

# RO සේවාවන්හි නියම සහ කොන්දේසි

## වැඩ කිරීමේ සහ විවේක වේලාව

### ➤ සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලය

- පූර්ණ කාලීන — දිනකට පැය 8ක් (දින 5ක් සඳහා) සහ සතියකට පැය 40ක්;
- උපරිම කාලය — අතිකාලය ඇතුළුව සතියකට පැය 48ක්;
- මාස 4ක කාලපරිච්ඡේදයක සතියකට වැඩ කරන සාමාන්‍ය පැය ගණන උපරිම පැය 48ක් වන්නේ නම් උපරිම කාලපරිච්ඡේදය අවලංගු කළ හැකිය.
- පැය 12ක දෛනික වැඩ කරන කාලයෙන් පසුව පැය 24ක විවේක කාලයක් ඇත.

### ➤ අතිකාල වැඩ

- වැඩ කරන කාලය > පැය 40/සතිය
- උපරිම කාලසීමාව ඉක්මවා අතිකාලය **හහනම් වේ** (පාලනයෙන් තොර අවස්ථාවල දී හැරුණු කොට);
- අතිකාල අවසාන වූ පසුව ඉදිරි ලීන් දින 90 ඇතුළත වැටුප් සහිත පැයවලින් අතිකාලයට හිලවී කරනු ලැබේ;
- නිදහස් කාලයකින් හිලවී කිරීමක් සිදු කළ නොහැකි අවස්ථාවක දී = දීමනාව  $\geq$  අතිකාල කාලසීමාවට අනුරූපීයව මූලික වැටුපෙන් 75%.

### ➤ රාත්‍රී වැඩ

- පැය 22.00 සිට පැය 6.00 දක්වා ඉටු කරන වැඩ
- සේවකයෙක්:
  - සිය මාසික වැඩ කරන කාලයෙන් අවම වශයෙන් 30 % ක්;
  - ඔහුගේ දෛනික වැඩ කරන කාලයෙන් අවම වශයෙන් පැය 3ක් සඳහා;රාත්‍රී වැඩ ඉටු කරනු ලබයි.
- වැඩ කරන සාමාන්‍ය කාලය දිනකට පැය 8ක සාමාන්‍යයක් නොඉක්මවිය යුතුය (සති පතා ලැබෙන විවේකයට යටත්ව, උපරිම ලීන් මාස 3ක කාලසීමාවකට ගණනය කළ).

### ➤ රාත්‍රී සේවකයින්ට පහත දැක්වෙන ප්‍රතිලාභ ලබා ගත හැකිය:


- මූලික වැටුප පවත්වා ගනිමින්, සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයකින් පැය එක බැගින් වැඩ කරන පැය අඩු කිරීමෙන්;
- රාත්‍රී වැඩ සඳහා දීමනාව රාත්‍රියේ දී වැඩ කරන සෑම පැයක් සඳහාම මූලික වැටුපෙන් 25%කි;
- ගර්භණී, කිරි දෙන මව්වරුන් රාත්‍රී වැඩ කිරීමට බැඳී නොසිටියි.

### ➤ කලින් කලට ලබා දෙන විවේකය

#### දිවා ආහාර විවේකය

- දෛනික වැඩ කරන කාලය > පැය 6 = ආහාර විවේකය සහ වෙනත් විවේක;
- සාමාන්‍ය දෛනික වැඩ කරන කාලයට විවේක ඇතුළත් නොවේ.


#### දෛනික විවේකය

- දින දෙකක් අතර → අවම වශයෙන් අඛණ්ඩව පැය 12ක විවේක වැඩ;
- සේවා මුර වැඩ → සේවා මුර අතර අවම වශයෙන් පැය 8ක්;
-  සේවා මුර වැඩ — නිශ්චිත කාර්යසටහනකට අනුව එකම වැඩය කරන සේවකයෙකුට පසුව අනෙක් සේවකයා වැඩ කිරීම.

#### සතිපතා ලැබෙන විවේකය

- සතිපතා ලැබෙන විවේකය — අඛණ්ඩව පැය 48ක්, සාමාන්‍යයෙන් සෙනසුරාදා සහ ඉරිදා;
- අනෙක් දිනවල සතිපතා ලැබෙන විවේකය = සති අන්ත දීමනාව;
- ලීන් දින 14ක් දක්වා අඛණ්ඩ ක්‍රියාකාරීත්වය = සම්පූර්ණ විවේකය + මූලික වැටුපෙන් අවම වශයෙන් 150%ක හිලවී කිරීමක්.

#### ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දින

- ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දින වන්නේ:
  -  ජනවාරි 1 සහ 2;

- ✚ ජනවාරි 24 - රාජ්‍ය සංගමය (Union of the Principalities);
- ✚ පාස්කුවේ පළමු සහ දෙවැනි දිනය;
- ✚ මැයි 1 - කම්කරු දිනය;
- ✚ ජූනි 1 - ළමා දිනය;
- ✚ පෙන්නකොස්තයේ පළමු සහ දෙවැනි දිනය;
- ✚ අගෝස්තු 15 - කන්‍යා මරියතුමියගේ ස්වර්ගස්ථවීමේ දිනය;
- ✚ නොවැම්බර් 30 - ශා. ඇන්ඩෘ අපෝස්තුළුමා;
- ✚ දෙසැම්බර් 1 - ජාතික දිනය;
- ✚ දෙසැම්බර් 25 සහ 26 - නත්තලේ පළමු සහ දෙවැනි දිනය;
- ✚ වාර්ෂික ආගමික නිවාඩු දින 3 සඳහා එක් දිනකට දින දෙක බැගින්, නෛතික ක්‍රිස්තියානි නොවන ආගමික දින ලෙස ප්‍රකාශ කර ඇති
- කිසිදු නිවාඩුවක් නොගැනීම = සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලයේ දී ඉටු කරන වැඩට අනුරූපීයව මූලික වැටුපෙන් අවම වශයෙන් 100%ක දීමනාවක්.

### වාර්ෂික නිවාඩු

- වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු සියලුම සේවකයින්ට සහතික කර තිබේ;
- අවම කාලසීමාව - වැඩ කරන දින 20;
- වාර්ෂික නිවාඩු කාලසීමාවට ඇතුළත් නොවූ නිවාඩු අදාළ සාමූහික කම්කරු නීතියෙහි දක්වා ඇති වැටුප් ගෙවූ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දින වේ;
- අසනීප නිවාඩු කාලසීමාව; මාතෘ නිවාඩු, මාතෘ අවදානම් නිවාඩු සහ රෝගී දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ නිවාඩු සේවනියුක්ති කාලසීමා ලෙස සලකනු ලැබේ;
- විවේක නිවාඩු සෑම වර්ෂයකදීම ලබා ගත හැකිය. එය සිදු කළ නොහැකි අවස්ථාවක දී, සේවකයාට වාර්ෂික නිවාඩු ලබා ගැනීමට හිමිකම තිබුණ ද එසේ නිවාඩු ලබා නොගත් වර්ෂයට පසු වර්ෂයේ සිට මාස 18ක් ඇතුළත ලබා නොගත් නිවාඩු ප්‍රදානය කිරීමට සේවයෝජකයා බැඳී සිටී;
- සේවකයා වාර්ෂික නිවාඩු ඵලෙසම ලබා ගැනීමට බැඳී සිටී;
- මුදල් හිලවී කිරීම - සේවනියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව අවසාන කිරීමේ අවස්ථාවක දී පමණි;
- දුෂ්කර, අනතුරුදායක හෝ හානිකර තත්වයන්වල වැඩ කරන සේවකයින්ට, අන්ධ, වෙනත් ආබාධිත පුද්ගලයින්ට සහ වයස අවුරුදු 18 අඩු තරුණ තැනැත්තන්ට දින 20ට අමතරව අවම වශයෙන් වැඩ කරන දින 3ක අතිරේක නිවාඩුවකට හිමිකමක් ඇත;
- විෂයමූලික කරුණු හේතුවෙන්, සේවකයාගේ ඉල්ලීම මත, නිවාඩු අතරමග දී නැවැත්විය හැකිය; සේවයෝජකයා විසින් සියලුම අදාළ වියදම් සමඟ වාර්ෂික නිවාඩුවලින් සේවකයා නැවත කැඳවිය හැකිය;
- වාර්ෂික නිවාඩු දීමනාව, නිවාඩු ලබා ගත් පෙර මාස තුන සඳහා සාමාන්‍ය දෛනික වැටුප් හිමිකම්, නිවාඩු දිනවලින් ගුණනය කිරීමෙන් ලැබෙන අගය වේ.

