



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان  
National Human Rights Committee  
Doha - Qatar



# वर्कर्स पॉकेट बुकलेट हिंदी

اللغة الهندية

छठा संस्करण दिसंबर 2021

## प्रिय कार्यकर्ता,

प्रिय कार्यकर्ता:

कतर की राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति का मानना है कि मानवाधिकारों को बढ़ावा देना और उनकी रक्षा करना समाज की उन्नति की कुंजी है। अपने मिशन के हिस्से के रूप में, इस पुस्तिका को विशेष रूप से कतर में आपके कार्य कार्यकाल के दौरान अपने अधिकारों और कर्तव्यों को समझने में आपका मार्गदर्शक बनने के लिए डिज़ाइन किया गया है।<sup>1</sup>

राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति आपके काम से संबंधित सभी स्थितियों में सुधार के लिए जागरूकता फैलाने का प्रयास करता है। इस पुस्तिका में आपको अपने निवास और कार्य के कानूनी पहलुओं के बारे में पछताछ के अधिकांश उत्तर जटिल शर्तों से दूर, सुविधाजनक तरीके से मिलेंगे, ताकि आपके पास कतर में काम पर आने से पहले और बाद में सभी आवश्यक जानकारी हो।

---

1) वर्कर्स पॉकेट बुकलेट में निहित जानकारी कतर राज्य में कई कानूनों और निर्णयों से ली गई है, जिनमें शामिल हैं: 2004 का श्रम कानून संख्या 14 और इस कानून के प्रावधानों के कार्यान्वयन में जारी किए गए मंत्रिस्तरीय निर्णय, 2015 के कानून संख्या 21 को विनियमित करना प्रवासियों का प्रवेश और निकास, उनका निवास और प्रायोजन। 2019 के आंतरिक निर्णय संख्या 25 के मंत्री, घरेलू कामगारों के संबंध में प्रवासियों के प्रवेश, निकास, निवास और प्रायोजन को विनियमित करने वाले 2015 के कानून संख्या 21 के कार्यकारी नियमों को जारी करते हुए, 2017 के कानून संख्या 15। 2020 के डिक्री-कानून संख्या 2020, 18 के कानून संख्या 14 द्वारा प्रख्यापित श्रम कानून के कुछ प्रावधानों में संशोधन, 2020 के डिक्री-कानून संख्या 19, के प्रवेश, निकास और निवास को विनियमित करने वाले 2015 के कानून संख्या 21 के कुछ प्रावधानों में संशोधन प्रवासी, 2020 के प्रशासनिक विकास, श्रम और सामाजिक मामलों के मंत्री को निर्णय संख्या (25) श्रमिकों और घरेलू कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन निर्धारित करना, दंड प्रक्रिया संहिता 2004 के कानून संख्या 2004 23 के दंड संहिता संख्या 11, आपराधिक प्रक्रिया संहिता को प्रख्यापित करना, 1990 के सिविल और वाणिज्यिक प्रक्रिया कानून संख्या 13। यह भी देखें: कतर में नियोजता बदलना - श्रमिकों के लिए बुनियादी जानकारी

## राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति।

### हम कौन हैं?

कतर देश के अधिकार क्षेत्र में आने वाले सभी लोगों के मानवाधिकारों के प्रचार और संरक्षण के लिए काम करने वाली एक स्वतंत्र राष्ट्रीय संस्था।

- हम मानव अधिकारों पर घोषित उद्देश्यों, अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों और सम्मेलनों की उपलब्धि की दिशा में काम करते हैं, विशेष रूप से जिनको देश ने स्वीकार किया है।
- हम कतर देश के भीतर मानवाधिकार की स्थिति की निगरानी और दस्तावेजीकरण करते हैं।
- हमें मानवाधिकारों से संबंधित शिकायतें प्राप्त होती हैं और हम संबंधित अधिकारियों के साथ मध्यस्थता के माध्यम से समाधान खोजने का प्रयास करते हैं।
- हम सरकार को परामर्श के आधार पर मानवाधिकारों पर सिफारिशों और प्रस्तावों का एक सेट प्रदान करते हैं।
- हम सभी सरकारी और गैर-सरकारी संस्थानों, समितियों, संघों और इसी तरह के संगठनों और मानव अधिकारों से संबंधित सभी निकायों के साथ परियोजनाओं में सहयोग करने के इच्छुक हैं, जिसका उद्देश्य मानवाधिकार संस्कृति के बारे में जागरूकता बढ़ाना और इसे व्यापक रूप से प्रसारित करना है।
- हम कार्यस्थलों, श्रमिकों के आवास और हिरासत के सभी स्थानों का दौरा करते हैं।
- हम कतर देश में मानवाधिकार की स्थिति पर वार्षिक रिपोर्ट जारी करते हैं और उन्हें अपनी वेबसाइट पर प्रकाशित करते हैं।

<b>अध्याय 1</b>	
कतर देश में आने से पहले मूल बातें	5
<b>अध्याय 2</b>	
अनुबंधों के प्रकार - नवीनीकरण - समाप्ति	12
<b>अध्याय 3</b>	
मजदूरी - काम के घंटे - छुट्टियाँ और अवकाश	20
<b>अध्याय 4</b>	
महिलाओं और किशोरों का रोजगार	25
<b>अध्याय 5</b>	
घरेलु मजदूर	28
<b>अध्याय 6</b>	
व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और समाज कल्याण	35
<b>अध्याय 7</b>	
काम के दौरान लागू वाली चोटें और मुआवजा	39
<b>अध्याय 8</b>	
श्रम संगठन और हड़ताल	42
<b>अध्याय 9</b>	
अधिकार और कर्तव्य (प्रतिष्ठानों के कार्यकर्ता)	44

<b>अध्याय 10</b> न्याय तक पहुंच	54
<b>अध्याय 11</b> निवास प्रावधान - रोजगार में परिवर्तन	58
<b>अध्याय 12</b> प्रस्थान, निर्वासन और वापसी	67
<b>अध्याय 13</b> क्षेत्राधिकार और संचार के साधन	71
<b>संपर्क</b> कतर देश से मान्यता प्राप्त राजनयिक मिशनों और कार्यालयों का टेलीफोन/फैक्स/ईमेल)	77



# अध्याय एक

## कतर आने से पहले मूल बातें

## Q-1 कतर कैसे आएंगे?

### एक सरकारी एजेंसी के माध्यम से:

आपको सरकारी क्षेत्र में काम करने के लिए, अक्सर कतर देश की सरकार और कार्यकर्ता के देश की सरकार के बीच समझौते द्वारा, श्रमिकों से सहमत होने के लिए देश द्वारा भेजे गए एक प्रतिनिधि द्वारा काम करने के लिए भर्ती किया जाएगा।

एक निजी संस्था के माध्यम से:

निजी और संयुक्त क्षेत्र में काम करने के लिए आपको भर्ती कार्यालयों या उसी नियोक्ता के माध्यम से काम करने के लिए भर्ती किया जाएगा।

## Q-2 कतर आने से पहले आपको क्या पता होना चाहिए?

- "वीजा व्यापारियों" द्वारा उच्च मजदूरी, अच्छी रहने की स्थिति और अपने परिवार को भारी प्रेषण के साथ किए गए भ्रामक वादों से सावधान रहें। वे केवल वीजा की कीमत और एक त्वरित लाभ की परवाह करते हैं।
- कतर देश में वर्क वीजा के लिए भुगतान करना आपको देश की सीमाओं के भीतर ला सकता है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि वास्तविक काम या आवास है। जिस कंपनी के लिए आपको काम करने का वादा किया गया था, वह काल्पनिक हो सकती है या आपके रोजगार के लिए योग्य नहीं हो सकती है।

कतर आने से पहले काम के अनुबंध पर हस्ताक्षर करके काम, वेतन और आवास की प्रकृति की जांच करना सुनिश्चित करें।<sup>2</sup>

- कतर में नियोक्ता विदेश से श्रमिकों को ऐसा करने के लिए अधिकृत व्यक्ति (एक भर्ती कार्यालय) या श्रम मंत्रालय के सक्षम विभाग द्वारा प्राप्त लाइसेंस के अलावा नहीं ला सकता है। इसलिए, सुनिश्चित करें कि कतर में काम करने के लिए आपको यात्रा की पेशकश करने वाले व्यक्ति के पास सही लाइसेंस है। और उसे अपने सामने दिखाने के लिए कहें और उसकी एक तस्वीर लें। जहां आप काम करेंगे उस सुविधा का पंजीकरण रिकॉर्ड दिखाने के लिए कहें और सुविधा का नाम और पंजीकरण संख्या लेकर अपने पास रखें।
- आपको इन लाइसेंसों की प्रतियां प्रदान करने से इनकार करने का अर्थ यह हो सकता है

2) इलेक्ट्रॉनिक अनुबंध सेवा के लिए श्रम मंत्रालय का संदर्भ लें।

प्रवासियों और उनके निवास के प्रवेश और निकास को विनियमित करने वाले 2015 के कानून संख्या 21 के अनुच्छेद 4 में कहा गया है, "एक प्रवासी को प्रवेश वीजा काम के उद्देश्य के लिए नहीं दिया जाता है, सिवाय एक रोजगार अनुबंध के तहत जो एक भर्तीकर्ता के साथ शर्तों के अनुसार संपन्न होता है और कानून द्वारा स्थापित नियंत्रण होता है।"

कि वे सही नहीं हैं, और यह कि वह व्यक्ति आपका शोषण करने का प्रयास कर रहा है।

- सही अकादमिक और तकनीकी दस्तावेज और प्रमाण पत्र प्रदान करना सुनिश्चित करें और कतर देश में प्रस्तुत किए जा रहे कार्य के लिए आवश्यक व्यावसायिक योग्यताओं के बारे में ईमानदार रहें। गलत दस्तावेज जमा करना आपको कतर देश से निर्वासित करने के लिए उजागर करता है। परिवीक्षा के समय, नियोक्ता अनुबंध को समाप्त कर सकता है और आपको आपके देश में वापस कर सकता है।

### **Q-3 एक 'कार्यकर्ता' का क्या अर्थ है, और यह पुस्तिका किसके लिए अभिप्रेत है?**

शब्द "कार्यकर्ता" प्रत्येक प्राकृतिक व्यक्ति को संदर्भित करता है जो एक नियोक्ता के लिए और उसके प्रबंधन या पर्यवेक्षण के तहत मजदूरी के लिए काम करता है। शब्द "कार्यकर्ता" प्रत्येक व्यक्ति, पुरुष या महिला, कतरी या गैर-कतरी को संदर्भित करता है।

यह पुस्तिका निजी प्रतिष्ठानों के श्रमिकों और कर्मचारियों, कुल पूंजी के कम से कम 51% कतरी पूंजी वाले प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों और कर्मचारियों के लिए अभिप्रेत है और जिसका प्रधान कार्यालय कतर में है।

इस पुस्तिका के प्रावधान सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों, कतर पेट्रोलियम द्वारा स्थापित सार्वजनिक संस्थानों और कंपनियों के साथ-साथ उन लोगों पर लागू नहीं होते हैं जो विशेष कानूनों, अधिकारियों और सशस्त्र बलों के सदस्यों और समुद्र में कर्मचारियों द्वारा रोजगार को विनियमित करते हैं।<sup>3</sup>

### **Q-4 क्या कतर देश में भर्ती कार्यालय आपकी भर्ती के लिए किसी भी खर्च के लिए आपसे शुल्क ले सकते हैं?**

कतरी भर्ती कार्यालय एक भर्ती कर्मचारी के रूप में आपसे कोई शुल्क या खर्च नहीं ले सकता है।

### **Q-5 जैसे ही आप कतर आते हैं, आपको अपने नियोक्ता से क्या प्रक्रिया करने के लिए कहना चाहिए?**

निवास परमिट प्रक्रियाओं को पूरा करने के लिए देश में प्रवेश करने की तारीख से 30 दिनों के भीतर सक्षम प्राधिकारी से मिलें।

- नियोक्ता (भर्ती करने वाला) आपके निवास परमिट को अंतिम रूप देने के लिए बाध्य है।

---

3) निवास और कार्य परिवर्तन से संबंधित प्रावधान कतर राज्य में काम करने के लिए आने वाले सभी लोगों पर लागू होते हैं। इस पुस्तिका के अध्याय पांच में घरेलू कामगारों से संबंधित प्रावधान शामिल हैं।



उक्त प्रक्रियाओं के पूरा होने के बाद उसे आपको आपका पासपोर्ट देना होगा।<sup>4</sup>

### **Q-6 क्या नियोक्ता (भर्ती करने वाले) के लिए आपका पासपोर्ट रखने की अनुमति है?**

- वह ऐसा नहीं कर सकता। हालांकि, आपका नियोक्ता आपका पासपोर्ट तभी रख सकता है जब आप लिखित में अनुरोध करते हैं, बशर्ते कि वह अनुरोध पर आपको इसे देने के लिए बाध्य हो।
- यदि आपका नियोक्ता आपको आपका पासपोर्ट देने से इंकार करता है, तो आप पुलिस या अभियोजकों के पास शिकायत दर्ज करा सकते हैं।
- यदि नियोक्ता आपकी लिखित सहमति के बिना पासपोर्ट रखता है, तो कानून उसे दंडित करता है जो कतरी रियाल 10,000 जुर्माने से अधिक नहीं होगा।

### **Q-7 क्या आप बिना अनुबंध के कतर में काम कर सकते हैं?**

प्रवासियों और निवास के प्रवेश और निकास को विनियमित करने वाले 2015 के नए कानून संख्या 21 के अनुसार, आपको रोजगार के एक संपन्न अनुबंध के तहत कतर में काम करने के लिए प्रवेश वीजा दिया जाता है। इसलिए, आपके और नियोक्ता के बीच एक लिखित अनुबंध के बिना काम करना अवैध है और आपको कई जोखिमों को सामना कर पर सकता है। हालांकि, नए कानून के जारी होने से पहले भर्ती किए गए और बिना अनुबंध के नियोक्ता के लिए काम करने वाले कर्मचारी, विवादों और दावों के मामले में, सबूत के सभी तरीकों से सक्षम अदालत के समक्ष अपने कार्य संबंध को साबित कर सकते हैं।

### **Q-8 यदि आपके और उसके बीच कोई अनुबंध नहीं है तो आप नियोक्ता के लिए अपना काम कैसे साबित करते हैं?**

यदि आपके पास रोजगार का कोई लिखित अनुबंध नहीं है, तो आप रोजगार संबंध और अपने अधिकारों को हर तरह से प्रमाण के माध्यम से साबित कर सकते हैं, जैसे:

- बैंक को वेतन का हस्तांतरण
- वेतन की प्राप्ति के हस्ताक्षर।
- सहकर्मियों की गवाही के लिए अनुरोध, और कानून द्वारा अनुमत सबूत के अन्य तरीके।

### **Q-9 मूल रोजगार अनुबंध में क्या शामिल होना चाहिए?**

4) कृपया आंतरिक मंत्रालय की वेबसाइट पर प्रक्रियात्मक विकास का पालन करें।

रोजगार का अनुबंध विभाग द्वारा लिखित और प्रमाणित होगा और तीन प्रतियों में जारी किया जाएगा; एक प्रति प्रत्येक पक्ष को दी जाएगी और तीसरी को विभाग के पास जमा किया जाएगा।

रोजगार का अनुबंध दोनों पक्षों के बीच कार्य संबंधों से संबंधित प्रावधानों को निर्दिष्ट करेगा, और विशेष रूप से निम्नलिखित डेटा शामिल करेगा:

- नियोक्ता का नाम और काम करने का स्थान।
- कार्यकर्ता का नाम, योग्यता, राष्ट्रीयता, पेशा, निवास स्थान और उसकी पहचान साबित करने के लिए क्या आवश्यक है।
- अनुबंध के समापन की तारीख।
- काम की प्रकृति और प्रकार और ठेका देने का स्थान।
- कार्य शुरू करने की तारीख।
- अनुबंध की अवधि यदि यह एक निश्चित अवधि है।
- सहमत वेतन और भुगतान की विधि और तारीख।

महत्वपूर्ण नोट: एक नया अनुबंध (दूसरी या तीसरी बार) पर हस्ताक्षर करते समय, अनुबंध को वह तारीख प्रदान करनी चाहिए जिस पर पहला अनुबंध शुरू हुआ था।

**Q-10 जब आपके और आपके नियोक्ता के बीच आपके देय राशि के निर्धारण के संबंध में कोई विवाद उत्पन्न होता है, तो क्या इसकी गणना अनुबंध की तिथि के अनुसार की जाती है या कार्य के वास्तविक प्रारंभ की तिथि पर की जाती है?**

वास्तविक कार्य के प्रारंभ होने की तिथि वैध होगी; अनुबंध की तारीख नहीं, यह देखते हुए कि रोजगार का अनुबंध अन्यथा प्रदान नहीं करेगा।

उदाहरण: यदि आपके अनुबंध की शुरुआत की तिथि 2008/1/1 है, और आपके वास्तविक कार्य की तिथि 2008/3/1 है, तो आपकी पात्रताओं की गणना 2008/3/1 के अनुसार की जाती है।

**Q-11 क्या आपको अपने अनुबंध की मूल प्रति रखने की अनुमति है?**

अनुबंध की एक वास्तविक प्रति रखना आवश्यक है। अनुबंध की एक प्रति प्राप्त करने में विफलता भी श्रम कानून का उल्लंघन है, और आपको श्रम संबंध विभाग को संदर्भित करना चाहिए और शिकायत दर्ज करनी चाहिए।

## Q-12 कितनी अवधि के दौरान आपको देश छोड़ना पड़ता है?

यदि कोई प्रवासी निवास परमिट प्राप्त नहीं करता है तो वह देश छोड़ देगा। यदि निवास परमिट को किसी भी कारण से समाप्त कर दिया गया है, रद्द कर दिया गया है, या जिस उद्देश्य के लिए उसने देश में प्रवेश किया है, वह अब मान्य नहीं है, तो उसे नब्बे दिनों के भीतर देश छोड़ना होगा।

## Q-13 क्या आपके लिए कतर देश छोड़ना और अदालत में अपने श्रम मुकदमे का पालन करने के लिए किसी अन्य व्यक्ति को नियुक्त करने की अनुमति है?

