



जानिए अपने अधिकार

क़तर के

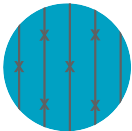
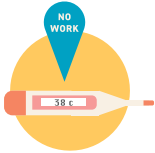
घरेलू कामगारों के लिए
एक पुस्तिका

यह दस्तावेज क़तर घरेलू कामगारों और आप्रवासन कानूनों में निर्धारित किए गए कुछ प्रमुख अधिकारों के बारे में बताता है।

इनके अलावा और भी अधिकार हैं।

किसी भी सवाल के लिए, कामगारों को प्रशासनिक विकास, श्रम और सामाजिक मामलों के मंत्रालय (Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs) के श्रम संबंध विभाग (Labour Relations Department) में जाना चाहिए, अपने रोज़गार के सभी दस्तावेजों के साथ।

मुद्दे



जानिए अपने अधिकार

आपके रहने की स्थिति

आपका निवास

कानून

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए ज़िम्मेदार होगा:

- + घरेलू कामगार के लिए उपयुक्त आवासन देना।

आपके अधिकार

- + आपको उपयुक्त निवास पाने का अधिकार है, जिसमें उतनी जगह हो कि एक अलमारी और एक बिस्तर आराम से बैठ सकें। इसका मतलब यह भी है कि आपके रहने की जगह सुरक्षित और स्वच्छ हो।
- + अगर आप किसी और के साथ कमरा सांझा कर रहे हैं, तो आपको खुद का बिस्तर, और खुद की और अपने सामान के लिए पर्याप्त गोपनीयता और सुरक्षा पाने का अधिकार है।



आपकी सेहत

कानून

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए ज़िम्मेदार होगा:

- + काम करने के दौरान, या काम के परिणामस्वरूप होने वाली बीमारी या चोट की स्थिति में नियोक्ता उचित चिकित्सा, देखभाल और मेडिकल उपकरण प्रदान करेगा, और इसका वित्तीय भोज कामगार को उठाना नहीं पड़ेगा।

आपके अधिकार

- + अगर आपको लग रहा है कि आप बीमार हैं या आपके स्वास्थ्य के लिए नियमित चिकित्सा की ज़रूरत है, तो आपको अपने नियोक्ता को इस बारे में सूचित करना चाहिए और तुरंत किसी स्वास्थ्य केंद्र में जाना चाहिए।



- + क्रतर में, आपातकालीन स्थितियों के लिए, आप 999 पर कॉल कर सकते हैं।
- + आपको अपने पास एक स्वास्थ्य कार्ड रखने का अधिकार है, जिसका भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाएगा।
- + आपको दवा प्राप्त करने और डॉक्टर से मिलने का अधिकार है।

आपका खाना

कानून

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए जिम्मेदार होगा:

- + उसे घरेलू कामगार को उपयुक्त खाना देना होगा।

आपके अधिकार

- + आपको अपनी सेहत बनाए रखने के लिए पर्याप्त भोजन और पोषण पाने का अधिकार है।
- + आपको बिना भुगतान के हर रोज़ तीन वक़्त का खाना पाने का अधिकार है।



जानिए अपने अधिकार

आपके काम की जगह और प्रकृति

आपके काम की जगह



कानून

2017 की धारा 9 कानून संख्या 15

- + कामगार की मंजूरी के बिना, नियोक्ता को क़तर के बाहर किसी घरेलू कामगार को काम पर रखने से प्रतिबंधित किया जाएगा।

आपके अधिकार

- + अगर आपका नियोक्ता आपको क़तर से बाहर काम करने के लिए कहता है, तो आपको मना करने का अधिकार है।
- + नियोक्ता को अधिकार नहीं है कि वह आपको क़तर से बाहर काम करने के लिए मजबूर करे।

आपके काम का समय



कानून

2017 की धारा 12 कानून संख्या 15

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए ज़िम्मेदार होगा:

