरको तर्फबाट, उसको काम र उसको रोजगारीको मिति र उसले काम गरिरहेको किशोरको कामको घण्टामा कार्यस्थलमा देखिने टिप्पणी दिनु पर्छ। र तिनीहरूको आराम अवधि।

अध्याय पाँच घरेलु कामदार

Q1- घरेलु कामदार को हो?

उनी/उनी एक प्राकृतिक व्यक्ति हुन् जसले पारिश्रमिकको लागि रोजगारदाताको व्यवस्थापन र पर्यवेक्षणमा घरेलु कामहरू गर्छन्। घरेलु कामदारहरूले ड्राइभर, नानी, कुक, माली र यस्तै समावेश गर्दछ।

Q2- के यो सम्झौता बिना तपाईंलाई काम गर्न अनुमति छ?

- तपाईंलाई विभागले प्रमाणित गरेको लिखित सम्झौताद्वारा मात्र काम गर्न सकिन्छ, र तीन प्रतिमा तयार पारिएको छ; एउटा प्रतिलिपि तपाईंलाई, अर्को रोजगारदातालाई, र तेस्रो श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागमा जम्मा गरिएको छ।
- रोजगारीको सम्झौता बिना कामदारलाई काममा लगाउने व्यक्तिलाई (5,000) रियाल भन्दा बढी जरिवाना हुनेछ।

Q3- रोजगार सम्झौता कुन भाषामा तयार गरिनेछ?

रोजगारीको सम्झौता अरबीमा तयार हुनुपर्छ, र अर्को भाषामा अनुवादको साथ संलग्न हुन सक्छ। दुई पाठहरू बीच असहमतिका अवस्थामा, अरबी पाठ औभररूल हुनेछ।

Q-4 सम्झौतामा कुन डेटा समावेश हुनुपर्छ?

- रोजगारदाताको नाम, राष्ट्रियता र निवास स्थान।
- कामदारको नाम, राष्ट्रियता र निवास स्थान।
- सम्झौताको समापन मिति।
- कार्यकर्तालाई तोकिएको कामको प्रकार र प्रकृति।
- काम सुरु भएको मिति, र परीक्षण अवधि। परीक्षण अवधि भुक्तान गरिनेछ र श्रम मन्त्री द्वारा निर्धारण गरिनेछ।⁹
- सम्झौताको अवधि र नवीकरण र समाप्तिको सर्तहरू।
- सहमत ज्याला र भुक्तानी विधि र मिति।
- घरेलु कामदारहरू मा 2017 को कानून नम्बर 15 को प्रावधानहरू अनुसार प्रदान गरिएको कुनै पनि प्रावधान वा डेटा।

9) हालैका नियमहरूको लागि श्रम मन्त्रालय हेर्नुहोस्।

Q5- रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेर कति हो?

- अठार वर्ष मुनिका वा ६० वर्षभन्दा माथिका दुवै लिङ्ग को घरेलु कामदार भर्ना गर्न वा काममा लगाउन निषेध गरिएको छ
- रोजगारदाताले उल्लङ्घन गरेमा (१०,०००) दश हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।
- श्रम मन्त्री वा उनको प्रतिनिधिले अधिकतम उमेर सीमा माफ गर्न सक्नेछ।

Q6- रोजगारदाताको दायित्व के हो?

- कामको क्रममा वा कारणले गर्दा बिरामी वा घाइते भएमा पर्याप्त खाना र आवास, पर्याप्त स्वास्थ्य हेरचाह, औषधि र चिकित्सा आपूर्तिहरू उपलब्ध गराउनुहोस्, तपाईंलाई कुनै आर्थिक भार बिना।
- तपाईंको गरिमा र तपाईंको शरीरको सुरक्षालाई सुरक्षित राख्ने तरिकाले तपाईंलाई व्यवहार गर्नुहोस्।
- तपाईंको जीवन वा स्वास्थ्यलाई खतरामा पार्न वा तपाईंलाई कुनै पनि तरिकाले शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक रूपमा हानि नगर्ने।
- तपाईंलाई बिरामी बिदाको समयमा काम गर्न सोध्न हुँदैन।
- रोजगारदातासँग अन्यथा सम्झौता नभएसम्म दैनिक विश्राम वा सप्ताहन्तमा काम गर्न सोध्न हुँदैन।
- रोजगारदाताले ग्रेगोरियन महिनाको अन्त्यमा कतारी मुद्रामा सहमति अनुसारको मासिक पारिश्रमिक तिर्नु पर्नेछ, र अर्को महिनाको तेस्रो दिन भन्दा पछि होइन। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको बैंक खातामा जम्मा गरेको वा तपाईंले पूरा भुक्तानी प्राप्त गरेको भनी हस्ताक्षर गरिएको सम्झौता अन्तर्गत तपाईंलाई नगदमा उल्लिभर गरेको प्रमाणित नगरेसम्म तपाईंको तलबबाट मुक्त हुने छैन।
- रोजगारदाताले उल्लङ्घन गरेमा (१०,०००) दश हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q7- के तपाईंबाट भर्ती खर्च कटौती गर्न वैध छ?

- रोजगारदाताले तपाईंलाई देशमा ल्याउने प्रक्रियाको लागि तपाईंको बाँकी तलबबाट कुनै शुल्क वा खर्च कटौती गर्न निषेध गरिएको छ।
- रोजगारदाताले उल्लङ्घन गरेमा (10,000) दश हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q8- के रोजगारदाताले तपाईंलाई कतार बाहिर काम गर्न बाध्य पार्ने अनुमति छ?

- तपाईंको पूर्ण सहमति बिना तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई कतार बाहिर काम गर्न निषेध गरेको छ।
- यदि यो प्रमाणित भयो कि रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंको सहमति बिना अर्को देशमा काम गर्न बाध्य पार्न वा स्थानान्तरण गर्न गडुरहेको छ भने, तपाईं तपाईंको सेवा क्षतिपूर्तिको अन्त्यको पूर्ण अधिकार कायम राख्दै तपाईंको अवधि समाप्त हुनु अघि तपाईंको सम्झौता समाप्त गर्न सक्नुहुन्छ। नियोक्ताको खर्चमा तपाईंलाई तपाईंको मूल वा निवासको देशमा पनि फिर्ता गरिनेछ।
- तपाईंले उजुरी दर्ता गर्न श्रम सम्बन्ध विभाग वा राजधानी प्रहरी केन्द्रहरूमा जानुपर्छ। तपाईंले राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिमा पनि सल्लाह र सहयोग प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ।

Q9- घरेलु कामदारहरूको लागि दैनिक अधिकतम घण्टा छ?

- कामको अधिकतम घण्टा प्रति दिन दस घण्टा हुनुपर्दछ, अन्यथा सहमति नभएसम्म, पूजा, आराम र खानाको अवधिसँग मिलाएर, र यी अवधिहरूलाई कामको घण्टाको गणनामा समावेश गरिने छैन।
- रोजगारदाताले उल्लङ्घन गरेमा (5,000) पाँच हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q10- के तपाईंसँग घरेलु कामदारको रूपमा साप्ताहिक बिदा पाउने अधिकार छ?

- हो, तपाईं रोजगार सम्झौतामा नियोक्तासँग सहमत भए बमोजिम लगातार चौबीस घण्टा भन्दा कमको भुक्तान साप्ताहिक बिदाको हकदार हुनुहुन्छ।
- रोजगारदाताले माथि उल्लिखित प्रावधानहरूको उल्लंघन गरेमा (5,000) पाँच हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q11- के तपाईंसँग घरेलु कामदारको रूपमा वार्षिक बिदाको अधिकार छ?

- हो, सेवाको प्रत्येक ग्रेगोरियन वर्षको लागि तपाईं तीन हप्ताको भुक्तान गरिएको वार्षिक बिदाको हकदार हुनुहुन्छ, र तपाईं यसलाई स्थगित गर्न सक्नुहुन्छ र गन्तव्यको मिति र स्थान छनोट गर्न सक्नुहुन्छ, अन्यथा तपाईंको फाइदामा पूर्वाग्रह नगरी सहमत भएमा।

- तपाईंले सेवामा दुई वर्ष बिताइसकेपछि, तपाईंको सबै बिदा वा बाँकी रहेको खर्च गर्नको लागि तपाईंले आफ्नो मूल देश वा बसोबास गर्ने ठाउँमा फर्कने हवाई टिकटको पनि हकदार हुनुहुन्छ। यदि यात्रा अन्तिम छ भने, तपाईं आफ्नो गृह देश वा निवास स्थानको लागि मात्र एकतर्फी टिकटको योग्य हुनुहुन्छ।
- रोजगारदाताले माथि उल्लिखित प्रावधानहरूको उल्लंघन गरेमा (5,000) पाँच हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q12- के तपाईंसँग घरेलु कामदारको रूपमा काममा चोटपटकको क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार छ?

कामको चोटपटकको लागि तपाईंको क्षतिपूर्ति 2004को कानून नम्बर 14 को प्रावधान अनुसार हुनेछ।¹⁰

Q13- के तपाईंसँग घरेलु कामदारको रूपमा सेवा समाप्ति लाभहरू प्राप्त गर्ने अधिकार छ?

- 22 अगस्ट 2017 मा कम्तिमा एक वर्ष सेवामा बिताएका घरेलु कामदारलाई, अर्थात् घरेलु कामदारहरूका लागि 2017 को कानून नम्बर 15 लागू भएको मितिमा सेवा बोनस भुक्तानी गर्न रोजगारदाता जिम्मेवार हुनेछ।
- यो बोनस सेवामा बिताएको प्रत्येक वर्षको लागि कम्तिमा तीन-हप्ताको पारिश्रमिक हुनेछ भने दुवै पक्षहरू बीचको सम्झौतामा निर्धारण गरिनेछ। घरेलु कामदारले पनि रोजगारीको अवधिको अनुपातमा वर्षको अंशका लागि उपदानको हकदार हुनेछ।
- रोजगारदाताले बोनसबाट श्रमिकले तिनीलाई तिर्नुपर्ने रकम कटौती गर्न पाउनेछ।
- रोजगारदाताले माथि उल्लिखित कुराहरूको उल्लङ्घन गरेमा (५,०००) पाँच हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ।

Q14- के रोजगारदाताले तपाईंलाई सेवाको अन्त्यबाट वञ्चित गर्ने अनुमति छ?

रोजगारदाता ले कुनै घरेलु कामदारलाई बिना चेतावनी, र उसलाई बर्खास्त गरेको वर्षको सेवा बोनस नदिइकन, यदि कुनै कामदारले २०१७ को कानून नम्बर १५ अनुसार घरेलु कामदार वा श्रम सम्झौतामा प्रावधानहरूमा तोकिएका कर्तव्यहरू पूरा नगरेको खण्डमा बर्खास्त गर्न सक्छ ।

10) यस पुस्तिकामा अध्याय सात हेर्नुहोस् - कामको चोट र क्षतिपूर्ति

Q15- घरेलु कामदारको रूपमा तपाईंको दायित्व र कर्तव्यहरू के हुन्?

- देशको कानून, सामाजिक रीतिरिवाज र परम्परा, साथै धार्मिक र नैतिक मूल्यहरूको पालना गर्नुहोस्।
- सहमत भएका कामहरू, र अन्य कुनै पनि कामहरू जुन आफैले गर्न आवश्यक छ, इमानदारी र सटीकताका साथ पूरा गर्नुहोस्।
- एक रोजगारदाताको गोप्य कुरा, पैसा र सम्पत्ति, र उनीसँग बस्ने व्यक्तिहरू, उसको/उनका आगन्तुकहरूको सुरक्षा गर्नुहोस्, रोजगारदाताको हितमा कुनै हानि नहोस्, र माथिका सबै कुराहरूमा विशेष ध्यान दिनुहोस्।
- नियोक्ताको निर्देशन र आदेशहरू पालन गर्नुहोस्, र उहाँसँग बस्ने व्यक्तिहरूले कानून वा श्रम सम्झौताको उल्लङ्घन नगरेसम्म, वा तपाईंको जीवन, पैसा, वा तेश्रो पक्षहरूको जीवन वा पैसालाई खतरामा नपर्ने गरी इष्टतम तरिकाले पालना गर्नुहोस्।
- कामदारलाई उसको कामको लागि हस्तान्तरण गरिएका वस्तुहरूको सुरक्षा गर्नुहोस्, र त्यस्ता वस्तुहरूको प्रयोगको प्रकृति अनुसार ह्यान्डल गर्नुहोस्, र निजको सेवा समाप्त भएपछि रोजगारदातालाई फिर्ता गर्नुहोस्।
- राज्यमा प्रचलित कानून वा नियमका प्रावधानहरू विपरीत भएमा, पारिश्रमिक होस् वा नहोस्, अरूको लागि कुनै काम नगर्नुहोस्।
- रोजगारदाता, उसको/उनको/उनको परिवार, र उहाँ/उनीसँग बस्ने व्यक्तिहरूसँग राम्रो व्यवहार गर्नुहोस्, र तिनीहरूलाई विशेष गरी बालबालिका र वृद्धवृद्धाहरूलाई हानि पुर्याउनबाट बच्नुहोस्।

Q16- के तपाईंले सेवा बोनसको अन्त्यमा आफ्नो पूर्ण अधिकार कायम राख्दै यसको अवधि समाप्त हुनु अघि श्रम सम्झौता समाप्त गर्न सक्नुहुन्छ?

हो, तपाईं निम्न मध्ये कुनै पनि अवस्थामा गर्न सक्नुहुन्छ:

- यदि कुनै रोजगारदाताले यस कानून वा श्रम सम्झौताको प्रावधानहरूमा तोकिएका आफ्ना दायित्वहरू पूरा गरेनन्।
- रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिले कामदारसँग सम्झौता गर्दा रोजगारीका सर्तहरूमा ठगी गरेको भए।
- यदि कुनै रोजगारदाता वा उसको/उनको परिवारको सदस्यले कामदारलाई शारीरिक वा

उसको जीवनलाई हानि पुर्याउने गरी कामदारलाई आक्रमण गर्छ भने।

- कामदारको सुरक्षा वा स्वास्थ्यलाई खतरामा पार्ने गम्भीर खतराको अवस्थामा, रोजगारदाताले खतराको बारेमा जानकारी रहेको र यसलाई हटाउन खोजेको छैन भने।

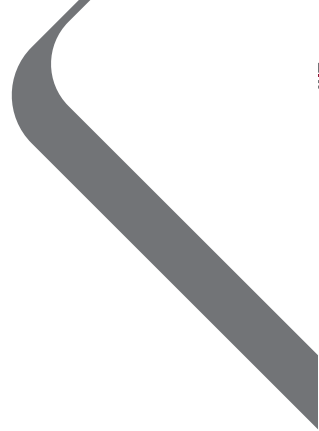

Q17- कामदार र रोजगारदाता बीचको विवादको स्थितिमा के प्रावधानहरू लागू गर्नुपर्छ?

