

05/13 පවුලේ වගකීම්

එන් ආර්

ඔව්

නැත

15. වැටුප් සහිත පීතෘ නිවාඩු මගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් ලබා දෙනු ලැබේ (මෙම නිවාඩු ලබා දෙන්නේ අලුතින් පියවරුන් බවට පත්වන අයට / සහකරුවන්ට වන අතර දරු ප්‍රසූතිය සිදුවන අවස්ථාවේදී ලබා දෙනු ලැබේ)
16. වැටුප් සහිත / වැටුප් රහිත) දෙමාපිය නිවාඩු මගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් ලබා දෙනු ලැබේ. (මාතෘ නිවාඩු සහ පීතෘ නිවාඩු අවසන්ව ඇති විට මෙම නිවාඩු ලබා දෙනු ලැබේ. දෙමාපියන් දෙදෙනාම හෝ එක් අයෙකු විසින් අනුබන්ධ ලෙස ලබා ගත හැකිය)
17. පවුලේ වගකීම් ඉටු කිරීමට හැකිවන ආකාරයට නම්‍යශීලී ලෙස මගේ සේවා කාලසටහන සකස් වී ඇත (අර්ධකාලීන සේවා හෝ අනිකුත් නම්‍යශීලී විකල්ප)

06/13 මාතෘත්වය සහ සේවය

18. දරු උපතකට පෙර හා පසු නොමිලේ වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර මට ලැබේ
19. ගර්භනී කාලය තුළදී රාත්‍රී වැඩමුර හෝ උපද්‍රව සහිත වැඩවලින් මා නිදහස් කොට ඇත
20. මගේ ප්‍රසූති නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය අවම වශයෙන් සති 14 ක් පවතී
21. මගේ ප්‍රසූති නිවාඩු කාලය තුළදී මා කලින් ලැබූ වැටුපෙන් අවම වශයෙන් 2/3 මට ලැබේ
22. ගර්භනී කාලය තුළදී සේවයෙන් පහ කරනු නොලැබීම පිළිබඳ සහතිකයක් මට ඇත. (එසේ වුවද වර්ගයා සහ වැඩ කිරීමේ හැකියාව වැනි ගර්භනීභාවයට සම්බන්ධ නොවන හේතු මත සේවකයන් සේවයෙන් පහකරනු ලැබිය හැකිය)
23. ප්‍රසූති නිවාඩු අවසන් කොට නැවත සේවයට පැමිණි පසු එම රැකියාව / ඊට සමාන රැකියාවක් ලැබීමේ අයිතිය මට ඇත
24. වැඩ කරන කාලය තුළදී මගේ දරුවාට ආහාර ලබාදීම සඳහා විවේක කාලයක්

07/13 සේවයෙහි නිරතව සිටියදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව

25. මගේ සේවා ස්ථානය ආරක්ෂිත සහ සෞඛ්‍යාරක්ෂිත බවට සේව්‍යෝජකයා වග බලා ගනියි
26. ආරක්ෂිත ඇඳුම් ඇතුළුව පුද්ගලික ආරක්ෂක උපකරණ මගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් නොමිලයේ ලබා දෙනු ලැබේ
27. ප්‍රමාණවත් ලෙස සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ පුහුණුව මගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් ලබා දෙනු ලබන අතර සෞඛ්‍ය උවදුරු හා හදිසි අනතුරක් සිදු වුවහොත් පිටව යා හැකි විවිධ හදිසි දොරටු පිළිබඳව සේවකයන් දැනුවත්ව සිටින බවට ඔහු වගබලා ගනියි
28. මගේ සේවා ස්ථානය කම්කරු නීතිරීතිවලට අනුකූලව කටයුතු කරනු ලැබේද යන්න පරීක්ෂා කිරීම සඳහා අවම වශයෙන් වසරකට එක් වරක් හෝ කම්කරු පරීක්ෂක සේවා ස්ථානයට පැමිණෙයි

08/13

සේවය සහ අසනීප තත්ත්වය

එන් ආර්

මව්

නැත

29. මගේ සේවයෝජකයා මට වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු ලබාදෙන අතර අසනීප වී පළමු මාස 6 තුළදී මගේ වැටුපෙන් අවම වශයෙන් 45% මට ලැබේ
30. මා අසනීප වී හෝ සේවය කිරීමේදී තුවාල ලබා ඇති විටකදී අවම වශයෙන් පළමු මාස 6 තුළදී හෝ නොමිලයේ වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබාගැනීමට හැකියාව මට ඇත
31. මගේ අසනීප තත්ත්වය ඇති වී අවම වශයෙන් පළමු මාස 3 හය තුළදී හෝ මගේ රැකියාව සුරක්ෂිත වේ
32. වෘත්තීය කරන අතරතුර සිදුවන අනතුරකදී / තුවාල වීමකදී හෝ වෘත්තීය හේතු කොටගෙන ඇතිවන අසනීප තත්ත්වයකදී ප්‍රමාණවත් ලෙස මා හට වන්දි ලබා දෙනු ලැබේ



09/13

සමාජ ආරක්ෂණය

33. මගේ වයස අවුරුදු 55 (පිරිමි)/ 50 (ගැහැණු) වන විට මම විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් ලබමි
34. මා සේවයේ සිටියදී මිය ගියහොත් මගේ සම්පතම ඥාතියාට / ජීවත්ව සිටින්නන්ට කිසියම් ප්‍රතිලාභයක් හිමි වේ
35. මගේ රැකියාව අහිමි වුවහොත් සේවා විසුකිනි ප්‍රතිලාභය මට හිමි වේ
36. වෘත්තීයට අදාළ නොවන අසනීප තත්ත්වයක්, තුවාලයක් හෝ හදිසි අනතුරක් හේතු කොට ගෙන මා හට ආදායම ඉපැයීමේ හැකියාව නැතිවුවහොත් අගනුකින්නා ප්‍රතිලාභය ලබාගැනීමේ හැකියාව මට ඇත



10/13

සේවය කිරීමේදී සාධාරණ ලෙස සැලකීම

37. කිසිදු වෙනස්කොට සැලකීමකින් තොරව සමාන කාර්යයන් සඳහා (සමාන වටිනාකමක් ඇති) සමාන ලෙස වැටුප් ලබාදීම මගේ සේවයෝජක සහතික කරයි
38. සේවා ස්ථානය තුළ සිදුවන ලිංගික හිරිහැර සම්බන්ධයෙන් මගේ සේවයෝජකයා දැඩි පියවර ගනියි
39. පහත සඳහන් කරුණු මත වෙනස් කොට සැලකීමකින් තොරව රැකියාවට අදාළ අවස්ථාවලදී (සේවයට පත් කිරීම, උසස්වීම් ලබා දීම, පුහුණුවීම් ලබාදීම සහ මාරුවීම් ලබාදීම්) මා හට සමාන ලෙස සලකනු ලැබේ:*
- i. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය
- ii. ජනවර්ගය
- iii. වර්ණය
- iv. ආගම
- v. දේශපාලන මතය
- vi. ජාතිකත්වය / උපන් ස්ථානය
- vii. සමාජ මූලය/ කුලය
- viii. පවුලේ වගකීම් / පවුලේ තත්ත්වය
- ix. වයස
- x. ආබාධිතභාවය / එව් අයි වී ඒඩ්ස්
- xi. වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය සහ ඒ ආශ්‍රිත කටයුතු



* 39 වන ප්‍රශ්නය සඳහා සංයුක්ත ලෙස ධනාත්මක ලකුණු ප්‍රමාණයක් ලබාගැනීමට නම් පහත සඳහන් වර්ණයන් අතුරින් අවම වශයෙන්

	එන් ආර්	ඔව්	නැත
xii. භාෂාව		☐	☐
xiii. ලිංගික නැඹුරුතාවය (සමලිංගික, ද්විලිංගික හෝ විෂම ලිංගික නැඹුරුතාවය)		☐	☐
xiv. විවාහක අවිවාහක බව		☐	☐
xv. ශාරීරික පෙනුම		☐	☐
xvi. ගර්භනී භාවය / මාතෘත්වය		☐	☐
40. කාන්තාවක ලෙස මා හට පුරුෂයන් මෙන්ම සමාන කර්මාන්තවල වැඩ කළ හැකි අතර මගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීමේ නිදහස ඇත		☐	☐

11/13 ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම

41. මගේ සේවා ස්ථානය තුළ වයස අවුරුදු 15 අඩු ළමයින් සේවයේ යෙදවීම නහනමය		☐	☐
42. මගේ සේවා ස්ථානය තුළ වයස අවුරුදු 18 අඩු ළමයින් උපද්‍රව සහිත සේවාවල යෙදවීම නහනම වේ		☐	☐

12/13 බලෙන් / බැඳුම්කර මත සේවය ලබා ගැනීම

43. කැමැත්ත මත හෝ දැනුම්දීමක් කිරීමෙන් පසුව මගේ සේවය අවසන් කිරීමේ අයිතිවාසිකම මා හට ඇත		☐	☐
44. බලෙන් හෝ බැඳුම්කර මත සේවය ලබා ගැනීම මගේ සේවායෝජකයා මගේ සේවා ස්ථානය තුළ සිදු නොකරයි		☐	☐
45. අතිකාල සේවයද ඇතුළුව මගේ සම්පූර්ණ සේවා පැය ගණන සතියකට පැය 56 නොඉක්මවයි		☐	☐

13/13 වෘත්තීය සම්මත අයිතිවාසිකම්

46. මගේ සේවා ස්ථානය තුළ මට කම්කරු සම්මතයක් ඇත		☐	☐
47. මගේ සේවා ස්ථානය තුළ වෘත්තීය සම්මතයකට සම්බන්ධ වීමේ අයිතිය මා හට ඇත		☐	☐
48. මගේ සේවා ස්ථානය තුළ සාමූහික කේවල් සිදු කිරීමට මගේ සේවායෝජකයා ඉඩ දෙයි		☐	☐
49. වෙනස් කොට සැලකීම පිළිබඳව බියක් ඇති කර නොගනිමින් 'වැඩවර්ජන' තුළින් අපගේ සමාජීය හා අර්ථික අයිතිවාසිකම් මගේ සහයන් හා එක්ව ආරක්ෂා කර ගැනීමට මට හැකියාව ඇත		☐	☐

ප්‍රතිඵල

සේවයට අදාළව කොතරම් දුරට ජාතික නීතිමය ප්‍රමිතීන්ට ඔබගේ සේවායෝජකයා අනුගතව ඇත්ද යන්න ඔබ පුද්ගලිකව රැස් කරන ලකුණු තුළින් ප්‍රකාශ වේ. යෝග්‍ය රැකියා පිරික්සුම ගණනය කිරීමේදී ලබා දෙනු ලබන එක් 'ඔව්' යන පිළිතුරකට එක් ලකුණක් ඔබ විසින් එකතු කර ගනු ලැබේ. ඉන් පසු එම ලකුණු පහත වගුවේ වටිනාකම් සමග සසඳා බලන්න.



...ඔබගේ ඔව් යන පිළිතුරු සංඛ්‍යාව එකතු කරන ලද්දේද.

අන්තර්ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අදාළ ප්‍රශ්න 49 සඳහා 36 වාරයක් 'ඔව්' යන්න ශ්‍රී ලංකාව ලබා ගනියි

ඔබගේ ලකුණු සංඛ්‍යාව 1-18 අතර නම්

මෙම ලකුණු සංඛ්‍යාව විශ්වාස කළ නොහැකිය. අප ජීවත්වන්නේ 21 වන ශතවර්ෂයේ බව ඔබගේ සේවායෝජකයා දන්නේද? ඔබගේ අයිතිවාසිකම් ඉල්ලා සිටින්න. ඔබගේ සමාගම හෝ කර්මාන්ත ශාලාව තුළ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීව තිබේ නම් ඊට සම්බන්ධ වන්න. උදව් ඉල්ලා සිටින්න

ඔබගේ ලකුණු සංඛ්‍යාව 19-38 අතර නම්

ඔබට දැකිය හැකි පරිදි වැඩි දියුණු වීම සඳහා නොමදව ඉඩකඩ තිබේ. එහෙත් මෙම ගැටළු සියල්ලම එකවර විසඳීමට උත්සාහ නොකරන්න. ප්‍රශ්නය බරපතලම ස්ථානයෙන් අරඹන්න. මේ අතර ඔබගේ වෘත්තීය සමිතියට හෝ වැටුප් දර්ශකයට ඔබගේ තත්ත්වය පිළිබඳව දැනුම් දෙන්න. එවිට ඔවුන් එම තත්ත්වය දියුණුකර ගැනීමට ඔබට උදව් කළ හැකිය. වෙන විද්‍යුත් තැපැල් පණිවුඩයක් යැවීමේදී ඔබගේ පැමිණිල්ල නිශ්චිතව සඳහන් කරන්න. හැකි නම් සේවායෝජකයාගේ නමද සඳහන් කරන්න. ආයතනික සමාජ වගකීම නම් වූ ආචාර ධර්ම පද්ධතියට ඔබගේ සමාගම නිල වශයෙන් අනුකූලතාව දක්වයිද යන්න දැනගැනීමට උත්සාහ කරන්න. ඔවුන් එය සිදු කරයි නම් ඔවුන් අවම වශයෙන් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ප්‍රමිතීන්ට පවා අනුගත විය යුතුය. ඔවුන් එවැනිකට මේ දක්වා අනුගත වී නොමැති නම් ඔවුන් එසේ කළ යුතු වේ. බොහෝ සමාගම් මේ වන විට එය කරයි. ඔබට මෙම කාරණය මතු කළ හැකිය. මෙම පිරික්සුමෙහි පාඨකයන්ගේ සහාය ලබා ගන්න

ඔබගේ ලකුණු සංඛ්‍යාව 39-49 අතර නම්

ඔබ අනතුරුදායක කලාපයෙන් සැහෙන දුර මිදී ඇත. ඔබගේ සේවායෝජකයා දැනට පවතින කම්කරු නීති හා රෙගුලාසි බොහොමයකට අනුගතව කටයුතු කරයි. නමුත් වැඩි දියුණු වීම සඳහා නිතරම ඉඩකඩ ඇත. එහෙයින් ඊළඟ වතාවේදී ඔබගේ සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳව කළමනාකාරීත්වයට කතා කරන්න. හොඳින් සූදානම් වන්න. එලෙසම මෙම යෝග්‍ය රැකියා පිරික්සුම පිරික්සුම් ලැයිස්තුවක් ලෙස යොදා ගන්න

01/13 සේවා සහ වේතන

සේවා සහ වේතන පිළිබඳ රෙගුලාසි

1941 අංක 27 දරණ පඩි පාලක සභා ආඥාපනත

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (රැකියා හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත

අවම වේතනය

ශ්‍රී ලංකාවේ තනි එකම අවම වේතනයක් නොමැත. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය 40කට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සඳහා ඒ ඒ අංශයට සුවිශේෂී ත්‍රෛපාර්ශ්වික මණ්ඩල මගින් අවම වේතන නිශ්චය කරනු ලැබේ. පඩිපාලක සභා ආඥා පනත යටතේ පිහිටුවන ලද පඩිපාලක සභා මගින් පැය, දින, සති මාස පදනම මත අවම වැටුප් තීරණය කරනු ලැබේ. කිසියම් නිශ්චිත වෘත්තීයයකට අදාළ පඩිපාලක සභාවක් මගින් තීරණය කරන ලද අවම වැටුප් සේව්‍යෝජකයන් විසින් ගෙවිය යුතු වේ.