जाने से पहले, आप अदालत के समक्ष अपने मामले को आगे बढ़ाने के लिए योग्य किसी भी व्यक्ति को नियुक्त कर सकते हैं, और इसे न्याय मंत्रालय में प्रलेखित किया जाना चाहिए।

## Q-14 आपको कतर देश के बाहर यात्रा करने पर कब प्रतिबंध लगाया जाता है?

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

- यदि आप एक आपराधिक मामले में आरोपी हैं (बिना बैलेंस के चेक - राजद्रोह और अन्य आपराधिक अपराध) यदि लोक अभियोजन या न्यायालय इस मामले के संबंध में आपको यात्रा करने से प्रतिबंधित करने का निर्णय लेता है।
- या यदि आपके खिलाफ एक दीवानी मुकदमा लाया गया है (जैसे कि बैंक ऋण के परिणामस्वरूप नागरिक ऋण के दावे), और अदालत द्वारा - वादी के अनुरोध पर - आपको यात्रा करने से रोकने के लिए निर्णय लिया जाता है।

यदि आपने ऋण की दावा की गई राशि जमा कर दी है या उसके लिए पर्याप्त गारंटी प्रदान की है, तो आप अपने खिलाफ दीवानी मामले में यात्रा प्रतिबंध के खिलाफ अदालत में अपील कर सकते हैं।

## Q-15 क्या कतरी कानून जबरन मजदूरी या काम करने के लिए जबरदस्ती का अपराधीकरण करता है?

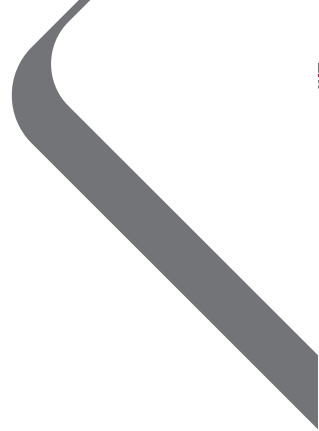

- हां, छह महीने से अधिक की अवधि के लिए कारावास और तीन हजार रियाल से अधिक का जुर्माना या इन दो दंडों में से एक दंडनीय होगा जो किसी व्यक्ति को काम करने के लिए बाध्य करता है या जबरदस्ती करता है, चाहे भूगतान किया गया हो या अवैतनिक। अगर पीड़ित की उम्र 16 साल से कम है, तो सजा तीन साल से अधिक नहीं होगी।

---

जब आप बलात् श्रम के अधीन हों, तो आपको श्रम मंत्रालय को सूचित करना चाहिए, या सीधे पूंजी सुरक्षा केंद्र या लोक अभियोजन के पास जाना चाहिए। आप समर्थन और सलाह के लिए राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति को भी सूचित कर सकते हैं।<sup>5</sup>

---

05) अधिक जानकारी के लिए इस पुस्तिका का तेरहवां अध्याय देखें: अधिकारिता विभाग और संचार के साधन



अध्याय दो  
अनुबंध के प्रकार - नवीनीकरण - समाप्ति

## Q-1 अनुबंध कितने प्रकार के होते हैं?

अनुबंध दो प्रकार के होते हैं:

- निश्चित अवधि के अनुबंध।
- अनिश्चितकालीन अनुबंध।

## Q-2 'फिक्स्ड टर्म कॉन्ट्रैक्ट' का क्या मतलब है?

इसका अर्थ है: अपने प्रशासन और पर्यवेक्षण के तहत नियोक्ता के लिए अनुबंध में सहमत अवधि के लिए कुछ कार्य करने के लिए जो पांच साल से अधिक नहीं होगा, दोनों पक्षों द्वारा आपसी समझौते के माध्यम से एक अवधि या अन्य समान अवधि के लिए नवीकरणीय।

## Q-3 'खुले या अनिश्चितकालीन अनुबंध' का क्या अर्थ है?

इसका अर्थ है: नियोक्ता के लिए उसके प्रशासन और पर्यवेक्षण के तहत अनिश्चित काल के लिए कुछ कार्य करने के लिए।

## Q-4 रोजगार अनुबंध को कब शून्य माना जाता है?

कार्य अनुबंध में प्रत्येक शर्त को शून्य माना जाएगा यदि इसमें कार्यकर्ता द्वारा यह वचन शामिल है कि वह नियोक्ता के लिए अपने जीवन के लिए काम करेगा, या कि अपने जीवन के लिए वह किसी प्रतिस्पर्धी व्यापार या पेशे का अभ्यास करने से दूर रहेगा जिसे काम छोड़ने के बाद अभ्यास किया जा सकता है।

## Q-5 "गैर-प्रतिस्पर्धा" खंड का क्या अर्थ है?

यदि आपके काम की प्रकृति आपको नियोक्ता के ग्राहकों को जानने या सुविधा के व्यावसायिक रहस्यों को देखने की अनुमति देती है, तो नियोक्ता कार्य अनुबंध में यह निर्धारित कर सकता है कि अनुबंध की समाप्ति के बाद आप उसके साथ प्रतिस्पर्धा नहीं करेंगे या इसमें भाग नहीं लेंगे या काम नहीं करेंगे। एक ही क्षेत्र में प्रतिस्पर्धी परियोजना, बशर्ते कि इस शर्त की अवधि किसी भी मामले में एक वर्ष से अधिक न हो।<sup>6</sup>

---

6) कृपया श्रम मंत्रालय के प्रक्रियात्मक विकास और गैर-प्रतिस्पर्धा नियंत्रणों की समीक्षा करें। गैर-प्रतिस्पर्धा खंड को अमान्य कर दिया जाएगा यदि श्रम कानून के अनुच्छेद (51) में निर्धारित किसी भी मामले को पूरा किया जाता है, या नियोक्ता ने श्रम कानून के अनुच्छेद (61) के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया है।

## Q-6 सभी प्रकार के अनुबंधों के लिए नोटिस की अवधि क्या है?

परिवीक्षाधीन अवधि की समाप्ति के बाद, या इस घटना में कि कार्य अनुबंध परिवीक्षा अवधि निर्धारित नहीं करता है, कार्य अनुबंध के दो पक्षों में से प्रत्येक बिना कारण बताए अनुबंध को समाप्त कर सकता है, बशर्ते कि अनुबंध समाप्त करने की इच्छा रखने वाला पक्ष सूचित करे लिखित पत्र द्वारा दूसरे पक्ष को समान, साथ ही साथ श्रम मंत्रालय की इलेक्ट्रॉनिक प्रणाली के माध्यम से पंजीकरण नीचे दिखाए गए नोटिस अवधि के अनुसार:

- रोजगार के प्रथम एवं द्वितीय वर्ष के दौरान नोटिस की अवधि एक माह की होगी।
- रोजगार के दूसरे वर्ष के बाद नोटिस की अवधि दो माह की होगी।

यदि इन अवधियों का पालन किए बिना अनुबंध समाप्त कर दिया जाता है, तो अनुबंध समाप्त करने वाला पक्ष दूसरे पक्ष को नोटिस अवधि या उसकी शेष अवधि के लिए कार्यकर्ता के मूल वेतन के बराबर मुआवजे का भुगतान करने के लिए बाध्य है।

सभी मामलों में, यदि आपने इस लेख में निर्धारित प्रावधानों से बाध्य हुए बिना देश छोड़ दिया है, तो आपको प्रस्थान की तारीख से एक वर्ष के लिए वर्क परमिट नहीं दिया जा सकता है।

## Q-7 अनुबंध में 'परिवीक्षा अवधि' की अवधि कितनी लंबी है?

कार्य अनुबंध में यह निर्धारित किया जा सकता है कि आपको दो पक्षों द्वारा सहमत अवधि के लिए परिवीक्षा पूरा रखा जाएगा, बशर्ते कि यह काम शुरू करने की तारीख से छह महीने से अधिक न हो, और आपको इससे अधिक परिवीक्षा पर एक बार एक ही नियोक्ता के साथ नहीं रखा जा सकता है।

## Q-8 क्या परिवीक्षाधीन अवधि के दौरान नियोक्ता आपके रोजगार अनुबंध को समाप्त कर सकता है?

नियोक्ता परिवीक्षा अवधि के दौरान आपके रोजगार अनुबंध को समाप्त कर सकता है, बशर्ते कि वह आपको अनुबंध की समाप्ति की तारीख से कम से कम एक महीने पहले श्रम मंत्रालय की इलेक्ट्रॉनिक प्रणाली के माध्यम से सूचित करता है, और उस स्थिति में जब आप निर्णय लेते हैं अपने मूल देश में लौटने पर, नियोक्ता को वापसी टिकट की लागत का भुगतान करना होगा।

## Q-9 क्या परिवीक्षाधीन अवधि के दौरान कर्मचारी के लिए अनुबंध को समाप्त करने की अनुमति है?

आप परिवीक्षाधीन अवधि के दौरान रोजगार अनुबंध समाप्त कर सकते हैं:

- यदि आप किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम पर स्थानांतरित करना चाहते हैं, तो आपको श्रम मंत्रालय की इलेक्ट्रॉनिक प्रणाली के माध्यम से नियोक्ता को सूचित करना होगा, और नया नियोक्ता टिकट के मूल्य और भर्ती शुल्क, यदि कोई हो, के लिए पिछले नियोक्ता को क्षतिपूर्ति करने के लिए बाध्य है। बशर्ते कि मुआवजा दो महीने के लिए कर्मचारी के मूल वेतन से अधिक न हो।

- इस घटना में कि आप अनुबंध को समाप्त करना और देश छोड़ना चाहते हैं, आपको नियोक्ता को सहमत नोटिस अवधि के अनुसार सूचित करना होगा, बशर्ते कि यह दो महीने से अधिक न हो।

### **Q-10 उस स्थिति पर क्या निर्णय है जिसमें आपका अनुबंध नोटिस अवधि को पूरा किए बिना समाप्त कर दिया गया है?**

यदि कोई भी पक्ष इस अनुच्छेद में निर्धारित नोटिस अवधि का पालन किए बिना अनुबंध को समाप्त कर देता है, तो यह पार्टी दूसरे पक्ष को नोटिस अवधि या उसकी शेष अवधि के लिए कार्यकर्ता के मूल वेतन के बराबर मुआवजा देगी।

सभी मामलों में, यदि आपने निर्दिष्ट शर्तों का पालन किए बिना देश छोड़ दिया है, तो आपको प्रस्थान की तारीख से एक वर्ष के लिए वर्क परमिट नहीं दिया जा सकता है।

### **Q-11 क्या नियोक्ता के लिए यह अनुमति है कि वह आपको ऐसा काम सौंपे जिस पर सहमति न हो?**

- यदि वह दुर्घटना की घटना को रोकता है या दुर्घटना के परिणाम की मरम्मत करता है, तो उसके परिणामस्वरूप होने वाले अधिकारों के अनुदान के साथ।
- वह यह भी कर सकता है कि यदि कार्य अस्थायी रूप से आवश्यक है, तो वह मूल कार्य से काफी अलग नहीं है और आपके अधिकार का दुरुपयोग नहीं करता है; बशर्ते कि आपका वेतन कम न हो।

### **Q-12 यदि आप नियोक्ता की आपत्ति के बिना अनुबंध की समाप्ति के बाद भी काम करना जारी रखते हैं तो क्या आपका अनुबंध "निश्चित अवधि" स्वतः नवीनीकृत हो जाता है?**

यदि अनुबंध निश्चित अवधि का है और पार्टियों ने बिना किसी स्पष्ट समझौते के अपनी अवधि की समाप्ति के बाद इसे लागू करना जारी रखा है, तो अनुबंध को उसी शर्तों के साथ अनिश्चित



काल के लिए नवीनीकृत माना जाएगा, और नवीनीकरण अवधि होगी पिछली अवधि का विस्तार माना जाएगा और पहली बार नियोक्ता की सेवा में प्रवेश करने की तारीख से गणना की जाएगी।

**Q-13 यदि "अनुबंध में निर्दिष्ट कार्य" समाप्त हो जाता है और नियोक्ता की आपत्ति के बिना आपका प्रदर्शन जारी रहता है, तो क्या इसे अनुबंध का नवीनीकरण माना जाता है?**

- यदि अनुबंध का विषय किसी विशिष्ट कार्य का कार्यान्वयन है, तो अनुबंध उसके निष्पादन के साथ समाप्त हो जाएगा। उदाहरण के लिए: यदि अनुबंध में अनुबंध नियोक्ता के लिए एक निश्चित संख्या में दरवाजे बनाने और स्थापित करने के लिए है और ये कार्य समाप्त हो गए हैं, तो अनुबंध की समाप्ति के साथ समाप्त हो जाएगा।
- यदि कार्य अपनी प्रकृति से नवीनीकरण योग्य है, और अनुबंध का कार्यान्वयन सहमत कार्य की समाप्ति के बाद भी जारी रहता है, तो अनुबंध को दोनों पक्षों के समझौते द्वारा एक और समान अवधि के लिए नवीनीकृत माना जाएगा, अर्थात् यह एक निश्चित अवधि। उदाहरण: यदि अनुबंध, अपनी प्रकृति से, नवीनीकृत होने के लिए उत्तरदायी है, जैसे कि अनुबंध में सौ आवास इकाइयों वाली संपत्ति के लिए एयर कंडीशनिंग डिवाइस स्थापित करने के लिए सहमति हुई थी, और अनुबंध का विषय इन की स्थापना थी केवल दस इकाइयों के लिए उपकरण, और उनकी स्थापना पूरी हो गई थी, लेकिन इन कार्यों के पूरा होने के बाद भी काम जारी है, फिर अनुबंध को समान अवधि के लिए और समान शर्तों के साथ नवीनीकृत माना जाता था।

**Q14:- ऐसे कौन से मामले हैं जिनमें आप सेवा उपदान की समाप्ति को बरकरार रखते हुए बिना किसी सूचना के रोजगार अनुबंध को समाप्त कर सकते हैं?**

**आप निम्न मामलों में ऐसा कर सकते हैं:**

- यदि नियोक्ता संपन्न अनुबंध के अनुसार अपने दायित्वों का उल्लंघन करता है, या यदि वह श्रम कानून का उल्लंघन करता है।
- अगर नियोक्ता आपके खिलाफ या आपके परिवार के किसी सदस्य के खिलाफ हमला या अनैतिक कार्य करता है।
- यदि नियोक्ता अनुबंध की शर्तों के संबंध में आपको धोखा देता है।
- आपकी सुरक्षा या स्वास्थ्य के लिए एक गंभीर खतरे का अस्तित्व, बशर्ते कि नियोक्ता इस खतरे के अस्तित्व से अवगत था और इसे खत्म करने के लिए कार्य नहीं किया।

- यदि आपके पक्ष में श्रम विवाद निपटान समितियों में से एक द्वारा अंतिम निर्णय जारी किया गया था।

### **Q-15 क्या नियोक्ता के लिए बिना सूचना के और आपको सेवा की समाप्ति का लाभ दिए बिना आपके अनुबंध को समाप्त करने की अनुमति है?**

**वह निम्नलिखित मामलों में ऐसा कर सकता है:**

- - अपनी राष्ट्रीयता के अलावा किसी अन्य व्यक्ति या राष्ट्रीयता का प्रतिरूपण करना, या झूठे कागजात, दस्तावेज और प्रमाण पत्र जमा करना।
- - यदि आप कोई त्रुटि करते हैं जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता को सामग्री का गंभीर नुकसान होता है।
- - यदि आपने लिखित में चेतावनी देने के बावजूद श्रमिकों और प्रतिष्ठान की सुरक्षा के निर्देशों का एक से अधिक बार उल्लंघन किया है, बशर्ते कि आपको जिन निर्देशों का पालन करना चाहिए, वे एक दृश्य स्थान पर लिखे और प्रदर्शित हों।
- - आपको लिखित चेतावनी के बावजूद आपके श्रम अनुबंध का उल्लंघन या श्रम कानून का एक से अधिक बार उल्लंघन करना।
- - अगर काम के घंटों के दौरान ड्रग्स या अल्कोहल के प्रभाव में पाया जाता है।
- - काम के दौरान अपने नियोक्ता, प्रबंधकों या आपके किसी सहकर्मी पर हमला, और यदि आप अपने सहयोगियों पर अपना हमला दोहराते हैं, भले ही आपको लिखित में चेतावनी दी गई हो।
- - वर्ष के दौरान लगातार सात दिनों या पंद्रह दिनों से अधिक समय तक वैध कारण के बिना काम से अनुपस्थिति।
- - सम्मान या ईमानदारी के अपराध में अंतिम निर्णय के साथ दोषसिद्धि।

### **Q16-: कर्मचारियों पर कौन से अनुशासनात्मक दंड लगाए जा सकते हैं और उनके खिलाफ शिकायत कैसे की जा सकती है?**

- चेतावनी: यह आपको संबोधित एक पत्र है जिसमें उल्लंघन की सूचना शामिल है और आपसे इसे न दोहराने का आग्रह करता है, और आपको पुनरावृत्ति के मामले में अधिक गंभीर दंड लगाने की चेतावनी देता है।
- कटौती: यह एक बार के उल्लंघन के लिए आपके वेतन से पांच दिनों की कटौती है, और

आप पर लगाए गए अनुशासनात्मक दंड के कार्यान्वयन में आपके वेतन से प्रति माह पांच दिनों से अधिक की कटौती नहीं की जा सकती है।

- काम से निलंबन: काम से आपका निलंबन एक उल्लंघन के लिए पांच दिनों से अधिक की अवधि के लिए मजदूरी से वंचित होना होगा।
- बिना वेतन या कम वेतन के साथ काम से निलंबन, आपके खिलाफ आपराधिक आरोप पर निर्णय लंबित होना। यदि आपकी बेगुनाही साबित हो जाती है या मामला ठंडे बस्ते में डाल दिया जाता है, तो निलंबन को ऐसा माना जाएगा जैसे कि वह मौजूद ही नहीं था, और आपको निलंबन की अवधि के लिए आपके सभी बकाया का भुगतान किया जाएगा।
- उन प्रतिष्ठानों में जहां बोनस की व्यवस्था है, वार्षिक बोनस देने को छह महीने से अधिक की अवधि के लिए स्थगित करना, या आपको इससे वंचित करना।
- आपकी पदोन्नति को एक वर्ष से अनधिक अवधि के लिए उन प्रतिष्ठानों में स्थगित करना जहां पदोन्नति की व्यवस्था है।
- सेवा के अंत के अधिकार को संरक्षित करते हुए काम से बर्खास्तगी।
- सेवा के अंत के लाभों से वंचित होने के साथ काम से बर्खास्तगी।

नियोक्ता को इन दंडों को एक विशेष रजिस्टर में दर्ज करना होगा जिसमें आपका नाम, जुर्माना लगाने की तारीख, कटौती की राशि और जुर्माना लगाने का कारण दर्ज किया जाता है, बशर्ते कि यह रिकॉर्ड श्रम निरीक्षक के नियंत्रण के अधीन हो।

आप दंड के बारे में जागरूक होने की तारीख से सात दिनों के भीतर नियोक्ता के पास शिकायत दर्ज कर सकते हैं, और शिकायत को जमा करने की तारीख से सात दिनों के भीतर तय किया जाएगा। इस पर निर्णय के बिना इस अवधि की समाप्ति को उसकी अस्वीकृति के रूप में माना जाएगा।

इस घटना में कि उपरोक्त अवधि के भीतर शिकायत को खारिज कर दिया जाता है या हल नहीं किया जाता है, आप अस्वीकृति की तारीख से सात दिनों के भीतर आप पर लगाए गए दंड के लिए श्रम मंत्रालय में सक्षम विभाग को अपील कर सकते हैं। विभाग आपकी शिकायत पर प्रस्तुत करने की तिथि से सात दिनों के भीतर निर्णय करेगा और उसका निर्णय अंतिम होगा। शिकायत पर निर्णय लिए बिना इस अवधि की समाप्ति को उसकी अस्वीकृति के रूप में माना जाएगा।

इसके अपवाद के रूप में, आप श्रम विवाद निपटान समिति के समक्ष "बर्खास्तगी दंड" की अपील कर सकते हैं। यदि समिति को पता चलता है कि आपकी बर्खास्तगी मनमानी थी या कानून के प्रावधानों का उल्लंघन है, तो वह या तो बर्खास्तगी के दंड को रद्द करने और आपको

काम पर वापस करने का फैसला करेगी और उस अवधि के लिए मजदूरी का हकदार होगा जिसमें आपको कार्यान्वयन में काम से वंचित किया गया था। इस दंड का, या आपको उचित मुआवजे के साथ क्षतिपूर्ति करने के लिए। मुआवजे के आकलन में मजदूरी और अन्य लाभ शामिल हैं जिन्हें इस बर्खास्तगी के परिणामस्वरूप अस्वीकार कर दिया गया था।<sup>7</sup>

### **Q-17 क्या काम से छुट्टी की अवधि के दौरान आपकी सेवा समाप्त करना अनुमत है?**

अपने अनुबंध को समाप्त करने या छुट्टी की अवधि के दौरान आपको अपनी सेवा समाप्त करने की सूचना देने की भी अनुमति नहीं है।

### **Q-18 आपको यात्रा टिकट के मूल्य का भुगतान कब करना होगा?**

নিয়োগের সময় এবং আপনার ছুটির মেয়াদ শেষ হওয়ার সময় নিয়োগকর্তাকে ভ্রমণ টিকিটের মূল্য পরিশোধ করতে হবে। অনুরূপভাবে আপনার বার্ষিক ছুটির সময় ভ্রমণ টিকিটের মূল্য প্রদানের বিষয়টি ছুটির অন্তর্ভুক্ত থাকলে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই সেটি পরিশোধ করতে হবে।

### **Q-19 आप सर्विस बोनस की समाप्ति की गणना कैसे करते हैं?**

सेवा की समाप्ति बोनस प्रदान किया जाएगा यदि कार्य की अवधि पूरे एक वर्ष या उससे अधिक के लिए है, और सेवा के पूरे वर्षों के लिए देय है। यह उसका पारिश्रमिक पार्टियों द्वारा निर्धारित किया जाएगा, बशर्ते कि यह सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए कम से कम तीन सप्ताह का वेतन हो।

यदि आप सेवा के वर्षों की संख्या निर्धारित करने में नियोक्ता की राय को स्वीकार नहीं करते हैं, तो आप श्रम मंत्रालय के श्रम संबंध विभाग के साथ सेवा के वर्षों की संख्या के निर्धारण के संबंध में शिकायत दर्ज कर सकते हैं जिसके आप हकदार हैं।

7) अध्याय 10 देखें: न्याय तक पहुंच।

अध्याय तीन  
मजूदरी - काम के घंटे - छुट्टियाँ और  
अवकाश

### Q-1 मूल वेतन क्या है?

यह एक निश्चित अवधि में या टुकड़े या उत्पादन के आधार पर किए गए कार्य के लिए आपको भुगतान किया गया वेतन है, और इसमें केवल वार्षिक प्रीमियम (वृद्धि) शामिल है।