घरेलु कामदार सम्बन्धी कानून न. 15 - 2017 को प्रावधानहरू लागू गर्न वा श्रम सम्झौतासँग सम्बन्धित रोजगारदाता र कामदारबीच उत्पन्न हुने विवादहरू 2004 कानून नम्बर 14 को अध्याय एघार (बीआईएस) मा प्रदान गरिएको छ।

Q18- के तपाईंलाई अनुबंध अवधि समाप्त हुनु अघि तपाईंको रोजगार परिवर्तन गर्न अनुमति छ?

हो, यो अनुमति छ। हालको रोजगारदाताबाट नो-अब्जेक्सन सर्टिफिकेट प्राप्त नगरी कुनै पनि समयमा सम्झौताको अन्त्य हुनुभन्दा अघि अर्को रोजगारदातामा स्थानान्तरण गर्न सम्भव छ। यद्यपि, तपाईंले हालको रोजगारदाताका लागि दुई वर्ष वा सोभन्दा कम समय काम गर्नुभएको खण्डमा कम्तिमा एक महिना अगावै लिखित सूचना पेश गर्नु आवश्यक छ, र यदि तपाईंले दुई वर्षभन्दा बढी समय काम गर्नुभएको छ भने दुई महिना अगावै।¹¹

11) घरेलु कामदारहरूमा लागू हुने निवास र काम परिवर्तनको प्रावधानहरूमा अध्याय एघार हेर्नुहोस्।



अध्याय छ
व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य, र
सामाजिक हेरचाह

Q1- तपाईंको सुरक्षा कायम राख्नमा रोजगारदाताको कर्तव्य के हो?

- रोजगारदाता वा निजको प्रतिनिधिले प्रत्येक कामदारको संलग्नताको प्रारम्भमा उसलाई कामको जोखिम र त्यसपछि हुन सक्ने खतराहरू बारे जानकारी गराउनु पर्छ र त्यसबाट सुरक्षाको लागि अपनाउनुपर्ने सुरक्षा उपायहरूको बारेमा जानकारी गराउनु पर्नेछ र त्यसमा पोस्ट गर्नु पर्छ। श्रमिकहरूलाई उनीहरूको कामको कार्यसम्पादनमा पर्न सक्ने जोखिमहरूबाट जोगाउन व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा अवलोकन गर्ने माध्यमहरू सम्बन्धी उहाँको विस्तृत निर्देशनहरू स्पष्ट रूपमा राखिएको छ।
- रोजगारदाताले आफ्नो प्रतिष्ठानमा गरेको कामबाट वा त्यसमा रहेको मेसिनरी तथा उपकरणमा कुनै दुर्घटना, खराबी वा बिग्रने वा आगलागीबाट हुन सक्ने चोटपटक वा रोगबाट काम गर्ने क्रममा कामदारहरूलाई जोगाउन सबै सावधानीका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्नेछ। रोजगारदाताले कामदारलाई यी सावधानीका उपायहरू उपलब्ध गराए वापत उसको पारिश्रमिकबाट कुनै पनि रकमको बोझ लगाउन वा कटौती गर्न सक्दैन।
- रोजगारदाताले कार्यस्थलहरूमा सरसफाइ र राम्रो भेन्टिलेसन सुरक्षित गर्न सक्षम उपायहरू अवलम्बन गर्नेछ र सक्षम अधिकारीहरूले जारी गर्ने नियमहरू र निर्णयहरू बमोजिम उपयुक्त प्रकाश र पिउने पानी, सरसफाइ र निकासको व्यवस्था गर्नेछ। यस सन्दर्भमा।
- पाँच देखि पच्चीस सम्मको संख्यामा कामदारहरू काम गर्ने रोजगारदाताले उनीहरूका लागि सक्षम चिकित्सा अधिकारीले तोकेको औषधि उपकरण र उपकरणहरूले सुसज्जित प्राथमिक उपचार बाक्स तयार गर्नुपर्छ। बक्सलाई प्रतिष्ठानमा देख्ने ठाउँमा राखिनेछ र कामदारहरूको लागि उपलब्ध हुनेछ। बक्सको प्रयोग प्राथमिक उपचार चिकित्सा सेवाहरू उपलब्ध गराउन तालिम प्राप्त कार्यकर्तालाई सुम्पिनेछ।
- कामदारहरूको संख्या पच्चीस कामदारहरू भन्दा बढी भएमा पाँच देखि पच्चीस कामदारहरूको प्रत्येक समूहको लागि एउटा बाक्स तोकिएको छ। प्रतिष्ठानमा कामदारको संख्या सयभन्दा बढी कामदार भएमा रोजगारदाताले स्थापनामा प्राथमिक उपचार बाक्सको अतिरिक्त एकजना पूर्णकालीन मेडिकल नर्स नियुक्त गर्नेछ। कामदारको संख्या पाँच सयभन्दा बढी भएमा रोजगारदाताले उनीहरूका लागि कम्तीमा एकजना चिकित्सक र नर्स राखेको क्लिनिक तोक्नुपर्छ।
- काममा संलग्न जोखिमहरूका लागि उपयुक्त अन्तरालहरूमा कामका सबै गतिविधिहरूमा व्यावसायिक रोगहरूको जोखिममा परेका कामदारहरूको आवधिक चिकित्सा जाँचहरू द्वारा तोकिएका उपायहरू बमोजिम गरिनेछ। सक्षम अधिकारीहरूले त्यस्ता चेक-अपहरूको प्रकारहरू र तिनीहरूको अन्तरालहरू निर्दिष्ट गर्ने। रोजगारदाताले यी

जाँचहरूको नतिजा कामदारहरू सम्बन्धी फाइलहरूमा राख्नुपर्छ। जाँचको नतिजाले कामदारलाई कुनै पेशागत रोग लागेको देखिएमा नियोक्ताले जाँचको नतिजा थाहा पाएको मितिले तीन दिनभित्र विभागलाई सूचित गर्नेछ।

- रोजगारदाताहरूले टाढाका ठाउँहरूमा कामदारहरूलाई काममा लगाउँछन् सहरहरूबाट र जहाँ यातायातका सामान्य साधनहरू उपलब्ध छैनन् (त्यस्ता स्थानहरू मन्त्रीको निर्णयद्वारा निर्धारण गरिन्छ) उनीहरूलाई निम्न सेवाहरू प्रदान गर्नेछः
 1. यातायातका उपयुक्त साधन वा उपयुक्त आवास वा दुवै।
 2. पिउने पानी।
 3. उपयुक्त खाद्यवस्तु वा त्यसको प्राप्तिको माध्यम।
- पचास वा सोभन्दा बढी कामदारलाई रोजगारी दिने रोजगारदाताले कामको स्थान, अवस्था र प्रतिष्ठानमा रहेका कामदारहरूको संख्यालाई ध्यानमा राखी मन्त्रीको निर्णयबाट तोकिएको सामाजिक सेवा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।
- रोजगारदाताले यस्तो सावधानी अपनाउन असफल भएमा वा कामदारको स्वास्थ्य वा सुरक्षामा गम्भीर खतरा उत्पन्न भएमा श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागले कार्यस्थल बन्द गर्ने निर्णय गर्न मन्त्रीसमक्ष मुद्दा पठाउनेछ। एक वा बढी मेसिनको काम पूर्ण वा आंशिक रूपमा रोक्नुहोस्, जबसम्म खतराको कारणहरू हराउँदैनन्, यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले बन्द वा बन्दको अवधिमा कामदारहरूको पारिश्रमिक पूरा गर्नुपर्छ।¹²

नोट: यदि तपाईं निर्माण र पूर्वाधारको क्षेत्रमा काम गर्दै हुनुहुन्छ भने, प्रतिष्ठानका कामदारहरूको बारेमा अध्याय 9 मा थप जानकारी हेर्नुहोस्।

Q2- तपाईंको सुरक्षा कायम राख्न तपाईंको कर्तव्य के हो?

- कामदारले कुनै कार्य वा भूल गर्नु हुँदैन कामदारहरूको स्वास्थ्य संरक्षण वा तिनीहरूको सुरक्षा सम्बन्धी नियोक्ताको निर्देशनहरूको कार्यान्वयनमा बाधा पुऱ्याउने उद्देश्यले वा यस उद्देश्यका लागि तयार गरिएका कुनै पनि उपकरण वा उपकरणहरूलाई क्षति पुऱ्याउने वा भत्काउने नियतले।
- कामदारले सुरक्षा यन्त्रहरू र रोजगारदाताले आफूलाई उपलब्ध गराएको पोशाक प्रयोग गर्नुपर्छ र कामदारलाई चोटपटक र रोगहरूबाट जोगाउने उद्देश्यका लागि रोजगारदाताका सबै निर्देशनहरू पालना गर्नुपर्छ।¹³

12) नोट: यदि तपाईं निर्माण र पूर्वाधारको क्षेत्रमा काम गर्नुहुन्छ भने, निर्माण कार्यकर्ताहरूको बारेमा अध्याय 9 मा थप जानकारी हेर्नुहोस्।

13) माथिको जस्तै नोट।

अध्याय सात
काम मा लागे को चोट र
क्षतिपूर्ति

Q1- काम मा लागे को चोट के हो?

- यो तपाईंको कर्तव्यको क्रममा दुर्घटना वा कारणले गर्दा भएको चोट हो। यो तपाईंको काममा जाने वा फिर्ताको बाटोमा पनि हुन सक्छ, यदि तपाईं कार्यस्थलमा वा कामबाट यात्रामा अवरोध वा तपाईंको सामान्य, दैनिक मार्गबाट काम गर्न ठाउँमा बाधा नपरोस्। कामको चोटबाट मृत्यु पनि हुन सक्छ, र कानूनी उत्तराधिकारीहरू त्यस्ता अवस्थामा क्षतिपूर्तिको हकदार छन्।

Q2- चोटपटक वा मृत्युको अवस्थामा के प्रक्रियाहरू छन्?

- कामको क्रममा वा यसका कारण कामदारको मृत्यु भएमा वा काममा चोटपटक लागेमा रोजगारदाता वा निजको प्रतिनिधिले तुरुन्तै घटनाको प्रहरी र व्यवस्थापनलाई जानकारी दिनुपर्छ।
- सूचनामा कामदारको नाम, उमेर, पेशा, ठेगाना र राष्ट्रियता, घटना र त्यसको अवस्थामा सीक्षित विवरण र यसको उपचार वा उपचारका लागि गरिएका उपायहरू समावेश हुनुपर्छ।
- सूचना प्राप्त भएपछि, प्रहरीले आवश्यक अनुसन्धान गर्नेछ र साक्षी, रोजगारदाता वा निजको प्रतिनिधिको बयान र घाइते व्यक्तिको बयान मुद्दाले अनुमति दिएमा अभिलेखमा अभिलेख राख्नेछ। प्रतिवेदनले विशेष गरी घटना कसरी कामसँग सम्बन्धित छ भनेर देखाउनुपर्छ।
- अनुसन्धान पूरा भएपछि, प्रहरीले प्रतिवेदनको एक प्रतिलिपि विभागमा र अर्को रोजगारदातालाई पठाउनेछ, र विभागले आवश्यक ठानेमा अनुसन्धान पूरा गर्न अनुरोध गर्न सक्छ।

Q3- तपाईंलाई काममा फर्किन नदिने चोटपटक लागेर काम गर्न बाध्य भएमा के कारबाही गर्न सकिन्छ?

- यदि तपाईं र रोजगारदाता बीचको तपाईंको काम पुनः सुरु गर्ने क्षमता वा चोटपटक, बिरामी, वा निर्धारित वा चलि रहेको उपचार सम्बन्धी अन्य चिकित्सा मामिलाहरूको बारेमा विवाद उत्पन्न भयो भने, विभागले यो विषयलाई सक्षम चिकित्सा अधिकारीलाई पठाउनेछ, जसको मामिलाहरूमा निर्णय। यसको व्यावसायिक क्षेत्राधिकार अन्तिम हुनेछ।
- सक्षम चिकित्सा अधिकारीले निर्धारण गरे बमोजिम उपयुक्त उपचार रोजगारदाताको खर्चमा हुनेछ।
- तपाईंले आफ्नो उपचारको क्रममा छ महिनासम्म पूरा तलब प्राप्त गर्नुहुन्छ। यदि

उपचारले छ महिनाभन्दा बढी समय लिन्छ भने, तपाईंले पूर्ण रूपमा निको नभएसम्म वा स्थायी रूपमा असक्षम नभएसम्म आफ्नो तलबको आधा प्राप्त गर्नुहुन्छ।

- क्षतिपूर्तिको सर्तमा कुल र स्थायी अपाङ्गतालाई मृत्यु सरह मानिन्छ ¹⁴

Q4- के केहि केसहरूमा तपाईंको चोट वा मृत्यु क्षतिपूर्ति अस्वीकार गर्न कानूनी छ?

- हो, यदि तपाईंले जानाजानी आफैलाई चोट पुर्याएको वा चोट वा मृत्युको समयमा लागूपदार्थ वा मदिराको प्रभावमा फेला परेको पाइयो र यो चोट वा मृत्युको कारणको रूपमा स्थापित भयो भने यो कानूनी हो। यदि तपाईंले उचित कारण बिना मेडिकल चेकअप गर्न अस्वीकार गर्नुभयो वा मेडिकल निकायले तपाईंलाई तोकिएको उपचार पछ्याउन अस्वीकार गर्नुभयो, वा जानबूझकर सुरक्षा उपायहरू सम्बन्धी आफ्नो रोजगारदाताको निर्देशनलाई अवहेलना गर्नुभयो वा त्यस सम्बन्धमा घोर लापरवाही गर्नुभयो भने यो पनि कानूनी छ।

Q5- क्षतिपूर्ति तिर्ने अवधि के हो?

- रोजगारदाताले कामदारलाई असक्षम भएको प्रमाणित भएको मितिदेखि वा कामको कारणले असक्षमतालाई समर्थन गर्ने अनुसन्धानको निष्कर्षबाट पन्ध्र दिन भित्र अशक्तता क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्छ।
- रोजगारदाताले मृत्युको पन्ध्र दिन भित्र वा कामसँग सम्बन्धित मृत्युको कारणलाई समर्थन गर्ने अनुसन्धानको निष्कर्षको मिति भित्र अदालत कोषाध्यक्षलाई मृत्यु क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ।

Q6- के तपाईंको लागि असक्षमता क्षतिपूर्ति वा तपाईंको उत्तराधिकारीहरू लाई मृत्यु क्षतिपूर्ति को अधिकार को लागी आफ्नो अधिकार गुमाउन सम्भव छ?

- तपाईंले अशक्तता भएको वा मृत्यु भएको मितिको एक वर्ष पछि अन्तिम मेडिकल रिपोर्टको एक वर्ष पछि काममा असक्षमता वा मृत्युको लागि क्षतिपूर्तिको आफ्नो अधिकार गुमाउनुहुन्छ।

14) कृपया 2004 को श्रम कानून नम्बर 14 मा तालिका नम्बर 1 र तालिका नम्बर 2 मा पेशागत रोगहरू मध्ये एकको काम चोटहरू हेर्नुहोस्।

अध्याय आठ मजदुर संगठन र हडताल

Q1-के तपाईंलाई कुनै पनि श्रम संगठनमा सामेल हुने अधिकार छ?