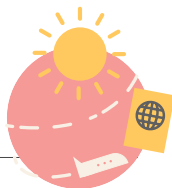
- + काम करने के अधिकतम घंटे प्रार्थना, आराम और भोजन करने की अवधि के साथ, दिन में दस घंटों से ज़्यादा नहीं हो सकते। ऐसी अवधियों को काम करने के घंटों की गिनती में शामिल नहीं किया जाएगा।

आपके अधिकार

- + आपके काम करने का समय दिन में 10 घंटों से ज़्यादा नहीं होने चाहिए।
- + नियोक्ता को अधिकार नहीं कि वह आपसे एक दिन में 10 घंटों से ज़्यादा काम करवाए। घरेलू कामगारों के एक मानक अनुबंध में यह उल्लेख किया जाता है कि काम करने का दिन 8 घंटों का होता है, और संभवतः 2 घंटे ज़्यादा का ओवरटाइम (यानी, अतिरिक्त घंटे) होता है। अगर आप ओवरटाइम काम करने के लिए सहमत हैं, बशर्ते कि काम करने का दिन कुल 10 घंटों से ज़्यादा नहीं हो, तो नियोक्ता को आपको ज़्यादा भुगतान करना पड़ेगा। ओवरटाइम का वेतन सामान्य कामकाजी घंटों के मूल वेतन प्लस सामान्य वेतन के कम-से-कम 25% होना चाहिए [उदाहरण के लिए, अगर वेतन प्रति घंटे 10 क़तरी रियाल (QAR) है तो, QAR 10 प्रति घंटे का मूल वेतन + QAR 2.5 = काम के दिन के 1 घंटे के ओवरटाइम का कुल भुगतान QAR 12.5 होगा]।

आपकी सालाना छुट्टी

कानून



2017 की धारा 14 कानून संख्या 15

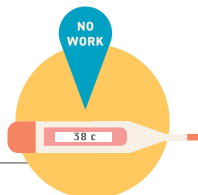
- + घरेलू कामगार एक सालाना, भुगतान के साथ, तीन सप्ताह की छुट्टी का हकदार है। कामगार ऐसी छुट्टियों को विभाजित कर सकता है, उनके समय का चयन और जगह को चुन सकता है, जब तक कि इसके विपरीत कोई और समझौता ना हो।

आपके अधिकार

- + काम के हर साल के अंत में, आपको तीन सप्ताह की सालाना छुट्टी का अधिकार है।
- + आपको अधिकार है कि सालाना छुट्टी के बचे हुए दिन, जो आपने इस्तेमाल नहीं किए, आप उन्हें अगले साल की छुट्टियों में जोड़कर उनका इस्तेमाल करें।

आपकी सुरक्षा

कानून



2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार बीमारी के समय ली गई छुट्टी के दौरान काम नहीं करेगा।

आपके अधिकार

- + आपको बीमारी के दौरान आराम करने और काम नहीं करने का अधिकार है। नियोक्ता आपको आपकी बीमारी के दौरान काम करने के लिए नहीं कह सकता।
- + घरेलू कामगारों के एक मानक अनुबंध के अनुसार, आप पहले तीन महीनों का काम पूरा करने के बाद, हर साल भुगतान के साथ, दो सप्ताह की बीमारी की छुट्टी के हकदार हैं, बशर्ते कि आपके पास किसी चिकित्सक का प्रमाण पत्र हो।

आपका आराम और ब्रेक



कानून

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार अपने आराम की अवधि के दौरान काम नहीं करेगा।

आपके अधिकार (आपका आराम और ब्रेक)

- + अपने काम के दिन के दौरान आपको आराम करने/ब्रेक लेने का अधिकार है। ये ब्रेक भोजन, पूजा और विश्राम के लिए हैं।

आपकी छुट्टी का दिन



कानून

2017 की धारा 13 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार, भुगतान के साथ, एक साप्ताहिक विश्राम छुट्टी का हकदार है, जो लगातार चौबीस घंटों से कम ना हो।
- + साप्ताहिक विश्राम का समय दोनों पक्षों के बीच अनुबंध के आधार पर निर्धारित किया जाएगा, जैसा कि रोजगार अनुबंध में दर्शाया गया है।