### Q-2 मजदूरी क्या है?

यह मूल वेतन प्लस सभी भत्ते, बोनस और पारिश्रमिक है, जिसका भुगतान किसी भी प्रकार और गणना की विधि के अनुसार और उसके अनुसार किया जाएगा।

### Q-3 क्या कतर देश में न्यूनतम मजदूरी है?

कामगारों और घरेलू कामगारों के लिए न्यूनतम वेतन 1,000 कतरी रियाल प्रति माह निर्धारित किया गया है। इस घटना में कि नियोक्ता कर्मचारी या कर्मचारी के लिए पर्याप्त आवास या भोजन प्रदान नहीं करता है, न्यूनतम आवास भत्ता कतरी रियाल 500 होगा, और न्यूनतम भोजन भत्ता कतरी रियाल 300 होगा।<sup>8</sup>

### Q-4 वेज प्रोटेक्शन सिस्टम (WPS) क्या है?

WPS एक ऐसा कार्यक्रम है जिसमें नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों के वेतन को देश के वित्तीय संस्थानों (श्रमिकों के खाते के लिए) में उनके बकाया के सात दिनों के भीतर स्थानांतरित करने की आवश्यकता होती है।

### Q-5 कौन सा प्राधिकरण WPS की निगरानी करता है?

श्रम मंत्रालय में निरीक्षण विभाग का वेतन संरक्षण विभाग अपने कर्मचारियों के वेतन को उनके बैंक खातों में स्थानांतरित करने के लिए कंपनियों के दायित्व की निगरानी करता है। कानून के साथ कंपनियों के अनुपालन की निगरानी के लिए निरीक्षण स्वचालित प्रणाली में प्रवेश के माध्यम से होगा।

### Q-6 क्या काम के घंटे की निश्चित संख्या होती है?

- दिन में आठ घंटे, जिसमें एक घंटे का आराम (प्रार्थना-भोजन) शामिल है, बाकी को वास्तविक काम के घंटों के भीतर गिना नहीं जाता है।
- रमजान के महीने के दौरान छह घंटे एक ब्रेक के साथ, वास्तविक कार्य घंटों के भीतर बाकी अवधि की गिनती नहीं।

8) भौतिक मूल्य में किसी भी संशोधन के लिए कृपया श्रम मंत्रालय में न्यूनतम मजदूरी के विकास की समीक्षा करें।

## Q-7 क्या नियोक्ता आपसे अतिरिक्त घंटे काम करने के लिए कह सकता है?

उसके लिए संभव है; बशर्ते कि प्रतिदिन काम के घंटों की कुल संख्या दस घंटे से अधिक न हो, केवल उन आवश्यकताओं को छोड़कर जिनके लिए गंभीर नुकसान को रोकने या दुर्घटना के परिणामों की मरम्मत और कम करने के लिए निरंतर काम की आवश्यकता होती है।

## Q-8 क्या ओवरटाइम घंटे का भुगतान किया जाना चाहिए?

हाँ, नियोक्ता को आपको अतिरिक्त घंटों के लिए भुगतान करना चाहिए, कम से कम सामान्य कामकाजी घंटों में देय मूल वेतन और इस वेतन का 25% से कम नहीं।

उदाहरण: यदि सामान्य कार्य समय 20 रियाल है, तो आपको प्रत्येक अतिरिक्त कार्य घंटे के लिए 25 रियाल का भुगतान किया जाना चाहिए।

## Q-9 क्या कोई निश्चित प्रकार का निरंतर कार्य है जिसे विश्राम के उद्देश्य से बाधित नहीं किया जा सकता है?

यह कुछ कार्यों में किया जा सकता है जिनकी प्रकृति की आवश्यकता है और जो सक्षम मंत्री के निर्णय द्वारा निर्धारित किया जाएगा; जैसे रखवाली करना।

## Q-10 क्या नियोक्ता के लिए यह अनुमति है कि वह आपको साप्ताहिक विश्राम के दिन काम करने के लिए कहे?

- शुक्रवार को आपका नियमित साप्ताहिक विश्राम दिवस है, सिवाय पाली के कर्मचारियों के। आपको साप्ताहिक विश्राम दिवस पर काम करने की आवश्यकता हो सकती है यदि काम करने की स्थिति इसके लिए आवश्यक है, बशर्ते कि आपको इस दिन के लिए आपके मूल वेतन के अनुसार भुगतान किया जाता है और आपको आराम के एक और दिन के साथ मुआवजा दिया जाता है, या अपने मूल वेतन का भुगतान करें (150%)। **उदाहरण के लिए:** यदि सामान्य दिन पर मूल वेतन 100 रियाल है, तो यदि आप सप्ताहांत पर काम करते हैं तो नियोक्ता को आपको 250 रियाल का भुगतान करना चाहिए।
- यदि आप ऐसा करने के लिए सहमत हैं तो भी आपको लगातार दो शुक्रवार से अधिक नियोजित नहीं किया जा सकता है।
- अगर आप रात 9 बजे से 3 बजे के बीच काम कर रहे हैं, तो आपके नियोक्ता को शिफ्ट कर्मचारियों को छोड़कर, आपके मूल वेतन के साथ-साथ (50%) की वृद्धि का भुगतान करना होगा। **उदाहरण के लिए:** यदि सामान्य समय पर मूल वेतन 50 रियाल है, तो नियोक्ता को आपको 75 रियाल का भुगतान करना चाहिए यदि आप शाम को नौ बजे और सुबह तीन बजे के बीच काम करते हैं।

## Q-11 आधिकारिक अवकाश क्या हैं और क्या उनका भुगतान किया जाता है?

सालाना एक पूर्णकालिक छुट्टी निम्नानुसार देय है:

- ईद-उल-फितर के मौके पर तीन दिन।
- ईद अल-अधा के अवसर पर तीन दिन।
- प्रत्येक वर्ष 18 दिसंबर को कतर के राष्ट्रीय दिवस को चिह्नित करने वाला एक दिन।
- नियोक्ता द्वारा निर्धारित तीन दिन।
- अगर काम करने की परिस्थितियों के लिए आवश्यक है कि आप इनमें से किसी भी छुट्टी में काम करें, तो आपको उसके लिए मुआवजा दिया जाना चाहिए।

## Q-12 आपकी वार्षिक छुट्टी कब तक है?

आपकी वार्षिक सशुल्क छुट्टी इस प्रकार है:

- तीन सप्ताह यदि आपकी सेवा की अवधि पांच वर्ष से कम है।
- चार सप्ताह यदि आपकी सेवा की अवधि पांच वर्ष या उससे अधिक है।
- वर्ष के अंशों के लिए आपकी छुट्टी की गणना सेवा में बिताए गए समय के अनुसार की जाती है। उदाहरण के लिए: यदि आपके पास अभी भी अपनी वार्षिक छुट्टी से छह महीने पहले हैं, तो आपको अपनी आधी छुट्टी मिल सकती है।

## Q-13 क्या आप अपनी छुट्टी अगले साल के लिए टाल सकते हैं?

- नियोक्ता काम की आवश्यकताओं के अनुसार आपकी वार्षिक छुट्टी का निर्धारण करेगा, और वह आपकी सहमति से, छुट्टी को विभाजित कर सकता है, बशर्ते कि प्रत्येक विभाजित अनुभाग दो सप्ताह से अधिक न हो।
- नियोक्ता आपके लिखित अनुरोध पर, हकदारी के वर्ष के अगले वर्ष के लिए वार्षिक अवकाश का आधा भाग स्थगित कर सकता है।
- आप वार्षिक अवकाश के अपने अधिकार का परित्याग नहीं कर सकते।
- छुट्टी के बदले देय वेतन के बराबर नकद भत्ता प्राप्त किया जा सकता है।
- यदि आपके अवकाश का आनंद लेने से पहले आपका रोजगार अनुबंध समाप्त कर दिया जाता है, तो आपको देय अवकाश के दिनों में आपके वेतन के बराबर नकद भत्ता का



भुगतान किया जाना चाहिए।

### **Q-14 आपकी वार्षिक छुट्टी के भुगतान की नियत तारीख क्या है?**

कर्मचारी के छुट्टी लेने से पहले नियोक्ता कर्मचारी को छुट्टी के लिए देय मजदूरी का भुगतान करने के लिए बाध्य है।

### **Q-15 बीमारी में मिलने वाली छुट्टी के नियम क्या हैं?**

- यह अवकाश प्रथम कार्यभार ग्रहण करने की तिथि से तीन माह बाद ही स्वीकृत किया जाएगा।
- बीमारी का प्रमाण नियोक्ता द्वारा अनुमोदित डॉक्टर के चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा होना चाहिए।
- यदि बीमारी की छुट्टी दो सप्ताह से अधिक न हो तो आपको पूरा वेतन मिलेगा।
- यदि छुट्टी दो सप्ताह से अधिक की हो जाती है, तो आपको अगले चार सप्ताह के लिए अपना आधा वेतन मिलेगा।
- यदि छुट्टी पिछले पैराग्राफ में उल्लिखित अवधि से अधिक हो जाती है, तब तक छुट्टी का भुगतान नहीं किया जाएगा, जब तक कि आप काम पर वापस नहीं लौटते या स्वास्थ्य कारणों से इस्तीफा नहीं देते या अपनी सेवा समाप्त नहीं कर देते।

## चौथा अध्याय

### महिलाओं और किशोरों का रोजगार

## Q-1 क्या आपको एक ही काम करने पर एक आदमी के समान वेतन मिलता है?

जब आप एक ही काम करते हैं तो आप एक आदमी(जो बड़े हैं) के बराबर वेतन पाने के हकदार होते हैं, और आपके पास प्रशिक्षण और पदोन्नति के समान अवसर होते हैं, और आपके स्वास्थ्य या नैतिकता के लिए खतरनाक, कठिन या हानिकारक कार्यों में आपको नियोजित करना निषिद्ध है, या अन्य कार्य जो श्रम मंत्री के निर्णय से निर्धारित होते हैं।

## Q-2 प्रसूति अवकाश की गणना कैसे की जाती है?

प्रसूति अवकाश की गणना पूरे वेतन के साथ 50 दिनों के रूप में की जाती है, बशर्ते कि आपने छुट्टी के लिए आवेदन करने से पहले पूरे एक साल तक काम किया हो, जिसमें प्रसव से पहले और बाद की अवधि भी शामिल है। प्रसव के बाद छुट्टी की अवधि पैंतीस दिनों से कम नहीं होगी।

यदि प्रसवोत्तर अवकाश की शेष अवधि तीस दिनों से कम है, तो आपको अपने वार्षिक अवकाश के पूरक अवकाश की अनुमति दी जा सकती है, अन्यथा पूरक अवधि को बिना वेतन छुट्टी के रूप में माना जाएगा।

## Q-3 क्या आपके अनुबंध को समाप्त करना कानूनी है यदि आपकी स्वास्थ्य स्थिति आपको प्रसूति अवकाश समाप्त होने के बाद काम पर वापस आने से रोकती है?

- आपको काम से बर्खास्त नहीं किया जा सकता है, लेकिन बिना वेतन के छुट्टी पर माना जाता है, बशर्ते कि आपकी रुकावट की अवधि लगातार साठ या बाधित दिनों से अधिक न हो, और यह भी प्रदान किया जाता है कि आप नियोक्ता द्वारा स्वीकार किए गए विशेषज्ञ चिकित्सक से अपनी चिकित्सा स्थिति का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करते हैं।
- मातृत्व अवकाश अन्य छुट्टियों या वार्षिक अवकाश के आपके अधिकार को प्रभावित नहीं करता है।

## Q4 - ब्रेस्टफीडिंग ब्रेक की गणना कैसे की जाती है?

आप मातृत्व अवकाश के बाद पूरे एक वर्ष के लिए प्रतिदिन एक घंटे (आपके द्वारा तय किया जाएगा) के लिए अवकाश की हकदार हैं।

## Q-5 रोजगार की न्यूनतम कानूनी आयु क्या है?

- सोलह वर्ष, पिता या अभिभावक की सहमति से। साथ ही व्यक्ति को श्रम विभाग से विशेष अनुमति लेनी होगी।

- यदि व्यक्ति कतरी छात्र है, तो शिक्षा मंत्री की अनुमति आवश्यक है।

### **Q-6 किशोरों के लिए कौन से पद या कार्य निषिद्ध हैं?**

सभी पद जो उन्हें उनकी सुरक्षा, स्वास्थ्य और नैतिकता में नुकसान पहुंचा सकते हैं।

### **Q-7 किशोर नियंत्रण क्या हैं?**

- किशोर को तभी नियोजित किया जा सकता है जब चिकित्सा परीक्षण सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा हस्ताक्षरित हो और उसे सौंपे जाने वाले कार्य के लिए वैध साबित हो। मालिक को साल में कम से कम एक बार किशोर की दोबारा जांच करनी चाहिए।
- नियोक्ता किशोर की फाइल में जन्म प्रमाण पत्र, स्वास्थ्य फिटनेस का प्रमाण पत्र और आवधिक चिकित्सा परीक्षा प्रमाण पत्र रखेगा।
- प्रत्येक नियोक्ता जो एक किशोर या उससे अधिक को रोजगार देता है, विभाग को किशोर की ओर से एक विवरण, उसके काम और उसके रोजगार की तारीख प्रदान करेगा, और कार्यस्थल पर उस किशोर के काम के घंटों पर एक दृश्य टिप्पणी करेगा जिसे वह नियोजित कर रहा है। और उनके आराम की अवधि।

## अध्याय पांच घरेलु मजदूर

## Q-1 घरेलू कामगार कौन है?

वह एक प्राकृतिक व्यक्ति है जो पारिश्रमिक के लिए नियोक्ता के प्रबंधन और पर्यवेक्षण के तहत घर के काम करता है। घरेलू कामगारों में ड्राइवर, आया, रसोइया, माली आदि शामिल हैं।

## Q-2 क्या आपको बिना किसी अनुबंध के नौकरी पर रखना जायज़ है?

- आप केवल विभाग द्वारा प्रमाणित एक लिखित अनुबंध द्वारा नियोजित हो सकते हैं, और तीन प्रतियों में तैयार किया जा सकता है; एक प्रति आपके पास, दूसरी नियोक्ता के पास, और तीसरी श्रम मंत्रालय के सक्षम विभाग के पास जमा।
- रोजगार के अनुबंध के बिना किसी कर्मचारी को काम पर रखने वाला कोई भी व्यक्ति (5,000) रियाल से अधिक के जुर्माने के लिए उत्तरदायी नहीं होगा।

## Q-3 रोजगार का अनुबंध किस भाषा में तैयार किया जाएगा?

रोजगार का अनुबंध अरबी में तैयार किया जाएगा, और इसे किसी अन्य भाषा में अनुवाद के साथ संलग्न किया जा सकता है। दो ग्रंथों के बीच असहमति के मामले में, अरबी पाठ को खारिज कर दिया जाएगा।

## Q-4 अनुबंध में कौन से डेटा शामिल होने चाहिए?

- नियोक्ता का नाम, राष्ट्रीयता और निवास स्थान।
- कार्यकर्ता का नाम, राष्ट्रीयता और निवास स्थान।
- अनुबंध के समापन की तारीख।
- कार्यकर्ता को सौंपे गए कार्य का प्रकार और प्रकृति।

काम शुरू होने की तारीख और परिवीक्षा अवधि। परिवीक्षाधीन अवधि का भुगतान किया जाएगा और श्रम मंत्री द्वारा निर्धारित किया जाएगा।<sup>9</sup>

- अनुबंध की अवधि और नवीनीकरण और समाप्ति की शर्तें।
- सहमत वेतन और भुगतान की विधि और तारीख।
- घरेलू कामगारों पर 2017 के कानून संख्या 15 के प्रावधानों के अनुसार प्रदान किया गया कोई प्रावधान या डेटा।

9) हाल के नियमों के लिए श्रम मंत्रालय देखें।

### Q-5 रोजगार के लिए न्यूनतम आयु क्या है?

- अठारह वर्ष से कम या 60 वर्ष से अधिक आयु के दोनों लिंगों के घरेलू कामगारों को भर्ती करना या नियुक्त करना प्रतिबंधित है।
- यदि नियोक्ता इसका उल्लंघन करता है तो उसे अधिकतम (10,000) दस हजार रियाल के जुर्माने से दंडित किया जाएगा।
- श्रम मंत्री या उनके प्रतिनिधि अधिकतम आयु सीमा में छूट दे सकते हैं।

### Q-6 नियोक्ता के दायित्व क्या हैं?

- काम के दौरान या काम के दौरान बीमार या घायल होने पर पर्याप्त भोजन और आवास, पर्याप्त स्वास्थ्य देखभाल, दवाएं और चिकित्सा आपूर्ति प्रदान करें, बिना आप पर कोई वित्तीय बोझ डालें।
- आपके साथ ऐसा व्यवहार करें जिससे आपकी गरिमा और आपके शरीर की सुरक्षा बनी रहे।
- अपने जीवन या स्वास्थ्य को खतरे में डालने के लिए नहीं, या आपको किसी भी तरह से शारीरिक या मानसिक रूप से नुकसान पहुंचाने के लिए नहीं।
- बीमार छुट्टी के दौरान आपको काम करने के लिए नहीं कहने के लिए।
- आपको दैनिक अवकाश या सप्ताहांत पर काम करने के लिए नहीं कहने के लिए, जब तक कि नियोक्ता के साथ अन्यथा कोई समझौता न हो।
- नियोक्ता मासिक वेतन का भुगतान ग्रेगोरियन महीने के अंत में कतरी मुद्रा में सहमति के अनुसार करेगा, और अगले महीने के तीसरे दिन के बाद नहीं। आपके नियोक्ता को आपके वेतन से तब तक मुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि वह यह साबित नहीं कर देता कि उसने इसे आपके बैंक खाते में जमा कर दिया है या एक हस्ताक्षरित समझौते के तहत आपको नकद में वितरित कर दिया है, जिसमें कहा गया है कि आपको पूरा भुगतान प्राप्त हो गया है।
- यदि नियोक्ता इसका उल्लंघन करता है तो उसे अधिकतम (10,000) दस हजार रियाल के जुर्माने से दंडित किया जाएगा।

### Q-7 क्या आपसे भर्ती के खर्चों में कटौती करना वैध है?

- नियोक्ता के लिए आपको देश में लाने की प्रक्रियाओं के लिए आपके देय वेतन से कोई शुल्क या खर्च काटना प्रतिबंधित है।

- यदि नियोक्ता इसका उल्लंघन करता है तो उसे अधिकतम (10,000) दस हजार रियाल के जुर्माने से दंडित किया जाएगा।

### **Q-8 क्या नियोक्ता के लिए आपको कतर से बाहर काम करने के लिए मजबूर करना जायज़ है?**

- आपके नियोक्ता को आपकी पूर्ण सहमति के बिना आपको कतर से बाहर काम पर रखने की मनाही है।
- यदि यह साबित हो जाता है कि नियोक्ता आपकी सहमति के बिना आपको किसी अन्य देश में काम करने के लिए मजबूर या स्थानांतरित करने जा रहा है, तो आप सेवा क्षतिपूर्ति की समाप्ति के अपने पूर्ण अधिकार को बरकरार रखते हुए, अपने कार्यकाल की समाप्ति से पहले अपना अनुबंध समाप्त कर सकते हैं। आपको नियोक्ता की कीमत पर आपके मूल या निवास के देश में भी लौटा दिया जाएगा।
- शिकायत दर्ज कराने के लिए आपको श्रम संबंध विभाग या राजधानी पुलिस केंद्रों में जाना चाहिए। आप सलाह और सहायता प्राप्त करने के लिए राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति से भी संपर्क कर सकते हैं।

### **Q-9 क्या घरेलू कामगारों के लिए दैनिक अधिकतम घंटे हैं?**

- काम के अधिकतम घंटे प्रति दिन दस घंटे होंगे, जब तक कि अन्यथा सहमति न हो, पूजा, आराम और खाने की अवधि के साथ अंतराल हो, और इन अवधियों को काम के घंटों की गणना में शामिल नहीं किया जाएगा।
- यदि नियोक्ता इसका उल्लंघन करता है तो उसे जुर्माने से दंडित किया जाएगा लेकिन वह पांच हजार रियाल से अधिक नहीं होगा।

### **Q-10 क्या आपको घरेलू कामगार के रूप में साप्ताहिक अवकाश का अधिकार है?**

- हां, आप रोजगार अनुबंध में नियोक्ता के साथ सहमति के अनुसार निर्धारित करने के लिए कम से कम चौबीस घंटे की सवैतनिक साप्ताहिक छुट्टी के हकदार हैं।