- ३० वा सोभन्दा बढी कामदार राख्ने प्रत्येक प्रतिष्ठानमा रोजगारदाता र कामदारका प्रतिनिधिहरू सम्मिलित “संयुक्त समिति” गठन गरिनेछ र समितिका आधा सदस्यले रोजगारदाता र बाँकी आधा सदस्यहरूले प्रतिनिधित्व गर्नेछन्। श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्छ। प्रत्येक सुविधाका कर्मचारीहरूले प्रत्यक्ष निर्वाचनद्वारा संयुक्त समितिमा आफ्ना प्रतिनिधिहरू चयन गर्नेछन्¹⁵
- संयुक्त समितिले श्रम बजारमा काम गर्ने सङ्गठन, उत्पादन र विकासका उपायहरू, उत्पादकत्वमा सुधार, श्रमिक तालिम कार्यक्रम र जोखिम न्यूनीकरणका माध्यमहरू, र अनुपालनको स्तर सुधार लगायत श्रम बजारमा काम गर्ने सबै विषयहरू अध्ययन र छलफल गर्नेछ। व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा नियमहरू र कामदारहरूको सामान्य संस्कृतिको विकासको साथ।
- श्रम संगठनहरूलाई राजनीतिक र धार्मिक मामिलाहरूसँग सम्बन्धित कुनै पनि गतिविधिमा संलग्न हुन, वा राज्य वा तिनीहरूको अवस्थालाई हानि गर्ने प्रकाशनहरू तयार गर्न, छाप्न वा वितरण गर्न, वा वित्तीय अनुमानमा संलग्न हुन वा चन्दा र अनुदानहरू स्वीकार गर्न निषेध गरिएको छ। श्रम मन्त्रालयको स्वीकृति।

Q2- हडतालका लागि के सर्तहरू छन्?

- पेशाका श्रमिकहरूको तीन चौथाई महासमितिले त्यसमा सहमत भए र रोजगारदातालाई हडतालमा जानुभन्दा कम्तीमा दुई साता नपुग्दै सूचना दिएपछि हडताल गर्न सकिन्छ। थप रूपमा, आयोजकहरूले श्रम मन्त्रालयबाट स्वीकृति प्राप्त गर्नुपर्दछ, जसले हडतालको समय र स्थान निर्धारण गर्न गृह मन्त्रालयसँग समन्वय गर्नेछ, कुनै पनि राज्यको स्वामित्व वा निजी सम्पत्तिहरू तोडफोड वा उनीहरूको सुरक्षामा असर नपर्ने प्रावधान।
- सामान्य वा अत्यावश्यक प्रतिष्ठानहरू जस्तै ग्यास, पेट्रोलियम र तिनीहरूसँग सम्बन्धित उद्योगहरू, विद्वत, पानी, बन्दरगाह, विमानस्थल, अस्पताल र यातायात सेवाहरूमा हडताल गर्न निषेध गरिएको छ।
- कानूनको नियम बमोजिम श्रमिक र रोजगारदाता बीच सम्झौता वा मध्यस्थताको लागि सबै सम्भावनाहरू समाप्त गर्दै हडतालको सहारा लिन निषेध गरिएको छ।

15) सदस्यता सर्तहरू, र निर्वाचन प्रक्रियाका लागि प्रक्रियाहरू बारे जात्रको लागि कृपया श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागलाई हेर्नुहोस्।

अध्याय नौ

निर्माण मजदुरहरूको अधिकार र कर्तव्य

पहिलो: आवास सर्तहरूः

Q1- उपयुक्त आवासको आवश्यक प्रावधानहरू के हुन्?

निर्माण मजदुरको आवासको अवस्था र विनिर्देशहरू निम्नानुसार छन्:

- साझा कोठाहरूमा, प्रत्येक कामदारको लागि प्रदान गरिएको क्षेत्र 4 मिटर भन्दा कम हुनु हुँदैन।
- प्रत्येक कोठामा, चार जना भन्दा बढी कामदारहरू सामान्य आवास शिविरहरूमा र आठ कामदारहरू अस्थायी आवासहरूमा राख्न हुँदैन। प्रवेशद्वार, करिडोर, छाना र तहखाने कामदारहरूको लागि बासस्थानको रूपमा प्रयोग गर्नु हुँदैन।
- विन्डोजमा तारको जाली हुनुपर्दछ ताकि कुनै कीरा वा धुलो आवासमा प्रवेश गर्न नपरोस्।
- कोठाहरू राम्रोसँग हावा चल्ने र प्राकृतिक प्रकाश र विद्वतीय प्रकाशको पर्याप्त व्यवस्था भएको हुनुपर्छ।

Q2- रोजगारदाताले आवासको लागि कुन आधारभूत फर्निचर र उपकरणहरू उपलब्ध गराउनुपर्छ?

- लुगा राख्नको लागि गद्दा र उपयुक्त कभर र कपाटहरू सहितको ओछ्यान। कुनै डबल बेड अनुमति छैन।
- पर्याप्त एयर कन्डिसनर र भेन्टिलेसन प्यानको व्यवस्था।
- तीनवटा मैनबती सिरेमिक फिल्टर सहित प्रत्येक २० जना कामदारहरूको लागि एउटा वाटर कुलर; कुनै फाइबर वा थ्रेड फिल्टरहरूलाई अनुमति छैन।
- खाना भण्डारण गर्नको लागि रेफ्रिजरेटर, कामदारहरूको संख्यामा निर्भर गर्दछ।
- ढक्कन सहितको रद्दीटोकरी, र टिकाऊ रद्दीटोकरी झोलाहरू।
- रोजगारदाताले आवासको सरसफाईको लागि कामदारलाई तोक्नुपर्छ, र मर्मतसम्भार आवश्यकताहरूको बारेमा रोजगारदातालाई जानकारी गराउन एक सुपरभाइजर।
- प्राथमिक उपचार बक्स, पर्याप्त एन्टिसेप्टिक्स र ब्यान्डेज सहित।
- प्रत्येक ८ जना कामदारका लागि पर्याप्त प्रकाश र पानीको हिटरसहितको एउटा शौचालय, राम्रोसँग हावा आवतजावत भएको।
- रोजगारदाताले आवासको उचित व्यवस्थापन गर्नुपर्छ।

- त्यस्ता मर्मत सम्भार र फर्निचरका लागि कामदारको पारिश्रमिकबाट कुनै कटौती गर्नु हुँदैन।

Q3- अस्थायी बसोबासका लागि के सर्तहरू छन्?

- ढोका, झ्यालमा जाल पर्दा, कीरा पक्रने यन्त्रहरू सहित प्रदान गरिएको अस्थायी आवासमा बस्ने कामदारहरूको संख्याको लागि पर्याप्त फर्निचर सहितको भोजन कक्ष।
- यदि प्रतिष्ठानले १०० भन्दा बढी कामदारहरू काम गरिरहेको छ भने सहायता कक्ष एक योग्य नर्सद्वारा कायम गर्नुपर्छ।
- म्यानहोल र फोहोर सङ्कलन इकाईहरूको साथ नियमित रूपमा ढल र फोहोरको निपटानको लागि उचित प्रणाली।
- अन्य प्रयोजनका लागि कामदारको आवास प्रयोग गर्नु गैरकानुनी हो।
- नियोक्ताले फायर डिपार्टमेन्ट नियमहरू अनुसार फायर अलार्म र निभाउने उपकरणहरू उपलब्ध गराउन बाध्य छन्।
- आवासमा पर्याप्त ब्यान्डेज र एन्टिसेप्टिक्ससहितको प्राथमिक उपचार बक्सहरू उपलब्ध गराइनुपर्छ।

दोस्रो: काम गर्ने ठाउँसँग सम्बन्धित विषयहरू:

Q1- तपाईंले काम गरिरहनुभएको प्रतिष्ठानका नियमहरूसँग कसरी परिचित हुनुहुन्छ?

दस वा सोभन्दा बढी कामदार राख्ने रोजगारदाताले प्रतिष्ठानभित्रको डिस्प्ले बोर्डमा प्रतिष्ठानका नियमहरू देखाउनुपर्छ। बोर्ड एक प्रमुख र सजिलै देखिने ठाउँमा झुण्डिएको हुनुपर्छ। त्यस्ता नियमहरू कामदार र प्रतिष्ठान बीचको सम्झौताको पूरक भाग हुन्।

Q2- कार्यस्थलमा आफ्नो सुरक्षामा खतरा परेमा के गर्नुहुन्छ?

तपाईंले आफ्नो नियोक्तालाई यो खतराको बारेमा जानकारी गराउनु कानुनी छ। यदि उहाँबाट कुनै प्रतिक्रिया नआएमा, तपाईंले श्रम विभागका निरीक्षकहरूलाई बोलाउनुपर्छ र तिनीहरूलाई स्थितिको जानकारी दिनुपर्छ। तपाईंले राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिलाई पनि सल्लाह र सहयोगको लागि सूचित गर्न सक्नुहुन्छ।

Q3- के रोजगारदाताले तपाईंलाई प्रतिष्ठानमा व्यक्तिगत काम गर्न सोध्न कानूनी छ?

प्रबन्धकहरू र निर्देशकहरूलाई तपाईंलाई व्यक्तिगत काम गर्न लगाउन निषेध गरिएको छ, र तिनीहरूले तपाईंलाई अपमान वा दुर्व्यवहार गर्न सक्दैनन्।

Q4- व्यावसायिक सुरक्षा अवस्थाहरू के हुन्?

यस सम्बन्धमा श्रम कानून र मन्त्रिपरिषद्को आदेशहरूले रोजगारदाताहरूलाई कार्यस्थलमा सुरक्षाको लागि सबै आवश्यक सावधानीहरू लिन बाध्य पार्छन्। यी मध्ये सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण निम्न समावेश छन्:

- रोजगारदाताले तपाईंलाई कामसँग सम्बन्धित सबै जोखिम र खतराहरू बारे जानकारी गराउनु पर्छ र तपाईंले बुझ्नभएको भाषामा त्यस्ता खतराहरूबाट जोगाउनका लागि तपाईंलाई सबै सावधानीका उपायहरूबारे सचेत गराइनुपर्छ।
- रोजगारदाताले तपाईंलाई सुरक्षात्मक कपडा र गियर उपलब्ध गराउनुपर्छ। काम गर्ने ठाउँमा खुल्ला वा उत्खननहरू भएमा जुन व्यक्तिमा पर्न सक्छ वा जो खतरनाक साबित हुन सक्छ, त्यस्ता खुल्लाहरूलाई सुरक्षात्मक बार लगाएर राख्नुपर्छ।
- कार्य प्लेटफर्मको मामलामा, तिनीहरू प्राविधिक विशिष्टताहरू अनुसार खडा गरिनुपर्छ, बाडिएको हुनुपर्छ र त्यसमा चढनको लागि सुरक्षित विधि प्रदान गर्नुपर्छ।
- स्थायी सीढीहरू एन्टी-स्लिप सामग्रीको साथ बनाइनुपर्छ, र सुरक्षा सावधानीहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- मचानहरू बलियो सामग्रीबाट बनेको हुनुपर्छ, कामदारहरूलाई खस्नबाट जोगाउनका लागि फेसिङ र सुरक्षा उपकरणहरू भएको पर्याप्त कोठा हुनुपर्छ।
- उच्च स्तरको आवाज र कम्पन भएका उपकरणहरू प्रयोग गर्दा सावधानीहरू अपनाउनु पर्छ, जस्तै कामदारहरूलाई कान संरक्षकहरू उपलब्ध गराउने, आवाजलाई अनुमति दिइएको स्तरभन्दा माथि र धेरै लामो अवधिको लागि सुनिश्चित गर्दै।
- बन्द क्षेत्रहरूमा धुलो, धुवाँ वा हानिकारक ग्याँसहरू उत्पादन गर्ने उपकरणहरू सञ्चालनका लागि निकास प्यानहरू हुनुपर्छ, र उपयुक्त सक्शन र एसेम्बली उपकरणहरू उपलब्ध गराइनुपर्छ। मेसिनहरूमा पनि यसलाई तुरुन्तै रोक्नको लागि एक माध्यम हुनुपर्छ, जस्तै विद्वत प्रवाह काट्ने।

Q5- कामका उपकरण र उपकरणहरू प्रयोग गर्दा वा भण्डारण गर्दा के

सावधानी अपनाउनुपर्छ?

यस सम्बन्धमा जारी श्रम कानून र मन्त्रिस्तरीय आदेशहरूले रोजगारदाताहरूलाई सावधानीका उपायहरू लिन बाध्य पार्छन्, सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण:

- उपयुक्त मेकानिकल लिफ्टिङ उपकरणको प्रावधान, चेन र हुकहरूको सुरक्षा र उपयोगिता सुनिश्चित गर्दै र तिनीहरूको आवधिक निरीक्षण।
- लिफ्टिङ उपकरणले अधिकतम लिफ्टिङ क्षमता जनाउने सूचना प्रदर्शन गर्नुपर्छ।
- लिफ्टिङ उपकरण अपरेटरका केबिनहरूलाई सञ्चार उपकरण प्रदान गर्नुहोस्।
- गैर-योग्य र अनधिकृत व्यक्तिहरूले लिफ्टिङ, ढुवानी, र यातायात उपकरणहरू सञ्चालन गर्न गैरकानूनी छ।

Q6- बिजुली सुरक्षा सावधानीहरू के आवश्यक छ?

यस सम्बन्धमा जारी गरिएको श्रम कानून र मन्त्रीस्तरीय आदेशहरूले रोजगारदाताहरूलाई धेरै सावधानीका उपायहरू लिन बाध्य पार्छन्, सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण:

- विद्युतीय वितरण प्यानलहरू सुरक्षित र प्रयोग गर्न सजिलो स्थानहरूमा राख्न पर्छ।
- स्विचहरू नन-स्पाकिंग प्रकारको हुनुपर्छ।
- केबलहरू, तारहरू, र जडानहरूमा नियमित जाँच गर्ने।

Q7- के आगो सुरक्षा सावधानी अनिवार्य छ?