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार अपने साप्ताहिक विश्राम के दौरान काम नहीं करेगा, जब तक कि दोनों पक्षों के बीच इसके बारे में पहले से कोई समझौता ना हो।

आपके अधिकार

- + आपके पास हर सप्ताह एक पूरे दिन की छुट्टी का अधिकार है।
- + अनुबंध पर हस्ताक्षर करने से पहले आपके साप्ताहिक विश्राम की छुट्टी के दिन पर सहमति होनी चाहिए और इसे अनुबंध में शामिल किया जाना चाहिए।

- + एक 'पूरा दिन', यानी, कम-से-कम 24 घंटों - विश्राम का दिन पूरे दिन के हिसाब से लिया जाता है, भागों में नहीं।
- + अपने विश्राम के दिन आपको काम/कर्तव्यों से पूरी छुट्टी पाने का अधिकार है, जब तक कि आप उस दिन ओवरटाइम भुगतान के साथ काम करने के लिए राज़ी ना हों। अगर कभी-कभी और नियोक्ता के अनुरोध पर, आप अपने विश्राम के दिन काम करने के लिए सहमत होते हैं, तो आप किसी और दिन 24 घंटों का आराम करने के हकदार हैं। इसके अलावा, आपको सामान्य कामकाज़ी घंटों का मूल वेतन प्लस सामान्य वेतन के कम-से-कम 150% मिलना चाहिए [उदाहरण के लिए, अगर वेतन प्रति घंटे 10 क़तरी रियाल (QAR) है तो, QAR 10 प्रति घंटे का मूल वेतन + QAR 15 = विश्राम के दिन के 1 घंटे के ओवरटाइम का कुल भुगतान QAR 25 होगा]

अगर आप अपने छुट्टी वाले दिन घर से बाहर जा रहे हैं, तो अपने नियोक्ता को यह बताना ज़रूरी है।

जानिए अपने अधिकार

आपके वित्तीय अधिकार

आपका वेतन

कानून



2017 की धारा 8 कानून संख्या 15

- + नियोक्ता महीने के अंत में या अगले महीने की तीसरी तारीख तक क़तररी रियाल (QAR) में घरेलू कामगार के साथ सहमत मासिक वेतन का भुगतान करने के लिए ज़िम्मेदार होगा।

आपके अधिकार

- + आपको अपने अनुबंध में वादा किए गए वेतन पाने का अधिकार है। क़तर में मासिक मूल न्यूनतम वेतन QAR 1,000 है, और आपको इस राशि से कम कभी नहीं मिलना चाहिए। आपके देश और क़तर के बीच कोई न्यूनतम वेतन का समझौता हो सकता है, और इसे आपके अनुबंध में लिखा जाना चाहिए।
- + आपको अपना वेतन महीने के आखिर में या पहले से किसी तय की गई तारीख पर, हर महीने मिलना चाहिए।
- + आपका वेतन आपके बैंक अकाउंट में या आपको नकद दिया जाना चाहिए। अगर आपका वेतन नकद दिया जाता है, तो आपको वेतन मिलने की पुष्टि करने के एक रसीद भी दी जानी चाहिए, जिस पर आप हस्ताक्षर करेंगे।

भर्ती कराने का शुल्क और संबंधित लागत



कानून

2017 की धारा 8 कानून संख्या 15

- + नियोक्ता को किसी कामगार के वेतन से विदेश से भर्ती होने की प्रक्रियाओं के लिए कोई शुल्क, खर्च या कमीशन काटने से प्रतिबंधित किया जाएगा।

आपके अधिकार (भर्ती कराने का शुल्क)

- + नियोक्ता या भर्ती कराने वाले एजेंट आपके मासिक वेतन से कटौती नहीं कर सकते, या भर्ती कराने का कोई शुल्क, विमान किराया, चिकित्सा परीक्षण और वीजा शुल्क सहित, भर्ती से संबंधित किसी भी खर्च के लिए आपसे भुगतान की मांग नहीं कर सकते हैं।