यदि नियोक्ता उपरोक्त प्रावधानों का उल्लंघन करता है तो उसे अधिकतम (5,000) पांच हजार रियाल के जुर्माने से दंडित किया जाएगा।



### **Q-11 क्या आपको घरेलू कामगार के रूप में वार्षिक अवकाश का अधिकार है?**

- हां, सेवा के प्रत्येक ग्रेगोरियन वर्ष के लिए आप तीन सप्ताह के भुगतान वाले वार्षिक अवकाश के हकदार हैं, और आप इसे स्थगित कर सकते हैं और गंतव्य की तारीख और स्थान चुन सकते हैं, जब तक कि अन्यथा आपके लाभ पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना सहमति न हो।
- आप अपने मूल देश या निवास स्थान के लिए वापसी हवाई किराया टिकट के भी हकदार हैं, जब आपने सेवा में दो साल बिताए हैं, अपनी सारी छुट्टी या जो कुछ बचा है उसे खर्च करने के लिए। यदि यात्रा अंतिम है, तो आप केवल अपने गृह देश या निवास स्थान के लिए एकतरफा टिकट के पात्र हैं।
- उपरोक्त प्रावधानों का उल्लंघन करने पर नियोक्ता को अधिकतम (5,000) पांच हज़ार रियाल के जुर्माने से दण्डित किया जाएगा।

### **Q-12 क्या आपको घरेलू कामगार के रूप में काम की चोटों के लिए मुआवजे का अधिकार है?**

काम की चोटों के लिए आपका मुआवजा 2004 के श्रम कानून संख्या 14 के प्रावधानों के अनुसार होगा।<sup>10</sup>

### **Q-13 क्या आपको घरेलू कामगार के रूप में सेवा समाप्ति लाभ प्राप्त करने का अधिकार है?**

- एक नियोक्ता घरेलू कामगार को सेवा के अंत के बोनस का भुगतान करने के लिए जिम्मेदार होगा, जिसने 22 अगस्त 2017 को सेवा में कम से कम एक वर्ष बिताया है, यानी घरेलू कामगारों पर 2017 का कानून संख्या 15 लागू होने की तारीख से।
- यह बोनस दोनों पक्षों के बीच समझौते में निर्धारित किया जाएगा बशर्ते कि यह सेवा में बिताए प्रत्येक वर्ष के लिए कम से कम तीन सप्ताह का वेतन हो। एक घरेलू कामगार भी रोजगार की अवधि के अनुपात में वर्ष के अंशों के लिए उपदान का हकदार होगा।
- एक नियोक्ता बोनस से उन राशियों को काटने का हकदार होगा जो कर्मचारी द्वारा उस पर बकाया हैं।
- उपरोक्त मदों का उल्लंघन करने पर नियोक्ता को जुर्माने से दंडित किया जाएगा लेकिन

10) इस पुस्तिका में अध्याय सात देखें - काम की चोटें और मुआवजा

वह (5,000) पांच हजार रियाल से अधिकतम नहीं होगा ।

### **Q-14 क्या नियोक्ता के लिए आपको सेवा की समाप्ति के लाभों से वंचित करना अनुमत है?**

एक नियोक्ता एक घरेलू कर्मचारी को बिना किसी चेतावनी के बर्खास्त कर सकता है, और उसे बर्खास्त किए जाने वाले वर्ष के लिए सेवा के अंत का बोनस प्रदान किए बिना यदि किसी कर्मचारी ने घरेलू कामगारों या श्रम अनुबंध पर 2017 के कानून संख्या 15 के प्रावधानों में निर्दिष्ट कर्तव्यों को पूरा नहीं किया है।

### **Q-15 एक घरेलू कामगार के रूप में आपके क्या दायित्व और कर्तव्य हैं?**

- देश के कानूनों, सामाजिक रीति-रिवाजों और परंपराओं के साथ-साथ धार्मिक और नैतिक मूल्यों का पालन करें।
- सहमत कार्य और किसी भी अन्य कार्य को ईमानदारी और सटीकता के साथ स्वयं करना आवश्यक है।
- एक नियोक्ता के रहस्यों, धन और संपत्ति, और उसके साथ रहने वालों, उसके आगंतुकों की रक्षा करें, नियोक्ता के हितों को किसी भी नुकसान से बचें, और उपरोक्त सभी पर विशेष ध्यान दें।
- एक नियोक्ता के निर्देशों और आदेशों का पालन करें, और उनके साथ रहने वालों का इष्टतम तरीके से पालन करें, जब तक कि वे कानून या श्रम अनुबंध का उल्लंघन नहीं करते हैं, या आपके जीवन, धन, या तीसरे पक्ष के जीवन या धन को खतरे में नहीं डालते हैं।
- कामगार को उसके काम के लिए सौंपी गई वस्तुओं की सुरक्षा करें, और ऐसी वस्तुओं को उनके उपयोग की प्रकृति के अनुसार संभालें, और उनकी सेवा समाप्त करने पर नियोक्ता को वापस लौटा दें।
- दूसरों के लिए किसी भी काम से बचें, चाहे वह पारिश्रमिक हो या नहीं, अगर यह देश में लागू कानून या विनियमों के प्रावधानों के विपरीत है।
- एक नियोक्ता, उसके परिवार और उसके साथ रहने वाले व्यक्तियों के साथ अच्छा व्यवहार करें और उन्हें विशेष रूप से बच्चों और बुजुर्गों को नुकसान पहुंचाने से बचें।

### **Q-16 क्या आप सेवा बोनस की समाप्ति पर अपना पूरा अधिकार बनाए रखते हुए श्रम अनुबंध को उसकी अवधि के अंत से पहले समाप्त कर सकते हैं?**

**हां, आप निम्न में से किसी भी मामले में हो सकते हैं:**

- यदि कोई नियोक्ता इस कानून के प्रावधानों या श्रम अनुबंध में निर्दिष्ट अपने दायित्वों को पूरा नहीं करता है।
- यदि किसी नियोक्ता, या उसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति ने रोजगार की शर्तों के संबंध में किसी कर्मचारी के साथ अनुबंध समाप्त करते समय धोखा दिया है।
- यदि कोई नियोक्ता या उसके परिवार का कोई सदस्य किसी कर्मचारी पर इस तरह से हमला करता है जिससे कर्मचारी को शारीरिक या उसके जीवन को नुकसान पहुंचता है।
- एक गंभीर खतरे की स्थिति में जो किसी कर्मचारी की सुरक्षा या स्वास्थ्य के लिए खतरा है, बशर्त कि नियोक्ता खतरे से अवगत था, और इसे हटाने की मांग नहीं की थी।

### **Q-17 कर्मचारी और नियोक्ता के बीच विवाद की स्थिति में कौन से प्रावधान लागू होने चाहिए?**

घरेलू कामगारों पर 2017 के कानून संख्या 15 के प्रावधानों को लागू करने से संबंधित या श्रम अनुबंध से संबंधित नियोक्ता और कर्मचारी के बीच उत्पन्न होने वाले विवाद 2004 के श्रम कानून संख्या 14 के अध्याय ग्यारह (बीआईएस) में दिए गए हैं।

### **Q-18 क्या आपके लिए अनुबंध की अवधि समाप्त होने से पहले अपना रोजगार बदलने की अनुमति है?**

हाँ, यह अनुमेय है। वर्तमान नियोक्ता से अनापत्ति प्रमाण पत्र प्राप्त किए बिना अनुबंध की समाप्ति से पहले किसी भी समय किसी अन्य नियोक्ता को स्थानांतरित करना संभव है। हालाँकि, यह आवश्यक है कि आप कम से कम एक महीने पहले एक लिखित नोटिस जमा करें यदि आपने वर्तमान नियोक्ता के लिए दो साल या उससे कम समय के लिए काम किया है, और दो महीने पहले अगर आपने उसके लिए दो साल से अधिक समय तक काम किया है।<sup>11</sup>

### **Q-19 क्या आपके लिए अनुबंध अवधि की वैधता के दौरान देश छोड़ने की अनुमति है?**

हाँ आप कर सकते हैं। आपके पास कार्य अनुबंध की वैधता के दौरान देश से अस्थायी रूप से बाहर निकलने या अंतिम प्रस्थान का अधिकार है। सभी घरेलू कामगारों को अपने नियोक्ता को जाने से कम से कम 72 घंटे पहले इसकी सूचना देनी चाहिए।

11) घरेलू कामगारों पर लागू होने वाले इकामा और कार्य परिवर्तन के प्रावधानों पर अध्याय ग्यारह देखें।

अध्याय छह  
व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, और  
सामाजिक देखभाल

## Q-1 आपकी सुरक्षा बनाए रखने में नियोक्ता के क्या कर्तव्य हैं?

- नियोक्ता या उसका प्रतिनिधि प्रत्येक कार्यकर्ता की नियुक्ति के शुरू होने पर उसे काम के खतरों और उसके बाद होने वाले खतरों के बारे में सूचित करेगा और उसे सुरक्षा के लिए किए जाने वाले सुरक्षा उपायों के बारे में सूचित करेगा और एक में पोस्ट करेगा अपने काम के प्रदर्शन के दौरान श्रमिकों को उन खतरों से बचाने के लिए व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा का पालन करने के साधनों के बारे में अपने विस्तृत निर्देश दें, जिनसे वे अपने काम के प्रदर्शन के दौरान सामने आते हैं।
- नियोक्ता काम के दौरान कर्मचारियों को किसी भी चोट या बीमारी से बचाने के लिए सभी एहतियाती उपाय करेगा, जो उनके प्रतिष्ठान में किए गए कार्य के परिणामस्वरूप हो सकता है या किसी दुर्घटना, खराबी या मशीनरी और उपकरण में खराबी या आग से हो सकता है। नियोक्ता इन एहतियाती साधनों को प्रदान करने के बदले में कर्मचारी पर किसी भी राशि का बोझ नहीं डाल सकता है या उसके वेतन से कटौती नहीं कर सकता है।
- नियोक्ता काम के स्थानों में स्वच्छता और अच्छे वेंटिलेशन को सुनिश्चित करने में सक्षम उपाय करेगा और उसे उपयुक्त प्रकाश और पीने योग्य पानी, स्वच्छता और जल निकासी प्रदान करेगा, इस संबंध में सक्षम अधिकारियों द्वारा जारी किए जाने वाले नियमों और निर्णयों के अनुसार।
- पांच से लेकर पच्चीस तक के कई श्रमिकों को नियोजित करने वाला नियोक्ता उनके लिए सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा निर्दिष्ट किए जाने वाले दवाओं के उपकरण और उपकरणों से सुसज्जित एक प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स तैयार करेगा। बॉक्स को प्रतिष्ठान में एक विशिष्ट स्थान पर रखा जाएगा और श्रमिकों के लिए उपलब्ध होगा। बॉक्स का उपयोग प्राथमिक चिकित्सा सेवाएं प्रदान करने में प्रशिक्षित एक कार्यकर्ता को सौंपा जाएगा।
- यदि श्रमिकों की संख्या पच्चीस श्रमिकों से अधिक है तो श्रमिकों के प्रत्येक समूह के लिए पांच से पच्चीस श्रमिकों तक के लिए एक बॉक्स निर्दिष्ट किया जाएगा। यदि प्रतिष्ठान में कामगारों की संख्या सौ से अधिक है तो नियोक्ता प्राथमिक चिकित्सा पेटी के अतिरिक्त स्थापित में एक पूर्णकालिक चिकित्सा नर्स की नियुक्ति करेगा। यदि श्रमिकों की संख्या पांच सौ श्रमिकों से अधिक है, तो नियोक्ता उन्हें कम से कम एक चिकित्सक और एक नर्स को नियुक्त करने वाला क्लिनिक नामित करेगा।

काम में शामिल खतरों के लिए उपयुक्त अंतराल पर काम की सभी गतिविधियों में व्यावसायिक बीमारियों से होने वाले खतरों के संपर्क में आने वाले श्रमिकों पर समय-समय पर चिकित्सा जांच की जाएगी। सक्षम प्राधिकारी ऐसे चेक-अप के प्रकार और वे अंतराल जिनमें वे किए

जाएंगे, निर्दिष्ट करते हैं। नियोक्ता इन चेक-अप के परिणामों को श्रमिकों से संबंधित फाइलों में रखेगा। यदि चेक-अप के परिणाम से पता चलता है कि कर्मचारी को किसी एक व्यावसायिक रोग से ग्रस्त होना पड़ा है, तो नियोक्ता उसे चेक-अप के परिणाम जानने की तारीख से तीन दिनों के भीतर विभाग को इसकी सूचना देगा।<sup>12</sup>

- शहरों से दूर स्थानों पर और जहां परिवहन के सामान्य साधन उपलब्ध नहीं हैं (ऐसे स्थान मंत्री के निर्णय द्वारा निर्धारित किए जाते हैं) में श्रमिकों को नियोजित करने वाले नियोक्ता उन्हें निम्नलिखित सेवाएं प्रदान करेंगे:
  1. परिवहन के उपयुक्त साधन या उपयुक्त आवास या दोनों।
  2. पीने का पानी।
  3. उपयुक्त खाद्य पदार्थ या उसे प्राप्त करने के साधन।
- पचास या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाला नियोक्ता उन्हें कार्य के स्थान, उसकी परिस्थितियों और स्थापना में श्रमिकों की संख्या को ध्यान में रखते हुए मंत्री के निर्णय द्वारा निर्दिष्ट सामाजिक सेवाएं प्रदान करेगा।
- यदि नियोक्ता इस तरह की सावधानी बरतने में विफल रहता है, या यदि श्रमिकों के स्वास्थ्य या सुरक्षा के लिए गंभीर खतरा है, तो श्रम मंत्रालय में सक्षम विभाग कार्यस्थल को बंद करने का निर्णय जारी करने के लिए इस मुद्दे को मंत्री को संदर्भित करेगा। जब तक खतरे के कारण समाप्त नहीं हो जाते, तब तक एक या अधिक मशीनों का पूर्ण या आंशिक रूप से, या काम रोक दें, उस स्थिति में नियोक्ता बंद होने या रुकने की अवधि के दौरान श्रमिकों के वेतन का पूरा भुगतान करेगा।

**नोट:** यदि आप निर्माण और बुनियादी ढांचे के क्षेत्र में काम कर रहे हैं, तो अध्याय 9 में प्रतिष्ठानों के श्रमिकों के बारे में अधिक जानकारी देखें।

---

<sup>12</sup>) नोट: यदि आप निर्माण और बुनियादी ढांचे के क्षेत्र में काम करते हैं, तो निर्माण श्रमिकों पर अध्याय 9 में अधिक जानकारी देखें।

## Q-2 अपनी सुरक्षा बनाए रखने के लिए आपके क्या कर्तव्य हैं?

- कर्मचारी नियोक्ता के निर्देशों के निष्पादन में बाधा डालने के इरादे से कोई कार्रवाई या चूक नहीं करेगा श्रमिकों के स्वास्थ्य के संरक्षण या उनकी सुरक्षा के संबंध में या इस उद्देश्य के लिए तैयार किए गए किसी भी उपकरण को नुकसान पहुंचाने या खराब करने के इरादे से।
- कार्यकर्ता सुरक्षा उपकरणों और नियोक्ता द्वारा उसे प्रदान की गई वर्दी का उपयोग करेगा और कर्मचारी को चोटों और बीमारियों से बचाने के उद्देश्य से नियोक्ता के सभी निर्देशों का पालन करेगा।<sup>13</sup>

---

13) ऊपर जैसा ही नोट।



अध्याय सात  
काम के दौरान चोट और  
मुआवजा



### Q-1 काम पर चोट क्या है?

- यह आपकी ड्यूटी के दौरान या उसके कारण किसी दुर्घटना के कारण लगी चोट है। यह आपके काम से आने या वापस जाने के रास्ते में भी हो सकता है, बशर्ते कि आपके काम पर जाने या काम से वापस आने के सामान्य, दैनिक मार्ग से काम के स्थान पर जाने से बाधित या डायवर्ट न किया गया हो। मौत काम की चोटों से भी हो सकती है, और कानूनी वारिस ऐसे मामलों में मुआवजे के हकदार हैं।

### Q-2 चोट या मृत्यु के मामले में क्या प्रक्रियाएं हैं?

- अगर काम के दौरान या उसके कारण कामगार की मृत्यु हो जाती है या काम में चोट लगती है, तो नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि को तुरंत पुलिस और घटना के प्रबंधन को सूचित करना चाहिए।
- अधिसूचना में कार्यकर्ता का नाम, आयु, व्यवसाय, पता और राष्ट्रीयता, घटना का संक्षिप्त विवरण और इसकी परिस्थितियों और इसके उपचार या इलाज के लिए किए गए उपाय शामिल होंगे।
- अधिसूचना प्राप्त होने पर, पुलिस आवश्यक जांच करेगी और गवाहों, नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि की गवाही और घायल व्यक्ति के बयान को रिकॉर्ड में दर्ज किया जाएगा, यदि मामला ऐसा करने की अनुमति देता है। रिपोर्ट में विशेष रूप से यह दिखाना चाहिए कि घटना का काम से क्या संबंध है।
- जांच पूरी होने पर, पुलिस रिपोर्ट की एक प्रति विभाग को और दूसरी नियोक्ता को भेजेगी, और विभाग यदि आवश्यक समझे तो जांच पूरी करने का अनुरोध कर सकता है।

### Q-3 यदि आपको ऐसी चोट के साथ काम करने के लिए मजबूर किया जाता है जो आपको काम पर वापस नहीं आने देती है तो क्या कार्रवाई की जा सकती है?

- यदि आपके और नियोक्ता के बीच काम फिर से शुरू करने की क्षमता या चोट, बीमारी, या अनुसूचित या चल रहे उपचार से संबंधित अन्य चिकित्सा मामलों के बारे में कोई विवाद उत्पन्न होता है, तो विभाग मामले को सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी को संदर्भित करेगा, जिसका निर्णय मामलों पर इसका पेशेवर क्षेत्राधिकार अंतिम होगा।
- सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा निर्धारित उचित उपचार नियोक्ता की कीमत पर होगा।
- आपको अपने इलाज के दौरान छह महीने तक का पूरा वेतन मिलता है। यदि उपचार में छह महीने से अधिक समय लगता है, तो आपको अपने वेतन का आधा हिस्सा तब तक मिलता है जब तक कि आप पूरी तरह से ठीक नहीं हो जाते या स्थायी रूप से अक्षम नहीं

हो जाते।

- मुआवजे के मामले में पूर्ण और स्थायी विकलांगता को मृत्यु के समान माना जाता है।<sup>14</sup>

#### **Q-4 क्या कुछ मामलों में आपकी चोट या मृत्यु मुआवजे से इनकार करना कानूनी है?**

- हां, यह कानूनी है यदि आप पाते हैं कि आपने जानबूझकर खुद को घायल किया है या चोट या मृत्यु के समय नशीले पदार्थों या शराब के प्रभाव में पाया जाता है और इसे चोट या मृत्यु के कारण के रूप में स्थापित किया जाता है। यह भी कानूनी है यदि आप अच्छे कारण के बिना चिकित्सा जांच से इनकार करते हैं या चिकित्सा निकाय द्वारा आपके लिए निर्धारित उपचार का पालन करने से इनकार करते हैं, या जानबूझकर सुरक्षा उपायों के संबंध में अपने नियोक्ता के निर्देशों की अवहेलना करते हैं या उस संबंध में घोर लापरवाही करते हैं।

#### **Q-5 मुआवजे का भुगतान करने की अवधि क्या है?**

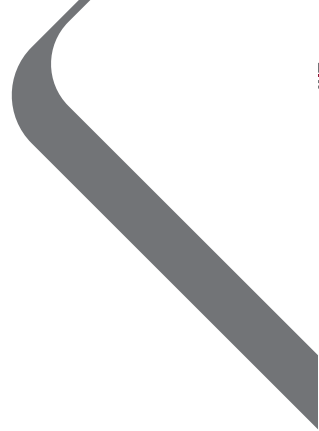

- नियोक्ता को उस तारीख से पन्द्रह दिनों के भीतर विकलांगता मुआवजे का भुगतान करना चाहिए, जिस दिन से एक कर्मचारी को विकलांग साबित किया जाता है, या काम के कारण अक्षमता का समर्थन करने वाली जांच का निष्कर्ष निकाला जाता है।
- नियोक्ता को मृत्यु के पन्द्रह दिनों के भीतर या काम से संबंधित मृत्यु के कारण का समर्थन करने वाली जांच के समापन की तारीख के भीतर अदालत के कोषाध्यक्ष को मृत्यु मुआवजे का भुगतान करना चाहिए।

