

කටාර්හි සේව්‍යෝජකයන් වෙනස් කිරීම සේවකයන් සඳහා වන ප්රධාන තොරතුරු



කටාර් රාජ්‍යයේ සිටින සියලුම සේවකයන් හට ඔවුන්ගේ ගිවිසුම් කාලය තුළ දී ඕනෑම අවස්ථාවක විරෝධතා සහතිකයක් (NOC) ලබා නොගෙන රැකියා වෙනස් කළ හැකිය.

NOC ඉවත් කිරීම සියලු සේවකයන් ආවරණය කරන අතර සේවා ගිවිසුමක් අවසන් කිරීම සහ රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා වන රීති විවිධ කාණ්ඩවල සේවකයන් සඳහා වෙනස් වේ.

ඔබ 2004 අංක 14 දරණ කම්කරු නීතියෙන් ආවරණය වන පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයෙකු නම්

රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා මා කුමන ක්රියාමාර්ගයක් අනුගමනය කළ යුතුද?

1. ඔබ කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ (MoL) විද්යුත් දැනුම් දීමේ පද්ධතිය හරහා රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. [අමාත්‍යාංශයේ වෙබ් අඩවිය](#) වෙත ගොස් “සේව්‍යෝජකයා වෙනස් කිරීම” යන පෝරමයේ පිටපතක් මුද්රණය කරන්න. ඔබ පිළිබඳව සහ ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා පිළිබඳව ඉල්ලා ඇති සියලුම තොරතුරු සමඟ පෝරමය පුරවා එය අත්සන් කරන්න. එසේම සමාගමේ නිල මුද්රාව තබා පෝරමය අත්සන් කරන ලෙස ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයාගෙන් ඉල්ලා සිටින්න.
2. සම්පූර්ණ කර අත්සන් කරන ලද පෝරමයේ පින්තූරයක් ගන්න. නැතිනම් එය ස්කෑන් කරන්න. පසුව ඔබගේ කටාර් හැඳුනුම්පත් (QID) අංකය සහ ඔබගේ ජංගම දුරකථන අංකය භාවිතයෙන් [MoL හි විද්යුත් දැනුම් දීමේ පද්ධතියට](#) ඇතුළු වන්න. ඔබ ඇතුළු වීමට භාවිත කරන ජංගම දුරකථන අංකය ඔබගේ QID වෙත සම්බන්ධ කර තිබිය යුතු බව මතක තබා ගන්න. ඔබ පද්ධතියට ඇතුළු වූ පසුව, සම්පූර්ණ කර අත්සන් කළ “සේව්‍යෝජකයා වෙනස් කිරීම” යන පෝරමය උඩුගත කරන්න.
3. ඔබ ඔබගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කළ පසු පද්ධතිය විසින් ඔබගේ තීරය මත දිස්වන EC (සේව්‍යෝජකයා වෙනස් කිරීම) අංකයක් උත්පාදනය කරයි. මෙම EC අංකය ඉතා වැදගත් වන බැවින් එය ලියා ගැනීමට හෝ ඔබගේ දුරකථනයෙන් එහි ඡායාරූපයක් ගැනීමට වගබලා ගන්න.
4. රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා ඔබගේ අයදුම්පත අමාත්‍යාංශය විසින් අනුමත කළ පසු, ඔබගේ රැකියා වෙනස් කිරීම තහවුරු කරමින් සහ ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලසීමාව පිළිබඳව දන්වමින් SMS පණිවිඩයක් ඔබට අමාත්‍යාංශයෙන් ලැබෙනු ඇත. ඔබගේ වර්තමාන සේව්‍යෝජකයාට සහ නව සේව්‍යෝජකයාට ද SMS පණිවිඩයන් ලැබෙනු ඇත.

◆ ඔබ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා සමඟ වසර දෙකක් හෝ ඊට අඩු කාලයක් සේවය කර ඇත්නම් ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලය **මාසයක්** වනු ඇත.

◆ ඔබ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා සමඟ වසර දෙකකට වඩා සේවය කර ඇත්නම් ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලය **මාස දෙකක්** වනු ඇත.

ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලසීමාවේ අවසානය අමාත්‍යාංශයෙන් ලැබෙන කෙටි පණිවිඩයේ දැක්වේ. දැනුම් දීමේ කාල සීමාව තුළ දී ඔබ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා වෙනුවෙන් දිගටම සේවය කළ යුතුය.

5. ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලසීමාව අවසාන වී මාස තුනක් ඇතුළත, ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා විසින් [බහු භාෂාමය සේවා ගිවිසුමක් සඳහා MoL හි ඩිජිටල් සත්‍යාපන පද්ධතිය](#) හරහා ඔබගේ සේවා ගිවිසුමේ විස්තර ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එමඟින් ඔබගේ නව සේවා ගිවිසුම උත්පාදනය වනු ඇති අතර ඔබ සහ ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා යන දෙපාර්ශවයම එය අත්සන් කළ යුතුය. ඔබ දෙදෙනා විසින්ම එය අත්සන් කළ පසු නව සේව්‍යෝජකයා විසින් සත්‍යාපනය කිරීම සඳහා එය [MoL හි ඩිජිටල් වේදිකාවට](#) උඩුගත කරනු ඇත. MoL මඟින් සත්‍යාපනය කළ ගිවිසුමේ පිටපතක් ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබට ලබා දිය යුතුය. එසේම එය ඔබට [MoL වෙබ් අඩවිය](#) මඟින්ද බාගත කළ හැකිය.
6. අවසාන වශයෙන්, නව සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබට නව කටාර් හැඳුනුම්පතක් (QID) ඉල්ලා සිටීම සඳහා අභියන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ මෙට්රාෂ් සේවා වෙබ් පිටුව වෙත පිවිසෙනු ඇත. ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා ඔබට නව QID එකක් ලබා දිය යුතුය.

මාගේ පරිවාස කාලය තුළ දී රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා මම මෙම ක්රියා පටිපාටියම අනුගමනය කළ යුතුද?

ඔබ ඔබගේ සේව්‍යෝජකයා සමඟ එකඟ වූ පරිවාස කාලයකට යටත් විය යුතු බව ඔබගේ සේවා ගිවිසුමේ නියම කර තිබිය හැකිය. කෙසේ වෙතත් මෙම පරිවාස කාලය ඔබ වැඩ ආරම්භ කළ දින සිට මාස හයක් නොඉක්මවිය යුතු අතර එකම සේව්‍යෝජකයා සමඟ ඔබ එක් පරිවාස කාලයකට වඩා යටත් නොවිය යුතුය.

ඔබ පහත සඳහන් දෑ වලට අනුකූලව කටයුතු කරන්නේ නම් පරිවාස කාලය තුළ ඔබට රැකියා ගිවිසුම අවසන් කළ හැකිය.

- ◆ ඉහත විස්තර කර ඇති පරිදි [MoL හි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම් දීම් පද්ධතිය](#) හරහා රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා වූ ඔබගේ අයදුම්පත රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට අවම වශයෙන් මාසයකට පෙර ඉදිරිපත් කරන්න.
- ◆ ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබගේ වර්තමාන සේව්‍යෝජකයා හට ඔබගේ වර්තමාන මූලික වැටුපෙන් මාස දෙකක
- ◆ අගය නොඉක්මවන, වත්මන් හා නව සේව්‍යෝජකයන් විසින් එකඟ වූ පරිදි බඳවා ගැනීමේ ගාස්තු සහ එක්-මාර්ග ගුවන් ටිකට් පතකින් වන්දි ගෙවිය යුතුය.
- ◆ රැකියා වෙනස් කිරීම පිළිබඳව අමාත්‍යාංශයේ අනුමැතිය මත, ඔබගේ රැකියා වෙනස් කිරීම තහවුරුකරමින් සහ ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලසීමාව පිළිබඳව ඔබට දන්වමින් MoL මගින් ඔබට SMS පණිවිඩයක් ලැබෙනු ඇත. ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලසීමාවේ අවසන් දිනය කෙටි පණිවිඩයේ දැක්වේ. ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා සමඟ වෙනත් ආකාරයකින් එකඟ නොවන්නේ නම් දැනුම් දීමේ කාල සීමාවේ අවසන් දිනය දක්වා ඔබ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා වෙනුවෙන් දිගටම සේවය කළ යුතුය.

