புதிய **குறைந்தபட்ச ஊதியம்**

தொழிலாளர்களுக்கான **முக்கியத் தகவல்கள்**

கத்தார் அரசு **மார்ச்மாதம் 2021** முதல் நடைமுறைக்கு வரும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைக் கைக்கொண்டுள்ளது. தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்கள் தாய்நாட்டிற்குத் திரும்பிச் சென்ற பிறகு, அவர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்காகப் புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. மேலும் இது, நாட்டில் மிகவும் திறமையான மற்றும் உற்பத்தித் திறன் கொண்ட பணியாளர்கள் அதிகரிக்கவும் வழிவகுக்கும்.

புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்றால் என்ன?

மார்ச்மாதம் 2021இலிருந்து, உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு ஒரு மாதத்திற்கு QAR 1,000க்கும் குறையாத அடிப்படை ஊதியத்தை உங்களுக்கு வழங்குவதற்கும், உங்களுக்கு நாகரிகமான தங்குமிட வசதி மற்றும் உணவை வழங்குவதற்கும் சட்டப்படி கடமைப்பட்டுள்ளார்.

இருப்பினும், உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு அதிகப் பணம் செலுத்த விரும்பலாம், இதன் மூலம் நீங்கள் உங்கள் சொந்த உணவை ஏற்பாடு செய்து உங்கள் சொந்த தங்குமிட வசதியைத் தேர்வு செய்யலாம்.

எனவே, குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கு மூன்று வெவ்வேறு விகிதங்கள் உள்ளன:

- உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு நாகரிகமான உணவு மற்றும் தங்குமிட வசதியை வழங்கினால் (அதாவது, உணவு மற்றும் தங்குமிட வசதிக்கு நீங்கள் பணம் செலுத்துவதில்லை என்றால்), குறைந்தபட்சம் QAR 1,000 என்கிற அடிப்படை ஊதியத்தைப் பெற உங்களுக்கு உரிமை உண்டு.
- உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு நாகரிகமான தங்குமிட வசதியை வழங்குகிறார், ஆனால் உங்களுக்கு உணவை வழங்கவில்லை என்றால், குறைந்தபட்சம் QAR 300 என்கிற அடிப்படை ஊதியத்தைவிடக் கூடுதலாக, QAR 1,000 க்கும் குறையாத உணவுப் படியைப் பெற உங்களுக்கு உரிமை உண்டு. இந்த வகையில், நீங்கள் ஒரு மாதத்திற்குக் குறைந்தது QAR 1,300ஐப் பெற வேண்டும்.
- உங்கள் முதலாளி உங்களுக்குத் தங்குமிட வசதியை அல்லது உணவை வழங்காவிட்டால், குறைந்தபட்சம் QAR 300 என்கிற அடிப்படை ஊதியத்தைவிடக் கூடுதலாக, QAR 500 க்குக் குறையாத உணவுப் படியையும் QAR xxxக்குக் குறையாத தங்குமிட வசதிப் படியையும் பெற உங்களுக்கு உரிமை உண்டு. இந்த வகையில், நீங்கள் ஒரு மாதத்திற்குக் குறைந்தது QAR 1,800ஐப் பெற வேண்டும்.

கத்தாரில் உள்ள அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் பொருந்துமா?

ஆம். பொருந்தும். குறைந்தபட்ச ஊதியம் அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்கள் எந்த நாட்டிலிருந்து வந்தாலும், அவர்கள் எந்தப் பணியைச் செய்துகொண்டிருந்தாலும் பொருந்தும். இது, வீடுகளில் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள பெண்களையும் ஆண்களையும் உள்ளடக்கியது.

குறைந்தபட்ச ஊதியம் எப்போதிலிருந்து அமலுக்கு வருகிறது?

2021 மார்ச் 20ஆம் தேதி சனிக்கிழமை முதல் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நடைமுறைக்கு வருகிறது.

தங்குமிடத்திற்கும் உணவிற்குமான குறைந்தபட்ச தர அளவுகோல்கள் என்ன?

உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு இடமளிக்கும் பட்சத்தில், 2014ஆம் ஆண்டின் 18ஆம் இலக்க அமைச்சரவைத் தீர்மான இலக்கில் உள்ள தர அளவுகோல்களை அவர்கள் பின்பற்ற வேண்டும். அவர்கள் உங்களுக்கு உணவு வழங்க விரும்பினால், உங்கள் கலாச்சாரத்திற்குப் பொருந்தும் விதமான, ஊட்டச்சத்து நிறைந்த, தேவையான கலோரிகள் உள்ள உணவை ஒரு நாளைக்கு மூன்று வேளையும் வழங்க வேண்டும்.

எனது ஓவர்டைம் பணி எவ்வாறு கணக்கிடப்படும்?

மார்ச்மாதம் 2021 முதற்கொண்டு, ஓவர்டைம் பணி விகிதம் புதிய குறைந்தபட்ச அடிப்படை ஊதியத்தைவிடக் குறையாத அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும். இது, உங்கள் ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகளைப் பொறுத்து அதிகமாக இருக்கலாம்.