#### **Q-6 क्या आपके लिए विकलांगता मुआवजे का अधिकार या आपके उत्तराधिकारियों के मृत्यु मुआवजे के अधिकार को खोना संभव है?**

- आप अंतिम चिकित्सा रिपोर्ट के एक वर्ष के बाद विकलांगता की घटना, या मृत्यु की तारीख से एक वर्ष के बाद काम पर विकलांगता या मृत्यु के मुआवजे के अपने अधिकार को खो देते हैं।

---

14) कृपया 2004 के श्रम कानून संख्या 14 में तालिका संख्या 1 और तालिका संख्या 2 में व्यावसायिक रोगों में से कार्य के दौरान लागू वाले चोट के बारे में देखें।



## अध्याय आठ

### श्रमिक संगठन और हड़तालें

## Q-1 क्या आपको किसी श्रमिक संगठन में शामिल होने का अधिकार है?

- 30- या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रत्येक प्रतिष्ठान में, एक "संयुक्त समिति" का गठन किया जाएगा, जिसमें नियोक्ता और श्रमिकों के प्रतिनिधि शामिल होंगे, और यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि समिति के आधे सदस्य नियोक्ता का प्रतिनिधित्व करते हैं, और अन्य आधे कार्यकर्ताओं का प्रतिनिधित्व करते हैं। प्रत्येक सुविधा के कर्मचारी प्रत्यक्ष चुनाव द्वारा संयुक्त समिति में अपने प्रतिनिधियों का चयन करेंगे।<sup>15</sup>
- संयुक्त समिति श्रम बाजार में काम करने से संबंधित सभी मुद्दों का अध्ययन और चर्चा करेगी, जिसमें काम का संगठन, उत्पादन और विकास बढ़ाने के तरीके, उत्पादकता में सुधार, श्रमिकों के प्रशिक्षण कार्यक्रम और जोखिम निवारण के साधन और अनुपालन के स्तर में सुधार शामिल हैं। व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा नियमों और श्रमिकों की सामान्य संस्कृति के विकास के साथ।
- श्रम संगठनों को राजनीतिक और धार्मिक मामलों से संबंधित किसी भी गतिविधि में शामिल होने, या प्रकाशनों को तैयार करने, मुद्रित करने या वितरित करने से मना किया जाता है जो देश या उन स्थितियों को नुकसान पहुंचाते हैं जिनमें वे मौजूद हैं, या वित्तीय अटकलों में संलग्न हैं या बिना श्रम मंत्रालय की मंजूरी के दान और अनुदान स्वीकार करते हैं।

## Q-2 हड़ताल के लिए क्या शर्तें हैं?

- हड़ताल का सहारा लेना संभव है यदि पेशे के श्रमिकों की सामान्य समिति के तीन-चौथाई उस पर सहमत हों, और नियोक्ता को हड़ताल पर जाने से कम से कम दो सप्ताह पहले नोटिस देने के बाद। इसके अलावा, आयोगकों को श्रम मंत्रालय से अनुमोदन प्राप्त करना होगा, जो हड़ताल का समय और स्थान तय करने के लिए आंतरिक मंत्रालय के साथ समन्वय करेगा, बशर्ते कि कोई देश के स्वामित्व वाली या निजी संपत्ति को तोड़फोड़ या उनकी सुरक्षा प्रभावित न हो।
- सामान्य या आवश्यक प्रतिष्ठानों जैसे गैस, पेट्रोलियम और उनसे संबंधित उद्योगों, बिजली, पानी, बंदरगाहों, हवाई अड्डों, अस्पतालों और परिवहन सेवाओं में हड़ताल करना प्रतिबंधित है।
- कानून के नियमों के अनुसार श्रमिकों और नियोक्ता के बीच समझौता या मध्यस्थता की सभी संभावनाओं को समाप्त करते हुए हड़तालों का सहारा लेना प्रतिबंधित है।

15) सदस्यता शर्तों और चुनावी प्रक्रिया की प्रक्रियाओं के बारे में जानने के लिए कृपया श्रम मंत्रालय के सक्षम विभाग को देखें।



## अध्याय नौ

### निर्माण श्रमिकों के अधिकार और कर्तव्य

## पहला: आवास की शर्तें:

### Q-1 उपयुक्त आवास के आवश्यक प्रावधान क्या हैं?

निर्माण श्रमिकों के आवास की शर्तें और विनिर्देश इस प्रकार हैं:

- साझा कमरों में प्रत्येक कार्यकर्ता के लिए उपलब्ध कराया गया क्षेत्र 4 मीटर से कम नहीं होना चाहिए।
- प्रत्येक कमरे में सामान्य आवास शिविरों में चार से अधिक श्रमिकों और अस्थायी आवासों में आठ श्रमिकों से अधिक नहीं रहना चाहिए। प्रवेश द्वारों, गलियारों, छतों और तहखानों का उपयोग श्रमिकों के ठहरने की जगह के रूप में नहीं किया जाना चाहिए।
- खिड़कियों में तार की जाली होनी चाहिए ताकि कोई कीट या धूल आवास में प्रवेश न कर सके।
- कमरे अच्छी तरह हवादार होने चाहिए और उनमें प्राकृतिक रोशनी और बिजली की रोशनी की पर्याप्त व्यवस्था होनी चाहिए।

### Q-2 नियोक्ता को किस बुनियादी फर्नीचर और उपकरणों के साथ आवास प्रदान करना चाहिए?

- गद्दे के साथ बिस्तर और कपड़े रखने के लिए उपयुक्त कवर और अलमारी। डबल बेड की अनुमति नहीं है।
- पर्याप्त एयर कंडीशनर और वेंटिलेशन पंखे की व्यवस्था।
- प्रत्येक 20 श्रमिकों के लिए एक वाटर कूलर तीन मोमबत्ती सिरेमिक फिल्टर के साथ प्रदान किया गया; कोई फाइबर या ग्रेड फिल्टर की अनुमति नहीं है।
- भोजन के भंडारण के लिए रेफ्रिजरेटर, श्रमिकों की संख्या के आधार पर आकार।
- ढक्कन के साथ कचरा बिन, और टिकाऊ कचरा बैग।
- नियोक्ता को आवास की सफाई के लिए एक कर्मचारी और रखरखाव आवश्यकताओं के नियोक्ता को सूचित करने के लिए एक पर्यवेक्षक नियुक्त करना चाहिए।
- पर्याप्त एंटीसेप्टिक्स और पट्टियों के साथ प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स।
- एक शौचालय, अच्छी तरह हवादार, प्रत्येक 8 श्रमिकों के लिए पर्याप्त प्रकाश और वॉटर हीटर के साथ।

- नियोक्ता को आवास का उचित रखरखाव करना चाहिए।
- ऐसे रखरखाव और फर्नीचर के लिए श्रमिकों के वेतन से कोई कटौती नहीं की जानी चाहिए।

### Q-3 अस्थायी आवास के लिए क्या शर्तें हैं?

- अस्थायी आवास में रहने वाले श्रमिकों की संख्या के लिए पर्याप्त फर्नीचर के साथ भोजन कक्ष, दरवाजे, खिड़कियों पर जालीदार स्क्रीन, कीड़े पकड़ने वाली मशीन के साथ प्रदान किया जाना चाहिए।
- यदि प्रतिष्ठान में 100 से अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं तो सहायता कक्ष एक योग्य नर्स द्वारा बनाए रखा जाना चाहिए।
- मेनहोल और कचरा संग्रहण इकाइयों के साथ नियमित रूप से सीवेज और कचरे के निपटान के लिए उचित व्यवस्था।
- अन्य उद्देश्यों के लिए श्रमिकों के आवास का उपयोग करना अवैध है।
- नियोक्ता अग्निशमन विभाग के नियमों के अनुसार फायर अलार्म और एक्सटिंग्विशर उपलब्ध कराने के लिए बाध्य है।
- आवास में पर्याप्त पट्टियों और एंटीसेप्टिक्स के साथ प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स उपलब्ध कराए जाने चाहिए।

### दूसरा: कार्य स्थल से संबंधित मामले:

#### Q-1 आप जिस प्रतिष्ठान के लिए काम कर रहे हैं, उसके नियमों से आप कैसे परिचित होते हैं?

एक नियोक्ता जो दस या अधिक श्रमिकों को काम पर रख रहा है, उसे प्रतिष्ठान के भीतर एक डिस्प्ले बोर्ड पर प्रतिष्ठान के नियमों को दिखाना होगा। बोर्ड को एक प्रमुख और आसानी से ध्यान देने योग्य स्थान पर लटका दिया जाना चाहिए। इस तरह के नियम कार्यकर्ता और प्रतिष्ठान के बीच अनुबंध का एक पूरक हिस्सा हैं।

#### Q 2. कार्यस्थल पर आपकी सुरक्षा को खतरा होने की स्थिति में आप क्या करेंगे?

आपको अपने नियोक्ता को इस खतरे के बारे में सूचित करना अनिवार्य है और यह कानूनी है। यदि उसकी ओर से कोई प्रतिक्रिया नहीं होती है, तो आप श्रम विभाग के निरीक्षकों को बुलाकर उन्हें स्थिति से अवगत कराएँ। आप सलाह और सहायता के लिए राष्ट्रीय मानवाधिकार

समिति को भी सूचित कर सकते हैं।

### **Q-3 क्या नियोक्ता के लिए आपसे प्रतिष्ठान में व्यक्तिगत काम करने के लिए कहना कानूनी है?**

प्रबंधकों और निदेशकों के लिए आपको व्यक्तिगत काम करने के लिए मना किया जाता है, और वे आपका अपमान या दुर्व्यवहार नहीं कर सकते।

### **Q-4 व्यावसायिक सुरक्षा शर्तें क्या हैं?**

इस संबंध में श्रम कानून और मंत्रिस्तरीय फरमान नियोक्ताओं को कार्यस्थल पर सुरक्षा के लिए सभी आवश्यक सावधानी बरतने के लिए बाध्य करते हैं। इनमें से सबसे महत्वपूर्ण में निम्नलिखित शामिल हैं:

- नियोक्ता को आपको काम से संबंधित सभी जोखिमों और खतरों के बारे में सूचित करना चाहिए और आपको ऐसे खतरों से बचाने के लिए सभी एहतियाती उपायों के बारे में उस भाषा में अवगत कराया जाना चाहिए जिसे आप समझते हैं।
- नियोक्ता को आपको सुरक्षात्मक वस्त्र और गियर प्रदान करने चाहिए। यदि कार्य क्षेत्र में ऐसे उद्घाटन या उत्खनन हैं जिनमें लोग गिर सकते हैं या जो खतरनाक साबित हो सकते हैं, तो ऐसे उद्घाटन को सुरक्षात्मक बाड़ के साथ पंक्तिबद्ध किया जाना चाहिए।
- कार्य मंचों के मामले में, उन्हें तकनीकी विशिष्टताओं के अनुसार खड़ा किया जाना चाहिए, बाड़ लगाई जानी चाहिए और उस पर चढ़ने के लिए सुरक्षित विधि प्रदान की जानी चाहिए।
- स्थायी सीढ़ियां पर्ची रोधी सामग्री से बनाई जानी चाहिए, और सुरक्षा सावधानियों के साथ प्रदान की जानी चाहिए।
- मचान मजबूत सामग्री से बने होने चाहिए, श्रमिकों को गिरने से रोकने के लिए बाड़ और सुरक्षा उपकरणों के साथ पर्याप्त जगह होनी चाहिए।
- उच्च स्तर के शोर और कंपन वाले उपकरणों के उपयोग के दौरान सावधानियां बरतनी चाहिए, जैसे श्रमिकों को कान की सुरक्षा प्रदान करना, यह सुनिश्चित करना कि शोर अनुमत स्तर से अधिक और बहुत लंबी अवधि के लिए नहीं है।
- बंद क्षेत्रों में धूल, धुआं या हानिकारक गैसों का उत्पादन करने वाले उपकरणों के संचालन के लिए निकास पंखे होने चाहिए, और उपयुक्त चूषण और संयोजन उपकरणों के साथ प्रदान किया जाना चाहिए। मशीनों के पास इसे तुरंत रोकने का साधन भी होना चाहिए, जैसे बिजली का करंट काटना।



## Q-5 कार्य उपकरण और उपकरण का उपयोग या भंडारण करते समय कौन से एहतियाती उपाय किए जाने चाहिए?

इस संबंध में जारी किए गए श्रम कानून और मंत्रिस्तरीय फरमान नियोक्ताओं को एहतियाती उपाय करने के लिए बाध्य करते हैं, जिनमें सबसे महत्वपूर्ण हैं:

- जंजीरों और हुकों की सुरक्षा और उपयोगिता सुनिश्चित करने और उनके आवधिक निरीक्षण को सुनिश्चित करने के लिए उपयुक्त यांत्रिक उठाने वाले उपकरणों का प्रावधान।
- भारोत्तोलन उपकरण को अधिकतम उठाने की क्षमता का संकेत देते हुए एक नोटिस प्रदर्शित करना चाहिए।
- एक संचार उपकरण के साथ उठाने वाले उपकरण ऑपरेटर के केबिन प्रदान करें।
- गैर-योग्य और अनधिकृत लोगों के लिए लिफ्टिंग, ढोना और परिवहन उपकरण संचालित करना अवैध है।

## Q-6 विदूत सुरक्षा सावधानियां क्या आवश्यक हैं?

इस संबंध में जारी किए गए श्रम कानून और मंत्रिस्तरीय फरमान नियोक्ताओं को कई एहतियाती उपाय करने के लिए बाध्य करते हैं, जिनमें से सबसे महत्वपूर्ण हैं:

- विदूत वितरण पैनल सुरक्षित और उपयोग में आसान स्थानों पर लगाए जाने चाहिए।
- स्विच गैर-स्पार्किंग प्रकार के होने चाहिए।
- केबल, वायरिंग और कनेक्शन की नियमित जांच करना।

## Q7: अग्नि सुरक्षा सावधानियां क्या अनिवार्य हैं?

नियोक्ता को अधिकारियों के निर्देश के अनुसार, और कार्यस्थल में गतिविधियों की प्रकृति और उत्पादन सामग्री की प्रकृति के अनुसार आग को रोकने के लिए एहतियाती उपाय करने चाहिए। निम्नलिखित के रूप में देखभाल की जानी चाहिए:

- उपयोग पर आवश्यक प्रशिक्षण के साथ अलार्म स्थापित करना, पर्याप्त आपातकालीन निकास प्रदान करना।
- ओवन, बॉयलर और गर्मी के अन्य स्रोतों के निर्माण में आवश्यक तकनीकी मानकों का पालन करना, गर्म गैस पाइप और आंतरिक दहन इंजन के निकास को इन्सुलेट करना।
- कार्य क्षेत्रों में धूम्रपान पर प्रतिबंध लगाना और शराबबंदी का पालन नहीं करने वाले को

दंडित करना।

- आग की घटना को रोकने के लिए कार्य इकाइयों के बीच पर्याप्त जगह छोड़ना, विशेष रूप से ज्वलनशील सामग्री वाले क्षेत्रों में और इन क्षेत्रों में आग का कोई स्रोत नहीं छोड़ना।
- आग के स्रोतों और आग से बचाव के तरीकों के बारे में कर्मचारियों को शिक्षित करना और उन्हें आग बुझाने वाले यंत्रों का उपयोग करने का प्रशिक्षण देना।

### **Q-8 प्राकृतिक खतरों के प्रति क्या सावधानियां बरतनी चाहिए?**

नियोक्ताओं को प्राकृतिक खतरों के खिलाफ आवश्यक एहतियाती उपाय करने चाहिए, जिनमें से सबसे महत्वपूर्ण निम्नलिखित हैं:

- 15- जुलाई से 31 अगस्त तक गर्मियों के दौरान खुले क्षेत्रों में दोपहर के समय काम रोकना - ताकि सुबह के काम के घंटे दिन में पांच घंटे से अधिक न हों और सुबह 11:30 बजे से अधिक न हों। दोपहर में, काम दोपहर 3:00 बजे से पहले शुरू नहीं करना चाहिए।
- नियोक्ता को इसे एक स्पष्ट स्थान पर निर्देशित करने वाला एक शेड्यूल रखना चाहिए ताकि श्रम निरीक्षकों द्वारा उनकी निरीक्षण यात्राओं के दौरान इसे पढ़ा और देखा जा सके।
- श्रमिकों को सर्दियों में सुरक्षात्मक दस्ताने, मोजे, जूते और भारी कपड़े उपलब्ध कराए जाने चाहिए।
- बरसात के मौसम में उन्हें सुरक्षात्मक कोट प्रदान किए जाने चाहिए।
- खुले क्षेत्रों में काम के दौरान उन्हें आपको सिर ढकने और पीने का ठंडा पानी अवश्य उपलब्ध कराना चाहिए।

### **Q-9 दूरदराज के इलाकों में काम करने के लिए क्या शर्तें हैं?**

निम्नलिखित क्षेत्रों को दूरस्थ क्षेत्र माना जाता है:

- दुखान, उम बाबू, मैसेड, उत्तरी क्षेत्र, हलुल द्वीप और कोई अन्य क्षेत्र जो किसी भी शहर या गांव की सीमाओं से 15 किलोमीटर दूर है।
- दूरदराज के क्षेत्रों में काम करने वाले नियोक्ताओं को निम्नलिखित प्रदान करना होगा:
  1. उपयुक्त परिवहन या आवास, या दोनों।
  2. पीने का पानी।
  3. इसे उपलब्ध कराने के लिए भोजन या साधन की समुचित व्यवस्था।

#### 4. प्राथमिक चिकित्सा की आपूर्ति।

- भोजन को छोड़कर, उपरोक्त सभी का भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाना चाहिए। कार्यकर्ता को उनकी कोई कीमत नहीं चुकानी चाहिए।
- **महत्वपूर्ण नोट:** श्रम कानून में निर्दिष्ट सेवाओं के प्रावधान का उल्लंघन करने के लिए छह महीने से अधिक की अवधि के लिए कारावास की सजा और 2000 से कम रियाल का जुर्माना और एक लाख रियाल से अधिक नहीं, या इन दोनों में से कोई भी दंड का प्रावधान है।<sup>16</sup>

### Q-10 प्रतिष्ठानों में चिकित्सा देखभाल की व्यवस्था कैसे की जाती है?

- स्थापना कर्मियों का मेडिकल परीक्षण। प्रयोगशाला परीक्षण, और एक्स-रे। अस्पतालों से इलाज के लिए आवश्यक दवा उपलब्ध कराना। इस संबंध में राष्ट्रीय स्वास्थ्य प्राधिकरण द्वारा जारी निर्देशों के अनुसार सामान्य बीमारियों के खिलाफ श्रमिकों का टीकाकरण।
- प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स स्थापित करना और उसे आवश्यक दवाएं और उपकरण उपलब्ध कराना।
- नियोक्ता एक नर्स को नियुक्त करने के लिए बाध्य है, और यदि 500 से अधिक कर्मचारी हैं, तो उसे एक डॉक्टर और कम से कम दो नर्सों के साथ सभी आवश्यक चिकित्सा आपूर्ति और प्राथमिक चिकित्सा उपचार के लिए एक कमरा स्थापित करना होगा।

### तीसरा: निर्माण श्रमिकों के दायित्व

#### Q-1 आपके नियोक्ता के प्रति आपके क्या दायित्व हैं?

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।

- आपको काम शुरू करने के लिए निर्धारित समय पर अपने कार्य स्थल पर उपस्थित होना

---

16) 2004 के कानून संख्या 14 द्वारा प्रख्यापित श्रम कानून के कुछ प्रावधानों में संशोधन 2020 के डिक्री-कानून संख्या 18 के अनुच्छेद (145) बीआईएस 1