MoL හි විද්‍යුත් දැනුම් දීමේ පද්ධතියට ඉදිරිපත් කරන ලද අයදුම්පතෙහි තත්ත්වය මා පරීක්ෂා කරන්නේ කෙසේද?

ඔබ [MoL හි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම් දීම් පද්ධතිය](#) භාවිතයෙන් රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා ඔබගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කළ පසු, පහත සබැඳිය හරහා ඔබට අයදුම්පත් රජයේ තත්ත්වය පරීක්ෂා කළ හැකිය: <http://ecai.adlsa.gov.qa/>

එයට ඇතුළු වීමට ඔබගේ QID අංකය සහ ඔබ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කළ අවස්ථාවේ MoL හි විද්‍යුත් දැනුම් දීමේ පද්ධතිය මගින් උත්පාදනය කරන ලද EC අංකය ඇතුළත් කිරීමට අවශ්‍ය වනු ඇත.

මාගේ වර්තමාන සේව්‍යෝජකයා සමඟ දැනුම් දීමේ කාලය සම්පූර්ණ නොකළහොත් කුමක් සිදුවේද?

ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාල සීමාව අවසන් වීමට පෙර සේවය කිරීම නැවැත්වීමට ඔබ තීරණය කරන්නේ නම්, දැනුම් දීමේ කාල පරිච්ඡේදයේ දී ඔබ වැඩ නොකරන සෑම දිනක් සඳහාම ඔබට ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා හට ගෙවීමට සිදුවේ.

මෙය ගණනය කරනු ලබන්නේ දැනුම් දීමේ කාල පරිච්ඡේදයේ ඉතිරි කොටස සඳහා ගැනි අනුපාත පදනමක් මත ඔබගේ මූලික වැටුපට සමාන මුදලකි. උදාහරණයක් ලෙස: ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාලය අවසන් වීමට සති දෙකකට පෙර සේවය කිරීම නැවැත්වීමට ඔබට අවශ්‍යයි නම් සහ ඔබගේ මූලික වැටුප මසකට කොට් රියාල් 1,500 ක් නම්, ගිවිසුම නීත්‍යානුකූලව අවසන් කිරීම සඳහා ඔබගේ සේව්‍යෝජකයා හට කොට් රියාල් 750 ක් ගෙවිය යුතුය.

මාගේ දැනුම් දීමේ කාලය සම්පූර්ණ නොකිරීමට මාගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා සමඟ එකඟ විය හැකිද?

ඔව්. ඔබට සහ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයාට දැනුම් දීමේ කාලය සම්පූර්ණ නොකිරීමට එකඟ විය හැකිය. එවැනි තත්ත්වයක් තුළ, රැකියාව වෙනස් කිරීම සඳහා වූ ඔබගේ අයදුම්පත සමඟ ඔබ සහ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා විසින් අත්සන් කරන ලද ලිපියක් ඇමණිය හැකිය. අදාළ නීති මගින් නියම කර ඇති දැනුම් දීමේ කාල සීමාව නිරීක්ෂණය නොකිරීමට ඔබ සහ ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා අත්සන්වූයේ වශයෙන් එකඟ වී ඇති බව අත්සන් කරන ලද ලිපියේ පැහැදිලිව සටහන් විය යුතුය. දැනුම් දීමේ කාල සීමාව තීරණය කිරීමේදී MoL විසින් අත්සන්වූයේ එකඟතාවය සැලකිල්ලට ගනු ඇත.

සේව්‍යෝජකයා වෙනස් කිරීම සඳහා වූ පරිපාලන වියදම් සඳහා මා විසින් මාගේ නව සේව්‍යෝජකයා හට ගෙවීම් හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨතා කිරීම් සිදු කළ යුතුද?

නැත, සේව්‍යෝජකයා වෙනස් කිරීමේ ක්රියා පටිපාටිය සේවකයන් සඳහා නොමිලේ ලබා දෙන්නකි. නවද, නව QID එකක් සඳහා ඔබ විසින් ඔබගේ නව සේව්‍යෝජකයා හට කිසිදු මුදලක් ගෙවීමට හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨතා කිරීමට අවශ්‍ය නැත.