தொழிலாளர் சட்டத்தின் ஷரத்து 74இன்படி, ஓவர்டைம் பணி விகிதம் என்பது உங்கள் வழக்கமான மணிநேர விகிதத்துடன் கூடுதலாக 25% ஆகும்.

இருப்பினும், உங்கள் விடுமுறை நாளில் நீங்கள் பணியாற்றினால், வழக்கமான மணிநேர விகிதத்துடன் கூடுதலாக 50%ஐப் பெற வேண்டும்.

நீங்கள் ஒரு ஷிஃப்ட் தொழிலாளி இல்லையென்றால், நீங்கள் 21:00 முதல் 03:00 வரை பணியாற்றுகிறீர்கள் என்றால், நீங்கள் வழக்கமான மணிநேர விகிதத்துடன் கூடுதலாக 50%ஐப் பெற வேண்டும்.

எனது பணிக்கொடையின் முடிவு எவ்வாறு கணக்கிடப்படும்?

உங்கள் ஒப்பந்தம் மார்ச்மாதம் 2021 க்குப் பிறகு முடிவடைந்தால், புதிய குறைந்தபட்ச அடிப்படை ஊதியத்தை (தொழிலாளர் சட்டத்தின் ஷரத்து 72) விடக் குறையாத அடிப்படையில் உங்கள் பணிக்கொடையின் முடிவு கணக்கிடப்பட வேண்டும்.

தற்போதைய ஒப்பந்தத்தின் கீழ் புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட நான் குறைவாகவே பெறுகிறேன். புதிய சட்டம் எனக்குப் பொருந்துமா?

ஆம், புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் நடைமுறைக்கு வந்த பிறகு, உங்களுடைய ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொகை எதுவாக இருந்தாலும் புதிய சட்டம் உங்களுக்குப் பொருந்தும். 2021, மார்ச் 20 முதல், உங்கள் முதலாளி சட்டப்படி உங்களுக்குக் குறைந்தபட்ச ஊதியமான QAR 1,000 செலுத்த வேண்டும். உங்கள் ஒப்பந்தத்தில் இந்தத் தொகைக்குக் கீழ் ஊதியம் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தாலும் இந்த மாற்றம் பொருந்தும்.

புதிய ஊதியத்தைப் பெறுவதற்கு நீங்களும் உங்களது முதலாளியும் ஒரு புதிய ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட வேண்டும் என்று சட்டம் கூறவில்லை. எனினும், புதிய சட்டத்தினால் கொண்டுவரப்பட்ட சம்பளங்கள் மற்றும் பணி நிலைமைகள் தொடர்பான எத்தகைய மாற்றங்களையும் முதலாளி எழுத்து மூலம் தெரிவிப்பது சிறந்த நடைமுறையாகும்.

நான் புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட ஏற்கனவே அதிகமாகப் பெற்றுவருகிறேன் என்றால் நான் பாதிக்கப்படுவேனா?

அவசியமில்லை. உங்கள் அடிப்படை ஊதியம், உணவு மற்றும் தங்குமிட வசதி சட்டப்படி தேவைப்படுவதைவிட ஏற்கனவே அதிகமாக இருந்தால், உங்கள் ஊதியத்தை அதிகரிக்க உங்கள் முதலாளி கடமைப்படவில்லை. அதிக ஊதியத்தை அல்லது மேலதிகப் பலன்களைப் பற்றி பேச்சுவார்த்தை நடத்த நீங்கள் முயற்சி செய்யலாம், ஆனால் அது உங்கள் முதலாளியால் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

என் முதலாளியால் என் ஊதியத்தைப் புதிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்குக் குறைக்க முடியுமா?

உங்கள் முதலாளி உங்கள் ஊதியத்தைக் குறைந்தபட்ச ஊதிய மட்டத்திற்குக் குறைக்க முயற்சித்தால், அது ஒப்பந்த மீறலாக அமையும். நீங்கள் ஒரு புகாரைத் தாக்கல் செய்யலாம்.

புதிய அமைச்சக தீர்ப்பாணையின் 5ஆம் ஷரத்து, உங்கள் முதலாளி உங்கள் ஊதியத்தைக் குறைப்பதற்கும், உங்கள் தற்போதுள்ள ஒப்பந்தத்தில் உள்ள நிபந்தனைகளை விடக் குறைந்த சாதகமான நிபந்தனைகளை வழங்குவதற்கும் ஒரு நியாயப்படுத்தல் என்ற முறையில் புதிய சட்டத்தைப் பயன்படுத்த முடியாது என்று கூறுகிறது.

மார்ச்மாதம் 2021 க்குப் பிறகு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிடக் குறைவாக நான் பெறுகிறேன் என்றால் நான் என்ன செய்ய வேண்டும்?

இது குறித்து நீங்கள் உங்கள் முதலாளியிடம் முறையிடலாம், மற்றும் / அல்லது நிர்வாக மேம்பாடு, தொழிலாளர் மற்றும் சமூக விவகார அமைச்சகத்திற்குத் தெரிவிக்கலாம். தொழிலாளர் உறவுகள் துறையில் நேரில், ஹாட்லைனில் (16008) அல்லது மின்னஞ்சல் மூலம் (info@adlsa.gov.qa) புகார் அளிக்கலாம்.