चाहिए और निर्धारित समय से पहले नहीं जाना चाहिए।

- आपको अपने पर्यवेक्षक की अनुमति के बिना काम के घंटों के दौरान काम करना बंद नहीं करना चाहिए या कार्य क्षेत्र को छोड़ना नहीं चाहिए
- आपको काम के घंटों के अलावा किसी भी समय कार्य स्थल में प्रवेश करने की अनुमति नहीं है, जब तक कि आपके पास लिखित अनुमति न हो और इसे प्रवेश द्वार पर प्रभारी व्यक्ति को जमा न करें।
- आपको काम के संबंध में अपने वरिष्ठ के निर्देशों का पालन करना चाहिए और उन्हें हर समय ठीक से निष्पादित करना चाहिए
- कार्यस्थल पर आपके सहकर्मियों के साथ आपके संबंध अच्छे होने चाहिए और समझ और करुणा पर आधारित होने चाहिए।
- ऐसा कुछ करने के बदले में दूसरों से उपहार या पुरस्कार स्वीकार करना आपके लिए प्रतिबंधित है जो आपके कर्तव्यों का हिस्सा है।
- स्थापना प्रशासन से लिखित अनुमति के बिना किसी भी उद्देश्य के लिए समर्थन प्राप्त करना या कागजात वितरित करना आपके लिए निषिद्ध है।
- आपके लिए अपने खाली समय में भी किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम करना प्रतिबंधित है और आपको अपना काम सावधानी से करना चाहिए और उपकरणों का ध्यान रखना चाहिए।
- यदि उपकरण या औजारों में कोई खराबी है, तो उसे सुधारने या ठीक करने का प्रयास न करें, बल्कि आपको अपने पर्यवेक्षक को खराब मशीन के बारे में सूचित करना चाहिए।
- आपको किसी भी शुल्क का भुगतान नहीं करना चाहिए या किसी को भी कोई अन्य भुगतान नहीं करना चाहिए जब तक कि यह स्थापना द्वारा किया गया निर्णय न हो।
- आपको औद्योगिक या कार्य रहस्य या प्रतिष्ठान के कार्य और गतिविधि से संबंधित किसी भी मामले का खुलासा नहीं करना चाहिए।
- आपके लिए ऐसा कुछ भी करना प्रतिबंधित है जो सुरक्षा या व्यावसायिक स्वास्थ्य सावधानियों को कमजोर कर सकता है।

## Q-2 अनुशासनात्मक सजा क्या है?

- आपको भेजे गए एक लिखित पत्र के माध्यम से चेतावनी सूचना, आपके द्वारा की गई

गलती (या नियमों का उल्लंघन) का संकेत देना और आपको इसे न दोहराने की चेतावनी देना, या कड़ी सजा दी जाएगी।

- एक बार के उल्लंघन के लिए अधिकतम पांच दिनों की अवधि के लिए आपके वेतन से कटौती। एक महीने में पांच दिनों से अधिक की कटौती शामिल नहीं हो सकती है।
- काम से समाप्ति, और हर उल्लंघन के लिए पांच कार्य दिवसों से अधिक की अवधि के लिए मजदूरी से वंचित करना।
- काम से समाप्ति और मजदूरी से वंचित, या कम मजदूरी के साथ, जब तक कि आपके आपराधिक आरोप का निर्धारण नहीं हो जाता, यदि आप निर्दोष साबित हुए, या आरोप दायर किया गया था, तो समाप्ति को कभी नहीं माना जाएगा, आपके सभी वेतन का भुगतान किया गया।
- सेवा के अंत में लाभ के अधिकार के साथ काम से बर्खास्तगी।
- सेवा लाभ की समाप्ति के बिना, काम से बर्खास्तगी।
- कार्यकर्ता को सजा के बारे में लिखित रूप में बताया जाना चाहिए, यदि वह नोटिस को स्वीकार करने से इनकार करता है, तो इसे कार्य क्षेत्र में देखने में आसान जगह पर प्रकाशित किया जा सकता है।

### Q-3 अनुशासनात्मक दंड का उपाय क्या है?

- श्रम विवादों के निपटारे के लिए समिति में दंड का विरोध करने से पहले, आपको दंड की जानकारी होने की तारीख से सात दिनों के भीतर नियोक्ता से अपील करनी होगी। निर्णय, प्रस्तुत करने की तारीख से सात दिनों के भीतर लिया जाना चाहिए, और इस अवधि के बिना निर्णय के समाप्त होने का मतलब है कि अपील खारिज कर दी जाती है।
- अपील खारिज होने या निर्दिष्ट अवधि के दौरान कार्रवाई नहीं करने की स्थिति में, आप अस्वीकृति की तारीख से सात दिनों के भीतर अपनी शिकायत श्रम मंत्रालय के सक्षम विभाग को प्रस्तुत कर सकते हैं। विभाग को आपकी शिकायत को जमा करने की तारीख से सात दिनों के भीतर तय करना होगा और उसका निर्णय अंतिम होगा। इस अवधि के भीतर अपील पर निर्णय लेने में विफलता को आपकी अपील की अस्वीकृति माना जाएगा।
- अन्यथा आप श्रम विवाद निपटान समिति के समक्ष बर्खास्तगी दंड की अपील कर सकते हैं। यदि समिति यह निर्धारित करती है कि आपकी बर्खास्तगी मनमानी थी या कानून के प्रावधानों के विपरीत थी, तो यह फैसला करेगी: या तो बर्खास्तगी के दंड को रद्द करने के लिए और आपको काम पर वापस करने के लिए और उस अवधि के लिए आपकी

मजदूरी का भुगतान करने के लिए जिसमें आपको काम से वंचित किया गया था। इस दंड को लागू करने के लिए या उचित मुआवजे के लिए आपको क्षतिपूर्ति करने का आदेश दें। मुआवजे में मजदूरी और अन्य लाभ शामिल होंगे जिन्हें इस बर्खास्तगी के परिणामस्वरूप अस्वीकार कर दिया गया है।<sup>17</sup>

#### **Q-4 क्या आप नियोक्ता को आपके द्वारा किए गए किसी भी नुकसान के लिए क्षतिपूर्ति करने के लिए बाध्य हैं?**

- घटना की उचित जांच के बाद आपको हुए नुकसान के लिए भुगतान करना कानूनी है।
- अपने वेतन से मुआवजे की राशि घटाना, बशर्ते कि यह प्रति माह सात दिन के भुगतान से अधिक न हो।
- मुआवजा अनुमान नोटिस मिलने के सात दिन के भीतर आप श्रम विभाग में शिकायत दर्ज करा सकते हैं।

#### **Q5 - क्या आपके लिए अनुबंध की अवधि समाप्त होने से पहले अपनी नौकरी बदलने की अनुमति है?**

हाँ, यह अनुमेय है। वर्ष 2020 के लिए प्रवासियों के निकास और प्रवेश कानून में संशोधन ने अनापत्ति शर्त रद्द कर दी है, और आप अपने नियोक्ता को बदल सकते हैं। बदले में, आपके नियोक्ता को श्रम संबंध विभाग द्वारा निर्धारित अवधि के भीतर आपत्ति करने का अवसर दिया जाता है।<sup>18</sup>

---

17) अध्याय 10 देखें - न्याय तक पहुंच।

18) अध्याय ग्यारह देखें - निवास और रोजगार के परिवर्तन के प्रावधान

अध्याय दस  
न्याय तक पहुंच

## Q-1 कर्मचारी और नियोक्ता के बीच विवाद की स्थिति में क्या प्रक्रियाएं हैं?

- श्रमिक और नियोक्ता दोनों, यदि उनके बीच श्रम कानून या रोजगार अनुबंध के प्रावधानों के आवेदन से संबंधित कोई विवाद उत्पन्न होता है, तो विवाद को पर्यवेक्षकों, अधिकारियों या कार्यस्थल के भीतर संयुक्त समिति को प्रस्तुत करने के लिए, यदि यह मौजूद है,
- इस घटना में कि आंतरिक तंत्र उचित समाधान खोजने में विफल रहता है, विवाद को सौहार्दपूर्ण ढंग से निपटाने के लिए श्रम मंत्रालय के श्रम संबंध विभाग में जाना संभव है। सक्षम विभाग अपनी प्रस्तुति की तारीख से सात दिनों से अधिक की अवधि के भीतर विवाद को सौहार्दपूर्ण ढंग से निपटाने के लिए आवश्यक उपाय करता है। समझौते का परिणाम निम्नलिखित सात दिनों के भीतर दोनों पक्षों को प्रस्तुत किया जाता है। यदि दोनों पक्ष इसे स्वीकार करते हैं, तो जिस पर सहमति हुई है, उसे सक्षम विभाग द्वारा अनुमोदित, उनके द्वारा हस्ताक्षरित एक मिनट में दर्ज किया जाएगा, और उसके पास एक कार्यकारी दस्तावेज की शक्ति होगी।
- सक्षम विभाग को विवाद निपटान अनुरोध प्रस्तुत करने के परिणामस्वरूप ऊपर निर्दिष्ट समय सीमा की समाप्ति तक उन अधिकारों के दावे को जब्त करने के लिए कानूनी रूप से निर्धारित अवधि का निलंबन होगा।
- यदि पिछले पैराग्राफ में निर्दिष्ट अवधि के भीतर विवाद का निपटारा नहीं किया जाता है, या विवाद के लिए पार्टियों में से एक सक्षम विभाग को निपटाने से इंकार कर देता है, या अवधि दो पक्षों या उनमें से एक के बिना स्वीकृति या अस्वीकृति की अपनी राय व्यक्त किए बिना समाप्त हो जाती है, सक्षम विभाग निम्नलिखित तीन कार्य दिवसों के भीतर विवाद को श्रम विवाद निपटान समिति को संदर्भित करेगा।<sup>19</sup>
- रेफरल के साथ एक ज्ञापन होगा जिसमें विवाद की विषय वस्तु, दोनों पक्षों के तर्कों और दस्तावेजों और सक्षम विभाग की टिप्पणियों का सारांश होगा।

19) इसे "श्रम विवाद निपटान समिति" कहा जाता है और यह सर्वोच्च न्यायिक परिषद द्वारा चुने गए कोर्ट ऑफ फर्स्ट इंस्टेंस के एक न्यायाधीश की अध्यक्षता में और मंत्री द्वारा नामित दो सदस्यों की अध्यक्षता में बनाई जाती है, बशर्ते कि उनमें से एक का अनुभव हो लेखांकन का क्षेत्र। समिति का गठन और उसके समक्ष पालन किए जाने वाले नियमों और प्रक्रियाओं का निर्धारण, उसके निर्णयों को लागू करने का तंत्र और उसका पारिश्रमिक मंत्रिपरिषद के निर्णय द्वारा जारी किया जाएगा। साथ ही, मंत्री द्वारा समिति की बैठक के स्थान को निर्दिष्ट करते हुए एक निर्णय जारी किया जाएगा, और समिति के सचिवालय को मंत्रालय के एक या अधिक कर्मचारियों द्वारा माना जाएगा, जिन्हें प्रत्यायोजित किया जाएगा, और उनकी दक्षताओं और पारिश्रमिक को एक द्वारा निर्दिष्ट किया जाएगा। मंत्री का निर्णय।



## Q-2 श्रम विवाद निपटान समिति की क्षमता क्या है?

- विवाद निपटान समिति विशेष रूप से श्रम कानून या रोजगार अनुबंध के प्रावधानों के लागू होने से उत्पन्न होने वाले सभी व्यक्तिगत विवादों के निर्णय से संबंधित है। समिति उसके समक्ष प्रस्तुत विवाद पर विचार करने के लिए प्रथम सत्र की तिथि से तीन सप्ताह के भीतर निर्णय करेगी।
- समिति के सदस्य स्वतंत्र होते हैं, और उनके निर्णयों में कानून के अलावा कोई अधिकार नहीं होता है, और कोई भी व्यक्ति या संस्था समिति द्वारा विचार किए गए विवादों में हस्तक्षेप नहीं कर सकती है।

## Q-3 श्रम विवादों के निपटारे के लिए समिति के सचिवालय द्वारा क्या प्रक्रियाएं की जाती हैं?

- - समिति के सचिवालय को विवाद को संदर्भित करने की तारीख से तीन कार्य दिवसों के भीतर, विवाद पर विचार करने के लिए एक सत्र तय करना चाहिए, जो कि रेफरल की तारीख से सात कार्य दिवसों से अधिक न हो।
- - कर्मचारी और नियोक्ता दोनों को सत्र से कम से कम तीन दिन पहले सत्र की तारीख के बारे में सूचित किया जाएगा।
- - समिति का सचिवालय समिति द्वारा जारी प्रक्रियाओं और निर्णयों के विवाद के लिए उनके निवास स्थान या उनके व्यापार केंद्रों पर पंजीकृत पत्र द्वारा, या किसी अन्य माध्यम से उन्हें सूचित करके सूचित करेगा। अधिसूचना को इसकी अधिसूचना या संबंधित पक्षों को सुपुर्दगी की तारीख से इसके कानूनी प्रभाव के रूप में समझा जाएगा।

## Q-4 श्रम विवाद निपटान समिति के निर्णय में क्या शामिल है?

- विवाद समाधान समिति का निर्णय जिसमें विवाद समाप्त होने से पहले उसे उचित ठहराया जाना चाहिए,
- इसमें समिति के अध्यक्ष और सदस्यों के नाम, इसके जारी होने की तारीख और स्थान, वादियों के नाम, उनकी क्षमता, उनकी उपस्थिति या अनुपस्थिति, विवाद के तथ्यों की समग्र प्रस्तुति, वादियों के अनुरोध शामिल हैं। और उनकी याचना,
- इस पर अध्यक्ष और सचिव के हस्ताक्षर होते हैं,

- इसके पास नागरिक और वाणिज्यिक प्रक्रिया कानून के अनुच्छेद (362) में निर्धारित कार्यकारी दस्तावेज की शक्ति होगी।

### **Q-5 श्रम विवादों के निपटारे के लिए समिति के निर्णय की अपील कैसे करें?**

- संबंधित लोग श्रम विवाद समाधान समिति द्वारा जारी निर्णय को अपील न्यायालय के सक्षम सर्किट के समक्ष अपील कर सकते हैं।
- यह समिति के निर्णय के जारी होने की तारीख से पंद्रह दिनों के भीतर है, यदि वह उपस्थित था, या निर्णय की घोषणा के बाद के दिन से यदि उसका निर्णय अनुपस्थित था।
- अपील के परिणामस्वरूप निर्णय के कार्यान्वयन को निलंबित नहीं किया जाता है जब तक कि सक्षम विभाग अन्यथा निर्णय नहीं लेता है।
- अपील न्यायालय का सक्षम सर्किट अपील पर तत्काल विचार करेगा, और उसके समक्ष पहले सत्र की तारीख से तीस दिनों के भीतर उस पर निर्णय करेगा। केवल अपील न्यायालय का सक्षम विभाग ही विवाद समाधान समिति के निर्णयों के क्रियान्वयन पर रोक लगाने का आदेश दे सकता है।

### **Q-6 क्या किसी अन्य न्यायालय के समक्ष विवाद समाधान समिति का मामला दर्ज करने की अनुमति है?**

- श्रम विवाद निपटान समिति के अधिकार क्षेत्र में आने वाले मामलों को इस समिति द्वारा उन पर निर्णय लेने से पहले अदालतों के समक्ष स्वीकार नहीं किया जाएगा। अदालतें इस कानून के प्रभावी होने की तारीख से पहले उनके सामने लाए गए मामलों का न्यायनिर्णयन जारी रखेंगी, और इसके लागू होने की तारीख के बाद दायर मामलों पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र होगा, जब तक कि समिति अपनी जिम्मेदारियों को ग्रहण नहीं कर लेती।

अध्याय ग्यारह  
निवास प्रावधान - कार्य  
परिवर्तन

### Q-1 क्या काम करने की अनुमति के बिना कतर देश में प्रवेश करना संभव है?

- कोई भी गैर-कतरी (प्रवासी) जो कतर देश में निवास करना चाहता है, उसके पास सक्षम प्राधिकारी और एक आवेदक (नियोक्ता) से देश (वीजा) में प्रवेश करने का परमिट होना चाहिए। आवेदक, चाहे वह कतरी हो या गैर-कतरी, कानून के अनुसार देश का निवासी होना चाहिए। यदि भर्ती करने वाला एक न्यायिक व्यक्ति है, तो उसका मुख्य कार्यालय या शाखा प्रबंधन देश में होना चाहिए।
- प्रवासी को रोजगार के लिए प्रवेश वीजा केवल कानून द्वारा निर्धारित शर्तों के अनुसार भर्तीकर्ता के साथ संपन्न रोजगार अनुबंध के तहत दिया जाता है।
- कानून भर्तीकर्ता (नियोक्ता) को प्रवेश वीजा में व्यापार करने या उन्हें दूसरों को सौंपने की सजा देता है, तीन साल से अधिक की अवधि के लिए कारावास की सजा और पचास हजार से अधिक रियाल का जुर्माना या इनमें से एक दंड। बार-बार अपराध करने पर सजा बढ़ जाती है। यह आपको केवल भर्ती करने वाले के लिए कार्य करने के लिए बाध्य करता है, और आपको किसी अन्य पार्टी को किसी भी प्रकार का कोई भी कार्य करने से प्रतिबंधित किया जाता है, जब तक कि आपको "सेकेंडमेंट" प्रदान नहीं किया जाता है।

### Q-2 सेकेंडिंग क्या है?

- श्रम मंत्रालय में सक्षम अनुभाग आपके काम को छह महीने की अवधि के लिए किसी अन्य संस्था के लिए अधिकृत कर सकता है, समान अवधि के लिए नवीकरणीय, आपके भर्तीकर्ता के साथ काम में शामिल होने की तारीख से एक वर्ष बीत जाने के बाद।
- नए नियोक्ता जो सेकेंडमेंट से लाभान्वित होंगे, उन्हें मूल भर्तीकर्ता और कर्मचारी द्वारा हस्ताक्षरित और श्रम मंत्रालय द्वारा प्रमाणित कार्य अनुबंध में जोड़ा गया अनुबंध परिशिष्ट प्रस्तुत करना होगा।
- सक्षम प्राधिकारी आपको आपके मूल कार्य घंटों के अलावा किसी अन्य संस्था के लिए अंशकालिक काम करने के लिए भी अधिकृत कर सकता है, बशर्त कि आप अपने नियोक्ता की लिखित सहमति प्राप्त करें।

### Q-3 नियोक्ता के लिए दंड क्या है जो आपको विशेष निकाय की अनुमति के बिना दूसरों के लिए काम करने की अनुमति देता है या जो आपको दूसरों के प्रायोजन के तहत नियुक्त करता है?