अधिकारीहरूको निर्देशन अनुसार, र कार्यस्थलमा गतिविधिहरूको प्रकृति र उत्पादन सामग्रीको प्रकृति अनुसार आगो रोक्नको लागि रोजगारदाताले सावधानीका उपायहरू अपनाउनु पर्छ। निम्नानुसार हेरचाह गर्नुपर्छ:

- पर्याप्त आपतकालीन निकासहरू प्रदान गर्दै, प्रयोगमा आवश्यक प्रशिक्षणको साथ अलार्महरू स्थापना गर्दै।
- ओभन, बॉयलर र तातोका अन्य स्रोतहरू, तातो ग्यास पाइपहरू र आन्तरिक दहन इन्जिन निकासहरू इन्सुलेट गर्न आवश्यक प्राविधिक मापदण्डहरूको पालना गर्दै।
- कार्य क्षेत्रहरूमा धुम्रपान निषेध गर्ने र निषेधको पालना नगर्ने जो कोहीलाई दण्डित गर्ने।
- आगोको घटनालाई रोक्नको लागि कार्य एकाइहरू बीच पर्याप्त ठाउँ छोड्ने, विशेष गरी

ज्वलनशील पदार्थ भएको ठाउँहरूमा र यी क्षेत्रहरूमा कुनै पनि आगोको स्रोत नछोड्ने।

- कामदारहरूलाई आगोको स्रोतहरू र आगो रोकथामका विधिहरू र आगो निभाउने साधनहरू कसरी प्रयोग गर्ने भनेर तालिम दिने।

Q8- प्राकृतिक प्रकोपहरू विरुद्ध के सावधानी अपनाउनु पर्छ?

रोजगारदाताहरूले प्राकृतिक प्रकोपहरू विरुद्ध आवश्यक सावधानीका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ, सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण निम्न हो:

- ग्रीष्मकाल मा 15 जुलाई देखि 31 अगस्त सम्म खुला ठाउँहरू मा दिउँसो काम बन्द गर्ने ताकि बिहानको कामको समय दिनको पाँच घण्टा भन्दा बढी नहोस् र 11:30 बजे भन्दा बढि नहोस, दिउँसो 3:00 बजे अघि काम सुरु गर्नु हुँदैन।
- नियोक्ताले यसलाई स्पष्ट ठाउँमा निर्देशित गर्ने तालिका राख्न पर्छ ताकि यो श्रम निरीक्षकहरूले उनीहरूको निरीक्षण भ्रमणको क्रममा पढ्न र देख्न सक्न।
- कामदारहरूलाई जाडोमा सुरक्षात्मक पन्जा, मोजा, जुता र भारी लुगाहरू उपलब्ध गराउनुपर्छ।
- उनीहरूलाई वर्षाको मौसममा सुरक्षात्मक कोटहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- खुल्ला ठाउँहरूमा काम गर्दा उनीहरूले तपाईंलाई टाउको छोप्ने र चिसो पिउने पानी उपलब्ध गराउनुपर्छ।

Q9- दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने अवस्था के छ?

निम्न क्षेत्रहरूलाई दुर्गम क्षेत्र मानिन्छ:

- दुखान, उम्म बाब, मेसाइद, उत्तरी क्षेत्र, हलुल टापु र कुनै पनि सहर वा गाउँको सिमानाबाट १५ किलोमिटर टाढा रहेको कुनै पनि क्षेत्र।
- दुर्गम क्षेत्रहरूमा काम गर्ने रोजगारदाताहरूले निम्न प्रदान गर्नुपर्छ:
 1. उपयुक्त यातायात वा आवास, वा दुवै।
 2. पिउने पानी।
 3. यो उपलब्ध गराउनको लागि खाद्यान्न वा साधनको उपयुक्त व्यवस्था।
 4. प्राथमिक उपचार आपूर्ति।

- खाना बाहेक, माथिका सबै कामको लागि रोजगारदाताले भुक्तान गर्नुपर्छ। उनीहरूको लागि कामदारले कुनै पनि खर्च वहन गर्नु पर्दैन।
- महत्त्वपूर्ण नोट: श्रम कानूनले उल्लेखित सेवाहरूको प्रावधान उल्लङ्घन गरेमा छ महिनासम्म कैद र कम्तीमा 2000 रियाल र एक लाख रियाल भन्दा बढी नहुँदा जरिवाना वा यी दुई मध्ये कुनै एक जरिवानाको व्यवस्था गरेको छ।¹⁶

Q10- प्रतिष्ठानहरूमा चिकित्सा हेरचाह कसरी व्यवस्थित गरिन्छ?

- प्रतिष्ठान कामदारहरूको लागि चिकित्सा परीक्षण। प्रयोगशाला परीक्षण, र एक्स-रे। अस्पतालबाट उपचारका लागि आवश्यक औषधि उपलब्ध गराउने। यस सम्बन्धमा राष्ट्रिय स्वास्थ्य प्राधिकरणले जारी गरेको निर्देशन अनुसार सामान्य रोगहरू विरुद्ध कामदारहरूको खोप।
- प्राथमिक उपचार बक्स स्थापना गरी आवश्यक औषधि र उपकरणहरू उपलब्ध गराउने।
- रोजगारदाताले एक नर्स नियुक्त गर्न बाध्य छ, र यदि त्यहाँ 500 भन्दा बढी कामदार छन् भने, उसले एक चिकित्सक र कम्तीमा दुई नर्सहरू, सबै आवश्यक चिकित्सा सामग्री र प्राथमिक उपचारको लागि कोठा सहितको क्लिनिक स्थापना गर्नुपर्छ।

तेस्रो: निर्माण मजदुरहरूको दायित्व

Q1- तपाईंको रोजगारदाता प्रति तपाईंको दायित्व के हो?

नियोक्ता को आपको एक कार्य स्थान से दूसरे स्थान पर या एक प्रकार के कार्य से दूसरे स्थान पर स्थानांतरित करने का अधिकार है, बशर्ते कि नया काम सहमत हुए काम से पर्याप्त रूप से भिन्न न हो और इसमें दुरुपयोग, मजदूरी में अंतर या अनुबंध की शर्तों का उल्लंघन शामिल न हो।

- रोजगारदाताहरूसँग तपाईंलाई कामको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा एक प्रकारको कामबाट अर्को काममा स्थानान्तरण गर्ने अधिकार छ, यदि नयाँ काममा सहमति भएको कामभन्दा धेरै फरक नपर्ने र दुरुपयोग, पारिश्रमिकमा भिन्नता वा उल्लङ्घनलाई संकेत गर्दैन। अनुबंध खण्डहरू।

¹⁶) धारा (145) 2020 को डिक्री-कानून नम्बर 18 को बिआईएस 1 ले 2004 को कानून नम्बर 14 द्वारा जारी श्रम कानूनका केही प्रावधानहरूलाई संशोधन गर्दै

- तपाईं काम सुरु गर्नको लागि निर्धारित समयमा आफ्नो कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्दछ र निर्धारित समय भन्दा पहिले नछोड्नु पर्छ।
- तपाईंले आफ्नो पर्यवेक्षकको अनुमति बिना काम गर्ने घण्टामा काम रोक्न वा कार्य क्षेत्र छोड्नु हुँदैन
- तपाईंले लिखित अनुमति र प्रवेशद्वारमा इन्चार्ज व्यक्तिलाई बुझाउनुभएन भने, तपाईंले काम गर्ने घण्टा बाहेक कुनै पनि समयमा कार्यस्थलमा प्रवेश गर्न अनुमति छैन।
- तपाईंले कामको सन्दर्भमा आफ्नो उच्च निर्देशनहरूको पालना गर्नुपर्छ र तिनीहरूलाई जहिले पनि ठीकसँग कार्यान्वयन गर्नुपर्छ।
- काममा तपाईंका सहकर्मीहरूसँगको सम्बन्ध राम्रो र समझ र करुणामा आधारित हुनुपर्छ।
- तपाईंको कर्तव्य को एक भाग को लागी केहि गर्न को लागी अरु को लागी उपहार वा पुरस्कारहरु लाई स्वीकार गर्न को लागी निषेध गरिएको छ।
- प्रतिष्ठान प्रशासनको लिखित अनुमति बिना कुनै पनि उद्देश्यका लागि सहयोग खोज्न वा कागजपत्र वितरण गर्न निषेध गरिएको छ।
- तपाईंलाई तपाईंको फुर्सदको समयमा पनि अर्को रोजगारदाताको लागि काम गर्न निषेध गरिएको छ र तपाईंले आफ्नो काम होसियारीपूर्वक गर्नु पर्छ र उपकरण र उपकरणहरूको ख्याल राख्नुपर्छ।
- यदि उपकरण वा उपकरणहरूमा खराबी छ भने, यसलाई मर्मत गर्ने वा ठीक गर्ने प्रयास नगर्नुहोस, बरु तपाईंले आफ्नो पर्यवेक्षकलाई त्रुटिपूर्ण मेशिनको बारेमा जानकारी दिनुपर्छ।
- प्रतिष्ठानले गरेको निर्णय नभएसम्म तपाईंले कसैलाई कुनै शुल्क तिर्न वा अन्य कुनै पनि भुक्तानी गर्नु हुँदैन।
- औद्योगिक वा कार्य गोप्य वा प्रतिष्ठानको काम र गतिविधिसँग सम्बन्धित कुनै कुरा प्रकट गर्नु हुँदैन।
- सुरक्षा वा व्यावसायिक स्वास्थ्य सावधानीहरूलाई कमजोर पार्ने कुनै पनि काम गर्न तपाईंलाई निषेध गरिएको छ।

Q2- अनुशासनात्मक सजाय के हो?

- तपाईंले गरेको गल्ती (वा नियमको उल्लङ्घन) को संकेत गर्दै तपाईंलाई पठाइएको लिखित पत्र मार्फत चेतावनी सूचना र यसलाई नदोहोर्याउन चेतावनी दिनुहोस् वा कडा सजाय गरिनेछ।
- एकल उल्लङ्घनको लागि पाँच दिन भन्दा बढीको अवधिको लागि तपाईंको ज्यालाबाट कटौती। एक महिनामा पाँच दिन भन्दा बढीको लागि कटौती समावेश नहुन सक्छ।
- कामबाट रोक, र प्रत्येक उल्लङ्घनको लागि पाँच कार्य दिन भन्दा बढीको अवधिको लागि ज्यालाबाट वञ्चित।
- कामबाट वञ्चित र ज्यालाबाट वञ्चित, वा कम पारिश्रमिक सहित, तपाईंको आपराधिक आरोपको निर्धारण नभएसम्म, यदि तपाईं निर्दोष साबित हुनुभयो, वा आरोप दायर गरिएको थियो, समाप्तिलाई कहिल्यै नभएको मानिनेछ, क्यासेशन अवधिको लागि तपाईंको सबै ज्याला भुक्तान गरिएको छ।
- कामबाट बर्खास्त, सेवा लाभहरूको अन्त्यमा अधिकारको साथ।
- सेवा लाभको अन्त्य बिना कामबाट बर्खास्त।
- कार्यकर्तालाई दण्डको बारेमा लिखित रूपमा बताउनुपर्नेछ, यदि उसले सूचना स्वीकार गर्न अस्वीकार गरेमा, यसलाई कार्यक्षेत्रमा सजिलै देखिने ठाउँमा प्रकाशित गर्न सकिन्छ।

Q3- अनुशासनात्मक दण्डको उपाय के हो?

- श्रम विवाद समाधानको लागि समितिमा दण्डको लागि लड्नु अघि, तपाईंले दण्डको बारेमा थाहा पाएको मितिबाट सात दिन भित्र रोजगारदातालाई अपील गर्नुपर्छ। पेश गरेको मितिले सात दिन भित्र निर्णय गरिसक्नुपर्छ र निर्णय नगरी यो अवधि समाप्त हुनुको अर्थ पुनरावेदन खारेज हुन्छ।
- पुनरावेदन खारेज भएमा वा उल्लिखित अवधिमा कारबाही नगरेको अवस्थामा, तपाईंले खारेज भएको मितिले सात दिन भित्र श्रम मन्त्रालयको सक्षम विभागमा आफ्नो गुनासो पेश गर्न सक्नुहुन्छ। विभागले तपाईंको गुनासो बुझेको मितिले सात दिन भित्र निर्णय गर्नु पर्छ र यसको निर्णय अन्तिम हुनेछ। यस अवधि भित्र पुनरावेदनमा निर्णय गर्न असफल भएमा तपाईंको अपील अस्वीकृत मानिनेछ।
- अन्यथा तपाईंले श्रम विवाद समाधान समिति समक्ष खारेजको सजायको लागि अपील गर्न सक्नुहुन्छ। यदि समितिले तपाईंको बर्खास्ती स्वेच्छाचारी वा कानूनको प्रावधानको विपरीत थियो भनेर निर्धारण गर्छ भने, यसले निर्णय गर्नेछ: या त बर्खास्तिगी दण्ड रद्द गर्ने र तपाईंलाई काममा फिर्ता गर्ने र तपाईंलाई काम गर्न अस्वीकार गरिएको अवधिको लागि तपाईंको ज्याला तिर्न। यो दण्ड कार्यान्वयन गर्न वा उपयुक्त क्षतिपूर्तिको लागि क्षतिपूर्ति

दिन आदेश। क्षतिपूर्तिमा ज्याला र अन्य सुविधाहरू समावेश हुनेछन् जुन यस खारेजको परिणामस्वरूप अस्वीकार गरिएको छ।¹⁷

Q4- के तपाईं तपाईंको कुनै पनि क्षतिको लागि रोजगारदातालाई क्षतिपूर्ति दिन बाध्य हुनुहुन्छ?

- घटनाको उचित अनुसन्धान पछि तपाईंले गरेको क्षतिको लागि तिर्नुपर्ने कानूनी छ।
- तपाईंको तलबबाट क्षतिपूर्तिको रकम घटाउँदै, यदि यो प्रति महिना सात-दिन भुक्तानी भन्दा बढी छैन।
- तपाईंले क्षतिपूर्ति अनुमान सूचना प्राप्त गरेपछि सात दिन भित्र श्रम विभागमा उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ।

Q5- के तपाईंलाई अनुबन्ध अवधि समाप्त हुनु अघि आफ्नो काम परिवर्तन गर्न अनुमति छ?

हो, यो अनुमति छ। २०२० को लागि आप्रवासी कानूनको विकास र प्रवेशको संशोधनले नो-ऑब्जेक्सन शर्त रद्द गरेको छ, र तपाईंले आफ्नो रोजगारदाता परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ। बदलामा, तपाईंको रोजगारदातालाई श्रम सम्बन्ध विभाग द्वारा निर्धारित अवधि भित्र आपत्ति जनाउने अवसर दिइन्छ।¹⁸

17) अध्याय १० हेर्नुहोस् - न्यायमा पहुँच।

18) हेर्नुहोस् अध्याय एघार - बसोबास र रोजगारी परिवर्तनका लागि प्रावधानहरू

अध्याय दस
न्यायमा पहुँच

Q1- कामदार र रोजगारदाता बीचको विवादको अवस्थामा के प्रक्रियाहरू छन्?