මම රැකියා වෙනස් කිරීමට මාගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කළ පසු මාගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා හට මාගේ QID එක අවලංගු කළ හැකිද?

ඔබ MoL හි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම් දීම් පද්ධතිය හරහා රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා ඔබගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කළ පසු, ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයාට ඔබගේ QID අවලංගු කිරීමට හෝ වියාජ සැඟවී සිටීමේ නඩුවක් ගොනු කිරීමට නොහැකිය.

රැකියා වෙනස් කිරීමට මාගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කිරීමට පෙර මාගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා මාගේ QID එක අවලංගු කළහොත් මා කුමක් කළ යුතුද?

ඔබගේ අයදුම්පත ඉදිරිපත් කිරීමට පෙර ඔබගේ වත්මන් සේව්‍යෝජකයා ඔබගේ QID අවලංගු කළ හොත් ඔබ ජ්‍යෙෂ්ඨතා [MoL හි පැමිණිලි සහ තොරතුරු හෙළි කරන්නන් සඳහා වූ ඒකාබද්ධ වේදිකාව](#) හරහා හෝ MoL වෙත ගොස් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔබගේ පැමිණිල්ල අමාත්‍යාංශය විසින් සමාලෝචනය කිරීමෙන් පසුව ඔබගේ QID එක නැවත සක්රීය කරන ලෙස ඉල්ලා කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුවේ ජ්‍යෙෂ්ඨතා වෙන අරාබි භාෂාවෙන් අත්සන් කරන ලද ලිපියක් ඉදිරිපත් කිරීමට ඔබට සිදුවේ. එම ලිපියෙහි ඔබ ඔබගේ QID එක නැවත සක්රීය කිරීමට ඉල්ලා සිටින්නේ ඇයිදැයි කෙටි පැහැදිලි කිරීමක් ඇතුළත් කළ යුතුය. ඔබගේ QID එක සහ ජංගම දුරකථන අංකය ලිපියෙහි සඳහන් කිරීමට වගබලා ගන්න. අත්සන් කළ ලිපියට අමතරව, ඔබ ඔබගේ QID හි පිටපතක්, ඔබගේ QID එක අවලංගු කිරීම පිළිබඳ දැනුම් දෙන SMS පිටපතක් සහ නව රැකියා පිරිනැමීම පිළිබඳ පිටපතක්ද ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔබගේ වාර්තාව සඳහා මෙම ලේඛනවල පිටපතක් තබා ගැනීමට මනක තබා ගන්න.

ඔබගේ QID එක නැවත සක්රීය කිරීම සඳහා MoL විසින් අභ්‍යන්තර කටයුතු අමාත්‍යාංශය සමඟ සම්බන්ධීකරණය කරනු ඇත. ඔබට මෙවරැෂ් හරහා ඔබගේ QID හි තත්ත්වය පරීක්ෂා කළ හැකිය.

ඔබගේ QID නැවත සක්රීය කළ පසු, ඔබට MoL හි විද්‍යුත් දැනුම්දීම් පද්ධතිය භාවිතයෙන් රැකියා වෙනස් කිරීමට අයදුම් කළ හැක.

රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා වූ මාගේ අයදුම්පත අවලංගු කළ හැකිද?

ඔබ [MoL හි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම්දීම් පද්ධතිය](#) හරහා රැකියා වෙනස් කිරීමට අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කර ඇත්නම් සහ ඔබගේ අයදුම්පත තවමත් සමාලෝචනය වෙමින් පවතී නම්, ඔබට එම පද්ධතියම හරහා එය අවලංගු කළ හැකිය. ඔබගේ QID අංකය සහ ජංගම දුරකථන අංකය භාවිතා කරමින් [MoL හි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම්දීම් පද්ධතිය](#) වෙත ඇතුළු වන්න.

