

आरओ में रोज़गार के नियम और शर्तें

काम और आराम का समय

➤ सामान्य कामकाजी समय

- फुल-टाइम—प्रतिदिन 8 घंटे (5 दिनों के लिए) और सप्ताह में 40 घंटे;
- अधिकतम अवधि - प्रति सप्ताह 48 घंटे, ओवरटाइम सहित;
- अधिकतम अवधि को हटाया जा सकता है यदि 4 महीने की अवधि में प्रति सप्ताह औसत काम के घंटे अधिकतम 48 घंटे हों।
- 12 घंटे के दैनिक काम के समय के बाद 24 घंटे की विश्राम अवधि होगी।

➤ ओवरटाइमकाम

- काम करने का समय > 40 घंटे/सप्ताह
- अधिकतम अवधि से ज़्यादा ओवरटाइम **प्रतिबंधित है** (अप्रत्याशित घटना के मामले को छोड़कर);
- ओवरटाइम पूरा होने के बाद अगले 90 कैलेंडर दिनों के अंदर भुगतान किए गए घंटों द्वारा मुआवज़ा दिया जाता है;
- यदि खाली समय द्वारा मुआवज़ा मुमकिन नहीं है = भत्ता \geq मूल वेतन का 75%, जो ओवरटाइम की अवधि के अनुरूप है।

➤ रात का काम

- 22.00 से 6.00 बजे तक किया गया काम
- एक कर्मचारी रात का काम करता है:
 - अपने मासिक काम के समय का कम से कम 30%;
 - अपने दैनिक काम के समय के कम से कम 3 घंटे के लिए;
- सामान्य कामकाजी समय प्रतिदिन औसतन 8 घंटे से ज़्यादा नहीं होना चाहिए (जिसकी अधिकतम 3 कैलेंडर महीनों की संदर्भ अवधि में गणना की जाती है, साप्ताहिक आराम के अधीन)।

➤ रात के कर्मचारी इससे लाभान्वित हो सकते हैं:


- मूल वेतन बनाए रखने के साथ काम के घंटे सामान्य कार्य दिवस से एक घंटे कम हो जाते हैं;
- रात के काम के लिए भत्ता रात में काम करने वाले प्रत्येक घंटे के लिए मूल वेतन का 25% है;
- गर्भवती, स्तनपान कराने वाली और स्तनपान कराने वाली महिलाओं को रात को काम करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है।

➤ आवधिक आराम

दोपहर का खाना खाने का समय

- दैनिक काम का समय > 6 घंटे = भोजन अवकाश और अन्य अवकाश;
- सामान्य दैनिक काम के समय में विराम नहीं शामिल होंगे।

दैनिक आराम

- →के दो दिनों के बीच कम से कम लगातार 12 घंटे का आराम कार्य;
- शिफ्ट का काम → शिफ्ट के बीच कम से कम 8 घंटे;
-  शिफ्ट का काम - एक विशिष्ट कार्यक्रम के अनुसार कर्मचारी एक ही काम पर एक-दूसरे को सफल करते हैं।

साप्ताहिक आराम

- साप्ताहिक आराम - लगातार 48 घंटे, आमतौर पर शनिवार और रविवार;
- अन्य दिनों में साप्ताहिक आराम = एक सप्ताहांत भत्ता;
- 14 कैलेंडर दिनों तक की निरंतर गतिविधि = संचयी आराम + मूल वेतन का कम से कम 150% मुआवज़ा।