අවම වැටුප් අනුපාතය තීරණය කිරීම පිළිබඳ නිශ්චිත නිර්ණායක නොමැත. එම වෘත්තීය තුළ සේවකයන්ට අදාළ වන ජීවන වියදම් දර්ශකයේ විචල්‍යතාවයට අනුව එය සකසනු ලැබේ. වෘත්තීය අංශය, ප්‍රදේශය සහ සේවක කාණ්ඩය අනුව අවම වැටුප් අනුපාතික වෙනස් වේ. රජය වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් සහ සේව්‍යෝජකයන් අන්‍යෝන්‍ය ලෙස එක්ව අවම වැටුප් අනුපාතිකයේ වැඩිවීම් තීරණය කරනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : පඩිපාලක සභා ආඥාපනත 21 - 22 වගන්ති යාවත්කාලීන කරන ලද අවම වේතන අනුපාත සඳහා අවම වේතනයට අදාළ වගන්තිය කියවන්න

නීතිපතා ගෙවීම් සිදු කිරීම

පඩිපාලක සභා ආඥා පනත අනුව වේතනයට යන්තව අතිකාල සේවය හෝ කිසියම් නිවාඩු දිනයක සේවය සඳහා ගෙවන පරිශ්‍රමිකයද ඇතුළත් වේ. වේතන ගෙවීමට අදාළ විධිවිධාන පඩිපාලක සභා ආඥාපනත සහ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත යන නීති මූලාශ්‍ර දෙක තුළ අඩංගුව ඇත.

කිසියම් නිශ්චිත වෘත්තීයයක් සඳහා වන වේතන කාල පරිච්ඡේදය පඩිපාලක සභාවක් විසින් තීරණය කොට සේවකයන්ට වැටුප් ගෙවිය යුත්තේ දින කීයක් ගත වුණු පසුවද යන්න නියම කරනු ලැබේ.

කිසියම් සේවකයෙකු පඩිපාලක සභාවක තීරණය මගින් ආවරණය කරනු නොලැබේ නම් වේතන කාල පරිච්ඡේදය සේවා යෝජකයා විසින් තීරණය කරනු ලැබිය හැකිය. කෙසේ වුවද මෙම එක් අවස්ථාවකදීවත් වේතන කාල පරිච්ඡේදය එක් මාසයක් නොඉක්මවිය යුතුය. පහත සඳහන් විරාමයන්ට අනුව වේතන ගෙවිය යුතු බවට පඩිපාලක සභා ආඥා පනත සහ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත මගින් නියම කරනු ලැබේ.

- කාල පරිච්ඡේදය සතියක් ඉක්මවා නොයයි නම් එම කාල පරිච්ඡේදය අවසන් වී දින 3 ක් ඇතුළත
- කාල පරිච්ඡේදය සති 2 ක් ඉක්මවා නොමැති නම් වේතන කාල පරිච්ඡේදය අවසන් වී දින 5 ක් ඇතුළත
- කාල පරිච්ඡේදය සති දෙක ඉක්මවන්නේ නම් (නමුත් එය මාසයකට අඩු නම්) වේතන පරිච්ඡේදය නිමවී දින 10 ක් ඇතුළත

යම් යම් නොවැළැක්විය හැකි හේතු මත නියමිත කාල පරිච්ඡේදය තුළදී සේවකයා හට පාර්ශ්වමිතය ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට හැකියාවක් නොලැබේ නම්, සේවායෝජකයා විසින් පාර්ශ්වමිතය රඳවා තබා ගෙන හැකි ඉක්මනින් එය ගෙවිය යුතු වේ.

නීතිය මගින් අවසර දී ඇති අඩුකිරීම් හැර වෙනත් කිසිම ආකාරයකින් වැටුපෙන් අඩු කිරීම් සිදු නොකරන ලෙසට පඩි පාලක සභා ආඥාපනත සහ සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක පනත මගින් සේවායෝජකයාට නියම කර ඇත. නීතිය මගින් අවසර දී ඇති අඩු කිරීම් වන්නේ ආදායම් බදු අය කර ගැනීමට අදාළ අඩු කිරීම්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සඳහා අඩු කර ගැනීම් සහ අනුමත අර්ථසාධක අරමුදල් ආදිය සඳහා සිදු කරනු ලබන අඩුකිරීම්ය. සේවායෝජකයෙකු නීත්‍යානුකූල නොවන ආකාරයට සේවකයාගේ වැටුපෙන් අඩු කරගැනීම් සිදු කරයි නම් ඔහුට විරුද්ධව නඩු පැවරීමේ අවදානමක් ඇත.

අයහපත් කල් ක්‍රියාව හේතු කොටගෙන කිසියම් මුදලක් සේවක වැටුපෙන් අඩු කිරීමට සේවායෝජකයාට අවසර ඇත. ඒ වෙනුවට එවැනි දඩ පැනවීම් වැළැක්වීම පිණිස කිසියම් ආකාරයක පිළිගත් හැසිරීමක් පවත්වා ගෙන යන ලෙස සේවකයාට නියම කළ හැකිය. සේවකයා විසින් සපුරාලිය යුතු බවට නීතිය මගින් නියම කරනු ලබන සැබෑ වගකීමක් ලෙස එවැනි පිළිගත් හැසිරීම් කෙනෙකුට අර්ථ නිරූපණය කළ හැකිය. උදා : සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව සේවයට නොපැමිණීම, සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව ප්‍රමාද වී සේවයට පැමිණීම, තම රාජකාරියට අදාළ දෙන ලද නීත්‍යානුකූල විධානයක් අනුව කටයුතු කිරීම චේතනාන්විතවම පැහැර හැරීම සහ වැඩ කරන කාලය තුළදී බිමත්ව සිටීම ආදිය දැක්විය හැකිය. කෙසේ වුවද එවැනි දඩ අදාළ කාල පරිච්ඡේදයට නියමිත සම්පූර්ණ වැටුපෙන් 5% නොඉක්මවිය යුතු අතර එය එම ප්‍රමාණය ඉක්මවයි නම් ඒ සඳහා කොමසාරිස්වරයාගේ අනුමැතිය ලබා ගත යුතු වේ.

මූලාශ්‍රය : පඩි පාලක සභා ආඥා පනත 2, 5 සහ 23 වගන්ති

02/13 වන්දි

වන්දි පිළිබඳ රෙගුලාසි

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත

අතිකාල සඳහා ගෙවීම් කිරීම

සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත ප්‍රකාරව, සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන දිනකට පැය 8 ක් සහ සතියකට පැය 45 ක් වේ. කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත ප්‍රකාරව සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන ආහාර ගැනීම හා විවේකය සඳහා ලබා දෙනු ලබන වෙලාව, හැර දිනකට පැය 09 නොඉක්මවිය යුතු වේ. රාජ්‍ය ආයතනයක විධායක හෝ කළමනාකාර තනතුරක් දරන සහ මූලික වැටුප් පරිමාණය වසරකට රු. 6720 අඩු නොවන ඒකාබද්ධ වැටුපක් ලබන පුද්ගලයෙකු හට සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන පිළිබඳ සීමාව බල නොපායි. කිසියම් සේවකයෙකු නියම කර ඇති පැය ගණන ඉක්මවවා සේවයෙහි යෙදේ නම් ඔහුගේ සාමාන්‍ය වැටුප් අනුපාතිකයෙන් 150%ක අතිකාල ගෙවීමක් ලැබීමට ඔහු / ඇය හිමිකම් ලබයි. (1.5 of X) සතියක අතිකාල පැය ගණන පැය 12 ඉක්මවිය නොහැකිය.

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 3, 6 සහ 7 රෙගුලාසි (කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත 67 වගන්තිය)

රාත්‍රි කාල සේවය සඳහා ගෙවීම් කිරීම

රාත්‍රි සේවය සඳහා අතිරේක ගෙවීමක් නොමැත

හිලව් නිවාඩු දින / විවේක දින

සතියෙහි විවේක දිනයෙහි සේවයෙහි නිරත වන සේවකයන් සඳහා සේවායෝජකයා විසින් හිලව් විවේක දිනයක් ලබා දිය යුතු බවට නියම කරනු ලබන විධිවිධානයන් හඳුනාගත නොහැකිය. කෙසේ වුවද සේවකයෙකු රජයේ නිවාඩු දිනයක සේවයෙහි නිරත වේ නම් දෙසැම්බර් මස 31 වන දිනට පෙර ඔහුට / ඇයට සම්පූර්ණ වැටුප සහිත නිවාඩු දිනයක් ලබා දිය යුතු වේ.

මූලාශ්‍රය : සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 7 වගන්තිය

සති අන්තයේ / රජයේ නිවාඩු දිනවල සේවයෙහි නිරත වීම වෙනුවෙන් ගෙවීම්

සේවකයන්ට සති අන්තවල සහ රජයේ නිවාඩු දිනවල සේවය කරන ලෙසට නියම කළ හැකිය. සේවකයන්ට රජයේ නිවාඩු දිනයක සේවයෙහි නිරතවීමට සිදුවෙයි නම් සාමාන්‍ය වැටුප් අනුපාතිකය මෙන් 200%කට ඔවුන්ට හිමිකම් ඇත. සතියෙහි විවේක දිනවල වැඩ කිරීම වෙනුවෙන් අතිරේක ගෙවීමක් කරනු නොලැබේ.

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 7 වගන්තිය

3/13 වාර්ෂික නිවාඩු සහ සතියේ සහ රජයේ නිවාඩු දිනවල සේවයේ නිරත වීම

සේවය සහ නිවාඩු දින පිළිබඳ රෙගුලාසි

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත

වැටුප් සහිත නිවාඩු / වාර්ෂික නිවාඩු

මිලග කැලැන්ඩර් වර්ෂය ආරම්භ වන විට වාර්ෂික නිවාඩු ලබාගැනීමේ හිමිකම සේවකයෙකුට ඇත. රැකියාව අරඹන ලද දිනය / මාසය අනුව පළමු වාර්ෂික නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය කොපමණ දින ගණනක් ලබා ගත හැකිද යන්න තීරණය කරනු ලැබේ. දෙවන වසරේ සිට ඉදිරියට මාස 12ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව දින 14ක වාර්ෂික වැටුප් සහිත නිවාඩුවකට සේවකයෙක් හිමිකම් ලබයි. තම රැකියාව ආරම්භ කළ කාලය අනුව පළමු වර්ෂය සඳහා පහත සඳහන් ආකාරයට වාර්ෂික නිවාඩු ලැබීමට සේවකයෙක් හිමිකම් ලබයි.

- ඡන්දාර් 01 දින හෝ ඉන් පසුව එනමුදු අප්‍රේල් මස 01 දිනට රැකියාව ආරම්භ කර ඇත්නම් දින 14
- අප්‍රේල් මස 01 දින හෝ ඉන් පසුව එනමුදු ජූලි මස 01 වැනි දිනට පෙර රැකියා අරඹා ඇත්නම් දින 10
- ජූලි මස 01 දින හෝ ඉන්පසුව එනමුදු ඔක්තෝබර් 01 වැනි දිනට පෙර රැකියාව අරඹා ඇත්නම් දින 07
- ඔක්තෝබර් මස 01 දින හෝ ඉන්පසුව රැකියාව අරඹා ඇත්නම් දින 04 යි.

වාර්ෂික නිවාඩුවට හිමිකම් ලබන දින සිට මාස 12ක් ඇතුළත සේවකයෙකු විසින් තම වාර්ෂික නිවාඩුව ලබා ගත යුතු වේ. වාර්ෂික නිවාඩු කාලසටහන සේවයෝජකයා සහ සේවකයා අතර අනෙකුත් එකඟතාවයෙන් තීරණය කරනු ලැබේ. එය බෙදාදීමට හැකි මුත් අවම කාලපරිච්ඡේදය දින 07ට අඩු නොවිය යුතුය. වාර්ෂික නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය තුළදී සේවයෙහි නිරත වන ලෙස සේවකයන්ට බල කිරීමට සේවා යෝජකයාට අවසර දෙනු නොලැබේ.