අමාත්‍යාංශයෙන් අනුමැතියක් ලැබීමෙන් පසු සහ ඔබගේ නව සේවා ගිවිසුම සත්‍යාපනය කිරීමට පෙර ඔබ ඔබගේ රැකියා වෙනස් කිරීම සඳහා වූ අයදුම්පත අවලංගු කිරීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ නම්, ඔබ MoL වෙත ලිඛිත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔබගේ අයදුම්පත අවලංගු කරන ලෙස ඉල්ලා ඔබ කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුවේ ජ්‍යෙෂ්ඨතා වෙන අරාබි භාෂාවෙන් ලියා අත්සන් කරන ලද ලිපියක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එම ලිපියෙහි, ඔබ ඔබගේ අයදුම්පත අවලංගු කිරීමට ඉල්ලා සිටින්නේ ඇයිදැයි යන්න පිළිබඳ කෙටි පැහැදිලි කිරීමක් සහ EC අංකය, ඔබගේ QID හි පිටපතක් සහ ජංගම දුරකථන අංකය ඇතුළත් කළ යුතුය.

මම සේවායෝජකයා වෙතස් කළහොත් මාගේ සේවා ජර්නලාභ ලබා ගත හැකිද?

ඔබ අවම වශයෙන් වසරක සේවා නියුක්තියක් සම්පූර්ණ කර ඇත්නම් සහ සේවායෝජකයා වෙතස් කිරීමට අවශ්‍යයි නම්, ඔබගේ සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් පරිදි ඔබගේ වත්මන් සේවායෝජකයාගෙන් උපචිත වාර්ෂික නිවාඩු සහ වෙනත් ජර්නලාභ ලබා ගැනීමට ඔබට අයිතියක් ඇත.

මාගේ වැටුප් මට ගෙවා නොමැති නම්, රැකියා වෙතස් කිරීමට පෙර මම තවමත් දැනුම් දීමක් සිදු කළ යුතුද?

ඔබගේ වර්තමාන සේවායෝජකයා ඔහුගේ/ඇයගේ නෛතික බැඳීම (වැටුප් ගෙවීම ඇතුළුව) ඉටු කර නොමැති නම්, කම්කරු නීතියේ (51) වියවස්ථා සංශෝධනයේ ඇති පරිදි දැනුම් දීමකින් තොරව ඔබට රැකියා වෙතස් කිරීම සිදු කළ හැකිය. ඔබ MoL හි කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුව වෙත පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔබට මෙය අමාත්‍යාංශයේ [පැමිණිලි සහ තොරතුරු හෙළිකරන්නන් සඳහා වූ ඒකාබද්ධ වේදිකාව](#) හරහා කළ හැකිය.

ඔබගේ නියමිත වැටුප්, සේවා පාරිතෝෂිකය (සේවය වර්ෂයකට වඩා වැඩි නම්) සහ ගෙවිය යුතු ඕනෑම වාර්ෂික නිවාඩු දීමනා ලබා ගැනීමට ඔබට පූර්ණ අයිතිය ඇති බවට මතක තබා ගන්න. ඔබ කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටවීමට තීරණය කරන්නේ නම් ඔබගේ රටට ආපසු යාම සඳහා අවශ්‍ය ගුවන් ටිකට් පතක පිරිවැය ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් දැරිය යුතු වේ.

මට කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටත්ව ගොස් නව රැකියාවක් ආරම්භ කිරීම සඳහා නැවත පැමිණිය හැකිද?

දැනුම් දීමක් හෝ දැනුම් දීමේ කාල සීමාව සම්පූර්ණ නොකර ඔබ කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටව ගියහොත් ඔබට වසරක් යනතුරු කටාර්හි නැවත සේවයට පැමිණිය නොහැකිය. එවැනි තත්ත්වයක් වළක්වා ගැනීම සඳහා, ඔබ පහත ක්රියා පටිපාටීන් අනුගමනය කළ යුතුය.