- श्रमिक र रोजगारदाता दुवैबीच श्रम कानून वा रोजगारी सम्झौताको प्रावधान लागू गर्ने सम्बन्धमा विवाद उत्पन्न भएमा कार्यस्थलभित्रका पर्यवेक्षक, अधिकारी वा संयुक्त समितिसमक्ष विवाद पेश गर्ने ।
- आन्तरिक संयन्त्रहरूले उपयुक्त समाधान खोज्न नसकेमा, श्रम मन्त्रालयको श्रम सम्बन्ध विभागमा गएर विवादलाई सौहार्दपूर्ण रूपमा समाधान गर्न सम्भव छ। सक्षम विभागले आफ्नो प्रस्तुतिको मितिबाट सात दिन भन्दा बढीको अवधिमा विवाद समाधान गर्न आवश्यक उपायहरू लिन्छ। सहमतिको नतिजा आगामी सात दिनभित्र दुवै पक्षलाई बुझाइनेछ। यदि दुई पक्षहरूले यसलाई स्वीकार गरेमा, सहमति भएको कुरा तिनीहरूद्वारा हस्ताक्षरित मिनेटमा रेकर्ड गरिनेछ, सक्षम विभागले अनुमोदन गरेको छ, र यसमा कार्यकारी कागजातको अधिकार हुनेछ।
- सक्षम विभागमा विवाद समाधान अनुरोध पेश गर्दा माथि तोकिएको समय सीमा समाप्त नभएसम्म ती अधिकारहरूको लागि दावी हराउनको लागि कानूनी रूपमा तोकिएको अवधिको निलम्बन हुनेछ।
- अधिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिएको अवधि भित्र विवाद समाधान नभएमा, वा विवादका पक्षहरू मध्ये एकले सक्षम विभागलाई समाधान गर्न अस्वीकार गरेमा, वा दुई पक्ष वा तिनीहरूमध्ये एकले स्वीकृतिको आफ्नो राय व्यक्त नगरी अवधि समाप्त भयो वा। अस्वीकार गरेमा, सक्षम विभागले निम्न तीन कार्य दिन भित्र विवाद श्रम विवाद समाधान समितिमा पठाउनेछ।¹⁹
- विवादको विषयवस्तुको सारांश, दुई पक्षको तर्क र कागजातहरू, र सक्षम विभागको अवलोकनहरू समावेश भएको ज्ञापनपत्रको साथ रेफरल हुनेछ।

19) यसलाई "श्रम विवाद समाधान समिति" भनिन्छ र सर्वोच्च न्यायिक परिषदले छानेको पहिलो घटनाको अदालतबाट न्यायाधीशको अध्यक्षतामा र मन्त्रीद्वारा मनोनीत दुई सदस्यको अध्यक्षतामा गठन गरिन्छ, बशर्त तिनीहरूमध्ये एकजना अनुभवी भएमा। लेखा क्षेत्र। समितिको गठन र यसअघि अपनाउनुपर्ने नियम र कार्यविधिको निर्धारण, त्यसको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र र पारिश्रमिक मन्त्रपरिषदको निर्णयबाट जारी हुनेछ। साथै, समितिको बैठक बस्ने स्थान तोक्ने निर्णय मन्त्रीले जारी गर्नेछ र समितिको सचिवालय एक वा सोभन्दा बढी मन्त्रालयका कर्मचारीहरूद्वारा प्रत्यायोजित हुनेछ, र तिनीहरूको योग्यता र पारिश्रमिक, एक द्वारा तोकिएको छ। मन्त्रीको निर्णय।

Q2- श्रम विवाद समाधान समितिको क्षमता के हो?

- वि- विवाद समाधान समितिले श्रम कानून वा रोजगारी सम्झौताको प्रावधानहरूको प्रयोगबाट उत्पन्न हुने सबै व्यक्तिगत विवादहरूको निर्णय गर्न विशेष रूपमा सम्बन्धित छ। समितिले पहिलो बैठक बसेको मितिले तीन साताभित्र आफूसमक्ष पेश भएको विवादमाथि छलफल गरी निर्णय गर्नेछ ।
- समितिका सदस्यहरू स्वतन्त्र छन्, र उनीहरूमाथि कानून बाहेक अन्य कुनै निर्णय गर्ने अधिकार छैन, र समितिले विचार गरेको विवादमा कुनै व्यक्ति वा निकायले हस्तक्षेप गर्न सक्दैन।

Q3- श्रम विवाद समाधानका लागि समितिको सचिवालयले के के प्रक्रियाहरू सञ्चालन गर्छ?

- कामदार र रोजगारदाता दुबैलाई सत्रको मितिको बारेमा कम्तिमा तीन दिन अघि सूचित गरिनेछ।
- समितिको सचिवालयले समितिले आफ्नो बसोबास गर्ने ठाउँ वा व्यापारिक केन्द्रहरू बारे जारी गरेको कार्यविधि र निर्णयहरूको विवादमा पक्षहरूलाई दर्ता पत्र वा अन्य कुनै पनि माध्यमबाट सूचित गर्नेछ। अधिसूचनालाई यसको सूचना वा सम्बन्धित पक्षहरूलाई पठाएको मितिदेखि यसको कानुनी प्रभाव भएको मानिनेछ।

Q4- श्रम विवाद समाधान समितिको निर्णयमा के समावेश छ?

- विवाद समाधान समितिको निर्णय जसमा विवाद समाप्त हुनु अघि यो जायज हुनु पर्छ,
- यसमा समितिका अध्यक्ष र सदस्यहरूको नाम, जारी गर्ने मिति र स्थान, विपक्षीहरूको नाम, उनीहरूको क्षमता, उनीहरूको उपस्थिति वा अनुपस्थिति, विवादको तथ्यहरूको समग्र प्रस्तुति, निवेदकहरूको अनुरोध समावेश छ। र तिनीहरूको बिन्ती,
- जसमा अध्यक्ष र सचिवको हस्ताक्षर गरिएको छ,
- यसमा सिविल र वाणिज्य प्रक्रिया कानून को धारा (362) मा तोकिएको कार्यकारी कागजातको अधिकार हुनेछ।

Q5- श्रम विवाद समाधान समितिको निर्णयलाई कसरी पुनरावेदन गर्ने?

- श्रम विवाद समाधान समितिले जारी गरेको निर्णयलाई सम्बन्धितले पुनरावेदन अदालतको सक्षम सर्किट समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछन्।

- यो समितिको निर्णय जारी भएको मितिबाट पन्ध्र दिन भित्र यदि उपस्थित भएको थियो भने, वा निर्णयको घोषणा भएको भोलिपल्टदेखि यदि यो निर्णय अनुपस्थित थियो भने।
- सक्षम विभागले अन्यथा निर्णय नगरेसम्म पुनरावेदनले निर्णयको कार्यान्वयनलाई निलम्बन गर्दैन।
- पुनरावेदन अदालतको सक्षम सर्किटले पुनरावेदनलाई तुरुन्तै विचार गर्नेछ, र यो अघि पहिलो सत्रको मितिबाट तीस दिन भित्र निर्णय गर्नेछ। पुनरावेदन अदालतको सक्षम विभागले मात्र विवाद समाधान समितिको निर्णय कार्यान्वयन रोक्न आदेश दिन सक्छ।

Q6- विवाद समाधान समितिको मुद्दा अर्को अदालतमा दर्ता गर्न अनुमति छ?

- श्रम विवाद समाधान समितिको क्षेत्राधिकार अन्तर्गत पर्ने मुद्दाहरू यस समितिले निर्णय गर्नु अघि अदालतमा स्वीकार गरिने छैन। अदालतहरूले यस कानूनको प्रभावकारी मिति भन्दा पहिले उनीहरूसमक्ष पेश गरिएका मुद्दाहरूको न्याय गर्न जारी राख्छन्, र समितिले आफ्नो जिम्मेवारी ग्रहण नगरेसम्म, यसको कार्यान्वयनको मिति पछि दायर मुद्दाहरू विचार गर्ने अधिकार क्षेत्र हुनेछ।



अध्याय एघार
निवास प्रावधान - काम
को परिवर्तन

Q1- काम गर्न अनुमति बिना कतार राज्य प्रवेश गर्न सम्भव छ?

- कतार राज्यमा बसोबास गर्न चाहने कुनै पनि गैर-कतारी (प्रवासी)सँग सक्षम अधिकारी र आवेदक (नियोक्ता) बाट देश प्रवेश गर्न अनुमति (भिसा) हुनुपर्छ। आवेदक, चाहे कतारी होस् वा गैर-कतारी, कानून अनुसार राज्यको बासिन्दा हुनुपर्छ। यदि भर्ती गर्ने व्यक्ति न्यायिक व्यक्ति हो भने, उसको मुख्य कार्यालय वा शाखा व्यवस्थापन राज्यमा हुनुपर्छ।
- प्रवेश भिसा रोजगारीका लागि आप्रवासीलाई कानूनद्वारा तोकिएका सर्तहरू अनुसार भर्तीकर्तासँग सम्पन्न भएको रोजगार सम्झौता अन्तर्गत मात्र दिइन्छ।
- कानूनले भर्ती (नियोक्ता) लाई प्रवेश भिसामा व्यापार गर्ने वा अरूलाई जिम्मा दिएमा तीन वर्षसम्म कैद र पचास हजार रियाल भन्दा बढी जरिवाना वा यी मध्ये कुनै एक जरिवानाको सजाय दिन्छ। कसुर दोहोरिएमा जरिवाना बढाइन्छ। यसले तपाईंलाई भर्तीकर्ताको लागि मात्र काम गर्न बाध्य बनाउँछ, र तपाईंलाई "सेकेन्डमेन्ट" प्रदान नगरेसम्म तपाईंलाई कुनै पनि अन्य पक्षलाई कुनै पनि प्रकारको काम गर्न निषेध गरिएको छ।

Q2- सेकेन्डिड भनेको के हो?

- श्रम मन्त्रालयको सक्षम खण्डले भर्तीकर्तासँग काममा सामेल भएको मितिबाट एक वर्ष बितिसकेपछि, छ महिनाको अवधिको लागि, समान अवधिको लागि नवीकरणीय रूपमा अर्को संस्थाको लागि तपाईंको काम अधिकृत गर्न सक्छ।
- सेकेन्डमेन्टबाट लाभान्वित हुने नयाँ रोजगारदाताले कामको सम्झौतामा थपिएको अनुबंध परिशिष्ट, मूल भर्तीकर्ता र कामदारले हस्ताक्षर गरेको र श्रम मन्त्रालयबाट प्रमाणित गरेको हुनुपर्छ।
- सक्षम अधिकारीले तपाईंलाई तपाईंको मूल कार्य घण्टा भन्दा बाहिर अर्को संस्थाको लागि अंशकालिक काम गर्न पनि अधिकार दिन सक्छ, यदि तपाईं तपाईंको रोजगारदाताको लिखित सहमति प्राप्त गर्नुहुन्छ।

Q3- तपाईंलाई विशेष निकायको अनुमति बिना अरूको लागि काम गर्न दिने वा तपाईं अरूको प्रायोजन अन्तर्गत हुँदा तपाईंलाई काम गर्ने रोजगारदातालाई के सजाय हुन्छ?

यस्तो अवस्थामा रोजगारदातालाई तीन वर्षभन्दा बढी कैद र 50,000 कतारी रियाल भन्दा बढीको जरिवाना वा यी दुईमध्ये कुनै एक जरिवाना दोहोर्याएमा बढाउन सकिनेछ।

Q4- तपाईंलाई रोजगारदाता परिवर्तन गर्न अनुमति दिने सर्तहरू के हुन्?

तपाईंले रोजगारदाताबाट आपत्तिको प्रमाणपत्र प्राप्त नगरी सबै अवस्थामा श्रम मन्त्रालयमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्न आवेदन दिन सक्नुहुन्छ र सक्षम अधिकारीहरूको स्वीकृति लिनुपर्नेछ। श्रम कानूनको प्रावधान अन्तर्गत रोजगारदाताका लागि स्थापित अधिकार, वा समाप्त भएको सम्झौता, उल्लङ्घन हुन सक्दैन।

Q5- के तपाईं प्रतियोगीमा गएर काम परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ?

तपाईंले यो गर्न सक्नुहुन्छ, कार्य सम्झौतामा तपाईंको सम्झौता समाप्त भएपछि, तपाईंले आफ्नो हालको जागिरसँग प्रतिस्पर्धा गर्न वा सोही क्षेत्रको कुनै पनि प्रतिस्पर्धात्मक परियोजनामा भाग लिन वा काम नगर्ने शर्त समावेश भएको अवस्थामा बाहेक, यस अवस्थाको अवधि सबै अवस्थामा एक वर्ष भन्दा बढी हुँदैन।²⁰

तपाईंको कामको प्रकृतिले ग्राहकको जानकारी र व्यापार गोप्यता पहुँच समावेश नगरेसम्म रोजगारदाताले रोजगार सम्झौतामा गैर-प्रतिस्पर्धा खण्ड समावेश गर्न सक्दैन।

Q6- नयाँ जागिरमा जानको लागि के आवश्यकताहरू छन्?

- सर्वप्रथम, तपाईंले हालको नियोक्तालाई श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक अधिसूचना प्रणाली मार्फत सम्झौता समाप्त गर्ने र रोजगारदाता परिवर्तन गर्ने इच्छाको बारेमा जानकारी दिनुपर्छ, जसमा हालको नियोक्तासँग कागजात गरिएको रोजगार सम्झौताको कागजात प्रविष्ट गर्ने, र एक पत्र समावेश छ। नयाँ नियोक्ताले श्रम मन्त्रालयलाई सम्बोधन गर्दै तपाईंलाई काममा राख्ने आफ्नो इच्छाको पुष्टि गर्दै, र यो इजाजतपत्र हुनुपर्छ तपाईंको रेसिडेन्सी मान्य छ, वा म्याद समाप्त भएको मितिको (90) दिन भित्र, तपाईंको नियन्त्रण भन्दा बाहिरको कारणले म्याद समाप्त भएको अवस्थामा बाहेक।
- रोजगारदातालाई जानकारी दिने मिति र काम छोडेको मिति बीचको अवधिलाई सूचना अवधि भनिन्छ, र यदि तपाईंले रोजगारदाताका लागि दुई वर्ष वा सोभन्दा कम समय काम गर्नुभएको छ भने, तपाईंले कम्तिमा एक महिना अघि लिखित सूचना पेश गर्नु आवश्यक छ र यदि तपाईंले रोजगारदाताका लागि दुई वर्षभन्दा बढी काम गर्नुभएको छ भने दुई महिना अघि।

20) . कृपया श्रम मन्त्रालयमा गैर-प्रतिस्पर्धा नियन्त्रणको प्रक्रियागत विकासलाई सन्दर्भ गर्नुहोस्। श्रम कानूनको धारा (51) मा तोकिएका कुनै पनि मुद्दाहरू पूरा भएमा वा यस कानूनको धारा (61) को प्रावधानको उल्लङ्घन गरी रोजगारदातालाई खारेज गरेमा गैर-प्रतिस्पर्धा खण्डलाई अमान्य हुन्छ।

- श्रम मन्त्रालयबाट रोजगारदाता परिवर्तनको स्वीकृति पुष्टि भएको पाठ सन्देश प्राप्त गरेपछि, नयाँ रोजगारदाताले (श्रम मन्त्रालयको बहुभाषिक कार्य अनुबंध डिजिटल प्रमाणीकरण प्रणाली) प्रयोग गरी सम्झौता प्रक्रियाहरू सुरु गर्नुपर्छ। जानकारी भरेपछि, नयाँ रोजगारदाताले व्यवसायमा दुबै पक्षहरूद्वारा हस्ताक्षर गर्नको लागि रोजगार सम्झौता छाप्नु पर्छ, र त्यसपछि हस्ताक्षरित प्रतिलिपि र अन्य सबै कागजातहरू डिजिटल प्लेटफर्ममा अपलोड गर्नुपर्छ। यसपछि श्रम मन्त्रालयले नयाँ रोजगारदातालाई कामको सम्झौता नोटराइज गरिएको छ र उसले करार प्रमाणीकरण शुल्क तिर्न सक्छ भनी पुष्टि गरेको छ। रोजगारदाताले कामदारलाई सम्झौताको प्रतिलिपि उपलब्ध गराउनुपर्छ र श्रमिकले श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक प्लेटफर्मबाट यसको प्रतिलिपि डाउनलोड गर्न सक्नेछन्।
- त्यस पछि, लेनदेन कार्यकर्ताको परिचय पत्र जारी गर्ने स्वीकृतिको उद्देश्यको लागि आन्तरिक मन्त्रालयको कार्यक्रममा स्वतः हस्तान्तरण हुन्छ। एक पटक स्वीकृति जारी भएपछि, नयाँ रोजगारदाताले गृह मन्त्रालयको Metrash वेबसाइटमा प्रवेश गरी कामदारलाई वैध स्वास्थ्य कार्ड प्रदान गर्नका लागि नयाँ कतारी परिचयपत्रको लागि आवेदन पेश गर्न सक्छ।
- रोजगारदाता परिवर्तन गर्दा लाग्ने कुनै पनि प्रशासनिक लागतको लागि नयाँ रोजगारदातालाई कुनै पैसा वा क्षतिपूर्ति तिर्न आवश्यक छैन, किनकि रोजगारदाता परिवर्तन गर्ने प्रक्रियाहरू कामदारका लागि निःशुल्क छन्, र नयाँ परिचय वा स्वास्थ्य कार्ड जारी गर्नको लागि कुनै पैसा तिर्न आवश्यक छैन।

Q7- परीक्षा अवधिमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्नको लागि उही प्रक्रियाहरू पालना गर्नुपर्छ?