ऐसे मामले में नियोक्ता को तीन साल से अधिक के कारावास से दंडित किया जाता है, और जुर्माना जो कि -कतरी रियाल 50,000 से अधिक नहीं हो या इन दो दंडों में से, जिसे दोहराया जाने पर बढ़ाया जा सकता है।

#### **Q-4 वे कौन सी शर्तें हैं जो आपको नियोक्ता को बदलने की अनुमति देती हैं?**

आप नियोक्ता से आपत्ति का प्रमाण पत्र प्राप्त किए बिना अनुबंध की समाप्ति से पहले सभी मामलों में नियोक्ता को श्रम मंत्रालय में बदलने के लिए आवेदन कर सकते हैं, और सक्षम अधिकारियों का अनुमोदन प्राप्त किया जाना चाहिए। श्रम कानून, या समाप्त अनुबंध के प्रावधानों के तहत नियोक्ता के लिए स्थापित अधिकारों का उल्लंघन नहीं किया जा सकता है।

#### **Q-5 क्या आप किसी प्रतियोगी के पास जाकर काम बदल सकते हैं?**

आप ऐसा कर सकते हैं, सिवाय इसके कि कार्य अनुबंध में एक शर्त शामिल है कि, आपके अनुबंध की समाप्ति के बाद, आप अपनी वर्तमान नौकरी के साथ प्रतिस्पर्धा नहीं करेंगे या उसी क्षेत्र में किसी प्रतिस्पर्धी परियोजना में भाग नहीं लेंगे या काम नहीं करेंगे, बशर्त कि इस शर्त की अवधि सभी मामलों में एक वर्ष से अधिक नहीं है।<sup>20</sup>

नियोक्ता रोजगार अनुबंध में एक गैर-प्रतिस्पर्धा खंड शामिल नहीं कर सकता जब तक कि आपके काम की प्रकृति में ग्राहक की जानकारी और व्यावसायिक रहस्यों तक पहुंच शामिल न हो।

#### **Q-6 नई नौकरी में जाने के लिए क्या आवश्यकताएं हैं?**

- सबसे पहले, आपको वर्तमान नियोक्ता को अनुबंध को समाप्त करने और श्रम मंत्रालय की इलेक्ट्रॉनिक अधिसूचना प्रणाली के माध्यम से नियोक्ता को बदलने की अपनी इच्छा के बारे में सूचित करना होगा, जिसमें वर्तमान नियोक्ता के साथ प्रलेखित रोजगार अनुबंध के दस्तावेज को दर्ज करना और एक पत्र शामिल है। श्रम मंत्रालय को संबोधित नया नियोक्ता आपको नियुक्त करने की अपनी इच्छा की पुष्टि करता है, और यह एक लाइसेंस होना चाहिए आपका निवास वैध है, या समाप्ति तिथि के (90) दिनों के भीतर, जब तक कि यह आपके नियंत्रण से परे कारणों से समाप्त नहीं हो जाता है।

---

20) कृपया श्रम मंत्रालय में गैर-प्रतिस्पर्धा नियंत्रण के प्रक्रियात्मक विकास देखें। गैर-प्रतिस्पर्धा खंड अमान्य है यदि श्रम कानून के अनुच्छेद (51) में निर्धारित किसी भी मामले को महसूस किया जाता है, या नियोक्ता को इस कानून के अनुच्छेद (61) के प्रावधानों के उल्लंघन में खारिज कर दिया जाता है।

- नियोक्ता को सूचित करने की तारीख और काम छोड़ने की तारीख के बीच की अवधि को नोटिस अवधि के रूप में जाना जाता है, और यह आवश्यक है कि आप कम से कम एक महीने पहले एक लिखित नोटिस जमा करें यदि आपने नियोक्ता के लिए दो बार काम किया है साल या उससे कम, और दो महीने पहले अगर आपने नियोक्ता के लिए दो साल से अधिक समय तक काम किया है।
- श्रम मंत्रालय से नियोक्ता के परिवर्तन की स्वीकृति की पुष्टि करने वाला एक पाठ संदेश प्राप्त होने पर, नए नियोक्ता को (श्रम मंत्रालय के बहुभाषी कार्य अनुबंध डिजिटल प्रमाणन प्रणाली) का उपयोग करके अनुबंध प्रक्रिया शुरू करनी चाहिए। जानकारी भरने के बाद, नए नियोक्ता को व्यापार के लिए दोनों पक्षों द्वारा हस्ताक्षरित रोजगार अनुबंध को प्रिंट करना होगा, और फिर हस्ताक्षरित प्रति और अन्य सभी दस्तावेजों को डिजिटल प्लेटफॉर्म पर अपलोड करना होगा। इसके बाद श्रम मंत्रालय द्वारा नए नियोक्ता को पुष्टि की जाती है कि कार्य अनुबंध नोटरीकृत हो गया है और वह अनुबंध प्रमाणन शुल्क का भुगतान कर सकता है। नियोक्ता को कर्मचारी को अनुबंध को एक प्रति प्रदान करनी होगी, और कर्मचारी श्रम मंत्रालय के इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफॉर्म के माध्यम से इसकी एक प्रति डाउनलोड कर सकता है।
- उसके बाद, कार्यकर्ता के आईडी कार्ड जारी करने को मंजूरी देने के उद्देश्य से लेनदेन स्वचालित रूप से आंतरिक कार्यक्रम मंत्रालय को स्थानांतरित कर दिया जाता है। एक बार अनुमोदन जारी होने के बाद, नया नियोक्ता एक वैध स्वास्थ्य कार्ड के साथ कार्यकर्ता को वितरित करने के लिए एक नए कतरी पहचान पत्र के लिए एक आवेदन जमा करने के लिए आंतरिक मंत्रालय की मेट्रेश वेबसाइट में प्रवेश कर सकता है।
- नियोक्ता को बदलने में होने वाली किसी भी प्रशासनिक लागत के लिए नए नियोक्ता को किसी भी पैसे या मुआवजे का भुगतान करना आवश्यक नहीं है, क्योंकि नियोक्ता को बदलने की प्रक्रियाएं कर्मचारी के लिए स्वतंत्र हैं, और नई पहचान या स्वास्थ्य कार्ड जारी करने के लिए भुगतान करने की कोई आवश्यकता नहीं है।

## Q-7 क्या परिवीक्षा अवधि के दौरान नियोक्ता को बदलने के लिए समान प्रक्रियाओं का पालन किया जाना चाहिए?

- कार्य अनुबंध यह निर्धारित कर सकता है कि आपको नियोक्ता के साथ सहमत अवधि के लिए परिवीक्षा पर रखा जाएगा, बशर्ते कि यह काम शुरू करने की तारीख से छह महीने से अधिक न हो, और आपको एक ही नियोक्ता के साथ एक से अधिक बार परिवीक्षा पर नहीं रखा जा सकता है।
- आप परिवीक्षाधीन अवधि के दौरान रोजगार अनुबंध को समाप्त कर सकते हैं, बशर्ते कि

निम्नलिखित का पालन किया जाए:

1. यदि आप किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम पर स्थानांतरित करना चाहते हैं, तो आपको अनुबंधित नियोक्ता को काम छोड़ने से कम से कम एक महीने पहले अनुबंध समाप्त करने की अपनी इच्छा के बारे में लिखित रूप में सूचित करना होगा, और नया नियोक्ता पिछले नियोक्ता को मूल्य के लिए क्षतिपूर्ति करने के लिए बाध्य है टिकट और भर्ती शुल्क का, यदि कोई हो, बशर्ते कि मुआवजा दो महीने के लिए कार्यकर्ता के मूल वेतन से अधिक न हो।
2. इस घटना में कि आप अनुबंध को समाप्त करना चाहते हैं और देश छोड़ना चाहते हैं, आपको नियोक्ता को लिखित रूप में सहमत-सूचना अवधि के अनुसार ऐसा करने की अपनी इच्छा के बारे में सूचित करना होगा, बशर्ते कि यह दो महीने से अधिक न हो।

### **Q-8 नोटिस अवधि का पालन किए बिना रोजगार अनुबंध को समाप्त करने के क्या परिणाम होंगे?**

- यदि कोई भी पक्ष नोटिस की अवधि को ध्यान में रखे बिना अनुबंध समाप्त करता है, तो वह दूसरे पक्ष को नोटिस अवधि या उसकी शेष अवधि के लिए कार्यकर्ता के मूल वेतन के बराबर मुआवजा देगा।

उदाहरण: यदि आप एक महीने की नोटिस अवधि समाप्त होने से दो सप्ताह पहले काम करना बंद करना चाहते हैं और मूल वेतन कतरी रियाल 1500 प्रति माह है, तो नियोक्ता को अनुबंध को कानूनी रूप से समाप्त करने के लिए 750 कतरी रियाल का भुगतान करना होगा।

- यदि नियोक्ता आपको त्रुटि की एक महीने की अवधि समाप्त होने से दो सप्ताह पहले काम करना बंद करने के लिए कहता है, तो उसे कानूनी रूप से अनुबंध समाप्त करने के लिए आपको 70 कतरी रियाल का भुगतान करना होगा।
- सभी मामलों में, यदि आपने नोटिस अवधि का पालन किए बिना देश छोड़ दिया है, तो आपको प्रस्थान की तारीख से एक वर्ष के लिए वर्क परमिट नहीं दिया जा सकता है।
- इसलिए, याद रखें कि कतर देश में काम पर लौटने में सक्षम होने के लिए, आपको श्रम मंत्रालय की इलेक्ट्रॉनिक प्रणाली के माध्यम से कानूनी रूप से निर्धारित नोटिस अवधि के नियोक्ता को सूचित करना होगा, या नियोक्ता को नोटिस अवधि का भुगतान करना होगा। जैसा कि कानून द्वारा निर्दिष्ट किया गया है।

### **Q-9 अगर आपको अपना वेतन नहीं मिलता है, तो क्या आपको नियोक्ता बदलने**

## से पहले नोटिस की अवधि का पालन करना होगा?

इस घटना में कि वर्तमान नियोक्ता अपने कानूनी दायित्वों (मजदूरी के भुगतान सहित) का सम्मान नहीं करता है, आप बिना सूचना के काम बदल सकते हैं, और इस मामले में आपको श्रम मंत्रालय में श्रम संबंध विभाग के साथ शिकायत दर्ज करनी होगी।

## Q-10 क्या काम बदलने के लिए पिछले नियोक्ता को कोई वित्तीय मुआवजा देने की आवश्यकता है?

- नियोक्ता को यह अधिकार है कि वह आपको प्रशिक्षण देने और काम करने की आपकी क्षमता विकसित करने पर खर्च किए गए किसी भी शुल्क के लिए पूछे, जैसे कि ड्राइवर का प्रमाण पत्र या कोई प्रशिक्षण पाठ्यक्रम प्राप्त करना, और यह सलाह दी जाती है कि यह दावा रोजगार अनुबंध में निर्धारित किया जाए।
- नियोक्ता हकदार है, यदि आप परिवीक्षा अवधि के दौरान स्थानांतरित करना चाहते हैं, तो टिकट के मूल्य और भर्ती शुल्क, यदि कोई हो, के लिए अपने नए नियोक्ता से मुआवजा प्राप्त करने के लिए, बशर्ते कि मुआवजा कर्मचारी के दो महीने के मूल वेतन से अधिक न हो।<sup>21</sup>

## Q-11 क्या आप नियोक्ता के परिवर्तन की स्थिति में सेवा ग्रेच्युटी की समाप्ति के हकदार हैं?

इस घटना में कि आपने कम से कम एक वर्ष का काम पूरा कर लिया है और नियोक्ता को बदलना चाहते हैं, आप वर्तमान नियोक्ता से संचित वार्षिक छुट्टी और निर्धारित किसी भी अन्य लाभ के अलावा, एक एंड-ऑफ-सर्विस ग्रेच्युटी प्राप्त करने के हकदार हैं। रोजगार अनुबंध। यदि आप कतर देश छोड़ने का निर्णय लेते हैं तो आपको अपने मूल देश में वापसी टिकट प्राप्त करने का भी अधिकार है।

## Q-12 क्या काम बदलते समय नियोक्ता को आपको अपने मूल देश में लौटने के लिए टिकट की कीमत का भुगतान करना पड़ता है?

- नियोक्ता को अनुबंध की समाप्ति की तारीख से दो सप्ताह से अधिक की अवधि के भीतर आपको वापसी टिकट की लागत का भुगतान करने सहित, आपको आपके मूल देश में वापस करने के लिए प्रक्रियाओं को पूरा करना होगा।

21) कृपया श्रम मंत्रालय में पूर्व नियोक्ता के लिए मुआवजा नियंत्रण के प्रक्रियात्मक विकास देखें



- अगर आपने देश छोड़ने से पहले दूसरी नौकरी ज्वाइन की है, तो यह दायित्व नए नियोक्ता के पास जाएगा। नियोक्ता कुल अनुबंध अवधि में से कर्मचारी द्वारा खर्च किए गए काम की अवधि के अनुपात में वापसी टिकट की लागत के हिस्से को कवर करता है। उदाहरण के लिए, यदि कर्मचारी केवल एक वर्ष के लिए काम करने के बाद दो साल के अनुबंध से इस्तीफा दे देता है, तो नियोक्ता वापसी टिकट की आधी लागत को कवर करता है।

### Q-13 क्या रिटूट के बिना रेजिडेंस परमिट प्राप्त करना संभव है?

आंतरिक मंत्री निम्नलिखित श्रेणियों के लिए वीजा जारी कर सकते हैं और भर्ती के बिना निवास परमिट प्रदान कर सकते हैं:

- आर्थिक गतिविधि में गैर-कतर पूंजी के निवेश को विनियमित करने वाले कानून के प्रावधानों के अधीन निवेशक।
- अचल संपत्ति और आवास इकाइयों के मालिक और लाभार्थी, गैर-कतरी द्वारा अचल संपत्ति और आवास इकाइयों के स्वामित्व और उपयोग को विनियमित करने वाले कानून के प्रावधानों के अनुसार।
- मंत्रिपरिषद के निर्णय द्वारा निर्धारित कोई अन्य श्रेणियां।

उपरोक्त श्रेणियों के लिए निवास परमिट जारी करने के लिए, आवेदन का समर्थन करने वाले दस्तावेज जमा किए जाने चाहिए, और आवेदक अच्छे आचरण और प्रतिष्ठा का होना चाहिए। निवास अवधि पांच वर्ष है, समान अवधि या अवधि के लिए नवीकरणीय है। उपर्युक्त श्रेणियों के संबंध में, निवास लाइसेंसधारी के पति या पत्नी, बच्चों और माता-पिता को काम की आवश्यकता के बिना, निवास प्रदान किया जा सकता है।

उपर्युक्त श्रेणियां बिना अनुमति या अनुमति के निवास परमिट की वैधता अवधि के दौरान देश छोड़ सकती हैं।

निम्नलिखित मामलों में सक्षम अधिकारी आपके निवास परमिट को रद्द कर सकते हैं:

- अगर यह साबित हो जाता है कि आपने गलत जानकारी या दस्तावेजों के आधार पर निवास परमिट प्राप्त किया है।
- यदि देश में आपका निरंतर निवास देश या विदेश में इसकी सुरक्षा के लिए खतरा है, या इसकी राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था, सार्वजनिक स्वास्थ्य या नैतिकता को नुकसान पहुंचाता है।
- यदि आपने सक्षम प्राधिकारियों से ऐसा करने की अनुमति प्राप्त किए बिना उस उद्देश्य का उल्लंघन या निषेध किया है जिसके लिए आपको निवास करने के लिए अधिकृत किया गया था।

## Q-14 क्या आपके लिए कतर में रहने के दौरान अपने परिवार के सदस्यों को अपने साथ रहने की अनुमति है? और उसके लिए क्या शर्तें हैं?

- अपनी रेजिडेंसी प्रक्रियाओं को पूरा करने के बाद, आप अपने पति या पत्नी और नाबालिग बच्चों के साथ-साथ पच्चीस साल की उम्र तक अपनी विश्वविद्यालय की पढ़ाई पूरी नहीं करने वाले पुरुषों और अपनी अविवाहित बेटियों को अपने साथ कतर देश में रहने के लिए लाने के लिए आवेदन कर सकते हैं। - यदि आपके पास एक परिवार का घर है और कतर देश में उनकी उपस्थिति के दौरान आपका वेतन उन्हें समर्थन देने के लिए पर्याप्त है, तो श्रम मंत्रालय में स्थायी भर्ती समिति द्वारा निर्धारित न्यूनतम है।
- एक कामकाजी महिला अपने पति को लाने के लिए आंतरिक मंत्री को अनुरोध प्रस्तुत कर सकती है, और मंत्री उसके अनुरोध को स्वीकार कर सकते हैं यदि वह इसके लिए एक औचित्य देखता है।

## Q-15 परिवार भर्ती आवेदन किसे प्रस्तुत किया जाता है?

परिवार भर्ती के लिए आवेदन श्रम मंत्रालय में भर्ती मामलों के लिए स्थायी समिति को प्रस्तुत किया जाता है, और आपको अपने आवेदन के साथ अपने नियोक्ता द्वारा जारी किया गया एक प्रमाण पत्र संलग्न करना होगा जो आपको प्राप्त वेतनरसीद <sup>22</sup>, एक पारिवारिक घर में आपके निवास का प्रमाण, आपकी शादी के बारे में जो दस्तावेज़ है। आपके बच्चों की भर्ती के लिए जन्म प्रमाण पत्र, और जिस बैंक में आपका वेतन स्थानांतरित किया गया है, उसके साथ आपके खाते का विवरण। इस पर निर्णय लेने के लिए सक्षम समिति है।

## Q-16 अगर पत्नी नौकरी में शामिल होती है, तो क्या इसके लिए उसके नियोक्ता को उसका निवास स्थानान्तरित करने की आवश्यकता है?

- जो महिला अपने परिवार के हेड के साथ रहने आई और उसके बाद काम में लगी, वह अपने परिवार के हेड के निवास पर रहती है।
- यदि किसी कारण से वैवाहिक संबंध समाप्त हो जाता है, तो सक्षम प्राधिकारी कतर देश में रहने वाले उसके किसी रिश्तेदार या किसी अन्य भर्तीकर्ता को उसका निवास स्थानान्तरित

22) मासिक वेतन दस हजार रियाल से कम नहीं होना चाहिए, और यदि नियोक्ता द्वारा एक पारिवारिक आवास प्रदान किया जाता है, तो मासिक वेतन छह हजार रियाल से कम नहीं होना चाहिए, बशर्ते कि यह कार्य अनुबंध में तय हो।

कर सकता है। साथ ही, परिवार के सभी सदस्य सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन के बाद किसी अन्य भर्तीकर्ता के पास जा सकते हैं। मंत्री के एक निर्णय द्वारा जारी नियमों के अनुसार।<sup>23</sup>

- पिता की मृत्यु की स्थिति में, उनके नाबालिग बच्चों का निवास उनकी मां, देश में रहने वाले उनके भाइयों या रिश्तेदारों में से एक को स्थानांतरित किया जा सकता है और जो आर्थिक रूप से सक्षम हैं।

### **Q-17 क्या आप अपने माता-पिता को कतर देश ला सकते हैं?**

गृह मंत्री या उनके प्रतिनिधि के अनुमोदन से, आपके माता-पिता को आपके साथ निवास की अनुमति दी जा सकती है यदि वे इसे उचित समझें, और परिवार की भर्ती की शर्तों को ध्यान में रखते हुए।

### **Q-18 क्या आप अपने माता-पिता के निवास को अपने व्यक्तिगत निवास में स्थानांतरित कर सकते हैं?**

सक्षम प्राधिकारी इसे स्वीकार कर सकता है, बशर्ते कि उन्हें समर्थन देने की वित्तीय क्षमता हासिल हो।

### **Q-19 यदि आप काम छोड़ देते हैं तो रिक्रूटर (नियोक्ता) के क्या कर्तव्य हैं?**

- भर्तीकर्ता काम छोड़ने की तारीख से चौदह दिनों के भीतर सक्षम प्राधिकारी को सूचित करेगा, या अपने लाइसेंस के निरसन या आपके निवास परमिट की समाप्ति, या परमिट की समाप्ति और नवीनीकरण के बिना नब्बे दिनों के भीतने के बाद देश छोड़ने से बचना चाहिए।
- उसे आपकी यात्रा की अवधि या जिस उद्देश्य के लिए आप प्रवेश करने के लिए अधिकृत हैं, के अंत में सक्षम प्राधिकारी को सूचित करना चाहिए।

---

23) कृपया इस ब्रोशर के जारी होने की तारीख के बाद के अपडेट और किसी भी नई प्रक्रिया की समीक्षा श्रम और आंतरिक मंत्रालय में सक्षम अधिकारियों के साथ करें।

अध्याय बारह  
प्रस्थान, प्रत्यावर्तन, निर्वासन  
और वापसी

## Q-1 काम के लिए प्रवेश करने वाले प्रवासी के लिए कतर छोड़ने की क्या प्रक्रियाएँ हैं?

- आपको नियोक्ता से पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना, रोजगार अनुबंध की वैधता के दौरान अस्थायी या अंतिम निकास का अधिकार है। नियोक्ता को अपने काम की प्रकृति के कारण देश छोड़ने से पहले उन लोगों के नाम पर एक प्रमाणित अनुरोध प्रस्तुत करने का अधिकार होगा, जिन्हें वह अपनी पूर्व स्वीकृति के लिए आवश्यक समझता है, बशर्ते कि वे उसके कर्मचारियों की संख्या के %5 से अधिक न हों।
- किसी भी कारण से देश छोड़ना संभव नहीं होने की स्थिति में, प्रवासी निकास शिकायत समिति का सहारा लिया जा सकता है, और समिति को तीन कार्य दिवसों के भीतर शिकायत पर निर्णय लेना होगा।

## Q-2 वह अवधि क्या है जिसके दौरान प्रवासी श्रमिक को देश छोड़ना होगा?

- यदि प्रवासी श्रमिक निवास परमिट प्राप्त नहीं करता है, या यदि निवास परमिट समाप्त हो गया है या किसी कारण से रद्द कर दिया गया है, या जिस उद्देश्य के लिए उसे लाइसेंस दिया गया था, वह समाप्त हो गया है, तो उसे लाइसेंस की समाप्ति, रद्द करने या उद्देश्य की समाप्ति की तारीख से नब्बे दिन के भीतर देश छोड़ना होगा।
- यदि आप कानून के प्रावधानों और इसके कार्यकारी नियमों के अनुसार प्रवेश के लिए आवश्यक शर्तों को पूरा करते हैं, तो आप सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन के बाद काम पर लौट सकते हैं।

## Q-3 आपका रिक्रूटर आपके मूल देश में आपकी वापसी के लिए कब भुगतान करता है?

- आपके निवास परमिट की समाप्ति या रद्द करने या निर्वासन आदेश जारी होने पर, भर्तीकर्ता आपके देश में आपके निर्वासन (टिकट की कीमत) का खर्च वहन करने के लिए बाध्य है।
- यदि यह साबित हो जाता है कि आप कानून का उल्लंघन कर के किसी अन्य पार्टी के लिए काम कर रहे थे, तो वह पार्टी आपके निर्वासन का खर्च वहन करेगी।
- इस घटना में कि इस पार्टी को जानना संभव नहीं है, आप (कार्यकर्ता) इन खर्चों को वहन करेंगे। यदि आपके पास देश के भीतर धन नहीं है और आप उन्हें भुगतान करने में असमर्थ हैं, तो भर्तीकर्ता इन खर्चों को वहन करेगा।