ඔබගේ පරිවාස කාලය තුළ කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටව යෑමට ඔබ අදහස් කරන්නේ නම්:

- ◆ [MoLහි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම්දීම් පද්ධතිය](#) හරහා ඔබ ඔබගේ සේවායෝජකයාට දැනුවත් කළ යුතුය. දැනුම් දීමේ කාලය පිළිබඳව ඔබගේ සේවායෝජකයා සමඟ එකඟතාවයකට පැමිණිය යුතු අතර එය මාස දෙකකට වඩා වැඩි නොවිය යුතුය.
- ◆ ඔබගේ දැනුම් දීමේ කාල සීමාව අවසන් නොකර ඔබ පිටව යාමට අදහස් කරන්නේ නම්, දැනුම් දීමේ කාල සීමාවේ ඉතිරි කොටස සඳහා වූ ඔබගේ මූලික වැටුපට සමාන මුදලක් වන්දි මුදලක් ලෙස ගෙවිය යුතු අතර මෙම මුදල මාස දෙකක මූලික වැටුප නොඉක්මවිය යුතුය.

ඔබගේ පරිවාස කාලයෙන් පසුව කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටවී යෑමට ඔබ අදහස් කරන්නේ නම්:

- ◆ ඔබ සේවායෝජකයා සමඟ අවුරුදු දෙකක් හෝ ඊට අඩු කාලයක් සේවය කර ඇත්නම්, රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට මාසයකට පෙර [MoLහි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම්දීම් පද්ධතිය](#) හරහා ඒ පිළිබඳව ඔබගේ සේවායෝජකයාට දැනුම් දිය යුතුය.
 - ◆ ඔබ සේවායෝජකයා සමඟ වසර දෙකකට වඩා සේවය කර ඇත්නම්, රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට මාස දෙකකට පෙර [MoLහි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම්දීම් පද්ධතිය](#) හරහා ඒ පිළිබඳව ඔබගේ සේවායෝජකයාට දැනුම් දිය යුතුය.
 - ◆ ඉහත දැනුම් දීමේ කාල සීමාව සැලකිල්ලට නොගෙන කටාර් රාජ්‍යයයෙන් පිටව යාමට ඔබ අදහස් කරන්නේ නම්, දැනුම් දීමේ කාල සීමාවේ ඉතිරි කොටස සඳහා ඔබගේ මූලික වැටුපට සමාන වන වන්දි මුදලක් ඔබ සේවායෝජකයා හට ගෙවිය යුතුය.
-

මාගේ සේවායෝජකයා හට මාගේ සේවා ගිවිසුම අවසන් කළ හැකිද?

ඔව්, ඔබගේ සේවායෝජකයාට ඔබගේ සේවා ගිවිසුම අවසන් කළ හැකිය.

1. පරිවාස කාලය තුළදී, ඔබගේ සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් වන කාර්යයන්ට අදාළව ඔබ “ඔබගේ සේවා රාජකාරී ඉටු කිරීමට නුසුදුසු” බව ඔබගේ සේවායෝජකයා සොයා ගත හොත්, ඔබගේ සේවායෝජකයා හට ගිවිසුම අවලංගු කළ හැකි නමුත් අවම වශයෙන් ඒ පිළිබඳව මාසයකට පෙර MoLහි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම් දීම් පද්ධතිය හරහා ඔබට දැනුම් දිය යුතුය.

සේවා ගිවිසුම අවලංගු කිරීමෙන් පසුව ඔබ නැවත ඔබගේ පදිංචි රටට යාමට තීරණය කරන්නේ නම්, ආපසු යාම සඳහා වූ ගුවන් ටිකට් පතේ වියදම සේවායෝජකයා විසින් ආවරණය කළ යුතුය.

2. පරිවාස කාලයෙන් පසු, ඔබගේ සේවායෝජකයා හට ඔබගේ සේවා ගිවිසුම අවලංගු කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේ නම් ඔහු/ඇය MoLහි ඉලෙක්ට්රොනික දැනුම් දීම් පද්ධතිය හරහා ඒ පිළිබඳව ඔබට දැනුම් දිය යුතුය.

◆ ඔබ සේවායෝජකයා සමඟ අවුරුදු දෙකක් හෝ ඊට අඩු කාලයක් සේවය කර ඇත්නම්, දැනුම් දීමේ කාලය මාසයකි.

◆ ඔබ සේවායෝජකයා සමඟ අවුරුදු දෙකකට වඩා සේවය කර ඇත්නම්, දැනුම් දීමේ කාලය මාස දෙකකි.