සේවකයෙකු වාර්ෂික නිවාඩු බුක්ති විඳීමට පෙර සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අවසන් වේ නම් පසුගිය අවුරුද්දට අදාළව තමා උපයා ගත් වාර්ෂික නිවාඩු සහ සේවය අවසන් කරන වර්ෂයට අදාළ වාර්ෂික නිවාඩු යන දෙකෙහිම එකතු කළ දින ගණන බුක්ති විඳීමේ හිමිකම සේවකයෙකු හට ඇත.

මූලාශ්‍ර ය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත

රජයේ නිවාඩු දින සඳහා ගෙවීම්

වැටුප් සහිත උත්සව (රජයේ සහ ආගමික) නිවාඩු දින සඳහා සේවකයාට හිමිකම ඇත. කැලැන්ඩර් වර්ෂය ආරම්භයේදී ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් උත්සව නිවාඩු දින නිවේදනය කරනු ලැබේ. (සාමාන්‍යයෙන් සංඛ්‍යාව 16 කි) 1971 අංක 29 දරන නිවාඩු දින පනත ප්‍රකාරව රජයේ නිවාඩු දින පාලනය කරනු ලැබේ. 1985 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත ද පුර පසලොස්වක පෝය දින හා අනිකුත් රජයේ නිවාඩු දින 8ක් සඳහා විධිවිධාන සලසයි. සතියේ විවේක දිනයක රජයේ නිවාඩු දිනයක් යෙදේ නම් අනිවාර්ය නිවාඩු දිනයක් ලබා දෙනු නොලැබේ.

රජයේ නිවාඩු දිනවලට පහත සඳහන් නිවාඩු දින ඇතුළත් වේ.

තැපෑල දිනය, ජාතික දිනය (පෙබ. 04), සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුදු දිනට පෙර දිනය, සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුදු දිනය, මැයි දින (මැයි 01) වෙසක් පුර පසළොස්වක දිනය (මැයි 03) වෙසක් පුර පසළොස්වක දිනට පසු දිනය, සිංහල වෙසක් මාසය තුළ (මැයි 4) පොසොන් පුරපසළොස්වක දිනය (ජූනි 02) අධි ඇසල පුර පසළොස්වක දිනය (ජූලි 01) ඉදි උල් පිනර් (ජූලි 18), බිනර පුර පසළොස්වක පොහොය දිනය (අගෝස්තු 29), වස් පුර පසළොස්වක පොහොය දිනය (ඔක්තෝබර් 27), දීපවාලි උත්සව දිනය (නොවැම්බර් 10), ඉල් පුර පසළොස්වක පොහොය දිනය (නොවැම්බර් 25), මිලා උන් නබි (දෙසැම්බර් 24), උදුවස් පුර පසළොස්වක පොහොය දිනය (දෙසැම්බර් 24), නත්තල් දිනය (දෙසැම්බර් 25)

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත : 1971 අංක 29 දරණ නිවාඩු දින පනත

සතිපතා විවේක දින

සම්පූර්ණ පාරිශ්‍රමිකය සහිතව සතියකට දින එක හමාරක විවේක නිවාඩුවකට සේවකයෝ හිමිකම් ලබති. අතිකාල කාලය හැර පැය 28කට අඩු කාලයක් සේවය කර ඇති සේවකයෝ මෙකී සම්පූර්ණ පාරිශ්‍රමිකයට හිමිකම් නොලබති. සතිපතා විවේක දිනය පනතෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කර නොමැත. ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය සහ පෙර ඇති නොවූ ආකාරයේ තත්ත්වයන් ඇති විම වැනි සාධක මත මෙකී විවේක දිනයන් කල්දැමිය යුතු බවට කොමසාරිස්වරයාට සැහීමට පත් විය හැකි ලෙස සනාථ කෙරේ නම් මෙම විවේක දිනය කල් දැමීම හෝ සති 5කට වරක් ලබාදිය හැකිය. 1954

මූලාශ්‍රය : සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක පනත 6 වගන්තිය

04/13 සේවක ආරක්ෂාව

සේවා නියුක්ති කොන්දේසි

1954, සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත

1950, කාර්මික ආරවුල් පනත

1983, පාරිතෝෂික දීමනා පනත

ලිඛිත රැකියා විස්තර

සේවකයෙකු සිය රැකියාව ආරම්භ කරන අවස්ථාවේදී රැකියාව පිළිබඳ විස්තර සේවයෝජකයා විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතු බව 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත නියම කරයි. ලිඛිත රැකියා ගිවිසුම තුළ පහත සඳහන් කරුණු අන්තර්ගත විය යුතුය. සේවකයාගේ නම තනතුර සහ පත්වීමේ ස්වභාවය, පත්වීම ක්‍රියාත්මක වන දිනය, සේවකයා පත් කරනු ලබන ශ්‍රේණිය, මූලික වැටුප් සහ වැටුප් පරිමාණය, වැටුප (පාරිශ්‍රමිකය) ගෙවනු ලබන්නේ සතිපතාද සති 2කට වරක්ද නැතහොත් මාසපතාද යන වග, ජීවන වියදම් දීමනාව, (අත්තම්) අනිකුත් දිනා (අත්තම්) පරිවාස හෝ පුහුණු කාල පරිච්ඡේදය, පරිවාස හෝ පුහුණු කාලපරිච්ඡේදයට අදාළ කොන්දේසි සමග එම පරිවාස හෝ පුහුණු කාලය තුළ පත්වීම අවසන් කළ හැකි තත්ත්වයන් රැකියාවට බලපත්වන කොන්දේසි සහ රැකියාව අවසන් කළ හැකි කොන්දේසි සහ තත්ත්වයන් සාමාන්‍ය වැඩ පැය ගණන, සතිපතා නිවාඩු දින ගණන සහ වාර්ෂික නිවාඩු, ගෙවනු ලබන අතිකාල අනුපාතය, සේවයෝජකයා විසින් වෛද්‍ය ආධාර ලබා දීම (ලබා දෙනු ලැබේ නම්) කිසියම් අර්ථසාධක අරමුදලක් වේ නම් ඊට අදාළ කොන්දේසි සහ එය ලබා දීම, රැකියාවට අදාළ විශ්‍රාම සැලැස්ම සහ පාරිතෝෂික සැලැස්ම සහ උසස්වීම් අවස්ථා ගිවිසුම සේවකයාට සම්පූර්ණයෙන්ම තේරුම් ගත හැකි භාෂාවකින් ලියා තිබිය යුතු අතර සේවයෝජකයා විසින් අත්සන් කර තිබිය යුතු වේ. සේවයෝජකයා ගිවිසුමේ පිටපතක් තබා ගත යුතුය. ලිඛිත සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් නොමැති නම් රැකියාවට අදාළ කොන්දේසි හා නියමයන් වාචික එකඟතාවයෙන් පොදු නීතිය, කිසියම් අදාළ නීතිය විධිවිධානවලින්, සේවා ස්ථානයේ චාරිත්‍ර භාවිතයන් හා සම්ප්‍රදායන් සහ සාමූහික එකඟතාවයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභාවේ තීරණ තුළින් පැහැදිලි කර ගත යුතු වේ.

සීමාවාසික ගිවිසුම් පිළිබඳ විධිවිධාන කම්කරු නීතිය තුළ නොමැත. මෙයින් අදහස් වන්නේ සීමාවාසික කාලය තුළ දීමනාවන් ගෙවීම අනිවාර්ය නොවන වෛකල්පිත දෙයක් බවයි.

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවා හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත 17 වගන්තිය හා 15 වන රෙගුලාසිය

නිශ්චිත සේවා කාල ගිවිසුම්

ස්ථිර ස්වභාවයේ කාර්යයන් සඳහා නිශ්චිත සේවා කාලයක් සඳහා වන කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් කුලියට ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා කම්කරු නීතිය අවසර ලබා දෙයි. කම්කරු නීතිවල නිශ්චිත සේවා කාල ගිවිසුම් සඳහා ප්‍රතිපාදන නොමැත. නීතිය කතා කරන්නේ තාවකාලික සේවකයන් පිළිබඳව වන අතර කිසියම් වසරක් තුළ මුළු එකතුව දින 180 කට වැඩි නොවන සංඛ්‍යාවක් තුළ තාවකාලික ස්වභාවයේ කාර්යයන් ඉටු කිරී සඳහා සේවයෝජකයෙකු විසින් තාවකාලික ලෙස සේවයේ යොදවනු ලබන්නෝ මීට අයත් වෙති.

මූලාශ්‍රය : 1999 අංක 32 දරන සේවක සභා පනත 54 වගන්තිය

පරිවාස කාලය

පරිවාස කාලය ක්‍රියාත්මක වන කාල සීමාව පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතිය තුළ පැහැදිලි විධිවිධාන නොමැත. සාමාන්‍යයෙන් පරිවාස කාලය මාස 6 කි. පරිවාස කාලය, එකී පරිවාස කාලය සඳහා බලපවත්වන කොන්දේසි සහ පරිවාස කාලය තුළදී රැකියා ගිවිසුම අවසන් කළ හැකි වන්නේ කවර තත්ත්වයන් යටතේද යන්න සේවායෝජකයා විසින් පැහැදිලිව සඳහන් කළ යුතු බවට සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත නියම කරයි.

උපරිම වශයෙන් වසරක කාලයක් දක්වා සේවායෝජකයන් සහ සේවකයන් පුහුණු ගිවිසුමකට එළඹිය හැකි බවට 1978 අංක 08 දරණ අභ්‍යාසලාභීන් සේවයේ යෙදවීම (පුද්ගලික අංශය) පනත මගින් ප්‍රතිපාදන සලසා දෙයි. පුහුණු කාල පරිච්ඡේදය අවසානයේදී විනය හේතු හෝ තෝරාගත් වෘත්තීය තුළ සතුටුදායක ලෙස නිපුණතාවයක් ලබාගැනීමට අපොහොසත් වීම යන කරුණු නොවේ නම් , අභ්‍යාසලාභියෙකුට සේවායෝජකයා විසින් රැකියාවක් ලබා දීම හෝ විකල්ප වශයෙන් ඔහුට සුදුසු රැකියාවක් සෙවිය යුතුය.

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල (සේවා නියුක්තිය හා පාරිශ්‍රමික රෙගුලාසි) පනත රෙගුලාසි 15 (උ) : 1978 අංක 08 දරන අභ්‍යාසලාභීන් සේවයෙහි යෙදවීම (පුද්ගලික අංශය)

දැනුම්දීමේ අවශ්‍යතාවය

පහත සඳහන් කරුණු මත සේවායෝජකයා විසින් සේවනියුක්ති ගිවිසුම අවසන් කළ හැකිය; විනය හේතු, විනය නොවන හේතු, මරණය, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම (මෙම කාණ්ඩයට ඇතුළත් වන්නේ ගිවිසුම ගැන කලකිරීමෙන් සහ සේවා ඉටුකිරීමට නොහැකිවීම වැනි සාධක මත සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අවසන් කිරීම) හෝ සේවයෙන් අස්වීම, සේවය හැර යාම හෝ රැකියා අත්හැරීම වැනි විවිධ හේතු මත සිදු විය හැකි සේවකයා විසින් සිදු කරනු ලබන ක්‍රියාවන්, නිශ්චිත කාල ගිවිසුම්වලදී ගිවිසුමෙහි සඳහන් කර ඇති පරිදි නිශ්චිත ගිවිසුම් කාල පරිච්ඡේදය අවසන් වීමෙන් ගිවිසුම අවසන් වේ.

සේවය අවසන් කිරීමේ පනතෙහි නියමයන් ප්‍රකාරව කිසියම් සේවකයෙකු විනය හේතු මත සේවයෙන් පහකරන ලබන අවස්ථාවකදී හැර අනෙකුත් හේතු මත සේවයෙන් පහ කිරීමේදී සේවායෝජකයා විසින් එම හේතුව සේවකයාට දැනුම්දිය යුතු වේ. කෙසේ වුවද සේවය අවසන් කිරීමේ පනත මගින් ආවරණය කරනු ලබන කිසියම් සේවකයෙකු විනයමය නොවන හේතුවක් මත සේවයෙන් පහකරනු ලැබීමකදී සේවකයාගේ පූර්ව ලිඛිත කැමැත්ත හෝ කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ ලිඛිත පූර්ව අනුමැතිය ලබාගැනීමකින් තොරව එය සිදු කළ නොහැකිය. කෙසේ වුවද පහත සඳහන් අවස්ථාවලදී ලිඛිත අනුමැතිය ලබාගැනීම අවශ්‍ය නොවේ. සේවකයන් ස්වේච්ඡාවෙන් ඉල්ලා අස්වීම, පත්වීම් ලිපියෙහි පැහැදිලිව සඳහන් දිනයේදී විශ්‍රාම ගැනීම, සාමූහික ගිවිසුමක විධිවිධාන පරිදි විශ්‍රාම ගැනීම, නිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදය අවසන් වී සේවය අවසන් කිරීම, නීතිය ක්‍රියාත්මක වීම මගින් සේවය අවසන් වීම.

සේවකයෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීමේදී සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ දැනුම්දීමට නීතිය මගින් නියම කර ඇත. කෙසේ වුවද නීතිය මගින් අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ පුද්ගල සේවය පහ කිරීම් වලට වඩා සාමූහික ලෙස සේවය අවසන් කිරීම් පිළිබඳව පමණි. සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කළ හැක්කේ අවම වශයෙන් මාසයකටත් කල් ඇතිව දැනුම්දීම මගිනි. සේවකයෙකු මෙම එක් මාසික දැනුම්දීම සඳහා සුදුසුකම් ලබන්නේ එක් අවුරුද්දක සේවා කාලය සම්පූර්ණ කළ විටදී පමණි. එක් අවුරුද්දකට වඩා අඩු සේවා කාලයක් සහිත සේවකයෙක් මෙකී දැනුම්දීම ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

මූලාශ්‍රය : 1950 කාර්මික ආරවුල් පනත - 31 වගන්තිය

සේවය අවසන් කිරීමේදී සිදුකරනු ලබන ගෙවීම් :

සේවකයින් 15 දෙනෙකු හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයෙහි යොදවන සේවායෝජකයෙකු යටතේ අවුරුදු 5 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෝ සේවය අවසන් කරනු ලැබීමකදී පහත සඳහන් අනුපාතවල පාරිතෝෂික ලබාගැනීමට හිමිකම් ලබති. (සේවායෝජකයා හෝ සේවකයා විසින් සේවය අවසන් කිරීම, සේවකයා මරණයට පත් වීම හෝ විශ්‍රාම යෑම මත සේවය අවසන් කිරීම, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් හෝ වෙනත් ක්‍රමයක් මගින් සේවය අවසන් කිරීම)

1. මාසික වැටුප් ලබන සේවකයෙකු සම්පූර්ණ කරන ලද එක් එක් සේවා වසර සඳහා මාස භාගයක වේනත හෝ වැටුප්
2. අනිකුත් සේවකයන් සඳහා සම්පූර්ණ කරන ලද එක් එක් වසර සේවය සඳහා දින 14 ක වැටුප සේවය අවසන් කිරීමට හේතුව කවරක් වුවද (එනම් ඉල්ලා අස්වීම, සේවයෙන් පහකිරීම, විශ්‍රාම ගැනීම, සේවකයාගේ මරණය, නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම හෝ වෙනත් ආකාරයකින්) සෑම අවස්ථාවකදී මෙම මුදල ගෙවිය යුතු වේ. එය රඳවාගත හැක්කේ ඇතැම් පවුලෙහි අර්ථකථනය කළ අවස්ථාවලදීය.

මූලාශ්‍රය : පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත

05/13 පවුලේ වගකීම්

පවුලේ වගකීම් සහිත සේවකයන් පිළිබඳ රෙගුලාසි

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත

පිතෘ නිවාඩු

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු හා සේවා නියුක්ති නීති තුළ පිතෘ නිවාඩු සඳහා ප්‍රතිපාදන නොමැත

දෙමාපිය නිවාඩු

වැටුප් සහිත හෝ වැටුප් රහිත දෙමාපිය නිවාඩු සඳහා ප්‍රතිපාදන නීතිය තුළ නොමැත

බාල වයස්කාර ළමයින් සහ අනිකුත් පවුලේ වගකීම් සහිත සේවකයන් සඳහා නමැයිලි සේවා විකල්ප

දෙමාපියන් හෝ පවුලේ වගකීම් සහිත සේවකයන් සඳහා ජීවිතය හා සේවය සමබර ලෙස පවත්වාගෙන යාම සඳහා සහාය ලබා දෙන ප්‍රතිපාදන කිසිවක් නීතිය තුළ දක්නට නොලැබේ

06/13 මානාත්වය සහ සේවය

මානාත්වය සහ සේවය පිළිබඳ රෙගුලාසි :

වර්ෂ 2000 සෞඛ්‍ය සේවා පනත

1939 මානා ප්‍රතිලාභ ආඥාපනත

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත

නොමිලේ වෛද්‍ය රැකවරණ

2000 සෞඛ්‍ය සේවා පනත යටතේ මානා නිවාස ස්ථාපනය කර ඇත. ශ්‍රී ලංකා සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය යටතේ ස්ථානය කර ඇති පවුල් සෞඛ්‍ය කාර්යාංශය දරු උපතට පෙර දරු උපත සිදුවූ පසු සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණය ලබාදීම පිළිබඳ වගකීම උසුලයි. මෙම වෛද්‍ය රැකවරණය සියලු දෙනා හට නොමිලේ ලබා ගත හැකිය.

මූලාශ්‍රය: වර්ෂ 2000 සෞඛ්‍ය සේවා පනත

හානිදායක වැඩ නොපැවරීම

(1939 මානා ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත සහ 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත මගින් ආවරණය ලබන) ගර්භනී සේවිකාවන් දරු ප්‍රසූතිය සිදුවීම අපේක්ෂිත දිනට මාස 3කට පෙර කාල පරිච්ඡේදය තුළදී එම සේවිකාවගේ හෝ ඇයගේ දරුවාගේ සෞඛ්‍යයට හානිදායක වන කිසිදු ආකාරයක කාර්යයක් සිදු කිරීම සඳහා සේවයෙහි යෙදවීම නොකළ යුතුය. දරු ප්‍රසූතිය සිදුවී මාස 3 කාලය තුළ සේවයෙහි යෙදවීමේදී ද එහි සීමා කිරීම් බලපවත්වනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : 1939 මානා ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත 10 (ආ) වගන්තිය 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනතෙහි 18(ආ) වගන්තිය

මානා නිවාඩු

මානා නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය එකී නිවාඩු, පෝය නිවාඩු සහ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින හැර සති 12 කි. (දින 84 කි) මෙම සති 12න් සති 2 ක් දරු ප්‍රසූතියට පෙර (දරු ප්‍රසූතිය සිදුවන දිනයද ඇතුළුව) ලබා දිය යුතු අතර ඉතිරි සති 10 දරු ප්‍රසූතිය සිදු වූ දිනයෙන් පසු ලබා දිය යුතු වේ.

මානා ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත ප්‍රකාරව සියලුම වැඩ නොකරන දින ඇතුළත්ව සති 12ක මානා නිවාඩු ලබා දිය යුතු වේ. තුන්වන සහ ඉන් අනතුරුව සිදු වන දරු ප්‍රසූතිවලදී සති නිවාඩු, පෝය දින නිවාඩු සහ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින හැර දින 42ක මානා නිවාඩු ලබා දිය යුතු වේ. මානා ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත යටතේ සියලුම වැඩ නොකරන දින ඇතුළත්ව සති 6 ක මානා නිවාඩු ලබා දෙනු ලැබේ.

තම දරු ප්‍රසූතිය මාසයක් තුළ නැතහොත් දින 14 ක් (සාප්පු හා කාර්යාල සේවක) තුළ සිදුවන බව තම සේවායෝජකයාට දැනුම්දුන් පසු සේවිකාවට මානා නිවාඩු ලබා දෙනු ලැබේ. දරු ප්‍රසූතිය සිදු වූ පසු සතියක් ඇතුළත ඇය විසින් තමා විසින් දරු ප්‍රසූතිය සිදු කරන ලද දිනය, ඇයට සේවයට නොපැමිණ සිටිය හැකි දින ගණන නිශ්චිතව ගණනය කිරීම සඳහා සේවායෝජකයා වෙත දැනුම්දිය යුතු වේ. තමාට සිටින

දරුවන් සංඛ්‍යාවද ඇය විසින් නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතු වේ.

බහු දරු උපන් සිදුවීමකදී හෝ දරු ප්‍රසූතියට පසු රෝගී හෝ සංකූලතා තත්ත්වයන් ඇති වූහු අවස්ථාවකදී මාතෘ නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය දීර්ඝ කිරීම සඳහා ප්‍රතිපාදන නීතිය තුළ නොමැත.

මූලාශ්‍රය : 1939 මාතෘ ප්‍රතිලාභ පනත 02 වගන්තිය, 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 18 (ආ) වගන්තිය

ආදායම

සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත අනුව මාතෘ නිවාඩු පූර්ණ වැටුප් සහිත නිවාඩු වන අතර මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත යටතේ අදාළ කාල පරිච්ඡේදය සඳහා වන සේවකයාගේ වැටුපෙන් 6/7 ක් (86%) ගෙවනු ලැබේ. දරු ප්‍රසූතිය පිළිබඳව සේවිකාව විසින් සේවා යෝජකයාට ඇය ප්‍රතිලාභ ඉල්ලා සිටින සේවායෝජකයා යටතේ, වසරක් තුළ අවම වශයෙන් දින 150 ක් සේවය කර ඇති සේවිකාවකට, ඇය දරු ප්‍රසූතියට පෙර සේවායෝජකයාට දැනුම්දෙන දිනට කලින් වහාම ප්‍රතිලාභ සපයනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත
18(ආ) වගන්තිය, මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත 35 වගන්තිය

සේවයෙන් පහය කරනු ලැබීමෙන් ආරක්ෂා වීම

මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥාපනත සහ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත ප්‍රකාරව සේවා නියුක්තියේ සියලුම අංශවලදී ගර්භනීභාවය හෝ ඇයගේ ගර්භනීභාවය හා සම්බන්ධ වෙනත් කිසියම් හේතුවක් මත සේවායෝජකයෙකු විසින් කාන්තා සේවිකාවක සේවයෙන් පහකරනු ලැබීම නීතිවිරෝධී වේ. ගර්භනී කාලය තුළදී හා මාතෘ නිවාඩු සහිත කාලපරිච්ඡේදය තුළදී සේවිකාවකගේ රැකියා සුරක්ෂිත බව එමගින් තහවුරු කරනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත 10 වගන්තිය සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 18 (ආ) වගන්තිය

එම තනතුරට ආපසු ලබාගැනීමේ අයිතිය

මාතෘ ප්‍රතිලාභ පනත සහ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත ප්‍රකාරව සේවිකාවක මාතෘ නිවාඩු ලබා සිටින කාල පරිච්ඡේදය තුළදී ඇය වෙත තමා සේවයෙන් පහ කළ බවට දැනුම්දීමක් සිදු කළ නොහැකිය. එමගින් සේවිකාවන් හට නැවත සේවයට පැමිණීමේ අයිතිය ලැබෙන මුත් එය කලක් දැරූ තනතුරටම වීම අවශ්‍ය නොවේ.

මූලාශ්‍රය : මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත 10 වගන්තිය සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 18 (ආ) වගන්තිය

සේවයෙහි යෙදී සිටින මවුවරුන් හට දරුවන්ට කිරී දීම සඳහා විවේක කාලයක් ලබා දීම

සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත අනුව කිරී දීම සඳහා විවේක කාලයකට හිමිකම නොලැබේ. කෙසේ වුවද මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත අනුව දරුවාගේ වයස අවුරුදු 1 ක් වන තුරු වැඩ කරන දිනයක පැය 9 ක කාල පරිච්ඡේදයක් තුළදී අවම වශයෙන් විනාඩි 30 ක් බැගින් කාල පරිච්ඡේද 2ක් කිරී දීම සඳහා ලබා දෙනු ලැබේ. දරුවන්ට කිරී දීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සේවා යෝජකයා විසින් සේවිකාවන් හට ලබා දිය යුතු වේ. සේවායෝජකයා විසින් පෝෂණාගාරයක් හෝ වෙනත් කිසියම් සුදුසු ස්ථානයක් සපයනු ලැබේ නම් එක් එක් කිරීදීමේ විරාම කාලය විනාඩි 30 ක් වන අතර එසේ නොවන්නේ නම් එය පැයකට වඩා අඩු නොවිය යුතුය. ආහාර හෝ විවේකගැනීම සඳහා ලබා දෙනු ලබන විරාම කාලයට අමතරව කිරී විවේක කාලය ලබා දිය යුතු අතර එම කාලය, සේවය කළ කාලයන් ලෙස සලකනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත 12(ආ) වගන්තිය

07/13

සේවයෙහි නිරතව සිටියදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව**සෞඛ්‍ය හා සේවයට අදාළ රෙගුලාසි**

1942 කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත

සේවායෝජක ආරක්ෂණයන්

කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත අනුව සේවා ස්ථානයෙහි සේවය කරන පුද්ගලයන්ගේ සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව හා සුභසාධනය තහවුරු කරනු පිණිස පියවර ගැනීම සේවායෝජකයාගේ වගකීම වේ. සේවා පරිශ්‍රයෙහි ගුණාත්මක භාවය, පිරිස වැඩිවීම, පිරිසිදු භාවය, සුදුසු උෂ්ණත්වය පවත්වා ගැනීම, වාතාශ්‍රය, ආලෝකය සැපයීම, ජලාප්‍රවාහනය සහ සනීපාරක්ෂාව පරීක්ෂා කිරීම පිණිස සේවා ස්ථානය පරීක්ෂා කළ යුතු වේ. හැකි තරම් උපරිම සෞඛ්‍යාරක්ෂිත මට්ටමින් යන්ත්‍රෝපකරණ, ක්‍රමෝපායන්, සංක්‍රමණය උපකරණ, උපාංග මෙවලම් සහ යන්ත්‍ර පවත්වා ගනිමින් සහ එවැනි දෑ ස්ථාපනය කිරීම මගින් සේවකයාගේ ආරක්ෂාව තහවුරු කළ යුතු වේ. භාවිතා කරන ආයුධ, උපකරණ, යන්ත්‍රෝපකරණ හෝ නිපැයුම් සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව සහතික වන ලෙස නිසි පරිදි සංවිධානය කළ යුතුයි. ඇඳ වැටීමට ඇති අවදානම, වස්තූන් එහා මෙහා ගෙනයාම, අනතුරුදායක යන්ත්‍ර සහ උපකරණවලින් ආරක්ෂාව, හුදකලා පරිසරය තුළ සිදුකරනු ලබන කාර්යයන් හෝ සීමිත ප්‍රදේශ තුළ සිදු කරනු ලබන කාර්යයට අදාළ නිවාරණ ක්‍රියාමාර්ග, ද්‍රාවණ පිටාර ගැලීම සහ ගින්නෙන් ආරක්ෂාව යනාදිය පිළිබඳව සේවා ස්ථානයක ඇති ආරක්ෂිත තත්ත්වයන් පිළිබඳව පරීක්ෂා කළ යුතු වේ. සේවයෙහි යොදවා ඇති පුද්ගලයන් හට දූවිලි, විෂ දූමි සහ අනිකුත් අපද්‍රව්‍ය ආග්‍රහණය වීම වළක්වා ඔවුන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සේවායෝජකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින විධිවිධාන කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනතේ අඩංගු වෙයි. එංජිම වෙතින් විවෘත පරිසරය තුළට වාතය මුදාහැරීමේ අවශ්‍යතාවය සහ එසේම ඒ සමග කටයුතු කරන පුද්ගලයන්ට හැර අනිකුත් පුද්ගලයන්ට එංජිම මගින් නිකුත් කරනු ලබන විෂ දූම ආග්‍රහණය වීම වැළැක්වීම සඳහා වැඩපලෙහි කාමර වෙන් කර තැබීම වැනි අභ්‍යන්තර දහන එංජින් භාවිතයට අදාළ විශේෂ කොන්දේසි ද පනවා ඇත.