सार्वजनिक अवकाश

- सार्वजनिक अवकाश हैं:
 - ✚ 1 और 2 जनवरी;
 - ✚ 24 जनवरी - रियासतों का संघ;
 - ✚ ईस्टर का पहला और दूसरा दिन;
 - ✚ 1 मई - मजदूर दिवस;
 - ✚ 1 जून - बाल दिवस;
 - ✚ पेटेकोस्ट का पहला और दूसरा दिन;
 - ✚ 15^{वाँ} अगस्त - वर्जिन मैरी की मान्यता;
 - ✚ 30 नवंबर - सेंट एंड्रयूज एपोस्टल;
 - ✚ 1 दिसंबर-राष्ट्रीय दिवस;
 - ✚ 25^{वाँ} और 26^{वाँ} दिसंबर- क्रिसमस का पहला और दूसरा दिन;
 - ✚ 3 वार्षिक धार्मिक छुट्टियों में से प्रत्येक के लिए दो दिन, जिन पंथों को कानूनी गैर-ईसाई धर्म घोषित किया गया हो
- कोई दिन की छुट्टी नहीं = सामान्य कामकाजी घंटों में किए गए कार्य के अनुरूप मूल वेतन का कम से कम 100% भत्ता।

वार्षिक अवकाश

- सभी कर्मचारियों को भुगतान की गई वार्षिक छुट्टी की गारंटी है;
- न्यूनतम अवधि - 20 कामकाजी दिवस;
- वार्षिक अवकाश की अवधि में लागू सामूहिक श्रम में निर्धारित सार्वजनिक अवकाश के भुगतान वाले दिन शामिल नहीं;
- बीमार छुट्टी की अवधि; प्रसूति अवकाश, प्रसूतिजोखिम अवकाश और बीमार शिशु देखभाल अवकाश को रोजगार की अवधि माना जाता है;
- विश्राम अवकाश प्रतिवर्ष लिया जा सकता है। ऐसी सूरत में जो संभव नहीं है, नियोक्ता उस वर्ष से 18 महीने के अंदर न ली गई छुट्टी देने के लिए बाध्य है जिसमें कर्मचारी को वार्षिक छुट्टी का अधिकार था और उसने इसे नहीं लिया;
- कर्मचारी वस्तु के रूप में वार्षिक अवकाश लेने के लिए बाध्य है;
- नकद मुआवज़ा – केवल रोजगार अनुबंध की समाप्ति के मामले में;
- कठिन, खतरनाक या हानिकारक परिस्थितियों में काम करने वाले कर्मचारी, नेत्रहीन, अन्य विकलांग व्यक्ति और 18 वर्ष से कम उम्र के युवाओं को 20 दिनों के ऊपर कम से कम 3 कार्य दिवसों की अतिरिक्त छुट्टी का अधिकार है;
- उद्देश्यपरक कारणों से, कर्मचारी के अनुरोध पर, अवकाश को बाधित किया जा सकता है; नियोक्ता सभी संबंधित खर्चों के साथ कर्मचारी को वार्षिक छुट्टी से वापस बुला सकता है;
- वार्षिक अवकाश भत्ता, अवकाश के दिनों की संख्या, और अवकाश लेने से पहले के तीन महीनों के लिए औसत दैनिक वेतन पात्रता का गुणा होगी।

भुगतान

वेतन व्यक्तिगत रोजगार अनुबंध के आधार पर कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य के लिए प्रतिफल है और नियोक्ता और कर्मचारी के बीच बातचीत के माध्यम से निर्धारित किया जाता है।

वेतन गोपनीय होगा और इसमें शामिल होंगे: मूल वेतन, भत्ते, बोनस और अन्य जोड़।

नियोक्ता कम से कम सकल राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन के बराबर सकल मासिक वेतन के भुगतान की गारंटी देने के लिए बाध्य है।

उन कर्मचारियों के लिए जिनके लिए नियोक्ता भोजन, आवास या अन्य सुविधाएं प्रदान करता है, प्रदर्शन की गई गतिविधि के लिए देय राशि कानून द्वारा प्रदान किए गए सकल राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन से कम नहीं हो सकती है।

01^{वें}जनवरी 2022 से, भुगतान में गारंटीकृत न्यूनतम राष्ट्रीय सकल मूल वेतन रॉन 2.550 है। प्रति माह सामान्य कामकाजी घंटों के लिए औसतन 167,333 घंटे/माह, जो 15,239 लेई/घंटा का प्रतिनिधित्व करता है।