आपका हवाई किराया



कानून

2017 की धारा 14 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार, काम के हर दो साल, अपने मूल देश या निवास स्थान में छुट्टी पर जाने के लिए, एक वापसी हवाई टिकट का भी हकदार है।
- + जब एक घरेलू कामगार रोजगार अनुबंध पूरा करने के बाद क़तर छोड़ कर जा रहा है, या नियोक्ता द्वारा कानून या रोजगार अनुबंध के उल्लंघन के कारण रोजगार अनुबंध पूरा करने से पहले जा रहा है, तो कामगार अपने मूल देश या निवास स्थान में लौटने के लिए एक वापसी टिकट पाने का हकदार है।

आपके अधिकार

- + आपको अधिकार है कि काम के हर दो साल के बाद आपका नियोक्ता आपको एक वापसी हवाई टिकट खरीदे। आपके नियोक्ता को हवाई टिकट का पूरा खर्च उठाना होगा, और आपको उसका कोई भाग नहीं देना पड़ेगा।
- + घरेलू कामगारों के किसी मानक अनुबंध के अनुसार, अगर आप नोटिस देकर अनुबंध को समय से पहले तोड़ना चाहते हैं (कानून के या अपने नियोक्ता के रोज़गार अनुबंध के कोई भी विरोध के बगैर), नियोक्ता को कम-से-कम आपके वापसी टिकट का कुछ हिस्सा चुकाना पड़ेगा। आपके नियोक्ते को उतना भाग देना पड़ेगा जितनी देर आपने अपने अनुबंध अनुसार वहां काम किया है।

उदाहरण के लिए: मान लीजिए कि आपका अनुबंध 2 साल के लिए था (यानी, 24 महीने)। आपने अनुबंध को 18 महीनों के बाद खत्म कर घर जाना चाहा। तो अब अगर आपका टिकट QAR 1,500 है, तो यह देखने के लिए कि आपके नियोक्ता को उसका कितना भाग देना पड़ेगा, यहां देखिए -

- पहले, 1,500 को 24 (आपके अनुबंध की पूरी अवधि) से विभाजित करें: $1,500 / 24 = 62.5$
- क्योंकि आपने 18 महीने काम किया है, तो आपके नियोक्ता को कम-से-कम $62.5 \times 18 = \text{QAR } 1,125$ देने पड़ेंगे।

आपकी सेवा की समाप्ति पर मिलने वाले लाभ

कानून



2017 की धारा 15 कानून संख्या 15

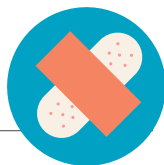
- + नियोक्ता की ज़िम्मेदारी है कि वह घरेलू कामगार को सेवा की समाप्ति के लाभ उसे दे, किसी भी अन्य अधिकार के अलावा, बशर्ते कि उस कामगार ने कम-से-कम एक साल काम किया हो, घरेलू कामगारों पर कानून की प्रभावी तारीख के अनुसार, जो 12 सितंबर 2017 है।
- + सेवा की समाप्ति के लाभ दोनों पक्षों के बीच समझौते के आधार पर निर्धारित किए जाएंगे, बशर्ते कि यह कम-से-कम सेवा में बिताए गए हर साल के लिए तीन सप्ताह का वेतन हो। कामगार को हक है कि वह सेवा के साल के भागों की गुणा काम में बिताई गई अवधि से करे।

आपके अधिकार (आपकी सेवा की समाप्ति पर मिलने वाले लाभ)

- + अगर आपने एक ही नियोक्ता के पास एक साल से ज्यादा काम किया है, तो आपको अपने नियोक्ता से सेवा की समाप्ति का लाभ पाने का अधिकार है।
- + सेवा की समाप्ति का लाभ, आपके तीन सप्ताह के वेतन से कम नहीं हो सकता और आपके द्वारा काम किए गए हर साल के लिए गिना जाता है।

आपकी चोट/चोटों के लिए मुआवज़ा

कानून



2015 की धारा 19 कानून संख्या 21

- + उपरोक्त श्रम कानून के प्रावधानों के अनुसार, काम पर किसी भी दुर्घटना के लिए कामगार को मुआवज़े का भुगतान किया जाएगा।।