මූලාශ්‍රය : 1942 කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත

තොම්ලේ රැකවරණය

තෙත් හා හානිකර ද්‍රව්‍යන්ට නිරාවරණය වන ආකාරයේ කාර්යන් ඉටු කරන සේවකයන් හට ආරක්ෂිත උපකරණ (ශ්වසන උපකරණ, ඇස් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වන කණ්ණාඩි, බැහැර කිරීමේ උපකරණ) ලබාදීම පිළිබඳව 1942 කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනතෙහි විවිධ විධිවිධාන මගින් සේවායෝජකයන් හට නියම කරනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය : 1942 කර්මාන්තශාලා ආඥා පනතෙහි 3, 51, 53 සහ 58

පුහුණුව

කිසියම් යන්ත්‍රයක් ක්‍රියාකරවීමේදී ඇති විය හැකි අනතුරු පිළිබඳව පූර්ණ වශයෙන්ම උපදෙස් ලබා දී නැත්නම්, ඒ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් පුහුණුව ලබා නැත්නම් සහ පළපුරුද්ද සහ දැනුම ඇති සේවකයෙකුගේ අධීක්ෂණය යටතේ නොකරන්නේ නම් තරුණ සේවකයෙකු (වයස අවුරුදු 18ට අඩු) යන්ත්‍ර ක්‍රියා කරවීම සඳහා සේවයෙහි යෙදීමට ඉඩ නොදිය යුතු බව කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත නියම කරයි.

මූලාශ්‍රය : 1942 කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත 26

කම්කරු පරීක්ෂණ ක්‍රමවේදය

කම්කරු පරීක්ෂණ ක්‍රමවේදය ක්‍රියාවෙහි යොදන ප්‍රථම දකුණු ආසියානු රට බවට පත් වූ ශ්‍රී ලංකාව සි 081 හි විධිවිධාන හා අනුගතව කම්කරු පරීක්ෂණ ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කරයි. රටෙහි කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙහි කාර්යාල 56 හි කම්කරු පරිපාලන ආයතන වඩාත් හොඳින් සම්බන්ධීකරණය කිරීමට මෙම ක්‍රමවේදය මගින් කම්කරු අමාත්‍යාංශයට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ලබා දෙයි. කර්මාන්තශාලා ලියාපදිංචි කිරීම සහ නීතිපතා පරීක්ෂා කිරීම මගින් සේවා ස්ථානවලදී සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය හා සුභසාධනය පිළිබඳව සහතික වීම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙහි කාර්මික ආර්කෂක අංශය විසින් සිදු කරනු ලැබේ. කම්කරු පරීක්ෂණ ක්‍රමය සපයන්නේ කර්මාන්තශාලා ආඥා පනතේ විවිධ විධිවිධාන යටතේය.

සේවා ස්ථාන පරිශ්‍රයට පිවිසීම, විමර්ශන කටයුතු සඳහා නිදර්ශන ලබාගැනීම, හදිසි අනතුරු සහ අනතුරුදායක සිදුවීම් පිළිබඳව විමර්ශන සිදු කිරීම සහ අවදානම් තත්ත්වය පහව යනතෙක් හෝ සුදුසු මට්ටමකට අඩු වන තෙක් තහනම් හෝ වැඩි දියුණු කිරීම පිළිබඳව නිවේදන නිකුත් කිරීම සඳහා පරීක්ෂකවරයා හට බලතල ඇත.

08/13 සේවය සහ අසනීප තත්ත්වය

සේවය සහ අසනීප තත්ත්වය පිළිබඳ රෙගුලාසි

1954 සාප්පු හා කාර්යාල පනත

1934 සේවක වන්දි ආඥා පනත

වැටුප් සහිත ලෙඩ නිවාඩු

සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත ප්‍රකාරව වෛද්‍ය නිලධාරියෙකුගේ නිර්දේශය මත සෑම සේවකයෙකු හටම පුද්ගලික කටයුතු, අසනීප තත්ත්වයන් හෝ වෙනත් කිසියම් සාධාරණ හේතුවක් සඳහා දින 07 ක කාලපරිච්ඡේදයක් සඳහා වැටුප් සහිත (මාස 12කදී) අසනීප නිවාඩු (අසනීප ප්‍රතිලාභ) හිමි වේ. මෙම නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් අනියම් නිවාඩු ලෙස හැඳින්වේ. අනියම් නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් වරකදී දින භාගයක්, එකක් හෝ ඊට වැඩියෙන් ලබා දෙනු ලැබේ. දීර්ඝකාලීන අසනීප තත්ත්වයක් මෙයට ඇතුළත් නොවේ. අසනීප තත්ත්වය හේතු කොට ගෙන වෛද්‍ය නිවාඩු ලබාදීම පිළිබඳ විශේෂ විධිවිධාන අභ්‍යාසලාභීන් සේවයෙහි යෙදවීම (පුද්ගලික අංශය) පිළිබඳ පනතෙහි අඩංගු වේ. ලියාපදිංචි වෛද්‍ය නිලධාරියෙකු විසින් නිකුත් කරන ලද වෛද්‍ය සහතිකයක් සමග අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ විට අභ්‍යාසලාභියෙකු හට තමනට හිමි සම්පූර්ණ දීමනා සහිතව දින 07 කාලපරිච්ඡේදයක් සඳහා එකවර හෝ වරින් වර අසනීප නිවාඩු හිමි වේ.

මූලාශ්‍රය : සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 6 (3 හා 4) වගන්තිය, අභ්‍යාසලාභීන් සේවයෙහි යෙදවීම (පුද්ගලික අංශය) පනත 6 වගන්තිය

අසනීප තත්ත්වයන් තුළදී රැකියා සුරක්ෂිතතාව

ඔහු/ඇය අසනීප නිවාඩු ලබා සිටින දින 07 ක කාල පරිච්ඡේදය තුළදී සේවකයාගේ රැකියාව සුරක්ෂිත වේ.

මූලාශ්‍රය : සාප්පු හා කාර්යාල පනත 6(5) වගන්තිය

වෛද්‍ය රැකවරණය

සියලුම පුරවැසියන්ට නොමිලේ වෛද්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමේ හිමිකම ඇත.

මූලාශ්‍රය : ISSA දේශීය තොරතුරු සංග්‍රහය

ආබාධිත තත්ත්වය / සේවය කරන කාලය තුළදී තුවාල ලැබීම වෙනුවෙන් දීමනා

සේවය කරන කාලය තුළදී තුවාල සිදුවීම් කාණ්ඩ 4කට බෙදනු ලැබේ. (1) ස්ථිර පූර්ණ අශනුක්තතාවය (2) ස්ථිර අර්ධ අශනුක්තතාවය (3) තාවකාලික අශනුක්තතාවය සහ (4) සේවකයෙකුගේ මරණය සිදුවිය හැකි ආකාරයේ මාරාන්තික තුවාල තුවාල ලැබීමකදී ගෙවනු ලබන වන්දි ප්‍රමාණය සේවකයාගේ වැටුප් මත පදනම් වේ.

සේවයේදී තුවාල ලැබීම වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි වනුයේ අවම වශයෙන් මාස 06 ක කාලයක් සේවයෙහි නිරත වූ සේවකයන්ට වන අතර තාවකාලික ආබාධිත තත්ත්වය පිළිබඳව ප්‍රතිලාභ ලැබීමට තිබිය යුතු අවම කාල පරිච්ඡේදය දින 03 කි.

ස්ථිර පූර්ණ අශනුක්තතාවය / ආබාධිත තත්ත්වය ඇති වූ අවස්ථාවකදී ගෙවනු ලබන වන්දි ප්‍රමාණය සේවකයාගේ වැටුප් කාණ්ඩය මත පදනම්ව එකවර මුදලක් ලෙස ගෙවනු ලැබේ. අවම ස්ථිර ආබාධිතතාව ප්‍රතිලාභය රු. 196,083,80 වන අතර උපරිම ආබාධිත තත්ව ප්‍රතිලාභය රු. 550,000 කි.

ස්ථිර අර්ධ ආබාධිත තත්ත්වයකදී ගෙවනු ලබන වන්දි ප්‍රමාණය තක්සේරු කරන ලද ආබාධිත තත්ත්වය ප්‍රමාණය මත පදනම් වේ. තාවකාලික ආබාධිත තත්ත්වයකදී වැටුපෙන් 50% ක් අවුරුදු 5 දක්වා කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා ගෙවනු ලැබේ. මාස 6කට පසු එකවර මුදලක් ලෙස ප්‍රතිලාභ ගෙවිය හැකිය. අවම තාවකාලික ආබාධිත තත්ව ප්‍රතිලාභය රු. 1320 වන අතර උපරිම ප්‍රතිලාභය රු. 5500 කි.

මාරාන්තික තුවාල ලැබීමකදී සේවකයාගේ වැටුප් පන්තිය / කාණ්ඩය අනුව ඔහුගේ යැපෙන්නන් හට (වැන්දඹුව, ළමයින්, වැන්දඹු මව) එකවර මුදලක් ලෙස වන්දි ලබා දෙනු ලැබේ. යැපෙන්නන්ට ලබා දෙනු ලබන අවම ප්‍රතිලාභය රු. 196,083.80 වන අතර උපරිම ප්‍රතිලාභ මුදල රු. 550,000 කි.

අවමගුල් වියදම් යැපෙන්නන්ගේ දීමනා වලින් අඩු කර ගනු ලබන අතර එම වියදම් දරන ලද පුද්ගලයාට ඒවා ගෙවනු ලැබේ. එම වියදම් පහත සඳහන් ප්‍රමාණයට වැඩිවිය නොහැක.

1. වන්දි මුදල රු. 200,000 ඉක්මවා නොයයි නම් රු. 10,000
2. වන්දි මුදල රු. 300,000 ඉක්මවා නොයයි නම් රු. 15,000
3. වන්දි මුදල රු. 500,000 ඉක්මවා නොයයි නම් රු. 20,000

මූලාශ්‍රය : 1934 සේවක වන්දි ආඥා පනතෙහි 111 කොටස හා 1V උපලේඛනය, 6, 12 වගන්ති 2014 ශ්‍රී ලංකාව සඳහා වන ISSA දේශීය වාර්තාව

09/13 සමාජ ආරක්ෂණය

සමාජ ආරක්ෂණය පිළිබඳ රෙගුලාසි

1958 සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත

1980 සේවක භාර අරමුදල් පනත

විග්‍රාම හිමිකම්

සේවකයන් වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ කරන විට (කාන්තා සේවිකාවන් සඳහා අවුරුදු 50) හෝ ඔවුන් ආවරණය කරන ලද සේවයෙන් ඉවත් වී රාජ්‍ය සේවයට එක් වන විට, සේවයෙහි නියුතු කාන්තාවක විවාහ වීමේදී, ශ්‍රී ලංකාවෙන් විදේශ රටක ස්ථිර ලෙස සංක්‍රමණයේදී, නිත්‍ය ආබාධිත තත්ත්වයට පත් වීමේදී, රජයේ නියෝග මත සේවා ස්ථානය වසා දමනු ලැබීමකදී රක්ෂණය කරන ලද සේවකයන් හට වයස්ගත වීම පිළිබඳ ප්‍රතිලාභ (විග්‍රාම ප්‍රතිලාභ) හිමි වේ. මේ සඳහා ප්‍රතිලාභ දායකත්වය ගෙවීමට අවශ්‍ය අවම කාල පරිච්ඡේදය අවුරුදු 10 කි. වයස්ගත වීම පිළිබඳ ප්‍රතිලාභය සේවකයා සහ සේවායෝජකයා විසින් ගෙවන ලද දායකත්ව මුදල හා පොලිය ලෙස එකවර ලබා දෙනු ලබන මුදලකි. ලාභාංශ ප්‍රතිලාභය වසරකට රු. 1000 කි.

