























9. ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން "ޔެމްޕްލޮއިމަންޓް އޭގްރިއުމަންޓް ޖެނެރަލް ޕްރިންޓިޕަލްސް އިން ސަރވިސް" ގައި  
 "You may be engaged, employed or concerned 5 ވަނަ ޖަހަވާލުމުގެ ދަށުން  
 in any other business, trade, profession or other activity which does not place  
 you in a conflict of interest with Dhiraagu. However, you may not be involved  
 in any capacity with a business which does or could compete with the business  
 of Dhiraagu without the prior written consent of Dhiraagu."  
 ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން 3.1 ވަނަ ޖަހަވާލުމުގެ  
 ދަށުން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން.

10. ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން "EMPLOYMENT AGREEMENT" ގެ 5 ވަނަ ޖަހަވާލުމުގެ  
 "Employees engaging in outside work and business dealings must 1 ޖަހަވާލުމުގެ  
 declare their interests in accordance with the Employer's Ethics Policy."  
 "Employees must not be engaged in any activity that 6 ވަނަ ޖަހަވާލުމުގެ ދަށުން  
 would or may be considered as a conflict of interest between the Employee and  
 the Employer."  
 ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ފަލުކުލަވާލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން.

11. ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން  
 ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ސަރުކާރުގެ ސަލާމަތީ ބަލިމަޢުލުމުގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން.



ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ އަދި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ފާލުގެ ބަޔާންތަކީ ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ.  
ފަދަ ތަންތަން 11 ގައި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
Zaa-01/2012 ގައި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކީ ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ  
ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ. ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ.

12. ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކީ ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ފަދަ ތަންތަން 8:00 ގައި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
4:00 ގައި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ. ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ  
ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކީ ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ.  
ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ.

13. ފަދަ ތަންތަން 13 ވަނަ ބައިގައި (A) ގައި ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތައް  
ސަރުކާރުގެ ފަރާތުން ހުށަހަޅާ ދަންނަވާ ފަރާތްތަކުގެ ބަޔާންތަކެވެ.







ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޖުމްހޫރިއްޔާ ގުޅިގެން ދިވެހިސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2015 2015 2015 2015

9 ވަނަ ޖަލްދުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2014 2014 2014 2014

5 ވަނަ ޖަލްދުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2012 2012 2012 2012

2 ވަނަ ޖަލްދުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2014 2014 2014 2014

13 ވަނަ ޖަލްދުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2008 2008 2008 2008

13 ވަނަ ޖަލްދުގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2008 2008 2008 2008

14. 198 198 198 198 (ILO) 2006 2006 2006 2006

“Determination of the existence of an employment II 198 198 198 198

relationship” 9 9 9 9

“...For the purpose of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties...”

13 13 13 13







الحق في العمل في بيئة آمنة وصحية، والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في الترقية الوظيفية، والحق في الاستفادة من المزايا الاجتماعية، والحق في الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، والحق في المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، والحق في التفاوض الجماعي، والحق في الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، وتوفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، وتوفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.

والمسؤولية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الضمان الاجتماعي، وتوفير الترقية الوظيفية، وتوفير المزايا الاجتماعية، وتوفير الدفاع عن النفس في حالة حدوث أي انتهاك للحقوق، وتوفير المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل، توفير التفاوض الجماعي، وتوفير الإضراب.





නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය.

15. වෙනම නියමයක් යටතේ 13 වන වගන්තියේ (ඔ) ඡේදය යටතේ සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය.

නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. නිමැවීමේ කාර්යාලයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සේවයේ යෙදවීමේදී සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතිකයක් ලෙස සලකා බැලිය යුතුය.