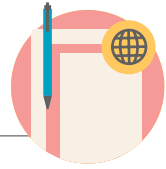
आपके अधिकार

- + अगर आपको काम के दौरान चोट लगी है, तो आपको चोट के लिए मुआवज़ा पाने का अधिकार है।

जानिए अपने अधिकार

घरेलू कामगार कानून के तहत आपके सामान्य अधिकार

रोज़गार अनुबंध



कानून

2017 की धारा 3 कानून संख्या 15

- + घरेलू कामगार को एक श्रम अनुबंध के आधार के अलावा नियोजित नहीं किया जा सकता, जो विभाग द्वारा तीन कॉपियों में लिखित एवं प्रमाणित किया गया हो।

एक कॉपी हर पक्ष को दी जाएगी और तीसरी कॉपी विभाग में जमा की जाएगी। श्रम अनुबंध अरबी में लिखा जाएगा। अनुबंध का अनुवाद किसी अन्य भाषा में जोड़ा जा सकता है।

रोज़गार अनुबंध में दोनों पक्षों के बीच रोज़गार संबंध से संबंधित प्रावधान शामिल होंगे।

उसमें खासकर यह निम्नलिखित डेटा शामिल होगा:

1. नियोक्ता का नाम, राष्ट्रीयता और निवास स्थान।
2. घरेलू कामगार का नाम, राष्ट्रीयता और निवास स्थान।
3. अनुबंध के समाप्त होने की तारीख।
4. घरेलू कामगार को सौंपे गए काम का प्रकार और प्रकृति।
5. काम के शुरुआत होने की तारीख और परिवीक्षा (यानी, परखने की) अवधि।
6. अनुबंध की अवधि, नवीनीकरण की शर्तें, और समाप्ति।
7. वेतन पर सहमति, और इसके भुगतान का तरीका और तारीख।
8. इस कानून में निर्दिष्ट कोई प्रावधान या डेटा।

आपके अधिकार

- + नियोक्ता को आपके साथ रोज़गार अनुबंध पर हस्ताक्षर करने के बेगैर आपको रोज़गार देने का कोई अधिकार नहीं। रोज़गार अनुबंध में कानून द्वारा आवश्यक सभी बातों का विवरण होने चाहिए।
- + आपको अधिकार है कि आपको प्रिंट में हस्ताक्षर किए गए अनुबंध की एक कॉपी मिले। अनुबंध अंग्रेज़ी और अरबी में लिखा होगा।

आपके अनुबंध की समाप्ति



कानून

परिवीक्षा अवधि समाप्त होने से पहले 2020 की कानून संख्या 18 का अनुच्छेद 1

- + अगर कोई कामगार अपनी परिवीक्षा अवधि के दौरान नौकरी बदलना चाहता है, तो उसे प्रशासनिक विकास, श्रम और सामाजिक मामलों के मंत्रालय (Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, यानी, ADLSA) के इलेक्ट्रॉनिक सिस्टम के माध्यम से अपने वर्तमान नियोक्ता को एक महीने का नोटिस देना होगा। कामगार को नोटिस अवधि के दौरान काम करते रहना चाहिए। नए नियोक्ता को वर्तमान नियोक्ता को भर्ती शुल्क और हवाई टिकट, अगर हो, के किसी हिस्से की भरपाई करनी होगी। भुगतान की जाने वाली राशि कामगार के दो महीने के मूल वेतन से ज्यादा नहीं होनी चाहिए।
- + अगर कोई कामगार रोज़गार अनुबंध को समाप्त करना चाहता है और क़तर छोड़ना चाहता है, तो उसे अपने वर्तमान नियोक्ता को ADLSA के माध्यम से एक नोटिस देना होगा। कामगार को नोटिस अवधि के दौरान अपने नियोक्ता के साथ काम करते रहना चाहिए। हालांकि, नोटिस की अवधि 2 महीने से ज्यादा नहीं होनी चाहिए।