මූලාශ්‍රය : සේවකයන්ගේ අර්ථසාධක අරමුදල් පනත 1958

යැපෙන්නන් / ජීවත්ව සිටින අය සඳහා ප්‍රතිලාභ

අරමුදලට දායක වූ සාමාජිකයා විග්‍රාම යාමට පෙර මිය ගියහොත්, නිත්‍යානුකූල උරුමකරුවන්ට හෝ නම් කරන ලද පුද්ගලයාට ජීවත්ව සිටින අය සඳහා වන ප්‍රතිලාභය ලබා දීමට නීතිය අනුව හැකිය. සේවකයා සහ සේවායෝජකයා විසින් ලබා දෙන ලද දායක මුදල් සහ එහි පොලියෙහි මුළු එකතුව එකවර ගෙවන මුදලක් ලෙස සුදුසුකම් ලබන ජීවත්ව සිටින උරුමකරුවන් එක් අයෙකුට හෝ වැඩි දෙනෙකුට ප්‍රතිලාභයන් ලෙස ගෙවනු ලැබේ.

මූලාශ්‍රය: 1980 සේවකයන්ගේ භාර අරමුදල් පනත 25 වගන්තිය

සේවා විශුක්ත ප්‍රතිලාභ

සේවා විශුක්ති රක්ෂණ හා ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව කිසිම ප්‍රතිපාදනයක් නීතියෙහි සඳහන්ව නැත

අබලතා ප්‍රතිලාභය

වෘත්තිමය නොවන හදිසි අනතුරු / රෝග / තුවාල සිදුවීම මගින් ස්ථිර අබලතාවයට පත් වුවහොත් ඒ සඳහා අබලතා ප්‍රතිලාභ ලබාදීමට 1980 සේවක භාර අරමුදල් පනත ප්‍රතිපාදන සලසා දෙයි. සේවක හා සේවා යෝජක දායක මුදල් හා එහි පොලියෙහි එකතුව එකවර ගෙවන මුදලක් ලෙස මෙම ප්‍රතිලාභය ලබා දෙනු ලැබේ. සේවය කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවකයා පූර්ණ හා ස්ථිර අශාන්තත්වයට පත්වී ඇත්ද යන්න පිළිබඳව පරීක්ෂා කළ යුතුය.

මූලාශ්‍රය: 1980 සේවකයන්ගේ භාර අරමුදල් පනත, 24 වගන්තිය

සේවය කිරීමේදී සාධාරණ ලෙස සැලකීම පිළිබඳ රෙගුලාසි

2010 වර්ෂය දක්වා සංශෝධනය කරන ලද පරිදි 1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව

1942 කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත

1885 දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය

සමාන වැටුප් ගෙවීම

ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව අනුව සියලුම පුද්ගලයෝ නීතිය ඉදිරියේදී සමාන වන අතර නීතිය මගින් සමාන ආරක්ෂාව ලැබීමට හිමිකම් ලබති. අනිකුත් වෙනත් හේතු මත හැරුණු විට ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත ද වෙනස් කොට සැලකීම ද ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් තහනම් කර ඇත. කෙසේ වුවද ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව තුළ හෝ වෙනත් කිසියම් කම්කරු නීතියක් තුළ සමාන වටිනාකමක් සහිත සේවා සඳහා සමාන ලෙස වැටුප් ගෙවිය යුතු බවට වන ප්‍රතිපාදන අපට සොයා ගත නොහැකි වේ.

මූලාශ්‍රය : 1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වන වගන්තිය

සේවා ස්ථානය තුළදී සිදුවන ලිංගික අතවර

ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය අනුව බලධාරියෙකු විසින් සේවා ස්ථානයකදී සිදු කරනු ලබන අනාරාධිත ලිංගික පෙළඹවීම් ලිංගික අතවර ලෙස සලකනු ලැබේ. ලිංගික අතවර සම්බන්ධයෙන් වරදකරු වන තැනැත්තකුට අවුරුදු 5 ක් දක්වා කාලයක් බන්ධනාගාරගත කිරීමක් හෝ දඩයකින් හෝ එම දඩුවම් දෙකෙන්ම දඩුවම් පැමිණවිය හැකි වේ. ලිංගික හිරිහැරයට ලක් වූ තැනැත්තාට සිදුවූ තුවාල වෙනුවෙන් අධිකරණය විසින් නිගමනය කරන ලද මුදලක් ගෙවන ලෙස ද එකී තැනැත්තාට නියෝග කරනු ලැබිය හැකිය.

මූලාශ්‍රය : 1865 ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය 345 වගන්තිය

වෙනස් කොට නොසැලකීම

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව අනුව ජාතිය, ආගම, භාෂාව, කුලය, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, දේශපාලන මතය, උපන් ස්ථානය හෝ වෙනත් කිසියම් හේතු මත කිසිදු පුද්ගලයෙකුට වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදු නොකළ යුතු වේ. සේවා නියුක්තියේදී අදාළ කරුණු අනුව වෙනස් කොට සැලකීම වැළැක්වීම සඳහා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව හෝ කම්කරු නීති තුළ විශේෂ ප්‍රතිපාදන නොමැත. රැකියාව ආශ්‍රිත කටයුතු වලදී ආබාධිත පුද්ගලයන්ට එමෙන්ම වෘත්තීය සමිති කටයුතුවල යෙදෙන සේවකයන්ට වෙනස් කොට සැලකීම ද නීතිය මගින් තහනම් කර ඇත.

මූලාශ්‍රය : 1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව 12 වන වගන්තිය

වෘත්තීයයේ තෝරාගැනීමේ සම අයිතිය

ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව සෑම පුරවැසියෙකු හටම තමා විසින්ම හෝ අන් අය හා එක්ව ඕනෑම නීත්‍යානුකූල රැකියාවක, වෘත්තීයක, වෙළඳාමක, ව්‍යාපාරයක හෝ ව්‍යවසායක නිරත වීමේ නිදහස ඇත්තේය. කෙසේ වුවද යම් යම් කම්කරු නීති මගින් පුරුෂයන් නිරත වන සමහර කර්මාන්ත වල කාන්තාවන් සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් කර ඇත. (උදා : පතල් අංශය)

මූලාශ්‍රය : 1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව 14(1) උ වගන්තිය, 1937 කාන්තාවන් පතල්වල සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ ආඥා පනත 2 වගන්තිය, කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත 86 වගන්තිය

11/13 **ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම**

ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ රෙගුලාසි

1956 කාන්තාවන්, තරුණ පුද්ගලයන් සහ ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත

1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත

අනතුරු සහිත වෘත්තීය රෙගුලාසි 2010

සේවයෙහි යෙදවීම සඳහා අවම වයස

කාන්තාවන් තරුණ පුද්ගලයන් හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනතෙහි විධිවිධාන අනුව ළමයෙකු යනු අවුරුදු 14කට වඩා අඩු නැතැත්තෙක් වේ. පනත මගින් ප්‍රතිපාදන සලසා ඇති තත්ත්වයන්හිදී හැර ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පනත මගින් තහනම් කර ඇත. සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනතෙහි 10 වන වගන්තිය මගින්ද අවුරුදු 14ට වඩා අඩු ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් කර ඇත.

කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත අනුව වයස අවුරුදු 16-18 අතර සේවකයන් සඳහා සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන දිනකට පැය 12කට වඩා වැඩි නොවිය යුතුය. ප.ව. 6 න් පෙ.ව. 6 න් අතර ඔවුන් සේවයෙහි යෙදවීමට අවසර දෙනු නොලැබේ. අතිකාල කාලයද ඇතුළුව සතියකට වැඩ කරන උපරිම පැය ගණන 60 කි.

1973 අංක 4 දරණ පනල් හා බනිෂ් පනත මගින් අවුරුදු 16 ට වඩා අඩු තරුණ පුද්ගලයන් පොළව යට කිසිදු පනලක සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් වේ. යෝග්‍යතා තත්ත්වයන් සමග කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද 2010 අනතුරු සහිත වෘත්තීය නිර්ණායක කොන්දේසි සපුරාලනු ලබන්නේ නම් පමණක් වයස අවුරුදු 16-18 තරුණ සේවකයන් පනල්වල සේවයෙහි යෙදවීමට අවසර ලබා දෙනු ලැබේ.

වයස අවුරුදු 14ට වඩා අඩු ළමයින් සාප්පු වක හෝ කාර්යාලයක සේවයෙහි යෙදවීම සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත මගින් තහනම් කර ඇත. යම් යම් විශේෂිත රැකියාවලදී හැර වයස අවුරුදු 14-18 අතර පිරිමි දරුවන් පෙ.ව. 6 ට පෙර සහ ප.ව. 6 ට පසු සේවයෙහි යෙදවිය නොහැකි බව පනත තවදුරටත් සඳහන් කරයි.

කාන්තාවන් තරුණ පුද්ගලයන් සහ ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනතෙහි විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන දඬුවම් සිදු කරන ලද වරද මත පදනම් වේ. මුදල් දඩය රු. 5000 සිට 10,000 දක්වා වන අතර අවම වශයෙන් මාස 12ක සිර දඬුවමක් හෝ යම් යම් අවස්ථාවේදී සිර දඬුවම හා දඩය යන දෙකමද පැනවිය හැකිය.

මූලාශ්‍රය : 1956 කාන්තාවන්, තරුණ පුද්ගලයන් හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත 13 වගන්තිය, 1954 සාප්පු හා කාර්යාල පනත 10 වගන්තිය, කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පන 67 (ආ) වගන්තිය 1973 අංක 4 දරන පනල් හා බනිෂ් පනත 56 වගන්තිය

අනතුරුදායක රැකියාවන්හි යෙදවීම සඳහා අවම වයස

වයස අවුරුදු 18ට වඩා අඩු තරුණ පුද්ගලයන් සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් වේ. තරුණ පුද්ගලයන් සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් කර ඇති අනතුරුදායක වෘත්තීන් / ක්‍රියාකාරකම් ලැයිස්තුවක් රජය විසින් නිකුත් කර ඇත. තරුණ පුද්ගලයන් රාත්‍රී කාලයේදී සේවයෙහි යෙදවීමද තහනම් වේ. අනතුරුදායක රැකියා කටයුතු ලැයිස්තුවක් රජය විසින් නිකුත් කර ඇති අතර වයස අවුරුදු 18 ට වඩා අඩු ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් වන වෘත්තීන් සහ/හෝ සේවා තත්ත්ව 51 ක් ඊට ඇතුළත් වේ. සතුන් මැරීම, පලිබෝධ නාශක නිෂ්පාදනය හා භාවිතය, මත්පැන් නිෂ්පාදනය ප්‍රවාහනය සහ අලෙවිය, මත්පැන් හල් හා කැසිනෝ ශාලාවල සේවය, පුපුරන ද්‍රව්‍ය නිෂ්පාදනය, ප්‍රවාහනය හා අලෙවිය, ගැඹුරු මුහුදේ මසුන් මැරීම, පතල් හා පොලව යට සිදු කරන රැකියා, මගීන් හෝ බර භාණ්ඩ ප්‍රවාහනය, කිමිදීම, ප.ව. 8 න් පෙ.ව. 6 න් අතර රාත්‍රී කාල සේවය මීට අයත් වේ.

මූලාශ්‍රය : 1956 කාන්තාවන් තරුණ පුද්ගලයන් හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත 20(අ)
වගන්තිය, 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 2010 අනතුරුදායක වෘත්තීය රෙගුලාසි

12/13 බලෙන් / බැඳුම්කර මත සේවය ලබා ගැනීම

බලෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම පිළිබඳ රෙගුලාසි

1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව 2010 දක්වා සංශෝධනය කරන ලද පරිදි
1885 දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය

බලෙන් අනිවාර්ය ලෙස ශ්‍රමය ලබාගැනීම තහනම් කිරීම

බලෙන් හෝ අනිවාර්ය ලෙස ශ්‍රමය ලබාගැනීම ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව තහනම් වේ. දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයද බලෙන් හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය ලබාගැනීම තහනම් කර ඇති අතර එය දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදක් ලෙස සලකයි. මෙම වගන්තියෙහි ඇති විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන පුද්ගලයෙකු වරදක් සිදු කරන අතර ඊට වරදකරු කරනු ලැබුවහොත් අවුරුදු 20කට නොවැඩි සිර දඬුවමකට හෝ දඩයකට ලක් කළ හැකිය. කෙසේ වුවද ළමයෙකු වෙතින් බලෙන් ශ්‍රමය ලබාගත හොත් එම වරද සිදු කරනු ලැබූ පුද්ගලයා අවුරුදු 30කට නොවැඩි සිර දඬුවමකට සහ දඩයකට ලක් කළ හැකිය.

මූලාශ්‍රය : 1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව : 1885 දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 258 වගන්තිය

රැකියා වෙනස් කිරීමේ නිදහස හෝ රැකියාව අතහැර යාමේ අයිතිය

තම සේවා යෝජකයාට නිසි ලෙස දැනුම් දීමකින් අනතුරුව රැකියා වෙනස් කිරීමේ අයිතිය සේවකයන්ට ඇත. මේ පිළිබඳව වැඩිදුර තොරතුරු ලබාගැනීමට රැකියා සුරක්ෂිතතාවය යන කොටස බලන්න.

මූලාශ්‍රය : 1950 කාර්මික ආරවුල් පනත 31 වගන්තිය

අමානුෂික සේවා තත්ත්වයන්

සතියකට පැය 40 ක් සහ දිනකට පැය 8 ක් වන සාමාන්‍ය වැඩ කිරීමේ පැය ගණන දීර්ඝ කරනු ලැබිය හැකිය. කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත අනුව සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන කැම ගැනීම සහ විවේකය සඳහා විරාම කාලයක් ද ඇතුළුව දිනකට පැය 9 නොඉක්මවිය යුතුය. මේ සඳහා වැඩිදුර තොරතුරු ලබාගැනීමට වන්දි ගෙවීම යන කොටස බලන්න .