### වැටුප

වැටුප යනු සේවකයා විසින් තනි පුද්ගල සේවනියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව මත පදනම්ව ඉටු කරන වැඩ සඳහා වන ප්‍රතිෂ්ඨාව වන අතර සේවයෝජකයා සහ සේවකයා අතර සාකච්ඡා හරහා තීරණය වේ.

වැටුප රහසිගත වන අතර මූලික වැටුප, දීමනා, ප්‍රසාද දීමනා සහ වෙනත් එකතු කිරීම් ඇතුළත් වේ.

සේවයෝජකා විසින් අවම වශයෙන් දළ ජාතික අවම වේතනයට සමාන දළ මාසික වැටුපක් ගෙවීමට සහතික වීමට බැඳී සිටී.

සේවයෝජකයා විසින් ආහාර, නවාතැන් හෝ වෙනත් පහසුකම් සපයන සේවකයින් සඳහා ඉටු කරනු ලබන කටයුතු සඳහා ලැබිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණය නීතියෙන් දක්වා ඇති දළ ජාතික අවම වේතනයට අඩු නොවිය යුතුය.

**2022** ජනවාරි මස 01වැනි දින සිට ආරම්භ වන පරිදි, 15,239 lei/පැය නියෝජනය කරමින්, පැය/ මාස 167,333ක සාමාන්‍ය මත, මාසයකට සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන සඳහා ගෙවීම වෙනුවෙන් සහතික කළ අවම ජාතික දළ මූලික වැටුප **RON 2.550** වේ.

- **2028** දෙසැම්බර් මස 31 වැනි දින දක්වා, ඉදිකිරීම් අංශය වෙනුවෙන්, 167,333 පැය/ මාසය සාමාන්‍යයක සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන සඳහා, දීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, වෙනත් එකතු කිරීම් හැරුණු කොට, ගෙවීම වෙනුවෙන් සහතික කළ අවම දළ ජාතික වැටුප **RON 3.000** වේ.

## කාන්තාවන් සහ පුරුෂයින් අතර සමාන අවස්ථා සහ සැලකිල්ල

• පුරුෂයින් සහ කාන්තාවන් අතර සේවනියුක්ති සබඳතා සම්බන්ධයෙන් සමාන අවස්ථා සහ සැලකිල්ල යන්නෙන් පහත දැක්වෙන අවස්ථාවන් සඳහා වෙනස්කමක් නොමැති ප්‍රවේශය අදහස් වේ:

- ✓ වෘත්තීයයක් හෝ කටයුත්තක් තෝරා ගැනීම හෝ වෘත්තීයයක් හෝ කටයුත්තක් නිදහසේ නියැලීම;
- ✓ සමාන වටිනාකම ඇති වැඩ සඳහා සමාන ඉපැයීම්;
- ✓ ඕනෑම ධුරාවලි සහ වෘත්තීය මට්ටමක උසස් කිරීම;
- ✓ සේවයෙන් පහකිරීමේ කොන්දේසි ඇතුළු සේවා ස්ථානයේ සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ රීතිවලට අනුකූල වන සේවනියුක්ති සහ වැඩ කොන්දේසි;
- ✓ වේතන-නොවන ප්‍රතිලාභ මෙන්ම පොදු සහ පෞද්ගලික සමාජ ආරක්ෂා යෝජනා ක්‍රම;
- ✓ සේවයෝජකයින්ගේ සංවිධාන, වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය ආයතන සහ ඒවායේ ප්‍රතිලාභ;
- ✓ සමාජ ප්‍රතිලාභ සහ සේවා

• ලිංග භේදය මත පදනම්ව වෙනස්කොට සැලකීම ලෙස අර්ථනිරූපණය කර ඇති යම් හැසිරීමක් වැළැක්වීම සහ මූලික පුද්ගලික දැමීම පිණිස සේවයෝජකයාට පහත දැක්වෙන බැඳීම් ඇත:

- ❖ සේවනියුක්ති සම්බන්ධතාවල දී ආයතනය තුළ ලිංග භේදය මත පදනම්ව වෙනස්කොට සැලකීම තහනම් කිරීමට විධිවිධාන සහ ක්‍රියාත්මක වන රෙගුලාසි සහ ආයතනික අභ්‍යන්තර රෙගුලාසි හඳුන්වාදීම මගින් සමාන අවස්ථා සහතික කිරීම;
- ❖ වෙනස්කොට සැලකීමේ ක්‍රියාවන් හරහා අවමානයට ලක් කරන පරිසරයන්, තර්ජනාත්මක, එදිරිවාදි, අවමන්සහගත හෝ අප්‍රසන්නතාවන් නිර්මාණය කිරීම මගින් වෙනත් සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික අභිමානය උල්ලංඝනය කරන සේවකයින් සඳහා නීතියෙන් දක්වා ඇති කොන්දේසි යටතේ, අභ්‍යන්තර රෙගුලාසිවල ඒකක විනය දඬුවම් නියම කිරීම;
- ❖ සේවනියුක්ති සම්බන්ධතාවල දී කාන්තාවන් සහ පුරුෂයින්ට සමාන අවස්ථා සහ සැලකීම පිළිබඳව ඇති ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව සේවකයින් දැනුවත් කිරීම;
- ❖ ඒවා දැනුම් දුන් වහාම පුරුෂයින් සහ කාන්තාවන් අතර සමාන අවස්ථාවන් සහ සැලකීම පිළිබඳ ව්‍යවස්ථා භාවිතා කිරීම සහ බලාත්මක කිරීම සඳහා වගකීම ඇති රාජ්‍ය බලධාරීන් වෙත දැනුම් දීම;
- ❖ කිසියම් ලිංගයකට අයත් තැනැත්තන් සේවනියුක්ති සම්බන්ධතා සම්බන්ධයෙන් අවාසිසහගත තත්ත්වයකට පත්කරවන සේවයෝජකයාගේ ව්‍යවහාර මගින් සිදු වන වෙනස්කොට සැලකීම තහනම් කරනු ලැබේ;
- ❖ මාතෘත්වය වෙනස්කොට සැලකීම සඳහා පදනමක් සංස්ථාපනය නොකරයි.

## සේවා ස්ථානය තුළ මාතෘත්වය ආරක්ෂා කිරීම

- සේවයෝජකයා විසින් සේවිකාවගේ ගර්භණීත්වය රහසිගතව තබා ගැනීමට බැඳී සිටී;
- ගර්භණී සේවිකාවට සම්පූර්ණ වැටුප පවත්වා ගෙන යන අතරතුර සාමාන්‍ය වැඩ කාලයෙන් හතරෙන් එකක් සඳහා හිමිකම ඇත;
- දරුවාගේ වයස අවුරුද්දක් වන තෙක් පැය එක බැගින් වූ මව්කිරි දීමේ විවේක දෙකක්, වැඩ කරන කාලය තුළ මව්කිරි දෙන සේවිකාවන් සඳහා ලබාදීමට සේවයෝජකයින් බැඳී සිටී. මව් කිරි දීමේ විවේක කාල ලබාදීම වෙනුවට සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලයෙන් දිනකට පැය දෙක බැගින් අඩු කිරීමට ද හැකිය. විවේක කාල සහ සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලය අඩු කිරීමෙන් වැටුප් අඩු නොවේ;
- ගර්භණී සේවිකාවට, මෑතක දී දරුවෙක් ප්‍රසූතිකර ඇති සේවිකාව සහ මව් කිරි දෙන සේවිකාව රාත්‍රී වැඩ කිරීමට බැඳී නැත.
- පහත දැක්වෙන අවස්ථාවල දී සේවයෝජකයා විසින් සේවනියුක්තිය හෝ සේවය අවසාන කිරීම **තහනම් වේ**:
  - ගර්භණී සේවිකාවක්, මෑතක දී දරුවෙක් ප්‍රසූති කළ සේවිකාවක් සහ මව් කිරි දෙන සේවිකාවක් ඇයගේ තත්ත්වයට සෘජුව සම්බන්ධ කරුණු හේතුවෙන්;
  - මාතෘ අවදානම් නිවාඩු ලබා ගෙන සිටින සේවිකාවක්;
  - මාතෘ නිවාඩු ලබා ගෙන සිටින සේවිකාවක්;
  - වයස අවුරුදු 2 වන තෙක් දෙමාපිය නිවාඩු ලබා සිටින හෝ ආබාධිත දරුවෙක් සිටින අවස්ථාවක දී, වයස අවුරුදු 3 වන තෙක් දෙමාපිය නිවාඩු ලබා සිටින සේවකයෙක්;
  - වයස අවුරුදු 7 ට අඩු රෝගී දරුවෙක් රැකබලා ගැනීම සඳහා නිවාඩු ලබා සිටින සේවකයෙක් හෝ අබණ්ඩ රෝගාබාධ තත්ත්වයන් ඇති ආබාධිත දරුවෙක් සිටින අවස්ථාවක දී වයස අවුරුදු 18 වන තෙක් එම දරුවා රැකබලා ගැනීම සඳහා නිවාඩු ලබා සිටින සේවකයෙක්.
- නෛතික ප්‍රතිසංවිධානය, නීතියේ නියම යටතේ සේවයෝජකයා විසුරුවා හැරීම හෝ වස්තූහංගත්වයට පත්වීම යන කරුණු මත අස්කරන අවස්ථාවක දී සේවනියුක්තිය අවසාන කිරීම තහනම් කිරීම අදාළ නොවේ.