- कार्य सम्झौताले तपाईंलाई नियोक्तासँग सहमति भएको अवधिको लागि परीक्षणमा राखिने छ, यदि यो काम सुरु गरेको मितिबाट छ महिना भन्दा बढी नहोस्, र तपाईंलाई एउटै रोजगारदातासँग एक पटक भन्दा बढी परीक्षणमा राख्न पाइने छैन
- तपाईंले प्रोबेशनरी अवधिमा रोजगारी सम्झौता समाप्त गर्न सक्नुहुन्छ, बशर्तै निम्न कुराहरू पालन गरियो:
 1. यदि तपाईं अर्को रोजगारदाताको लागि काममा स्थानान्तरण गर्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईंले काम छोड्नु भन्दा कम्तिमा एक महिना अघि सम्झौता समाप्त गर्न तपाईंको इच्छाको लिखित रूपमा ठेक्का दिने रोजगारदातालाई सूचित गर्नुपर्दछ, र नयाँ रोजगारदाताले मूल्यको लागि अधिल्लो रोजगारदातालाई क्षतिपूर्ति दिन बाध्य छ। टिकट र भर्ना शुल्क, यदि कुनै भएमा, क्षतिपूर्ति दुई महिनाको कामदारको आधारभूत पारिश्रमिक भन्दा बढी नहुने गरी।

2. यदि तपाईं सम्झौता समाप्त गर्न र देश छोड्न चाहानुहुन्छ भने, तपाईंले दुई महिना भन्दा बढी नभएको खण्डमा, सहमतिमा भएको सूचना अवधि अनुसार त्यसो गर्ने तपाईंको इच्छाको बारेमा रोजगारदातालाई लिखित रूपमा सूचित गर्नुपर्छ।

Q8- सूचना अवधिको पालना नगरी रोजगार सम्झौता खारेज गर्दा के परिणामहरू छन्?

- यदि कुनै पक्षले सूचना अवधिलाई ध्यान नदिई सम्झौता समाप्त गरेमा, उसले अर्को पक्षलाई सूचना अवधि वा बाँकी अवधिको लागि कामदारको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको क्षतिपूर्ति तिर्नेछ।

उदाहरण: यदि तपाईं एक महिनाको सूचना अवधि समाप्त हुनु भन्दा दुई हप्ता अघि काम रोक्न चाहनुहुन्छ र आधारभूत ज्याला QAR 1500 प्रति महिना हो भने, रोजगारदाताले कानूनी रूपमा सम्झौता समाप्त गर्नको लागि 750 QR तिर्नु पर्छ।

- यदि रोजगारदाताले तपाईंलाई त्रुटिको एक महिनाको अवधि समाप्त हुनुभन्दा दुई हप्ता अघि काम बन्द गर्न भन्यो भने, उसले तपाईंलाई कानूनी रूपमा सम्झौता समाप्त गर्न 70 कतारी रियाल तिर्नु पर्छ।
- सबै अवस्थामा, यदि तपाईंले सूचना अवधिको पालना नगरी देश छोड्नुभयो भने, तपाईंलाई प्रस्थानको मितिबाट एक वर्षको लागि कार्य अनुमति दिइने छैन।
- त्यसोभए, याद गर्नुहोस् कि कतार राज्यमा काममा फर्कन सक्षम हुनको लागि, तपाईंले श्रम मन्त्रालयको इलेक्ट्रोनिक प्रणाली मार्फत रोजगारदातालाई कानूनी रूपमा तोकिएको सूचना अवधिको जानकारी दिनुपर्छ वा कानून द्वारा तोकिए अनुसार रोजगारदातालाई सूचना अवधि तिर्नुहोस्।

Q9- यदि तपाईंले आफ्नो तलब प्राप्त गर्नुभएन भने, के तपाईंले अझै पनि रोजगारदाता परिवर्तन गर्नु अघि सूचना अवधिको पालना गर्नुपर्छ?

हालको नियोक्ताले आफ्नो कानूनी दायित्वहरू (जस्तै ज्यालाको भुक्तानी सहित) को सम्मान गर्दै नभने, तपाईंले सूचना बिना काम परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ, र यस अवस्थामा तपाईंले श्रम मन्त्रालयको श्रम सम्बन्ध विभागमा उजुरी फाइल गर्नुपर्छ।

Q10- के काम परिवर्तन गर्दा अघिल्लो रोजगारदातालाई कुनै आर्थिक क्षतिपूर्ति तिर्न आवश्यक छ?

- नियोक्तासँग तपाईंलाई प्रशिक्षण र तपाईंको काम गर्ने क्षमताहरू विकास गर्न खर्च गरिएको कुनै शुल्कको लागि सोध्ने अधिकार छ, जस्तै चालकको प्रमाणपत्र वा कुनै प्रशिक्षण पाठ्यक्रमहरू प्राप्त गर्न, र यो दावी रोजगार सम्झौतामा तोकिएको सल्लाह दिइन्छ।
- नियोक्ताले आफ्नो नयाँ रोजगारदाताबाट टिकटको मूल्य र भर्ती शुल्कको लागि क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्नको लागि प्रोबेशनरी अवधिमा सर्न चाहनुहुन्छ भने, हकदार छ। यदि कुनै भएमा, क्षतिपूर्ति दुई महिनाको कामदारको आधारभूत पारिश्रमिक भन्दा बढी नहुने भएमा ²¹

Q11- के तपाईं रोजगारदाता परिवर्तनको घटनामा सेवा उपदानको अन्त्यको हकदार हुनुहुन्छ?

तपाईंले कम्तिमा एक वर्षको काम पूरा गरिसक्नुभएको छ र रोजगारदाता परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईंले हालको रोजगारदाताबाट सेवाको अन्त्य-उपदान प्राप्त गर्नको लागि हकदार हुनुहुन्छ, संचित वार्षिक बिदा र रोजगार सम्झौतामा तोकिएको अन्य सुविधाहरूको अतिरिक्त। यदि तपाईं कतार राज्य छोड्ने निर्णय गर्नुहुन्छ भने तपाईंसँग तपाईंको मूल देशमा फिर्ता टिकट प्राप्त गर्ने अधिकार छ

Q12- काम परिवर्तन गर्दा नियोक्ताले तपाईंको मूल देश फर्कन टिकटको लागत तिर्नुपर्छ?

- नियोक्ताले तपाईंलाई तपाईंको मूल देशमा फिर्ता गर्ने प्रक्रियाहरू पूरा गर्नुपर्छ, फिर्ता टिकटको लागत तिर्ने सहित, सम्झौताको म्याद समाप्त भएको मितिबाट दुई हप्ता भन्दा बढीको अवधि भित्र।
- यदि तपाईंले देश छोड्नु अघि अर्को काममा सामेल हुनुभयो भने, यो दायित्व नयाँ रोजगारदातामा जानेछ। नियोक्ताले फिर्ता टिकटको लागतको अंश कामदारले कुल अनुबंध अवधि मध्ये खर्च गरेको कार्य अवधिको अनुपातमा कभर गर्दछ। उदाहरणका लागि, यदि कामदारले एक वर्ष मात्र काम गरेपछि दुई वर्षको सम्झौताबाट राजीनामा दिन्छ भने, रोजगारदाताले फिर्ता टिकटको आधा लागत कभर गर्दछ।

Q13- के भर्तीकर्ता बिना निवास अनुमति प्राप्त गर्न सम्भव छ?

आन्तरिक मन्त्रीले भिसा जारी गर्न र भर्तीकर्ता बिना आवास अनुमतिहरू प्रदान गर्न सक्छन्, निम्न कोटीहरूको लागि:

- आर्थिक गतिविधिमा गैर-कतारी पूँजीको लगानीलाई नियमन गर्ने कानूनको प्रावधानको

21) पया श्रम मन्त्रालयमा पूर्व नियोक्ताका लागि क्षतिपूर्ति नियन्त्रणको प्रक्रियागत विकासहरू हेर्नुहोस्

अधीनमा लगानीकर्ताहरू।

- गैर-कतारीहरूले घर जग्गा र आवास एकाइहरूको स्वामित्व र प्रयोगलाई नियमन गर्ने कानूनको प्रावधान अनुसार घर जग्गा र आवास एकाइहरूको मालिक र लाभार्थीहरू।
- मन्त्रिपरिषद्को निर्णयद्वारा निर्धारण गरिएका अन्य कुनै पनि वर्गहरू।

माथि उल्लिखित कोटीहरूको लागि निवास अनुमति जारी गर्नको लागि, आवेदनलाई समर्थन गर्ने कागजातहरू पेश गर्नुपर्छ, र आवेदक राम्रो आचरण र प्रतिष्ठाको हुनुपर्छ। रेसिडेन्सी अवधि पाँच वर्ष हो, समान अवधि वा अवधिहरूको लागि नवीकरणीय। माथि उल्लिखित कोटीहरूको सन्दर्भमा, रेसिडेन्सी इजाजतपत्र प्राप्त व्यक्तिको पति/पत्नी, छोराछोरी र आमाबाबुलाई कामको आवश्यकता बिना नै आवास प्रदान गर्न सकिन्छ।

माथि उल्लिखित कोटीहरूले अनुमति वा अनुमति बिना निवास अनुमतिको वैधता अवधिमा देश छोड्न सक्छन्।

सक्षम अधिकारीहरूले निम्न अवस्थामा, तपाईंको निवास अनुमति रद्द गर्न सक्छन्:

- यदि यो प्रमाणित भयो कि तपाईंले गलत जानकारी वा कागजातहरूको आधारमा निवास अनुमति प्राप्त गर्नुभयो।
- यदि देशमा तपाईंको निरन्तर बसोबासले देश वा विदेशमा यसको सुरक्षा र सुरक्षालाई खतरामु पाछ, वा यसको राष्ट्रिय अर्थतन्त्र, सार्वजनिक स्वास्थ्य वा नैतिकतालाई हानि पुर्याउछ।
- यदि तपाईंले सक्षम अधिकारीहरूबाट अनुमति नलिई आफू बसोबास गर्न अधिकृत भएको उद्देश्यलाई उल्लङ्घन वा अस्वीकार गर्नुभयो भने।

Q14- कतारमा बस्दा आफ्नो परिवारका सदस्यहरूलाई साथमा ल्याउने अनुमति छ? र यसको लागि सर्तहरू के छन्?

- आफ्नो रेसिडेन्सी प्रक्रियाहरू पूरा गरेपछि, तपाईंले आफ्नो पति/पत्नी र नाबालिग बच्चाहरू, साथै पच्चीस वर्षको उमेरसम्म विश्वविद्यालयको अध्ययन पूरा नगरेका पुरुषहरू र तपाईंका अविवाहित छोरीहरूलाई कतार राज्यमा तपाईंसँग बस्नको लागि आवेदन दिन सक्नुहुन्छ। - यदि तपाईंसँग परिवारको घर छ र तपाईंको तलब कतार राज्यमा उनीहरूको उपस्थितिको समयमा उनीहरूलाई सहयोग गर्न पर्याप्त छ भने श्रम मन्त्रालयको स्थायी भर्ती समितिले न्यूनतम निर्धारण गरेको छ।
- श्रमजीवी महिलाले आफ्नो पति ल्याउन गृहमन्त्रीलाई अनुरोध गर्न सक्छ र मन्त्रीले त्यसको औचित्य देखेमा उनको अनुरोध स्वीकृत गर्न सक्नेछन्।

Q15- परिवार भर्ती आवेदन कसलाई पेश गरिएको छ?

पारिवारिक भर्तीको लागि आवेदन श्रम मन्त्रालयको भर्ती मामिलाका लागि स्थायी समितिमा पेश गरिन्छ, र तपाईंले आफ्नो आवेदनमा तपाईंले प्राप्त गर्नुभएको तलबको सम्बन्धमा तपाईंको रोजगारदाताले जारी गरेको प्रमाणपत्र संलग्न गर्नुपर्छ, ²² पारिवारिक घरमा तपाईंको बसोबासको प्रमाण, तपाईंको विवाहको कागजात, तपाईंको बच्चाहरूलाई भर्ती गर्नको लागि जन्म प्रमाणपत्र, र तपाईंको तलब हस्तान्तरण गरिएको बैंकमा तपाईंको खाताको विवरण। सक्षम समितिले यसबारे निर्णय गर्ने ।

Q16- यदि श्रीमतीले जागिरमा सामेल भएमा, के यसका लागि उनको निवास उनको रोजगारदातालाई हस्तान्तरण गर्न आवश्यक छ?