2028 के 31 दिसंबर तक, निर्माण सेक्टर के लिए, भुगतान में आश्वस्त न्यूनतम सकल राष्ट्रीय वेतनकम से कम रॉन 3.000 /माह होगा जिसमें औसतन 167,333 घंटे/माह सामान्य कामकाजी घंटों के लिए भत्ते, बोनस, अन्य जोड़ शामिल नहीं होंगे।

महिलाओं और पुरुषों के बीच समान अवसर और उपचार

• रोज़गार संबंधों में पुरुषों और महिलाओं के बीच समान अवसर और व्यवहार का अर्थ है निम्न के लिए गैर-भेदभावपूर्ण पहुँच:

- ✓ किसी पेशे या गतिविधि का चुनाव या मुक्त उपयोग;
- ✓ समान मूल्य के कार्य के लिए समान आय;
- ✓ किसी भी श्रेणीबद्ध और व्यावसायिक स्तर पर पदोन्नति;
- ✓ रोज़गार और काम करने की शर्तें जो काम पर स्वास्थ्य और सुरक्षा के नियमों का पालन करती हैं, जिसमें बर्खास्तगी की शर्तें भी शामिल हैं;
- ✓ गैर-मजदूरी लाभ के साथ-साथ सार्वजनिक और निजी सामाजिक सुरक्षा योजनाएं;
- ✓ नियोक्ता संगठन, ट्रेड यूनियन और पेशेवर निकाय और उनके लाभ;
- ✓ सामाजिक लाभ और सेवाएं

• लिंग के आधार पर भेदभाव के रूप में परिभाषित किसी भी व्यवहार को रोकने और समाप्त करने के लिए, नियोक्ता के निम्न दायित्व होंगे:

- ❖ किसी भी प्रकार के रोज़गार संबंधों में कर्मचारियों, महिलाओं और पुरुषों के बीच समान अवसर और उपचार सुनिश्चित करना, जिसमें संगठन में सेक्स के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करने के प्रावधान और कामकाज के नियम और प्रतिष्ठानों के आंतरिक नियम शामिल हैं;
- ❖ इकाइयों के आंतरिक नियमों में अनुशासनात्मक प्रतिबंधों को निर्धारित करना, कानून द्वारा निर्धारित शर्तों के तहत, भेदभाव के कृत्यों के माध्यम से अपमानजनक वातावरण, धमकी, शत्रुता, अपमान या आक्रामक बनाकर अन्य कर्मचारियों की व्यक्तिगत गरिमा का उल्लंघन करने वाले कर्मचारियों के लिए;
- ❖ रोज़गार संबंधों में महिलाओं और पुरुषों के समान अवसरों और समान व्यवहार का सम्मान करने के लिए कर्मचारियों को उनके अधिकारों से अवगत कराना;
- ❖ अधिसूचित होते ही पुरुषों और महिलाओं के बीच समान अवसरों और व्यवहार पर कानून को लागू करने और लागू करने के लिए जिम्मेदार सार्वजनिक अधिकारियों को सूचित करना;
- ❖ उन प्रथाओं के नियोक्ता द्वारा भेदभाव जो किसी विशेष लिंग के व्यक्तियों को रोज़गार संबंधों के मामले में नुकसान पहुंचाते हैं, निषिद्ध होंगे;
- ❖ प्रसूति भेदभाव का आधार नहीं बन सकता।

कार्यस्थल पर मातृत्व का संरक्षण

- नियोक्ता कर्मचारी की गर्भावस्था को गोपनीय रखने के लिए बाध्य है;
- गर्भवती कर्मचारी पूरा वेतन बनाए रखते हुए सामान्य कार्य समय में एक चौथाई कटौती की हकदार है;
- नियोक्ता नर्सिंग कर्मचारियों को काम के घंटों के दौरान, एक-एक घंटे के दो स्तनपान ब्रेक देने के लिए बाध्य है, जब तक कि बच्चा एक वर्ष की आयु तक नहीं पहुंच जाता। स्तनपान के ब्रेक को सामान्य कामकाजी समय में दो घंटे/दिन की कमी से बदला जा सकता है। सामान्य कामकाजी समय में ब्रेक और कमी से वेतन में कमी नहीं होती है;