परिवीक्षा अवधि की समाप्ति के बाद 2020 की कानून संख्या 18 का अनुच्छेद 1

- + अगर कोई कामगार अपनी परिवीक्षा अवधि के बाद नौकरी बदलना चाहता है, तो उसे अपने वर्तमान नियोक्ता को नीचे बताए गए तरीकों के अनुसार नोटिस देना होगा:
 - रोज़गार के पहले दो सालों के दौरान, नोटिस की अवधि एक महीने की होगी।
 - रोज़गार के पहले दो सालों के बाद, नोटिस की अवधि दो महीने की होगी।
- + नोटिस ADLSA के इलेक्ट्रॉनिक सिस्टम के माध्यम से दिया जाना चाहिए।

- + कामगार को नोटिस अवधि के दौरान नियोक्ता के साथ काम करते रहना चाहिए, बशर्ते कि दोनों पक्षों द्वारा कोई अन्य सहमति ना हो।
- + यही नियम लागू होते हैं उन कामगारों को लिए जो रोज़गार अनुबंध को समाप्त कर क़तर छोड़ना चाहते हैं।

अनुबंध की अवधि के दौरान किसी भी समय 2017 की धारा 17 कानून संख्या 15

कामगार निम्नलिखित में से किसी भी मामले में अपनी सेवा की समाप्ति पर मिलने वाले लाभों को सुरक्षित करते हुए अपनी अवधि के अंत से पहले रोज़गार अनुबंध समाप्त कर सकता है:

1. अगर नियोक्ता इस कानून के प्रावधानों या रोज़गार अनुबंध में निर्दिष्ट अपने दायित्वों को पूरा नहीं करता है।
2. अगर नियोक्ता, या उसके द्वारा अनिवार्य व्यक्ति ने रोज़गार की शर्तों के संबंध में कामगार के साथ अनुबंध समाप्त करते समय धोखा दिया है।
3. अगर नियोक्ता या उसके परिवार का कोई सदस्य किसी कामगार पर हमला करता है, जिससे कामगार को शारीरिक रूप से या उसके जीवन को नुकसान पहुंचाता है।
4. गंभीर खतरे की स्थिति में जिससे कामगार की सुरक्षा या स्वास्थ्य को खतरा हो, बशर्ते कि नियोक्ता खतरे से अवगत था, और उसने खतरे को हटाने की कोशिश नहीं की।

आपके अधिकार

- + आपको अपने अनुबंध की अवधि के समाप्त होने से पहले अनुबंध खत्म करने का अधिकार है अगर आप नौकरी बदलना चाहते हों या देश छोड़ना चाहते हों।
- + क़तर में नौकरी बदलने के लिए अब कामगारों को अनापत्ति प्रमाण पत्र (No Objection Certificate) की ज़रूरत नहीं है। नौकरी बदलने की प्रक्रिया के बारे में और जानने के लिए कृपया ADLSA की वेबसाइट पर जाएं।

- + आपको अनुबंध अवधि के दौरान बिना किसी नोटिस के, इन निम्नलिखित मामलों में, किसी भी समय अपना अनुबंध समाप्त करने का अधिकार है:
 - अगर आपका नियोक्ता अनुबंध के तहत किसी भी या सभी दायित्वों को पूरा नहीं करता।
 - अगर आपका नियोक्ता या भर्ती कराने वाला एजेंट अनुबंध की शर्तों के संबंध में आपको धोखा देता है।
 - अगर आपका नियोक्ता या उसके परिवार का कोई सदस्य आपको शारीरिक रूप से चोट पहुंचाता है।
 - अगर आपके कार्यस्थल पर आपके जीवन या स्वास्थ्य का कोई गंभीर खतरा है।
- + इन स्थितियों में, आपके पास सेवा की समाप्ति पर मिलने वाले लाभों का अधिकार है।
- + आपको ADLSA के इलेक्ट्रॉनिक अधिसूचना प्रणाली के माध्यम से अनुबंध को समाप्त करने की प्रक्रिया करनी होगी। प्रक्रिया के बारे में और जानने के लिए कृपया प्रशासनिक विकास, श्रम और सामाजिक मामलों के मंत्रालय (Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs) की वेबसाइट पर जाएं।
- + QID की समाप्ति के बाद 90 दिनों के अंदर कामगार नौकरी बदल सकते हैं (बशर्ते QID की समय सीमा कामगार के नियंत्रण के बाहर के कारणों से समाप्त हो गई हो)।
- + याद रखें कि आपका नियोक्ता भी आपके साथ रोजगार अनुबंध समाप्त कर सकता है।