- मृत्यु का कारण चाहे जो भी हो, देश में नियत कब्रिस्तान में मृतक प्रवासी के शरीर को दफनाने के खर्च के लिए भर्तीकर्ता जिम्मेदार होगा।
- इस घटना में कि मृतक या किसी अन्य संस्था के वारिसों में से एक देश के बाहर निकाय के प्रत्यावर्तन का अनुरोध करता है, भर्तीकर्ता इन लागतों को मूल देश या मृतक प्रवासी के स्थायी निवास स्थान पर वहन करेगा।

#### **Q-4 अगर आप देश छोड़ देते हैं तो आप कतर में काम पर कब लौट सकते हैं?**

यदि आपको श्रम कानून या किसी अन्य कानून के अनुच्छेद 61 के प्रावधानों के तहत काम से बर्खास्त कर दिया गया है, और निर्णय को सक्षम अदालत के समक्ष चुनौती नहीं दी गई है, या चुनौती दी गई है लेकिन खारिज कर दिया गया है, तो आप चार साल बीत जाने तक काम पर नहीं लौट सकते हैं। जब से आपने कतर छोड़ा है।

#### **Q-5 निर्वासन और छोड़ने के आदेश का क्या अर्थ है?**

- आंतरिक मंत्री आपको निर्वासित करने का आदेश जारी कर सकते हैं यदि यह साबित हो जाता है कि देश में आपकी उपस्थिति देश या विदेश में सुरक्षा या सुरक्षा के लिए खतरा है या राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था या सार्वजनिक स्वास्थ्य या नैतिकता को नुकसान पहुँचाती है।
- आपको देश से निर्वासित करने के न्यायिक फैसले या आदेश के बाद, आंतरिक मंत्री, जब आवश्यक हो, आपको समान अवधि के लिए अक्षय 30 दिनों की अवधि के लिए हिरासत में रखने का निर्देश दे सकते हैं।
- आपके निर्वासन या निर्वासन आदेश पर एक न्यायिक निर्णय के बाद, जिसे निष्पादित नहीं किया जा सकता है, मंत्री आपको दो सप्ताह की अवधि के लिए एक निश्चित स्थान पर रहने के लिए नवीकरणीय कर सकते हैं। यह एक अवधि या अन्य समान अवधि के लिए निरोध के बजाय है।

#### **Q-6 क्या आप निर्वासन आदेश के बाद कतर लौट सकते हैं?**

आपके निर्वासन के लिए एक अदालत या निर्वासन आदेश जारी किए जाने के बाद, आप केवल आंतरिक मंत्री के निर्णय से वापस आ सकते हैं।

### Q-7 निर्वासन आदेश जारी होने के बाद क्या आप कतर में रह सकते हैं?

- मंत्री या उनके डिप्टी आपको देश में अपने हितों को समाप्त करने के लिए समय दे सकते हैं, नब्बे दिनों से अधिक की अवधि के लिए नवीकरणीय अवधि या अन्य समान अवधि के लिए, बशर्ते कि आप एक स्वीकार्य गारंटी प्रदान करते हैं।
- मंत्री ऐसा कर सकते हैं, यदि आवश्यक हो और आपके निर्वासन या निर्वासन आदेश पर न्यायिक निर्णय जारी करने के बाद, आपको देश में निर्वासन के लिए निर्दिष्ट स्थान पर "निर्वासन निरोध" तीस दिनों की अवधि के लिए एक समान अवधि के लिए अक्षय रख सकते हैं।
- वह आप पर एक निश्चित स्थान पर दो सप्ताह तक रहने का नवीनीकरण भी कर सकता है।



अध्याय तेरह  
क्षेत्राधिकार और संचार के  
साधन



## Q-1 आपके और आपके नियोक्ता के बीच विवाद होने पर कहाँ जाएं?

### श्रम समितियाँ:

30 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रत्येक प्रतिष्ठान में एक "संयुक्त समिति" होती है जिसमें नियोक्ता और श्रमिकों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं, और यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि समिति के आधे सदस्य नियोक्ता का प्रतिनिधित्व करते हैं, और उनमें से आधे कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हैं। प्रत्येक सुविधा के कर्मचारी प्रत्यक्ष चुनाव द्वारा संयुक्त समिति में अपने प्रतिनिधियों का चयन करेंगे।<sup>24</sup>

संयुक्त समिति श्रम बाजार में काम करने से संबंधित सभी मुद्दों का अध्ययन और चर्चा करेगी, जिसमें काम का संगठन, उत्पादन और विकास बढ़ाने के तरीके, उत्पादकता में सुधार, श्रमिकों के प्रशिक्षण कार्यक्रम और जोखिम निवारण के साधन शामिल हैं, और व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा नियमों के अनुपालन के स्तर में सुधार और श्रमिकों की सामान्य संस्कृति का विकास।

### श्रम संबंध विभाग (श्रम मंत्रालय):

यह श्रम कानून और संबंधित प्रस्तावों के आवेदन से संबंधित है। इसके कार्यों में:

- शिकायतों और श्रम विवादों को प्राप्त करें, पंजीकृत करें और अध्ययन करना।
- निजी क्षेत्र में कामगारों और उनके नियोक्ताओं के बीच विवादों का निपटारा करें या लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार, यदि उनका सौहार्दपूर्ण ढंग से समाधान नहीं किया जा सकता है, तो उन्हें विवाद निपटान समिति के पास भेजना।
- नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच सामूहिक बातचीत के लिए नियमों और प्रक्रियाओं के कार्यान्वयन का पालन करना।
- श्रम अनुबंध, प्रमाण पत्र और काम से संबंधित दस्तावेजों का सत्यापन।
- श्रमिकों और नियोक्ताओं को श्रम कानून के प्रावधानों के बारे में शिक्षित करना और उन पर सलाह देना।
- संबंधित प्रशासनिक इकाइयों के समन्वय में, कानून के अनुसार समितियों और श्रम

<sup>24</sup> सदस्यता शर्तों और चुनावी प्रक्रिया की प्रक्रियाओं के बारे में जानने के लिए कृपया श्रम मंत्रालय में सक्षम प्राधिकारी की समीक्षा करें।

संगठनों की स्थापना के लिए अनुरोधों की जांच और पंजीकरण करना।

- श्रम संगठनों के चुनाव के लिए संगठन के नियमों, शर्तों और प्रक्रियाओं का प्रस्ताव करना और उनकी निगरानी करना।

### **श्रम निरीक्षण विभाग (श्रम मंत्रालय):**

- श्रम कानून और उसके निर्णय कार्यकारी के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए कार्यस्थलों का आवधिक और अचानक निरीक्षण करना।
- अनियमितताओं को दूर करने के लिए नियोक्ताओं को मार्गदर्शन और सलाह देना।
- चेतावनियां देना, उल्लंघन के कार्यवृत्त तैयार करना और आवश्यक कार्रवाई करने के लिए उन्हें सक्षम अधिकारियों को प्रस्तुत करना।
- काम पर खतरनाक पदार्थों के उपयोग से उत्पन्न होने वाले जोखिमों का आकलन सक्षम अधिकारियों के साथ समन्वय में करना।
- सुनिश्चित करना कि निजी संस्थान और प्रतिष्ठान श्रम कानून और इसे लागू करने वाले प्रस्तावों के अनुसार आवश्यक सावधानी और आवश्यकताएं अपनाते हैं।
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रक्रियाओं की निगरानी और अनुवर्ती कार्रवाई।

### **Q-2 क्या आप अपने नियोक्ता के साथ विवाद को सीधे श्रम विवाद समाधान समिति के समक्ष प्रस्तुत कर सकते हैं?**

ऐसा नहीं किया जा सकता है। बल्कि, विवाद को श्रम संबंध विभाग के ध्यान में लाया जाना चाहिए, और जब समाधान नहीं मिल पाता है तो विभाग को विवाद को विवाद समाधान समिति को संदर्भित करने का अधिकार है।

### **Q-3 काम बदलने के लिए आपके आवेदन की विफलता के बारे में अपनी शिकायत दर्ज करने के लिए आपको किस प्राधिकरण में जाना चाहिए?**

इस प्रकार के दावे गृह मंत्रालय के मानवाधिकार विभाग को प्रस्तुत किए जा सकते हैं। विभाग के कई कार्य हैं, जिनमें शामिल हैं:

- आंतरिक मंत्रालय द्वारा प्राप्त शिकायतों को प्राप्त करना, जांचना और देखना और संबंधित अधिकारियों के समन्वय में न्याय, निष्पक्षता और कानूनों के आधार पर उन्हें संसाधित करना।

- देश में लागू कानूनों और विनियमों के अनुपालन और मानवाधिकारों के उल्लंघन का पता लगाने के लिए सुरक्षा विभागों में दंडात्मक और सुधारात्मक संस्थानों, निर्वासन बंदियों और हिरासत के स्थानों का दौरा करना, और आंतरिक मंत्री को रिपोर्ट करना।

#### Q-4 राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति को रोजगार और निवास पर दावे कब प्रस्तुत किए जाते हैं?

जब आपने सक्षम प्राधिकारियों के पास आवेदन किया है और आपको जो अपना अधिकार लगता है उस पर प्रतिक्रिया नहीं मिली है।

#### Q-5 राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति की क्या भूमिका है?

- - समिति मुफ्त कानूनी सलाह देती है, आपकी कानूनी स्थिति को समझने में आपकी मदद करती है, और जरूरत पड़ने पर आपका बचाव करने के लिए एक वकील भी है। इस तरह के परामर्श सभी मानवाधिकार, राजनीतिक, नागरिक, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक क्षेत्रों में होंगे।
- - समिति को काम के दो पक्षों के बीच कुछ विवादों के बारे में शिकायतें प्राप्त होती हैं और दोनों के लिए सौहार्दपूर्ण समाधान पेश करने का प्रयास करती है। सौहार्दपूर्ण प्रयासों की विफलता की स्थिति में, और आपके लिए जो सही है उसका दावा करने की आवश्यकता के बारे में समिति के दृढ़ विश्वास के बाद, यह सक्षम अधिकारियों को संबोधित करेगा।

**उदाहरण के लिए:** समिति किसी अन्य नियोक्ता को स्थानांतरण के दौरान या प्रशासनिक निर्वासन निर्णयों से संबंधित आईडी के गैर-नवीकरण से संबंधित निर्णयों पर पुनर्विचार का अनुरोध करने के लिए आंतरिक मंत्रालय में सक्षम विभाग को संबोधित करेगी।<sup>25</sup>

- समिति शिकायत के आधार पर या अपनी पहल पर कार्यस्थल, आवास और हिरासत के स्थानों का दौरा करती है।
- समिति खाद्य सहायता अनुरोध प्राप्त करती है और उन्हें दान में स्थानांतरित करती है, और यह सुनिश्चित करने के लिए संचार का समन्वय करती है कि वे लक्षित समूह तक पहुंचें।

25) राष्ट्रीय समिति ने अपनी सभी वार्षिक रिपोर्टों में सरकार से सिफारिश की कि वह प्रशासनिक निर्णयों की झूट को हटा दे और उन्हें न्यायपालिका के समक्ष अपील के अधीन कर दे। <http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-cc/?file=>

- समिति जागरूकता बढ़ाने और मानवाधिकारों के लिए प्रासंगिक जानकारी के प्रसार के लिए प्रशिक्षण पाठ्यक्रम, अभियान और अध्ययन प्रदान करती है।
- समिति कतर देश में मानवाधिकार की स्थिति पर रिपोर्ट प्रकाशित करती है। (वेबसाइट <http://nhrc-Qa.org/> पर रिपोर्ट देखें)

### Q-6 सार्वजनिक सुरक्षा केंद्रों (पुलिस स्टेशनों) की क्या भूमिका है?

- आप सार्वजनिक सुरक्षा केंद्रों का सहारा ले सकते हैं जब किसी व्यक्ति द्वारा आप पर हमला किया जाता है या धमकी दी जाती है, या जब कोई महत्वपूर्ण जानकारी होती है जिसे आप किसी अपराध के होने से पहले या बाद में प्रकट करना चाहते हैं, तब भी जब आपको किसी विशिष्ट उद्देश्य के लिए बुलाया जाता है। सार्वजनिक सुरक्षा केंद्रों के कई कार्य हैं, जिनमें शामिल हैं:
- जीवन और सम्मान, सार्वजनिक और निजी संपत्ति की रक्षा के लिए सार्वजनिक सुरक्षा और सार्वजनिक व्यवस्था बनाए रखना और सार्वजनिक शांति प्रदान करना।
- अपराध को रोकना और सभी संभावित त्रुटियों और कानूनी साधनों का उपयोग करके इसे करने की संभावना को कम करना, और वहां जो हो रहा है उसे नियंत्रित करना।
- विभाग के भौगोलिक क्षेत्राधिकार में आने वाले विभिन्न अपराधों की सूचनाएं एवं शिकायतें प्राप्त करें तथा इस संबंध में सभी आवश्यक उपाय करना।
- सार्वजनिक नैतिकता को बनाए रखना, संबंधित अपराधों को नियंत्रित करना, और भीख मांगने और बेघर होने का मुकाबला करना।

### Q-7 यदि आपने कतर देश में प्रवेश किया है और आपको भर्ती करने वाली कंपनी का पता नहीं मिला है, या उनके साथ कोई संचार नहीं हुआ है, तो आपको कहाँ जाना है?

यह सलाह दी जाती है कि श्रम मंत्रालय, गृह मंत्रालय के मानवाधिकार विभाग और अपने दूतावास का सहारा लें और उन्हें अपनी स्थिति के बारे में सूचित करें और सहायता का अनुरोध करें। आप राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति से सलाह और समर्थन भी ले सकते हैं।

### Q-8 अगर आपने कतर देश में प्रवेश किया और आपको भर्ती करने वाली पार्टी से काम नहीं मिला तो कहाँ जाना है?

यह सलाह दी जाती है कि श्रम मंत्रालय, मानव अधिकार विभाग, आंतरिक मंत्रालय का सहारा लें और उन्हें अपनी स्थिति के बारे में सूचित करें और सहायता का अनुरोध करें। आप राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति से सलाह और समर्थन भी ले सकते हैं।

### **Q-9 यदि आपका नियोक्ता आपको स्वतंत्र रूप से काम करने की अनुमति देने के लिए आपसे नकद भुगतान करने के लिए कहता है, तो आपकी कानूनी जिम्मेदारी क्या है?**

- आपको स्वतंत्र रूप से काम करने की अनुमति देने के लिए अपने नियोक्ता को किसी भी नकद राशि का भुगतान करने के परिणाम होंगे, जिसमें यह भी शामिल है कि आप कतर से सजा और निर्वासन के अधीन हैं।
- प्रिसिपल रिक्टर के साथ काम छोड़ना या अनधिकृत पार्टी के साथ काम करना गैरकानूनी है और जुर्माना तीन साल से अधिक की अवधि के लिए कारावास और कम से कम कतरी रियाल 50,000 का जुर्माना या इनमें से एक दंड है। यदि दोहराया जाता है, दंड कम से कम तीस दिनों की अवधि के लिए कारावास और तीन वर्ष से अधिक नहीं होगा और 20,000 से कम का जुर्माना और 1,00,000 रियाल से अधिक नहीं या इनमें से एक दंड होगा ।
- नियोक्ता को किसी भी तरीके से तीसरे पक्ष को "वर्क वीज़ा" की छूट या निपटान से या तीसरे पक्ष द्वारा उसके संचलन से भी निषिद्ध है, चाहे छूट या निपटान का भुगतान किया गया हो या निः शुल्क। इस अवधि के उल्लंघन के लिए जुर्माना कारावास होगा जो तीन साल से अधिक के लिए नहीं होगा, और कतरी रियाल 50,000 से कम जुर्माना नहीं होगा या इनमें से एक दंड का जुर्माना होगा ।
- मंत्री किसी भी प्रवासी के निर्वासन के लिए एक आदेश जारी कर सकता है जो यह साबित करता है कि देश में उसकी उपस्थिति से देश या विदेश में उसकी सुरक्षा और सुरक्षा को खतरा है, या राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था, सार्वजनिक स्वास्थ्य या नैतिकता को नुकसान पहुंचाता है।

इस प्रकार, श्रम मंत्रालय, मानव अधिकार विभाग, आंतरिक मंत्रालय में जाने की सलाह दी जाती है, और उन्हें अपनी स्थिति और भर्तीकर्ता के अनुरोध के बारे में सूचित करें। आप राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति से सलाह और समर्थन भी ले सकते हैं।

## संपर्क

### **श्रम संबंध विभाग**

फोन: 40288172 जोन 10 - मंत्रालय भवन - अल हुडा टॉवर - डब्ल्यू होटल के बगल में

### **श्रम संबंध विभाग**

फोन: 44019013 - 44019002

अल खोर - सरकारी सेवा कार्यालय

### **श्रम संबंध विभाग**

फोन: 44508138

औद्योगिक क्षेत्र - गली नंबर 10

### **मानव अधिकार विभाग - आंतरिक मंत्रालय**

फोन: 2343555 फैक्स: 2348543

अल-मरखिया रोड - एरिया नंबर 33

### **आपराधिक साक्ष्य और सूचना विभाग**

2346611

सलवा रोड - जोन नंबर 55, स्ट्रीट 340

### **प्रथम दृष्टया न्यायालय**

44859111

अल साद

### **सिविल और अपील न्यायालय**

44859222

डफना - पुराने जनरल पोस्ट ऑफिस के बगल में

## राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति

फोन: 44048844 फैक्स: 44444013

फ़रीज़ अब्दुल अज़ीज़ - नासिर बिन खालिद का चौराहा - दोहा पेट्रोलियम स्टेशन के पीछे  
- अल ओताबी टॉवर

## आपराधिक जांच विभाग (सीआईडी)

फोन: 2346666

सलवा स्ट्रीट, जोन 55, स्ट्रीट नं। 340



कतर देश (निवासी) से मान्यता प्राप्त  
राजनयिक मिशनों और कार्यालयों का  
टेलीफोन/फैक्स/ईमेल

## अरब देशों

देश	दूरभाष	फ़ैक्स	ईमेल
जॉर्डन	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
मोरक्को	44831885/4	44833416	m.embassydo-ha@maec.gov.ma
लेबनान	44114127	44114129	lebanondoha@hotmail.com
सूडान	44831473	44833031	suemdoha@yahoo.com
सीरिया	40208205	40208295	info@syrianem-bassy.com.qa

## एशियाई देशों

देश	दूरभाष	फ़ैक्स	ईमेल
अफ़ग़ानिस्तान	44932319	44932330	qatar@afghani-stan-mfa.net
बांग्लादेश	44671927	44671190	bdootqat@gmail.com
ब्रुनेई	44831956/62	44836798	bruemb@qatar.net.qa
चीन	44934203	44934201	chinaemb_qa@mfa.gov.cn
इंडिया	44255700	44670448	amb.doha@mea.gov.in
इंडोनेशिया	44657945	44657610	admin@kbrido-ha.org
	44664981		
जापान	44840888	44832178	eojqatar@dh.mofa.go.jp
कजाखस्तान	44128015	44128014	doha@mfa.kz

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

## आफ्रिकार देश समूह

देश	दूरभाष	फैक्स	ईमेल
बेनिन	44930128	44115713	Ambabenin-do-ha@hotmail.com
बुर्किना फासो			Adamacom-paore15@ya-hoo.fr
मध्य अफ्रीका	44817695	44817693	
इरिट्रिया	44667934	44664139	erimbqa@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
नाइजीरिया	44485000	44936346	
सेनेगल	44837644/77	44838872	
दक्षिण अफ्रीका	44857111	44835961	doha.admin@dirco.gov.za
स्वाजीलैंड	44933145	44933216	info@swazilan-dembassyqatar.org
	45370140		
तंजानिया	40360860	40294067	doha@nje.go.za



राष्ट्रीय मानवाधिकार समिति का लक्ष्य इस फ़ील्ड में कम वेतन पाने वालों से लेकर निदेशकों तक श्रमिकों के बारे में जागरूकता बढ़ाना है।

इस पुस्तिका में कतर देश में कानूनों के बारे में यथासंभव सरल तरीके से विस्तृत जानकारी है, ताकि यह उन लोगों को लाभान्वित करे जो देश में काम करना चाहते हैं, साथ ही नागरिकों और निवासियों को जो श्रम कानून 2004 के संख्या 14 के अधीन हैं।

मानवाधिकारों को बढ़ावा देने और उनकी रक्षा करने के लिए एक साथ!



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



QATARNHRC

[www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)