- आफ्नो परिवारको मुखियासँगै बसोबास गर्न आएका महिला त्यसपछि काममा लागेकी महिला परिवार प्रमुखको निवासमा बस्नुहुन्छ ।
- कुनै कारणवश वैवाहिक सम्बन्ध समाप्त भएमा, सक्षम अधिकारीले कतार राज्यमा बस्ने उनको आफन्त वा अर्को भर्तीकर्तालाई उनको निवास स्थानान्तरण गर्न सक्नेछ। साथै, परिवारका सबै सदस्यहरू सक्षम अधिकारीको स्वीकृति पछि अर्को भर्तीकर्तामा जान सक्नेछन्। मन्त्रीको निर्णयद्वारा जारी नियमावली बमोजिम ²³
- बाबुको मृत्यु भएमा निजका नाबालिग सन्तानको बसोबास निजको आमा, देशमा बसोबास गर्ने दाजुभाइ वा आफन्त र आर्थिक रूपमा सक्षम भएकालाई हस्तान्तरण गर्न सकिनेछ।

Q17- के तपाईं तपाईंको आमाबाबुलाई कतार राज्यमा ल्याउन सक्नुहुन्छ?

आन्तरिक मन्त्री वा उहाँको प्रतिनिधिको स्वीकृतिमा, तपाईंका आमाबाबुले यो जायज ठान्नुहुन्छ भने, र पारिवारिक भर्तीका सर्तहरूलाई ध्यानमा राखेर तपाईंसँग बसोबासको अनुमति दिन सकिन्छ।

Q18- के तपाईं तपाईंको आमाबाबुको निवास तपाईंको व्यक्तिगत निवास मा स्थानान्तरण गर्न सक्नुहुन्छ?

सक्षम अधिकारीले यसलाई अनुमोदन गर्न सक्नेछ, तर उनीहरूलाई सहयोग गर्ने आर्थिक क्षमता हासिल भएको छ।

²²) मासिक तलब दश हजार रियालभन्दा कम हुनु हुँदैन र रोजगारदाताले पारिवारिक आवास उपलब्ध गराएको अवस्थामा मासिक तलब छ हजार रियालभन्दा कम हुनु हुँदैन, यो कार्य सम्झौतामा तोकिएको छ।

Q19- तपाईंले काम छोड्नुभएमा भर्तिकर्ता (नियोक्ता) को कर्तव्यहरू के हुन्?

- नियुक्तकर्ताले काम छोडेको मितिले १४ दिनभित्र सक्षम अधिकारीलाई जानकारी गराउनु पर्नेछ, वा तपाईंको इजाजतपत्र खारेज वा तपाईंको निवास अनुमतिको समाप्ति, वा अनुमतिको म्याद सकिएपछि र नवीकरण नगरी नब्बे दिन बितिसकेपछि देश छोड्नबाट टाढा रहनुहोस्।
- उसले तपाईंको भ्रमणको अवधि वा तपाईं प्रवेश गर्न अधिकृत भएको उद्देश्यको अन्त्यमा सक्षम अधिकारीलाई पनि सूचित गर्नुपर्छ।

23) कृपया श्रम र आन्तरिक मन्त्रालयका सक्षम अधिकारीहरूसँग यो पुस्तिका जारी भएको मिति पछि अद्यावधिकहरू र कुनै नयाँ प्रक्रियाहरूको समीक्षा गर्नुहोस्।

अध्याय बारह
प्रस्थान, स्वदेश फिर्ता, निर्वासन
र फिर्ता

Q1- कामको लागि प्रवेश गरेका आप्रवासीहरूका लागि कतार छोड्ने प्रक्रियाहरू के छन्?

- तपाईंसँग रोजगार सम्झौताको वैधताको अवधिमा, रोजगारदाताबाट पूर्व अनुमति प्राप्त नगरी अस्थायी वा अन्तिम बाहिरिने अधिकार छ। नियोजकताले आफ्नो कामको प्रकृतिको कारणले देश छोड्नु अघि आफ्नो पूर्व स्वीकृतिको लागि आवश्यक ठानेका व्यक्तिहरूको नाममा प्रमाणिक अनुरोध पेश गर्ने अधिकार हुनेछ, तर उनीहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूको संख्याको 5% भन्दा बढी नहोस्।।
- कुनै पनि कारणले देश छाड्न सम्भव नभएको अवस्थामा, प्रवासी बहिर्गमन गुनासो समितिको सहारा लिन सकिन्छ, र समितिले तीन कार्य दिन भित्र गुनासोमा निर्णय गर्नुपर्छ।।

Q2- वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारले देश छाड्नु पर्ने अवधि कुन हो?

- यदि प्रवासी कामदारले आवास अनुमति प्राप्त गरेन भने, वा यदि निवास अनुमतिको म्याद सकिएको छ भने वा कुनै कारणले रद्द गरिएको छ, वा जुन प्रयोजनको लागि इजाजतपत्र दिइएको थियो त्यसको म्याद सकिएमा, इजाजतपत्रको म्याद, खारेज वा म्याद समाप्त भएको मितिले नब्बे दिनभित्र देश छाड्नु पर्नेछ।
- तपाईं सक्षम अधिकारीको स्वीकृति पछि काममा फर्कन सक्नुहुन्छ, यदि तपाईंले प्रवेशका लागि आवश्यक सर्तहरू पूरा गर्नुभयो भने, कानून र यसको कार्यकारी नियमहरू बमोजिम।

Q3- तपाईंको भर्तीकर्ताले तपाईंको मूल देशमा तपाईंको फिर्ताको लागि कहिले भुक्तान गर्दछ?

- भर्तीकर्ताले तपाईंको देशमा निर्वासनको खर्च (टिकटको मूल्य), तपाईंको निवास अनुमतिको म्याद सकिएपछि वा रद्द गर्ने वा निर्वासनको आदेश जारी गरेपछि व्यहोर्नुपर्ने बाध्यता छ।
- यदि यो प्रमाणित भयो कि तपाईंले कानून उल्लङ्घन गरी अर्को पार्टीको लागि काम गर्नुभयो भने, त्यो पार्टीले तपाईंको निर्वासनको खर्च वहन गर्नेछ।
- यो पार्टीलाई चिन्न नसक्ने अवस्थामा, तपाईंले (कार्यकर्ता) यो खर्च वहन गर्नुहुनेछ। यदि तपाईंसँग देश भित्र कोष छैन र तिर्न असमर्थ हुनुहुन्छ भने, भर्तीकर्ताले यी खर्चहरू वहन गर्नेछ।
- मृतक प्रवासीको शवलाई राज्यमा तोकिएको चिहानमा गाड्ने खर्चको लागि भर्तीकर्ता

जिम्मेवार हुनेछ, मृत्युको कारण जुनसुकै होस्।

- मृतकको उत्तराधिकारी वा अन्य कुनै संस्थाले राज्य बाहिर शव फिर्ता गर्न अनुरोध गरेमा, भर्तीकर्ताले मृतक आप्रवासीको मूल देश वा स्थायी बसोबास गर्ने ठाउँमा यी लागतहरू वहन गर्नेछ।

Q4- यदि तपाईंले देश छोड्नु भयो भने कतारमा काममा कहिले फर्कन सक्नुहुन्छ?

यदि तपाईंलाई श्रम कानूनको धारा 61 वा अन्य कुनै कानूनको प्रावधान अन्तर्गत कामबाट बर्खास्त गरिएको छ, र निर्णयलाई सक्षम अदालतमा चुनौती दिइएको छैन, वा चुनौती दिइयो तर अस्वीकार गरिएको छ भने, तपाईंले कतार छोड्नेको चार वर्ष पूरा नभएसम्म काममा फर्कन सक्नुहुन्न।

Q5- निर्वासन र छोड्ने आदेश भन्नाले के बुझिन्छ?

- राज्यमा तपाईंको उपस्थितिले स्वदेश वा विदेशमा सुरक्षा वा सुरक्षालाई खतरामा पार्छ वा राष्ट्रिय अर्थतन्त्र वा जनस्वास्थ्य वा नैतिकतामा हानि पुऱ्याउँछ भन्ने प्रमाणित भएमा गृहमन्त्रीले तपाईंलाई देश निकाला गर्न आदेश जारी गर्न सक्छ।
- न्यायिक आदेश वा तपाईंलाई देशबाट निष्कासन गर्ने आदेश पछ्याउँदै, आवश्यक पर्दा गृहमन्त्रीले तपाईंलाई समान अवधिको लागि नवीकरणीय 30 दिनको अवधिको लागि थुनामा राख्न निर्देशन दिन सक्छ।
- तपाईंको देश निकाला वा निर्वासनको आदेशमा न्यायिक आदेश पछ्याउँदै, जुन कार्यान्वयन गर्न सकिँदैन, मन्त्रीले तपाईंलाई दुई हप्ताको अवधिको लागि निश्चित ठाउँमा नवीकरण गर्न लगाउन सक्छ। यो अवधि वा अन्य समान अवधिको लागि हिरासतको सट्टा हो।

Q6- तपाईं निर्वासन आदेश पछि कतार फर्कन सक्नुहुन्छ?

तपाईंको निर्वासनको लागि अदालत वा निर्वासन आदेश जारी भएपछि, तपाईं गृहमन्त्रीको निर्णयमा मात्र फर्कन सक्नुहुन्छ।

Q7- देश निकाला आदेश जारी भएपछि कतारमा बस्न सक्नुहुन्छ?

- मन्त्री वा निजको उपप्रमुखले तपाईंलाई स्वीकृत ग्यारेन्टी उपलब्ध गराएमा, एक अवधि वा अन्य समान अवधिको लागि नवीकरणीय नब्बे दिन भन्दा बढी नबढ्ने अवधि भित्र देशमा तपाईंका चासोहरू खारेज गर्न समय दिन सक्छ।
- मन्त्रीले, आवश्यक परेमा र तपाईंको देश निकाला वा निर्वासनको आदेशमा न्यायिक

आदेश जारी गरेपछि, तपाईंलाई समान अवधिको लागि तीस दिनको नवीकरणीय अवधिको लागि राज्य "निर्वासन हिरासत" मा निर्वासनको लागि तोकिएको ठाउँमा राख्न सक्नुहुन्छ।

- उसले तपाईंलाई एक निश्चित स्थानमा दुई हप्ता सम्म नवीकरणीय बस्न पनि लगाउन सक्छ।



अध्याय तेरह
अधिकार क्षेत्र र संचार को
माध्यम

Q1- तपाईं र तपाईंको रोजगारदाता बीच विवाद उत्पन्न हुँदा कहाँ जाने?

श्रम समितिहरू:

प्रत्येक प्रतिष्ठानमा ३० भन्दा बढी कामदारलाई रोजगारदाता र श्रमिक का प्रतिनिधिहरू सम्मिलित एउटा "संयुक्त समिति" हुन्छ र समितिका आधा सदस्यले रोजगारदाताको प्रतिनिधित्व गर्छन् र बाँकी आधाले श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्छन्। प्रत्येक सुविधाका कर्मचारीहरूले प्रत्यक्ष निर्वाचनद्वारा संयुक्त समितिमा आफ्ना प्रतिनिधिहरू चयन गर्नेछन्²⁴

संयुक्त समितिले श्रम बजारमा काम गर्ने सङ्गठन, उत्पादन र विकासका उपायहरू, उत्पादकत्वमा सुधार, श्रमिक तालिम कार्यक्रम र जोखिम न्यूनीकरणका माध्यमहरू र अनुपालनको स्तरमा सुधार लगायतका श्रम बजारमा काम गर्ने सबै विषयहरूको अध्ययन र छलफल गर्नेछ। व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा नियमहरू र कामदारहरूको सामान्य संस्कृतिको विकास।

श्रम सम्बन्ध विभाग (श्रम मन्त्रालय):

यो श्रम कानूनको आवेदन र सान्दर्भिक संकल्प संग सम्बन्धित छ। यसको कार्यहरू मध्ये:

- गुनासोहरू र श्रम विवादहरू प्राप्त गर्नुहोस्, दर्ता गर्नुहोस् र अध्ययन गर्नुहोस्।
- निजी क्षेत्रका कामदारहरू र उनीहरूका रोजगारदाताहरू बीचको विवादहरू प्रचलित कानून र नियमहरू बमोजिम, सौहार्दपूर्ण रूपमा समाधान गर्न नसकेमा विवाद समाधान समितिमा पठाउनुहोस्।
- रोजगारदाता र श्रमिकहरू बीच सामूहिक वार्तालापको लागि नियम र प्रक्रियाहरूको कार्यान्वयनको पालना गर्नुहोस्।
- श्रम सम्झौता, प्रमाणपत्र र काम सम्बन्धी कागजातहरूको प्रमाणीकरण।
- श्रमिक र रोजगारदाताहरूलाई श्रम कानूनका प्रावधानहरूको बारेमा शिक्षित गर्नुहोस् र उनीहरूलाई सल्लाह दिनुहोस्।
- सम्बन्धित प्रशासनिक एकाइहरूसँग समन्वय गरी कानून बमोजिम समिति र श्रम संगठनहरूको स्थापनाका लागि अनुरोधहरू जाँच गरी दर्ता गर्ने।
- श्रम संगठनहरूको निर्वाचनको लागि संगठनको नियम, अवस्था र प्रक्रियाहरू प्रस्ताव गर्नुहोस् र तिनीहरूको निरीक्षण गर्नुहोस्।

24) सदस्यता सर्तहरू र निर्वाचन प्रक्रियाका लागि प्रक्रियाहरू बारे जात्रको लागि कृपया श्रम मन्त्रालयको सक्षम अधिकारीलाई समीक्षा गर्नुहोस्।

श्रम निरीक्षण विभाग (श्रम मन्त्रालय):

- श्रम कानूनको कार्यान्वयन र त्यसका कार्यकारी निर्णयहरू सुनिश्चित गर्न कार्यस्थलहरूको आवधिक र अचानक निरीक्षणहरू गर्नुहोस्।
- अनियमितताहरू कसरी हटाउने भनेर रोजगारदाताहरूलाई मार्गदर्शन र सल्लाह दिनुहोस्।
- चेतावनीहरू प्रदान गर्नुहोस्, उल्लङ्घनका मिनेटहरू तयार गर्नुहोस् र आवश्यक कारबाही गर्न सक्षम अधिकारीहरूलाई बुझाउनुहोस्।
- सक्षम अधिकारीहरूसँग समन्वय गरी काममा खतरनाक पदार्थहरूको प्रयोगबाट उत्पन्न हुने जोखिमहरूको मूल्याङ्कन गर्ने।
- निजी संस्था र प्रतिष्ठानहरूले श्रम कानून र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने निर्णयहरू बमोजिम आवश्यक सावधानी र आवश्यकताहरू लिन्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य प्रक्रियाहरूको अनुगमन।

Q2- के तपाईं तपाईंको रोजगारदाता संग सीधा श्रम विवाद समाधान समिति मा विवाद प्रस्तुत गर्न सक्नुहुन्छ?

यो गर्न सकिँदैन। बरु, विवादलाई श्रम सम्बन्ध विभागको ध्यानमा ल्याउनुपर्छ, र विभागलाई विवाद समाधान समितिमा पठाउने अधिकार छ जब समाधानहरू फेला पर्दैन।

Q3- काम परिवर्तन गर्नको लागि तपाईंको आवेदन असफल भएको बारे तपाईंको उजुरी दर्ता गर्न तपाईं कुन प्राधिकरणमा जानु पर्छ?