- गर्भवती कर्मचारी, जिस कर्मचारी ने हाल ही में जन्म दिया है और स्तनपान कराने वाली कर्मचारी को रात्रि कार्य करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता।
- **नियोक्ता को निम्न के मामले में रोज़गार या सेवा समाप्त करने से प्रतिबंधित किया जाएगा:**
 - एक गर्भवती कर्मचारी, हाल ही में जन्मी एक कर्मचारी और एक स्तनपान कर्मचारी सीधे उसकी स्थिति से संबंधित कारणों के लिए;
 - एक कर्मचारी जो प्रसूति जोखिम अवकाश पर है;
 - एक कर्मचारी जो प्रसूति अवकाश पर है;
 - एक कर्मचारी जो 2 वर्ष की आयु तक पैतृक अवकाश पर है या, विकलांग बच्चे के मामले में, 3 वर्ष की आयु तक;
 - एक कर्मचारी जो 7 वर्ष से कम आयु के बीमार बच्चे की देखभाल करने के लिए छुट्टी पर है या, 18 वर्ष की आयु तक, अंतःक्रियात्मक स्थितियों वाले विकलांग बच्चे के मामले में।
- कानून की शर्तों के तहत नियोक्ता के कानूनी पुनर्गठन, विघटन या दिवालियापन के आधार पर बर्खास्तगी की स्थिति में रोज़गार की समाप्ति पर प्रतिबंध लागू नहीं है।

नाबालिगों के लिए सुरक्षा उपाय और काम करने की स्थिति

- सामान्य व्यक्ति 16 की उम्र तक पहुंचने पर कार्य क्षमता हासिल कर लेता है;
- 15 वर्ष से कम आयु के व्यक्तियों का रोज़गार निषिद्ध है;
- सामान्य व्यक्ति एक कर्मचारी के रूप में 15 वर्ष की आयु में, माता-पिता की सहमति से या कानूनी प्रतिनिधियों के रूप में उनके शारीरिक विकास, कौशल और ज्ञान के लिए उपयुक्त गतिविधियों के लिए एक रोज़गार अनुबंध में प्रवेश कर सकता है;
- 15 वर्षीय नाबालिगों के मामले में, 16 वर्ष की आयु तक, माता-पिता या कानूनी प्रतिनिधिद्वारा सहमति वापस लेने के परिणामस्वरूप रोज़गार अनुबंध की स्वतः समाप्ति हो जाएगी;
- 18 साल की उम्र के बाद ही भारी, हानिकारक या खतरनाक नौकरियों में रोज़गार किया जा सकता है।

कामकाजी समय

- कामकाजी समय की अवधि 6 घंटे/दिन और 30 घंटे/सप्ताह है;
- 18 साल से कम उम्र के युवा ओवरटाइम काम नहीं कर सकते;
- 18 वर्ष से कम आयु के युवा रात का काम नहीं कर सकते;
- 18 वर्ष से कम आयु के युवाओं को कम से कम 30 मिनट का भोजन अवकाश लेना चाहिए, यदि दैनिक कार्य समय साढ़े चार घंटे से अधिक हो;
- 18 वर्ष से कम आयु के युवाओं के पास कम से कम 3 कार्य दिवस अतिरिक्त वार्षिक अवकाश होगा।

वेतन कम से कम राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन के स्तर पर होगा;

16-18 आयु वर्ग के **प्रशिक्षुओं** के पास **शिक्षता अनुबंध** होना चाहिए, जो अवयस्कों के लिए काम करने की परिस्थितियों के मद्देनजर है।

उम्र की कानूनी शर्तों के उल्लंघन में नाबालिग का रोज़गार या गतिविधियों के प्रदर्शन के लिए इसका उपयोग **नाबालिगों के कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित कानूनी प्रावधानों का उल्लंघन एक आपराधिक अपराध है** और 3 महीने से 2 साल तक की कैद या जुर्माने के द्वारा दंडित किया जाएगा।