මූලාශ්‍රය : 1954 සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත 6, 7 රෙගුලාසි

13/13 වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම්

වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ රෙගුලාසි

1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව 2010 දක්වා සංශෝධනය කරන ලද පරිදි

1935 වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත

1950 කාර්මික ආරවුල් පනත

වෘත්තීය සමිතියකට සම්බන්ධ වීමේ නිදහස

රැස්වීමේ නිදහස ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් තහවුරු කරන අතර, සේවකයන් හට වෘත්තීය සමිති පිහිටුවා ගැනීමට සහ ඒවාට සම්බන්ධ වීමට අවසර ලබා දෙයි.

වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත අනුව වෘත්තීය සමිතියක් යනු පහත සඳහන් අරමුණු එකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් සහිත ස්ථිර හෝ තාවකාලික සේවකයන් හෝ සේවායෝජකයන්ගේ සංයෝජනයක් හෝ කිසියම් සංගමයකි.

(අ) සේවකයන් සහ සේවායෝජකයන් අතර හෝ සේවකයන් සහ සේවකයන් අතර හෝ සේවායෝජකයන් හා සේවායෝජකයන් අතර සම්බන්ධතා විධිමත් කිරීම හෝ
(ආ) කිසියම් වෘත්තීයක හෝ ව්‍යාපාරයක පැවැත්ම පිළිබඳ සීමාකාරී කොන්දේසි පැනවීම හෝ
(ඇ) වෘත්තීය ගැටළු වලදී සේවකයන් හෝ සේවායෝජකයන් නියෝජනය කිරීම හෝ
(ඈ) කිසියම් වෘත්තීයක හෝ කර්මාන්තයක වැඩ වර්ජන හෝ වැඩ නතර කිරීම වලදී මුදල් සපයන කටයුතු සංවිධානය කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම හෝ වැඩ වර්ජනයකදී හෝ වැඩ නතර කිරීමකදී එහි සාමාජිකයන්ට වැටුප් හා අනිකුත් ප්‍රතිලාභ ලබාදීම සහ වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ වැඩි ගණනක් එකතුව සම්මේලන පැවැත්වීම.

වෘත්තීය සමිතියක් ආරම්භ කොට මාස 3 ක කාලයක් තුළ ලියාපදිංචි කළ යුතු වේ. කෙසේ වුවද ඒ සඳහා මාස 6 දක්වා කාලයක් දීර්ග කිරීමක් ලබා දිය හැකිය.

නියමිත අයදුම්පත්‍රය භාවිතා කළ යුතු අතර අවම වශයෙන් පුද්ගලයන් හත දෙනෙකු ඊට අත්සන් කොට තිබිය යුතු වේ. වෘත්තීය සමිතියේ නීති රීති වල පිටපතක් සහ පහත සඳහන් තොරතුරු ගැන ප්‍රකාශනයක් ලේඛකාධිකාරී වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ.

අයදුම්පත ඉදිරිපත් කරන සාමාජිකයන්ගේ නම්, වෘත්තීය සහ ලිපිනයන්, වෘත්තීය සමිතියේ නම සහ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ලිපිනය, වෘත්තීය සමිතියේ නිලධාරීන්ගේ තනතුරු, නම්, වයස, ලිපිනයන් සහ වෘත්තීන්

වෘත්තීය සමිතියේ අරමුණු, නීති සහ ව්‍යවස්ථාව කිසියම් නීතිමය විධිවිධාන සමග නොගැලපීමක් නොමැති නම් ලේඛකාධිකාරීවරයා විසින් වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතිකය නිකුත් කරනු ලැබේ. නීතිමය විධිවිධානයන්ට අනුකූලව කටයුතු නොකළහොත් වෘත්තීය සමිතියට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකිය.

කිසියම් වෘත්තීය සමිතියකට සම්බන්ධවීම හෝ සම්බන්ධවීමෙන් වැළකීම සේවා නියුක්ති කොන්දේසියක් ලෙස කිසියම් සේවායෝජකයෙකු විසින් සේවකයන් හට බලහත්කාරයෙන් පනවනු ලැබේ නම් එය

අසාධාරණ කම්කරු ක්‍රියා පිළිවෙතක් ලෙස කාර්මික ආරවුල් පනත සලකයි. එලෙසම වෘත්තීය සමිති කටයුතු වලට සම්බන්ධ වීම සම්බන්ධයෙන් රැකියාවේ කිසිදු අංශයකට අදාළව සේව්‍යෝජකයා විසින් සේවකයාට වෙනස් ලෙස සැලකීම සිදු නොකළ යුතුය. වයස අවුරුදු 21 ට වැඩි නමුත් 16 ට අඩු නැති පුද්ගලයෙකුට වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු විය හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිති 2074 ඇති අතර ඉන් 54.5% රාජ්‍ය අංශයේදී 27.5% රාජ්‍ය සංස්ථා අංශයේදී 18% පුද්ගලික අංශයේදී වෘත්තීය සමිති වේ. වෘත්තීය සමිති මගින් ආවරණය වන සේවක සංඛ්‍යාව ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත ශ්‍රම බලකායෙන් 9.5% කි. ගෝලීය වෘත්තීය සමිති සම්මේලනයට සම්බන්ධ වෘත්තීය සමිති කිහිපයක් ඇති අතර ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සම්මේලනයට ඒකාබද්ධ වෘත්තීය සමිති 4 ක් ඇත. ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සම්මේලනයට සම්බන්ධ වෘත්තීය සමිති වන්නේ ලංකා කම්කරු කොංග්‍රසය, ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය, ජාතික වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය සහ ජාතික කම්කරු කොංග්‍රසයයි.

1. ලංකා කම්කරු සංගමය
ලිපිනය: 72, ආනන්ද කුමාරස්වාමි මාවත, කොළඹ 07
දු.අ: 94 011-2574528, 011-2574524
විද්‍යුත් ලිපිනය: cwconline@sltnet.lk
2. ජාතික වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය
අංක. 60, බණ්ඩාරනායකපුර,
ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර මාවත, වැලිකඩ, රාජගිරිය, ශ්‍රී ලංකාව

සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ නිදහස

කාර්මික ආරවුල් පනත සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන සලසා දෙයි. කෙසේ වුවද කිසියම් සේවා ස්ථානයක ශ්‍රම බලකායෙන් අවම වශයෙන් 40% ක් වෘත්තීය සමිතියක් මගින් නියෝජනය විය යුතුය යන නියමය බෙහෙවින්ම සීමාකාරී එකකි.

සාමූහික ගිවිසුමක් යනු කිසියම් කර්මාන්තයක සේවකයන්ගේ සේවානියුක්තියට අදාළ කොන්දේසි හා නියමයන්ට අදාළ ගිවිසුමක් ලෙස කාර්මික ආරවුල් පනත මගින් නිර්වචනය කරනු ලැබේ.

සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම මගින්, සාමාන්‍යයෙන් නීතිය මගින් ලබා දෙනු ලබන ප්‍රතිලාභ වලට වඩා හොඳ ප්‍රතිලාභ සේවකයන්ට ලබා දෙනු ලැබේ. නීතියෙන් සපයා ඇති විධිවිධානවලට වඩා අඩු වාසිදායක වන විධිවිධාන සාමූහික ලෙස කේවල්කිරීමේ ගිවිසුමක ඇත්නම් ඒවා බලාත්මක කළ නොහැකිය. සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම එය ප්‍රසිද්ධ කරනු ලබන දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ. අදාළ ගිවිසුමෙහි සඳහන් පාර්ශ්ව, වෘත්තීය සමිති, සේව්‍යෝජකයෝ සහ සේවකයෝ එමගින් බැඳීමට ලක් කෙරෙති. කිසියම් නිශ්චිත හෝ නිශ්චිත නොවන කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක් සකසනු ලැබේ. නියමිත ආකෘතියෙන් ලිඛිත අවලංගු කිරීමේ නිවේදනයක් කොමසාරිස්වරයා, අනිකුත් සෑම පාර්ශ්වයකටම, වෘත්තීය සමිති සහ සේව්‍යෝජකයා වෙත ලබා දීමෙන් අවිනිශ්චිත කාලයක් සඳහා වූ සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක් අවලංගු කළ හැකිය.

සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක් ලිඛිත විය යුතු අතර පාර්ශ්ව හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින් ඊට අත්සන් කර තිබිය යුතු වේ.

මූලාශ්‍රය: 1950 කාර්මික ආරවුල් පනත 5-10 සහ 32(4) වගන්තිය

වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය

ශ්‍රී ලංකා නීතිය වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය සුපැහැදිලිව පිළිනොගනියි. එසේ වුවද වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අත්‍යවශ්‍ය සේවාවල වැඩ වර්ජන තහනම් කිරීම විස්තර කර ඇති පරිදි නියමිත අකාරයෙන් සහ ආකෘති පත්‍රයෙන් අඩුවශයෙන් වැඩවර්ජනය ආරම්භ කෙරෙන දිනට දින 21 කට පෙර සේව්‍යෝජකයෙකුට දැනුම්දීමක් කරන්නේ නම්, අත්‍යවශ්‍ය සේවාවල හැර ව්‍යවසායයන්හි වැඩවර්ජන ක්‍රියාමාර්ග නීත්‍යානුකූල සහ නීතිය මගින් අවසර ඇති දෙයක් ලෙස සුපැහැදිලිව උපකල්පනය කළ හැකිය. බේරුම් කිරීමක් උපයෝජනය අනිවාර්ය කිරීම සහ දීර්ඝ අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලැයිස්තුවක් පැවතීම මගින් වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය සීමා වේ.

කිසියම් වෘත්තීයක හෝ කර්මාන්තයක සේවයෙහි නියුතු පුද්ගල කණ්ඩායමක් එකතුව ක්‍රියා කරමින් වැඩ නතර කිරීම හෝ සාමූහික ලෙස ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ සේවයෙහි යෙදී සිටින හෝ සේවයෙහි යොදවා ඇති කිසියම් පුද්ගල සංඛ්‍යාවක් පොදු අවබෝධයක් ඇතිව අඛණ්ඩව සේවය කිරීම හෝ රැකියාව භාරගැනීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම වැඩ වර්ජනයක් ලෙස වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත සහ කාර්මික ආරවුල් පනත විසින් නිර්වචනය කරනු ලැබේ. කාර්මික ආරවුලක් යනු සේව්‍යෝජකයන් සහ සේවකයන් අතර හෝ සේවකයන් හා සේවකයන් අතර රැකියාව හෝ රැකියාවට අදාළ නොවන කරුණක් හෝ සේවා නියුක්ති කොන්දේසියක් හෝ ශ්‍රමය හෝ පුද්ගලයෙකු සම්බන්ධ තත්ත්වයක් සම්බන්ධව ඇති වන ගැටළුවක් හෝ වෙනසකි.

මූලාශ්‍රය : 1950 කාර්මික ආරවුල් පනත 32 වගන්තිය

කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත 67 වගන්තිය

1935 වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත 02 වගන්තිය

01/13 සේවය හා වැටුප්

සේවය හා වැටුප් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන්

අවම වැටුප් සම්මුතිය 131 (1970)

විධිමත් වැටුප් ගෙවීම සහ වැටුප් ආරක්ෂාව පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන් 95 (1949) සහ 117 (1962)

95 සහ 131 යන සම්මුතීන් ශ්‍රී ලංකාව විසින් අපරානුමත කර ඇත

අවම වැටුප්

අවම වැටුප් මගින් සේවකයාගේ සහ ඔහුගේ / ඇයගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ ජීවන වියදම් ආවරණය කළ යුතුය. මීට අමතරව උපයන වැටුප් වල සාමාන්‍ය මට්ටමට සහ අනිකුත් සමාජ කණ්ඩායම්වල ජීවන මට්ටමට එය සම්බන්ධ විය යුතුය.