## බාලවයස්කරුවන් සඳහා ආරක්ෂිත ක්‍රියාමාර්ග සහ සේවා කොන්දේසි

- පුද්ගලයෙක් වයස අවුරුදු 16ට එළැඹීමේ මත වැඩ කිරීමේ හැකියාව අත්කර ගනී;
  - වයස අවුරුදු 15ට අඩු තැනැත්තන් සේවයේ යෙදවීම තහනම් වේ;
  - පුද්ගලයෙක් වයස අවුරුදු 15 දී, දෙමාපියන්ගේ හෝ නෛතික නියෝජිතයාගේ කැමැත්ත ඇතිව, ඔවුන්ගේ ශාරීරික වර්ධනයට, නිපුණතාවලට සහ දැනුමට යෝග්‍ය කටයුතු සඳහා, සේවකයෙක් ලෙස සේවාවකට යොමු කොන්ත්‍රාත්තුවක් ඇති කර ගත හැකිය;
- වයස අවුරුදු 15ක බාලවයස්කරුවෙක් සම්බන්ධයෙන්, වයස අවුරුදු 16 වන තෙක්, දෙමාපියන්ගේ හෝ නෛතික නියෝජිතයාගේ කැමැත්ත ඉවත් කර ගැනීමෙන් සේවාවකට යොමුව ස්වයංක්‍රීයව අවසාන වේ;
- බර, හානිකර හෝ අනතුරුදායක රැකියාවල යෙදවීම වයස අවුරුදු 18ට පසුව සිදු කළ හැකිය.

### වැඩකරන කාලය

- වැඩ කරන කාලය දිනකට/ පැය 6ක් සහ සතියකට/ පැය 30කි;
- වයස 18 අඩු තරුණ පුද්ගලයින් අතිකාල වැඩ නොකළ යුතුය;
- වයස 18 අඩු තරුණ පුද්ගලයින්ට රාත්‍රී වැඩ ඉටු කළ නොහැක;
- වයස 18 අඩු තරුණ පුද්ගලයින්ගේ දෛනික වැඩ කිරීමේ කාලය පැය 4 ක් සහ පැය භාගයකට වඩා දීර්ඝ වන්නේ නම්, ඔවුන්ට විනාඩි 30ක කැම විවේකයක් තිබිය යුතුය;
- වයස 18 අඩු තරුණ පුද්ගලයින්ට අවම වශයෙන් වැඩ කරන දින 3ක අතිරේක වාර්ෂික නිවාඩුවක් තිබිය යුතුය.

වැටුප් අවම වශයෙන් ජාතික අවම වේතනයේ මට්ටමට තිබිය යුතුය;

වයස 16 - 18 අතර ආධුනිකයින්ට, බාලවයස්කරුවන් සඳහා වූ වැඩ කොන්දේසිවට අදාළ ආධුනිකත්ව කොන්ත්‍රාත්තුවක් තිබිය යුතුය.

වයස පිළිබඳ නෛතික කොන්දේසි උල්ලංඝනය කරමින් බාලවයස්කරුවෙක් සේවයේ යෙදවීම හෝ බාලවයස්කරුවන් පිළිබඳ වැඩ කිරීම සම්බන්ධ නෛතික විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරමින් කටයුතු ඉටු කර ගැනීම සඳහා බාලවයස්කරුවන් යොදා ගැනීම සාපරාධී වරදක් වන අතර මාස 3 සිට වසර 2 දක්වා සිරගත කිරීමකින් හෝ දඩයකින් දඬුවම් කළ හැකිය.