आपके पहचान दस्तावेज

कानून

2015 का अनुच्छेद 8 कानून संख्या 21



- + नियोक्ता परमिट प्रक्रिया या उसके नवीनीकरण को खत्म करने के बाद प्रवासी कामगार को पासपोर्ट या यात्रा दस्तावेज वापस कर देगा, बशर्ते कि प्रवासी कामगार ने लिखित रूप में अनुरोध किया हो कि नियोक्ता उन दस्तावेजों को अपने पास रखे।

आपके अधिकार

- + आपको अपना पासपोर्ट और कोई भी अन्य यात्रा दस्तावेज अपने पास रखने का अधिकार है, सिवाय इसके कि जब आपके नियोक्ता को रेसीडेंट परमिट (यानी, निवासी परमिट) या पासपोर्ट नवीनीकरण जैसे उद्देश्यों के लिए उनकी ज़रूरत हो।
- * *नियोक्ता जो किसी कामगार के यात्रा दस्तावेजों को बलपूर्वक रोकता है, वह कानून का उल्लंघन कर रहा है और ज़्यादा से ज़्यादा QAR 25,000 जुर्माने के अधीन है।*

क्रतर राज्य से बाहर निकलना



कानून

आंतरिक मंत्रालय का अनुच्छेद 2 2019 की निर्णय संख्या 95

- + घरेलू कामगारों को अपने रोज़गार अनुबंध की वैधता के दौरान अस्थायी रूप से देश छोड़ने या निश्चित रूप से प्रस्थान करने का अधिकार है। कामगार को इस बात की सूचना अपने नियोक्ता को कम से कम 72 घंटे पहले देनी चाहिए।

आपके अधिकार

- + क्रतर छोड़ने के लिए अब आपको एग्जिट पर्मिट (यानी, निकास पर्मिट) की ज़रूरत नहीं है। हालांकि, आपको देश छोड़ने की अपनी योजना के बारे में अपने नियोक्ता को कम से कम 72 घंटे पहले सूचित करना चाहिए। आप इसे जुबानी या लिखित रूप में दे सकते हैं।

जानिए अपने अधिकार

शारीरिक और मनोवैज्ञानिक हानि से मुक्त होने का आपका अधिकार

शारीरिक और मनोवैज्ञानिक हानि से आज़ादी

कानून

2017 की धारा 7 कानून संख्या 15

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए ज़िम्मेदार होगा:

- + उसे घरेलू कामगारों के साथ अच्छा व्यवहार करना चाहिए, जिससे उनकी गरिमा और सेहत सुरक्षित रहे।
- + घरेलू कामगार के स्वास्थ्य या जीवन को खतरे में डालने से बचाया जाए, और ना ही उसे किसी भी तरह से शारीरिक या नैतिक रूप से नुकसान पहुंचाया जाए।

आपके अधिकार

- + आपको अधिकार है कि आपके नियोक्ता और नियोक्ता के घर के सदस्य आपके साथ सभ्यता और सम्मान के साथ व्यवहार करें।

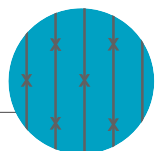
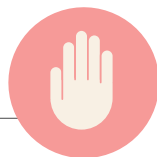
आपको अधिकार है कि आप हिरासत और कष्ट से मुक्त रहें

कानून

अनुच्छेद 36, क़तर का संविधान

नियोक्ता इन निम्नलिखित के लिए ज़िम्मेदार होगा:

- + व्यक्तिगत आज़ादी की गारंटी दी जाएगी और किसी भी व्यक्ति को गिरफ्तार या हिरासत में नहीं लिया जा सकता, तलाशी नहीं ली जा सकती, ना ही उसके निवास की स्वतंत्रता और गतिशीलता को कानून के प्रावधानों के तहत प्रतिबंधित किया जा सकता है। और किसी भी व्यक्ति को कष्ट या किसी अपमानजनक व्यवहार के अधीन नहीं किया जा सकता; और कष्ट देना कानून द्वारा दंडनीय अपराध माना जाएगा।



आपके अधिकार (यह अधिकार है कि आप हिंसासत और कष्ट से मुक्त रहें)

- + नियोक्ता को आपको ज़बरदस्ती अपने घर तक सीमित रखने का कोई अधिकार नहीं।
- + नियोक्ता को आपको किसी भी अमानवीय व्यवहार के अधीन करने का कोई अधिकार नहीं, जैसे कि आपको खाना देने से इनकार करना, आपको जबरदस्ती किसी स्थान तक सीमित रखना, जिससे आपको शारीरिक या यौन हानि पहुंचे।

जानिए अपने अधिकार

घरेलू कामगार कानून के तहत आपकी ज़िम्मेदारियां

ज़िम्मेदारियां

कानून

धारा 11, 2017 की कानून संख्या 15



घरेलू कामगार इन निम्नलिखित के लिए प्रतिबद्ध होगा:

- + उसे क्रतर राज्य के कानूनों, रीति-रिवाजों, परंपराओं, धार्मिक और नैतिक मूल्यों का सम्मान करना होगा।
- + जिस काम पर सहमति हो, उस काम को, और मांगे गए किसी भी अन्य काम को सही और ईमानदारी से पूरा करना होगा।
- + नियोक्ता, नियोक्ता के परिवार के सदस्यों और मेहमानों के रहस्यों, धन और संपत्ति को सुरक्षित रखना, और उनके हितों को नुकसान पहुंचाने से बचना होगा।
- + नियोक्ता और नियोक्ता के परिवार के सदस्यों के निर्देशों का सर्वोत्तम तरीके से पालन करना होगा, बशर्ते कि वे कानून या आपके रोजगार अनुबंध का उल्लंघन ना करते हों, या आपके जीवन, या धन, या दूसरों के जीवन या धन को खतरे में ना डालें।
- + अपना काम करने के लिए दी गई चीजों को, उपयोग की प्रकृति के अनुसार, उनके उद्देश्य के लिए इस्तेमाल करते हुए उन्हें बनाए रखना होगा, और अपनी सेवा के अंत में उन्हें नियोक्ता को वापस करना होगा।
- + क्रतर राज्य में लागू कानून या विनियमों के उल्लंघन में, दूसरों के लिए भुगतान या अवैतनिक काम करने से बचना होगा।
- + नियोक्ता, और नियोक्ता के परिवार और सदस्यों के साथ अच्छा व्यवहार करना होगा, खासकर बच्चों और बुजुर्गों को नुकसान ना पहुंचाना।

अगर नियोक्ता आपके किसी या सभी अधिकारों को पूरा नहीं कर रहा है, तो आप प्रशासनिक विकास, श्रम और सामाजिक मामलों के मंत्रालय (Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs) के श्रम संबंध विभाग (Labour Relations Department) में शिकायत दर्ज कर सकते हैं।

शिकायत दर्ज करने के लिए मंत्रालय के पास 24 घंटे की हॉटलाइन सेवा है, जो **40280661** और **16008** नंबरों पर कामगारों से शिकायतें और टिप्पणियां प्राप्त करती है। काम की शिकायतें SMS के ज़रिए, नंबर 5 और फिर QID नंबर या वीजा नंबर डालकर **92727** पर भी भेजी जा सकती हैं। काम की शिकायतें मंत्रालय के ईमेल पर भी भेजी जा सकती हैं:

info@adlsa.gov.qa

कामगार शिकायतों और मुखबिर के लिए मंत्रालय के इलेक्ट्रॉनिक यूनिफाइड प्लैटफॉर्म का भी उपयोग कर सकते हैं।

यह पुस्तिका अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सहयोग के साथ
migrant-rights.org की सहभागिता के साथ विकसित की
गई है।