දැනුම් දීමේ කාල සීමාව තුළදී ඔබ සහ ඔබගේ සේවායෝජකයා යන දෙපාර්ශවයම සේවා ගිවිසුමේ නියමයන් සහ කොන්දේසි පිළිපැදිය යුතුය.

දැනුම් දීමේ කාල සීමාව නිරීක්ෂණය නොකර මාගේ සේවායෝජකයා හට මාගේ සේවා ගිවිසුම අවසන් කළ හැකිද?

දැනුම් දීමේ කාල සීමාව නිරීක්ෂණය නොකර සේවායෝජකයා විසින් ඔබගේ ගිවිසුම අවලංගු කරන්නේ නම්, ඔහු/ඇය විසින් ඔබට දැනුම් දීමේ කාල සීමාව හෝ දැනුම් දීමේ කාල සීමාවේ ඉතිරි කොටස සඳහා වන ඔබගේ මූලික වැටුපට සමාන වන වන්දියක් ගෙවිය යුතුය.

උදාහරණයක් ලෙස: ඔබගේ මූලික වැටුප මසකට කොට්ඨාස රියාල් 1,500 ක් නම් සහ මාසයක දැනුම් දීමේ කාල සීමාව අවසන් වීමට සති දෙකකට පෙර වැඩ කිරීම නවත්වන ලෙස ඔබගේ සේවායෝජකයා ඔබෙන් ඉල්ලා සිටී නම්, ගිවිසුම නීත්‍යානුකූලව අවසන් කිරීම සඳහා ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ඔබට කොට්ඨාස රියාල් 750 ක් ගෙවිය යුතුය.

සේවා ගිවිසුම අවසන් වූ පසු මාගේ පදිංචි රටට යෑම සඳහා වන ගුවන් ටිකට් පත සඳහා මාගේ සේවායෝජකයා ගෙවීම් සිදු කළ යුතුද?

ඔබගේ සේවායෝජකයා ඔබගේ ගිවිසුම කල් ඉකුත්වීමෙන් උපරිම වශයෙන් සති දෙකක් ඇතුළත නැවත තම රටට යෑම සඳහා ගුවන් ටිකට් පතක පිරිවැය ද ඇතුළුව ඔබගේ රටට යෑම සඳහා අවශ්‍ය වන කිරියා පටිපාටිය සම්පූර්ණ කළ යුතුය. රට හැර යාමට පෙර ඔබ වෙනත් සේවායෝජකයෙකු සමඟ එකතු වන්නේ නම්, තම රටට යෑමේ වගකීම තව සේවායෝජකයා වෙත පැවරේ.

දැනුම් දීමේ කාලයට ගරුකරමින් (කම්කරු නීතියේ සංශෝධිත 51 වන වගන්තියේ විෂය පථයට පිටින්) ඔබ ගිවිසුම අවසන් කර කොට්ඨාස රාජ්‍යයෙන් පිටවීමට අදහස් කරන අවස්ථාවලදී, ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ගිවිසුමේ සම්පූර්ණ කාල සීමාවෙන් ඔබ සම්පූර්ණ කළ සේවා කාලයට සමානුපාතික කොටසක් ආවරණය වන පරිදි ආපසු යන ගුවන් ටිකට් පතේ පිරිවැය සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස: ඔබ වසරක වැඩ කිරීමෙන් පසුව ඔබගේ අවුරුදු දෙකක සේවා ගිවිසුම අවලංගු කරන්නේ නම්, සේවායෝජකයා විසින් ආපසු යන ගුවන් ටිකට් පතේ මුළු පිරිවැයෙන් අඩක් ආවරණය කළ යුතුය.

විශේෂ නීති මගින් ආවරණය වන සේවකයන් සඳහා

ගෘහ සේවකයන් සඳහා වූ රැකියා අවසන් කිරීම සහ වෙනස් කිරීම සඳහා වන නීති මොනවාද?

ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් සඳහා රැකියා අවසන් කිරීම සහ වෙනස් කිරීම සඳහා වන නීති, 2004 අංක 14 දරණ කම්කරු නීති මගින් ආවරණය වන පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට අදාළ නීතිම වේ. මෙම නීති රීති පිළිබිඹු කරමින් ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් සඳහා යාවත්කාලීන කරන ලද සම්මත සේවා ගිවිසුමක් සම්මත කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් සඳහා පරිවාස කාලය මාස 3ක් නොඉක්මවිය නොවිය යුතු බවට මතක තබා ගන්න. ඊට අමතරව, ගෘහස්ථ ශ්රමිකයෙකුට එකම සේවායෝජකයා සමඟ නිව්ය හැක්කේ එක් පරිවාස කාල සීමාවක් පමණි.

සේවා ගිවිසුමේ දක්වා ඇති බැඳීම් හෝ [ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් පිළිබඳ 2017 අංක 15 දරණ නීතියේ \(16\) සහ \(11\) වගන්තිවල](#) විස්තර කර ඇති බැඳීම්වලට සේවකයා බැඳී නොසිටින්නේ නම්, දැනුම් දීමකින් සහ සේවයෙන් පහකිරීමේ වර්ෂය සඳහා වූ සේවා පාරිතෝෂිකය ලබා දීමෙන් තොරව ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන්ගේ සේවා ගිවිසුම සේවායෝජකයාට ඒකපාර්ශ්විකව අවසන් කළ හැකිය.

මීට අමතරව, ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් 2017 අංක 15 දරණ නීතියේ 17 වන වගන්තිය මගින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති අවස්ථාවලදී, ගෘහස්ථ ශ්රමිකයන් හට දැනුම්දීමකින් තොරව ඕනෑම වේලාවක සිය සේවා ගිවිසුම ඒකපාර්ශ්විකව අවසන් කළ හැකි අතර එම අවස්ථා වලදී ඔවුන් සේවා පාරිතෝෂිකය, වාර්ෂික ගැනි නිවාඩු සඳහා වූ හිඟ මුදල් සහ ඔහුගේ / ඇයගේ රට වෙත යාම සඳහා ගුවන් ටිකට් පතක් සඳහා ද අයිතිවාසිකම් ලබයි.

කෘෂිකාර්මික හා තෘණබිම් සේවකයන් සහ ධීවරයින් හට රැකියා අවසන් කිරීම සහ වෙනස් කිරීම සඳහා වන නීති මොනවාද?

කෘෂිකාර්මික හා තෘණබිම් සේවකයන්ගේ මෙන්ම ධීවරයින්ගේ රැකියා අවසන් කිරීම හා වෙනස් කිරීම සඳහා වන නීති පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ට අදාළ වන 2004 අංක 14 දරණ කම්කරු නීතිය මගින් ආවරණය වන නීති හා නියමාකාරව සමාන වේ.

ඔබට වැඩි විස්තර අවශ්‍ය නම්, 2004 අංක 14 දරණ කම්කරු නීතියේ සමහර විධිවිධාන කෘෂිකාර්මික හා තෘණබිම්වල සේවකයන් හට අදාළ කර ගැනීම පිළිබඳව වූ 2012 අංක 17 දරණ අමාත්‍යය මණ්ඩල යෝජනාව බලන්න.

මාගේ වර්තමාන සේවායෝජකයා මම වෙනත් සේවායෝජකයෙකු වෙත යාමෙන් වළක්වන්නේ නම් හෝ මා හට වැඩිදුර තොරතුරු අවශ්‍ය වන්නේ නම් මා කුමක් කළ යුතුද?

ඔබගේ වර්තමාන සේවායෝජකයා විසින් ඔබ රැකියා වෙනස් කිරීම අසාධාරණ ලෙස වළක්වන බවට ඔබට හැඟේ නම් හෝ ඔබට වැඩි විස්තර අවශ්‍ය නම් කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුව ක්ෂණික ඇමතුම් අංකයෙන් (40288101), විද්‍යුත් තැපෑලෙන් (info@mol.gov.qa) අමතන්න හෝ අපගේ කාර්යාල වෙත පිවිසෙන්න. පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා [පැමිණිල්ල සහ තොරතුරු හෙළි කරන්නන් සඳහා වූ ඒකාබද්ධ වේදිකාව](#) භාවිතයෙන් ඔබට අමාත්‍යාංශයට පැමිණිල්ලක් ද ඉදිරිපත් කළ හැකිය.