

حقائق حول الأجور والمدفوعات في قطر

الحد الأدنى للأجور	حساب العمل الإضافي
« تم تحديد 750 ريال قطر للعامل الأجنبي بشكل مؤقت (2017) »	« الأجر الأساسي بالإضافة إلى ما لا يقل عن 25% منه. »
« بعض الدول أسست مرجعاً للحد الأدنى لمواطنيها (انظر الجدول أدناه) »	« الأجر الأساسي بالإضافة إلى ما لا يقل عن 50% إذا ما كان العمل الإضافي ما بين 9:00 مساءً-6:00 صباحاً »
	« لا يتجاوز الحد الأدنى ساعتين إلا في الظروف النادرة. »

ساعات العمل	مستحقات نهاية الخدمة
« 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة في الأسبوع كحد أقصى. »	« يستحق العمال ممن أكملوا عاماً أو أكثر لراتب ثلاثة أسابيع لكل سنة من سنوات الخدمة ويستخدم لذلك الراتب الأساسي، كما يستحق مكافأة لكسور السنوات بما يتناسب مع مدة التوظيف. »
« يستثنى حراس الأمن، عمال النظافة وآخرون من المادة رقم 73 المتعلقة بساعات العمل ولوائح أوقات الراحة. »	« يجوز لصاحب العمل أن يسرح العامل بدون إشعار وبدون مكافأة نهاية الخدمة في حالة الإتيان بسوء تصرف كبير أو أية أسباب أخرى وردت في المادة رقم 61 من قانون العمل. »
« يستحق جميع العمال إجازة أسبوعية مدفوعة لما لا يقل عن 24 ساعة متواصلة. »	
« لا يجوز أن يعمل العامل لأكثر من 5 ساعات متواصلة يومياً، بفترة راحة مدتها ما بين 1-3 ساعات، ولا يتم احتسابها ضمن ساعات العمل. ويجوز للوزارة ان تحدد الوظائف التي يتم استثنائها من متطلبات الراحة. ولا يتم احتساب وقت المواصلات من ضمن ساعات العمل. »	

الحد الأدنى للأجور المحال اليه	الاتفاقيات الثنائية	البلد
1400 ريال قطري + بحسب نوع الوظيفة	2007-1980	الهند
300 دولار أميركي	2008	سيريلانكا
1460 ريال قطري لجميع القطاعات	2007-1988	الفلبين
300 + 900 ريال قطري للطعام (للعمال منخفضي المهارة وشبه المهرة)	2007	النيبال

تم تحديد الحد الأدنى للأجور المشار إليه بشكل منفصل من الاتفاقيات الثنائية

« لا يوجد هيكل واضح للأجور مرجعه القانون، إلا أن القانون يشير في جميع موادّه إلى الأجر الأساسي والعلاوات بشكل منفصل

« يُلزم صاحب العمل الذي يوظّف عمالاً في أماكن بعيدة عن المدن، بتوفير (1) وسائل مواصلات مناسبة؛ (2) وسكن مناسب؛ أو كلاهما، ومياه للشرب ومواد غذائية مناسبة - المادة 106 من قانون العمل القطري.

« يسري على جميع المؤسسات والشركات في جميع القطاعات والصناعات التي يغطيها قانون العمل، ويستثنى منهم عمال المنازل وعمال القطاع الزراعي.

« يُلزم أصحاب العمل بتحويل أجور العمال إلى حسابات مصرفية في مؤسسات مالية في دولة قطر

« تطبق على المخالفين لما سبق عقوبة السجن لفترة لا تتجاوز شهر واحد، أو غرامة لا تقل عن 2000 ريال قطري ولا تزيد عن 6000 ريال قطري أو كلاهما.

الاستحقاقات

استقطاعات الأجر

الإجازة السنوية

« يستحق العامل الذي أكمل عاماً من العمل المتواصل لصاحب العمل، إجازة سنوية مدفوعة لمدة لا تقل عن 3 أسابيع وذلك خلال السنوات الخمس الأولى، و4 أسابيع ابتداءً من السنة الخامسة - المادة 79 من قانون العمل القطري

« لا يجوز للعمال التنازل عن مستحقات الإجازة، ويعتبر أي اتفاق منافي لذلك، باطل. وإذا ما تم إنهاء الاتفاقية لأي سبب من الأسباب قبل أن يحصل العمال على إجازاتهم، يصبح من حقهم استلام ما يعادل أجرهم في أيام الإجازة - المادة 81 من قانون العمل القطري.

العناية الصحية & الإجازة المرضية

« لم يرد في القانون مواد متعلقة بتوفير أصحاب العمل للتأمين الصحي للعمال، إلا أن بعض الحكومات، مثل الفلبين، لا توافق على اتفاقية العمل إلا إذا كانت متضمنة التأمين الصحي.

« يمنع القانون أي استقطاع من الأجر لأغراض رسوم التوظيف أو التأشيرة.

« لم يرد في القانون مواد متعلقة بالاستقطاعات من الأجر المذكور لأغراض الغذاء والإقامة.

« إلا أن نظام حماية الأجور ينذر بأي استقطاعات تبدأ من نسبة 50% أو أكثر، وحينها تقوم الوزارة بالتواصل مع صاحب العمل ليقدم تفسير للاستقطاع. ويسمح بالاعتراض للأسباب التالية:

« العقوبات التأديبية - المادة 59 إلى 64 من قانون العمل؛

* تنفيذ أمر قضائي - المادة 70 من قانون العمل؛

* تعويض صاحب العمل عن أضرار مثل ائلاف أو تدمير الآلات والمعدات - المادة 71 من قانون العمل

* الإجازة المرضية - المادة 82 من قانون العمل

* الحج - المادة 83 من قانون العمل