यस प्रकारको दाबी गृह मन्त्रालयको मानव अधिकार विभागमा पेश गर्न सकिन्छ। विभागसँग धेरै कार्यहरू छन्, जसमा:

- गृह मन्त्रालयबाट प्राप्त उजुरीहरू प्राप्त गर्ने, जाँच्ने र हेर्ने र न्याय, निष्पक्षता र कानूनको आधारमा सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरी प्रक्रिया गर्ने।
- राज्यमा प्रचलित कानून र नियमहरूको पालना र मानवअधिकारको उल्लङ्घन नभएको सुनिश्चित गर्न दण्डनीय र सुधारात्मक संस्थाहरू, निर्वासन थुनुवा र सुरक्षा विभागहरूमा थुनामा राखिएको ठाउँहरूको भ्रमण गर्नुहोस्, र त्यसको बारेमा गृहमन्त्रीलाई रिपोर्ट गर्नुहोस्।

Q4- राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिमा रोजगारी र बसोबासको दाबी कहिले पेश गरिन्छ?

जब तपाईंले सक्षम अधिकारीहरूलाई निवेदन दिनुभयो र तपाईंले आफ्नो अधिकार ठान्नुभएको कुराको जवाफ नपाएपछि।

Q5- राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिको भूमिका के छ?

- समितिले निःशुल्क कानूनी सल्लाह प्रदान गर्दछ, तपाईंलाई तपाईंको कानूनी स्थिति बुझ्न मद्दत गर्दछ, र आवश्यक परेमा तपाईंको रक्षा गर्न एक वकिल छ। यस्ता परामर्श मानवअधिकार, राजनीतिक, नागरिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक सबै क्षेत्रमा हुनेछन्।
- समितिले कार्यका दुई पक्षहरू बीच केही विवादहरूको बारेमा गुनासोहरू प्राप्त गर्दछ र दुबैलाई मैत्रीपूर्ण समाधान प्रस्ताव गर्न प्रयास गर्दछ। सौहार्दपूर्ण प्रयासको असफलताको घटनामा, र तपाईंको लागि के सही छ दावी गर्न आवश्यक को समिति को विश्वास पछि, यो सक्षम अधिकारीहरू लाई सम्बोधन गर्नेछ।

उदाहरणका लागि: समितिले अर्को रोजगारदातामा स्थानान्तरण गर्दा आईडीहरू नवीकरण नगर्ने वा प्रशासनिक निर्वासन निर्णयहरूसँग सम्बन्धित निर्णयहरूमा पुनर्विचार गर्न अनुरोध गर्न आन्तरिक मन्त्रालयको सक्षम विभागलाई सम्बोधन गर्नेछ।²⁵

- समितिले उजुरीको आधारमा वा आफ्नै पहलमा कार्यस्थल, आवास र थुना स्थानहरूमा स्थलगत भ्रमण गर्दछ।
- समितिले खाद्य सहायता अनुरोधहरू प्राप्त गर्दछ र तिनीहरूलाई परोपकारी संस्थाहरूमा स्थानान्तरण गर्दछ, र तिनीहरू लक्षित समूहमा पुग्न सुनिश्चित गर्ने संचार समन्वय गर्दछ।
- समितिले मानवअधिकारसँग सान्दर्भिक जनचेतना जगाउन र सूचना प्रवाह गर्न तालिम पाठ्यक्रम, अभियान र अध्ययनहरू प्रदान गर्दछ।
- समितिले कतार राज्यमा मानवअधिकार अवस्थाको बारेमा प्रतिवेदन प्रकाशित गर्दछ। (वेबसाइट <http://nhrc-qa.org/> मा रिपोर्टहरू हेर्नुहोस्))

25) राष्ट्रिय समितिले आफ्ना सबै वार्षिक प्रतिवेदनमा प्रशासनिक निर्णयको उन्मुक्ति फुकुवा गरी न्यायपालिकासमक्ष पुनरावेदन गर्न सरकारलाई सिफारिस गरेको थियो।

Q6- सार्वजनिक सुरक्षा केन्द्रहरू (प्रहरी स्टेशनहरू) को भूमिका के छ?

- तपाईंलाई कुनै व्यक्तिले आक्रमण गर्दा वा धम्की दिँदा, वा कुनै अपराध हुनु अघि वा पछि खुलासा गर्न चाहेको महत्त्वपूर्ण जानकारी हुँदा, तपाईंलाई विशेष उद्देश्यका लागि बोलाइएको बेलामा पनि तपाईंले सार्वजनिक सुरक्षा केन्द्रहरूमा जान सक्नुहुन्छ। सार्वजनिक सुरक्षा केन्द्रहरूसँग धेरै प्रकार्यहरू छन्, जसमा:
- जीवन र इज्जत, सार्वजनिक र निजी सम्पत्तिको रक्षा गर्न र सार्वजनिक शान्ति प्रदान गर्न सार्वजनिक सुरक्षा र सार्वजनिक व्यवस्था कायम गर्नुहोस्।
- सबै सम्भावित विधि र कानुनी माध्यमहरू प्रयोग गरी अपराध गर्ने सम्भावनालाई कम गर्ने र त्यहाँ के भइरहेको छ त्यसलाई नियन्त्रण गर्ने।
- विभागको भौगोलिक क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने विभिन्न अपराधका सूचना र उजुरीहरू प्राप्त गर्ने र यस सम्बन्धमा आवश्यक सबै उपायहरू लिने।
- सार्वजनिक नैतिकताको संरक्षण, सम्बन्धित अपराधहरू, र लडाईं भिखारी र घरबारविहीनता।

Q7- यदि तपाईं कतार राज्यमा प्रवेश गर्नुभयो र तपाईंलाई भर्ती गर्ने कम्पनीको ठेगाना फेला पार्नुभएन, वा उनीहरूसँग कुनै सम्पर्क छैन भने कहाँ जाने?

श्रम मन्त्रालय, गृह मन्त्रालयको मानव अधिकार विभाग, र तपाईंको दूतावासको सहारा लिन सल्लाह दिइन्छ, र तिनीहरूलाई तपाईंको स्थितिको बारेमा सूचित गर्नुहोस् र सहायता अनुरोध गर्नुहोस्। तपाईंले राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिबाट पनि सल्लाह र सहयोग लिन सक्नुहुन्छ।

Q8- यदि तपाईं कतार राज्यमा प्रवेश गर्नुभयो र तपाईंलाई भर्ती गर्ने पार्टीबाट काम पाउनुहुन्न भने कहाँ जाने?

श्रम मन्त्रालय, गृह मन्त्रालयको मानव अधिकार विभागमा सम्पर्क गर्न र तपाईंको स्थितिको बारेमा तिनीहरूलाई सूचित गर्न र सहयोगको लागि अनुरोध गर्न सल्लाह दिइन्छ। तपाईंले राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिबाट पनि सल्लाह र सहयोग लिन सक्नुहुन्छ।

Q9- यदि तपाईंको नियोक्ताले तपाईंलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न अनुमति दिन नगद तिर्न अनुरोध गर्नुहुन्छ भने तपाईंको कानूनी जिम्मेवारी के हो?

- तपाईंलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न अनुमति दिन तपाईंको रोजगारदातालाई कुनै पनि नगद रकम भुक्तान गर्दा तपाईं कतारबाट सजाय र निर्वासनको अधीनमा हुनुहुन्छ भन्ने सहित परिणामहरू छन्।

- प्रिन्सिपल भर्तीकर्तासँग काम छोड्नु वा अनाधिकृत पार्टीसँग काम गर्नु गैरकानूनी छ र जरिवाना तीन वर्षसम्म कैद र QAR 50,000 भन्दा कम जरिवाना वा यी मध्ये कुनै एक जरिवाना हो। दोहोरयाएमा तीस दिनभन्दा बढी तीन वर्षसम्म कैद र कम्तीमा २०,००० र एक लाख रियालभन्दा बढी जरिवाना वा यीमध्ये कुनै एक जरिवाना हुनेछ।
- रोजगारदातालाई कुनै पनि तरिकामा तेस्रो पक्षहरूलाई "कार्य भिसा" माफी वा डिस्पोजल गर्नबाट पनि निषेध गरिएको छ वा तेस्रो पक्षहरूद्वारा यसको सर्कुलेशन, छुट वा डिस्पोजल भुक्तान गरिएको वा निः शुल्क हो। यस अवधिको उल्लङ्घन गर्ने दण्ड तीन वर्षभन्दा बढी कैद र QAR 50,000 भन्दा कम जरिवाना वा यी मध्ये कुनै एक जरिवाना हुनेछ।
- राज्यमा आफ्नो उपस्थितिले स्वदेश वा विदेशमा आफ्नो सुरक्षा र सुरक्षालाई खतरामा पार्ने वा राष्ट्रिय अर्थतन्त्र, जनस्वास्थ्य वा नैतिकतामा हानि पुऱ्याउने कुनै पनि प्रवासीलाई मन्त्रीले देश निकाला गर्न आदेश जारी गर्न सक्नेछ।

तसर्थ, श्रम मन्त्रालय, गृह मन्त्रालयको मानव अधिकार विभागमा गएर आफ्नो स्थिति र भर्तीकर्ताको अनुरोध बरि जानकारी गराउनु उचित हुन्छ। तपाईंले राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिबाट पनि सल्लाह र सहयोग लिन सक्नुहुन्छ।

सम्पर्कहरूः

श्रम सम्बन्ध विभाग

फोन: 40288172 क्षेत्र 10 - मन्त्रालय भवन - अल हुदा टावर - W होटलको छेउमा

श्रम सम्बन्ध विभाग

फोन: 44019013 - 44019002

अल खोर - सरकारी सेवा कार्यालय

श्रम सम्बन्ध विभाग

फोन: 44508138

औद्योगिक क्षेत्र - सडक नम्बर १०

मानव अधिकार विभाग - गृह मन्त्रालय

फोन: 2343555 फ्याक्स: 2348543

अल-मर्खिया रोड - क्षेत्र नम्बर 33

आपराधिक प्रमाण र सूचना विभाग

2346611

सलवा रोड - जोन नम्बर 55, स्ट्रीट 340

पहिलो उदाहरणको अदालत

44859111 - अल-सद

दिवाणी र पुनरावेदन अदालत

44859222

दफना - पुरानो जनरल हुलाक कार्यालय छेउमा

राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति

फोन: 44048844 फ्याक्स: 44444013

फरीज अब्दुल अजिज - नासेर बिन खालिदको चौराहे - दोहा पेट्रोलियम स्टेशन पछाडि - अल अतिबा टावर

अपराध अनुसन्धान विभाग (सीआईडी)

फोन: 2346666

सलवा स्ट्रीट, जोन 55, सडक नं.340

कतार राज्य (निवासी) लाई मान्यता प्राप्त
कूटनीतिक नियोग र कार्यालयहरूको
टेलिफोन/फ्याक्स/इमेल

अरब देशहरू

देश	टेलिफोन	फ्याक्स	इमेल
जोर्डन	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
मोरक्को	44831885/4	44833416	m.embassydo-ha@maec.gov.ma
लेबनान	44114127	44114129	lebanondoha@hotmail.com
सुडान	44831473	44833031	suemdoha@yahoo.com
सीरिया	40208205	40208295	info@syrianem-bassy.com.qa

एसिया को देशहरू

देश	टेलिफोन	फ्याक्स	इमेल
अफगानिस्तान	44932319	44932330	qatar@afghani-stan-mfa.net
बंगलादेश	44671927	44671190	bdootqat@gmail.com
ब्रुनाई	44831956/62	44836798	bruemb@qatar.net.qa
चीन	44934203	44934201	chinaemb_qa@mfa.gov.cn
भारत	44255700	44670448	amb.doha@mea.gov.in
इन्डोनेसिया	44657945	44657610	admin@kbrido-ha.org
	44664981		
जापान	44840888	44832178	eojqatar@dh.mofa.go.jp
काजाकिस्तान	44128015	44128014	doha@mfa.kz

कोरिया	44832238/9	44833264	Koemb_qa@mofa.gov.kr
मलेसिया	44836493/63	44836453	mwdotha.'govuc.@kingov.my
नेपाल	44675681	44675680	eondoha@mofa.gov.np
पाकिस्तान	44832525	44832227	parepdoha@mofa.gov.pk
फिलिपिन्स	44831585	44831595	dohape@qatar.net.qa
सिङ्गापुर	44128082/3	44120180	Singemb_doh@mfa.sg
श्रीलंका	44677627/47	44674788	lankaemb@qatar.net.qa
			lankaembqatar@gmail.com
थाइल्याण्ड	44934426	44930514	thaidoh@qatar.net.qa
भियतनाम	44128480	44128370	Vietnambassy.doha@gmail.com
			Vnemb.qa@mofa.gov.vn

अफ्रिकी देशहरू

देश	टेलिफोन	फ्याक्स	इमेल
बेनिन	44930128	44115713	Ambabenin-do-ha@hotmail.com
बुर्किना फासो			Adamacom-paore15@ya-hoo.fr
मध्य अफ्रिका	44817695	44817693	
इरिट्रिया	44667934	44664139	eriembaqa@yahoo.com

इथियोपिया	40207000	44719588	ethioembassy-doha@gmail.com
			ethio@ethiopi-aembassydoha.org
गाम्बिया	44657780	44657391	Gambia_embas-sy@yahoo.com
केन्या	44931870	44831730	information@kenyaembassy-doha.com
लाइबेरिया	44125672	44125675	Libemg.doha@yahoo.com
माली	44515960/70	44922607	Ambamali.doha@gmail.com
नाइजर	44219045362/	44423680	ambanigerqa-tar@hotmail.com
नाइजेरिया	44485000	44936346	
सेनेगल	44837644/77	44838872	
दक्षिण अफ्रिका	44857111	44835961	doha.admin@dirco.gov.za
स्वाजिल्याण्ड	44933145	44933216	info@swazilan-dembassyqatar.org
	45370140		
तान्जानिया	40360860	40294067	doha@nje.go.za

राष्ट्रिय मनुष्य अधिकार समितिको लक्ष्य कम पारिश्रमिक पाउनेदेखि पिरामिड को शीर्षमा रहेका निर्देशकहरूसम्मका कामदारहरू लाई सचेत गराउनु हो।

यस सानो किताब मा कतार राज्यका कानुनहरू को बारेमा सम्भव भएसम्म सरल रूपमा विस्तृत जानकारी समावेश गरिएको छ, जसले गर्दा यसले देशमा काम गर्न चाहनेहरू, साथै श्रम 2004को कानून नम्बर 14 मा अधीन रहेका नागरिकहरू र बासिन्दाहरूलाई लाभ पुऱ्याउन सक्छ।

मानिस अधिकार को प्रवर्द्धन र संरक्षण गर्न सँगै!



होटलाइन: 800 2222 / फ्याक्स: 00974 44444013
P.O Box: 24104 दोहा, कतार / ईमेल: pr@nhrc.org.qa

 QATARNHRC

www.nhrc-qa.org