විධිමත් වැටුප්

වැටුප් දෛනික, සතිපතා, සති 2කට වරක් වරක් හෝ මාසික පදනම මත ගෙවිය යුතු වේ

02/13 වන්දි ගෙවීම

වන්දි ගෙවීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන්

අනිකාල සඳහා වන්දිය : සම්මුතිය 01 (1919)

රාත්‍රි කාලයේ සේවය පිළිබඳ: සම්මුතිය 171 (1990)

ශ්‍රී ලංකාව ඉහත කී කිසිදු සම්මුතියක් අපරානුමත කර නොමැත

අනිකාල වන්දිය ගෙවීම

අනිකාල සේවය වැලැක්විය යුතු වේ. එය වැලැක්විය නොහැකි විට අතිරේක දීමනාවක් ගෙවිය යුතුය. අවම වශයෙන් පැයකට ගෙවන මූලික වැටුප් සමඟ අනිකුත් අමතර ප්‍රතිලාභ සඳහා ඔබ හිමිකම් ලබයි. ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන් 1 අනුව අනිකාල ගෙවීම් අනුපාතය නිත්‍ය අනුපාතයට වඩා 125% කට වඩා අඩු නොවිය යුතුය

රාත්‍රි කාලයේ සේවය සඳහා වන්දි ගෙවීම

රාත්‍රි සේවය යනු මධ්‍යම රාත්‍රියේ විවේකයක් ඇතුළුව අලුයම 5 දක්වා එක දිනට පැය 7 කට අඩු නොවන කාලයක් තුළ ඉටු කරනු ලබන සේවයයි. රාත්‍රි කාල සේවකයෙකු යනු සැලකිය යුතු පැය ගණනක් රාත්‍රි කාලයේ සේවය කළ යුතු සහ නියමිත සීමාව ඉක්මවා (අවම වශයෙන් පැය 3) සේවය කරන පුද්ගලයෙකුය. 171 සම්මුතිය අනුව රාත්‍රි කාල සේවකයන්ට සේවය කිරීමට ඇති කාලය අඩු කිරීම, ඉහල වැටුප් හෝ සමාන ප්‍රතිලාභ ලබා දීම මගින් හානිපූරණය කළ යුතු වේ. මීට සමාන ප්‍රතිපාදන 1990 ජා.ක. සංවිධානයේ රාත්‍රි කාල සේවා නිර්දේශ අංක 178 හිද දක්නට ලැබේ

හිල්වි වැටුප් ගෙවිය යුතු නිවාඩු දින

ජාතික ආගමික නිවාඩු දිනයක හෝ සතියේ විවේක දිනයක සේවය කිරීමට ඔබට සිදුවුවහොත් ඒ සඳහා හිල්වි වැටුප් ලැබීමේ හිමිකම ඔබට ඇත. එම සතියේම නොවුනද වැටුප් සහිත හිල්වි නිවාඩුවක් අනිමි කළ නොහැකි වේ

සති අන්ත/ රජයේ නිවාඩු දින / සේවය සඳහා ගෙවීම

ඔබට සති අන්තයේ සේවය කිරීමට සිදු වුවහොත් ඒ වෙනුවට අඛණ්ඩව පැය 24ක විවේක කාල පරිච්ඡේදයකට ඔබට හිමිකම් ලැබේ. සති අන්තයේදීම නොවුවද අවම වශයෙන් ඊළඟ සතිය තුළ එය ලබා දිය යුතු වේ. එලෙසම රජයේ නිවාඩු දිනයක සේවය කිරීමට ඔබට සිදුවුවහොත් ඒ වෙනුවට හිල්වි නිවාඩුවක් ලබා දිය යුතු වේ. රජයේ නිවාඩු දිනයක හෝ සතියේ විවේක දිනයක සේවය කිරීම වෙනුවෙන් ඉහළ ගෙවීම් අනුපාතයක් ලබාදීම නිවාඩු / විවේක දිනයක් ලබාගැනීමට ඔබට ඇති අයිතිය අනිමි නොකරයි

03/13

වාර්ෂික නිවාඩු සහ නිවාඩු දිනයන්

සතියේ විවේක දින සහ වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන්

වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයන් පිළිබඳ 132(1970) සම්මුතිය

සතියේ විවේක දින පිළිබඳ 14(1921), 47(1935) සහ 106 (1957) සම්මුතීන් මීට අමතරව විවිධ කර්මාන්ත සඳහා විවිධ සම්මුතීන් අදාළ වේ

ශ්‍රී ලංකාව අපරානුමත කර ඇත්තේ 106 වන සම්මුතිය පමණි

වැටුප් සහිත නිවාඩු කාලය / වාර්ෂික නිවාඩු

සේවකයෙක් අඩු වශයෙන් වසරකට දින 21ක අඛණ්ඩ වැටුප් සහිත නිවාඩුවකට හිමිකම් ලබයි. ජාතික හා ආගමික නිවාඩු දින මෙයට ඇතුළත් නැත. සේවකයෙකු සේවය කර ඇති හෝ වැටුප් ලැබීමට හිමිකම් ලැබූ සෑම දින 17කටම වරක් පූර්ණ පාරිශ්‍රමිකය මත අවම වශයෙන් එක් වාර්ෂික නිවාඩු දිනයක් සාමූහික ගිවිසුම් මගින් ලබා දිය යුතු වේ.

රජයේ නිවාඩු දින වලදී වැටුප් ගෙවීම

ජාතිකමය සහ නිල වශයෙන් පිළිගත් රජයේ නිවාඩු දින වලදී වැටුප් සහිත නිවාඩු ලැබීමට ඔබ හිමිකම් ලබයි

සතියේ විවේක දිනය

සෑම දින 7ක කාල පරිච්ඡේදයකදීම අවම වශයෙන් අඛණ්ඩව පැය 24 ක කාල පරිච්ඡේදයක විවේක කාලයක් සේවකයන් බුක්ති විදිය යුතුයි

04/13 රැකියා සුරක්ෂිතතාවය

සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතිය

සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ 158 (1982) සම්මුතිය

ශ්‍රී ලංකාව ඉහත කී කිසිදු සම්මුතියක් අපරානුමත කර නොමැත

මෙම කොටස යටතේ එන ප්‍රශ්න මගින් රැකියා සම්බන්ධතාවයක සුරක්ෂිතභාවය හෝ නම්‍යශීලීභාවය හෝ අස්ථිරභාවය මනිනු ලැබේ. එසේ වුවද මේවා එකම සම්මුතියක පැහැදිලිව සඳහන් වුවද, (සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ සම්මුතිය 158 හි වැටුප් ගෙවීම නතර කිරීම සහ දැනුම්දීමේ අවශ්‍යතාවය සඳහන් වේ.) ක්ෂේත්‍රයෙහි යහපත් ක්‍රියා පටිපාටීන් මගින් සේවකයන්ට ලිඛිත සේවා ගිවිසුමක් ලබා දීමේ අවශ්‍යතාවය නියම කරනු ලැබේ. ස්ථාවර කාල ගිවිසුම් මත සේවය කරන සේවකයන් ස්ථිර ස්වභාවයේ කාර්යයන් කිරීමට කුලියට යොදා නොගත යුතු වේ. සේවකයෙකුගේ සුදුසු භාවය තක්සේරු කිරීමට සාධාරණ පරිවාස කාලයක් (6 මාසයක් හෝ ඊට වඩා අඩු) යොදා ගත හැකිය. රැකියා සම්බන්ධතාවය අවසන් කිරීමට මන්නෙන් දැනුම්දීම කළ යුතු කාල පරිච්ඡේදය රැකියා ගිවිසුම තුළ නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතු වේ. රැකියා සම්බන්ධතාවය අවසන් කිරීමේදී ඒ සඳහා දීමනාවක් සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු වේ.

ස්ථිර කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා ස්ථාවර කාල සේවා ගිවිසුම්

ස්ථිර කාර්යයන් ඉටු කිරීමට ස්ථාවර කාල ගිවිසුම් සහිත සේවකයන් යොදා නොගත යුතු වේ. ඊට හේතුව එවිට එය අස්ථිර රැකියාවක් බවට පත්වන හෙයිනි

පරිවාස කාලය

අලුත් කුසලතා ඉගෙනීම සඳහා සේවකයෙකු හට සාධාරණ පරිවාස කාලයක් ලබා දිය යුතු වේ. කිසිදු අහිතකර ප්‍රතිවිපාක ඇති නොවන පරිදි අලුතින් සේවයට යොදා ගත් සේවකයෙකු පරිවාස කාලය තුළදී සේවයෙන් අස් කළ හැකිය

දැනුම් දීමේ අවශ්‍යතාවය

සේවා යෝජකයෙකු විසින් රැකියා සම්බන්ධතාවය අවසන් කිරීමට පෙර සේවකයෙකු සේවය කළ කාල පරිච්ඡේදය පදනම්ව සාධාරණ කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ දැනුම් දිය යුතු වේ.

සේවය අවසන් කිරීමේදී ගෙවීම් සිදු කිරීම

සේවය අවසන් කිරීමේදී සේවය අවසන් කිරීම සඳහා දීමනාවක් සේවායෝජකයන් විසින් ගෙවිය යුතු වේ (නිසි ශක්‍යතාවය නොමැති විට හෝ අයථා පැවැත්ම හැර සේවක අතිරික්තය හෝ වෙනත් හේතු මත සේවය නතර කිරීමේදී)

05/13 පවුල් වගකීම්

පවුල් වගකීම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන්

156 සම්මුතිය : පවුල් වගකීම් සහිත සේවකයන් පිළිබඳ සම්මුතිය (1981)

165 නිර්දේශය : පවුල් වගකීම් සහිත සේවකයන් (1981)

ශ්‍රී ලංකාව ඉහත කී කිසිම සම්මුතියක් අපරානුමත කර නොමැත**පීතෘ නිවාඩු**

දරු උපතක් සිදුවන කාලය තුළදී නව පියවරුන් සඳහා මෙය ලබා දෙන අතර සාමාන්‍යයෙන් කෙටි කාලයක් සඳහා ලබා දෙනු ලැබේ

දෙමාපිය නිවාඩු

පවුල වගකීම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතියට අනුබද්ධ (165) නිර්දේශය මගින් දෙමාපියන් දෙදෙනාගෙන් එක් අයෙකුට සේවයෙන් අස් නොවී දිගු කාලයක් සේවයට නොපැමිණ සිටීම සඳහා (වැටුප් සහිතව හෝ රහිතව) විකල්පයක් වශයෙන් දෙමාපිය නිවාඩු ලබා දෙනු ලැබේ. ප්‍රසූති නිවාඩු සහ පීතෘ නිවාඩු අවසන් වූ විට දෙමාපිය නිවාඩු ලබා දෙනු ලැබේ. වැඩ කරන දෙමාපියන් සඳහා මව්වරුන්ට හෝ පියවරුන්ට අනිවාර්යයෙන්ම ගැනීමට ඇති දෙමාපිය නිවාඩු ප්‍රමාණය තීනි මගින් අර්ථනිරූපනය කෙරේ.

දෙමාපියන් සඳහා නම්‍යශීලී සේවා විකල්පය / සේවා - ජීවිත සමතුලිතතාවය

නම්‍යශීලී සේවා විධිවිධාන තුළින් සාමාන්‍ය සේවා තත්ත්වයන් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා පියවර සොයා බලන ලෙස 165 නිර්දේශය ප්‍රකාශ කරයි

06/13 සේවයෙහි යෙදීමේදී මාතෘත්වය

මාතෘත්වය සහ සේවය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතිය

පසුගිය සම්මුතියක් මගින් (103 - 1952 පිට) දරු ප්‍රසූතියට සති 6 ක් පෙර හා සති 6 ක් පසු ලෙස සති 12ක ප්‍රසූති නිවාඩු නියම කරන ලදී. කෙසේ වුවද පසුකාලීන සම්මුතියක් මගින් (අංක 183 - 2000 සිට) අඩු වශයෙන් සති 14ක මාතෘ නිවාඩු ආවරණය කර ඇති අතර ඉන් සති 6 ක් දරු උපතට පසු අනිවාර්යයෙන්ම ලබා දිය යුතු වේ.

ශ්‍රී ලංකාව අපරානුමත කර ඇත්තේ 103 සම්මුතිය පමණි**නොමිලේ වෛද්‍ය රැකවරණය**

ගර්භනී කාලය සහ ප්‍රසූති නිවාඩු කාලය තුළදී අමතර වියදමක් දැරීමකින් තොරව වෛද්‍ය හා චිත්තඥ සත්කාර ලබාගැනීමේ අයිතිය ඔබට ඇත

භානිකර වැඩ නොකිරීම

ගර්භනී කාලය සහ කිර්දෙන කාලය තුළදී ඔබට හෝ ඔබගේ දරුවාට හෝ අනිකර විය හැකි වැඩවලින් ඔබ ඉවත් කළ යුතුයි.

ප්‍රසූති නිවාඩු

ඔබගේ ප්‍රසූති නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය අවම වශයෙන් සති 14 කි

ආදායම

ප්‍රසූති නිවාඩු කාලය තුළදී ඔබගේ ආදායම අවම වශයෙන් පසුගිය වැටුපෙන් 2/3 ක් විය යුතුය

සේවකයන් පහ කරනු නොලැබීමේ ආරක්ෂාව

ගර්භනී කාලය හෝ ප්‍රසූති නිවාඩු කාලය තුළදී සේවයෙන් පහ කරනු ලැබීමෙන් හෝ වෙනත් ආකාරයක වෙනස් කොට සැලකීමකට ලක් නොවී සිටීමේ අයිතිය ඔබට ඇත

එම තනතුරටම නැවත පැමිණීමේ අයිතිය

ප්‍රසූති නිවාඩු කාල පරිච්ඡේදය අවසානයේ එම තනතුරටම හෝ ඊට සමාන තනතුරකට ආපසු පැමිණීමේ අයිතිය සේවකයන්ට ඇත

කිරීදීමේ / ආහාර දීමේ විරාම කාලය

දරු ප්‍රසූතියට පසු ආපසු මව සේවා ස්ථානයට පැමිණි විට ඔබගේ දරුවාට කිරී දීම / ආහාර දීම සඳහා විරාම කාලයක් ඔබට ලබා දිය යුතු වේ

07/13 සේවය තුළදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව

සේවයේ යෙදී සිටියදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ලෝක කමිකරු සංවිධානයේ සම්මුතිය.

සේවය තුළදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ලෝක කමිකරු සංවිධාන සම්මුතියක් බොහෝ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතියක්, ඇස්බ්ලිස්ටෝස් සහ රසායන ද්‍රව්‍ය වැනි වෘත්තීය සෞඛ්‍යය උවදුරු පිළිබඳව සුවිශේෂ අවධානය යොමු කරයි. 155(1981) සම්මුතිය මීට අදාළ පොදු සම්මුතිය වේ.
කමිකරු පරීක්ෂා සම්මුතිය 81 (1947)

ශ්‍රී ලංකාව අපරානුමත කර ඇත්තේ 081 සම්මුතිය පමණි

සේව්‍යෝජක රැකවරණය

ඔබගේ සේව්‍යෝජකයා, සෑම අතින් සාධාරණ වෙමින්, වැඩ ක්‍රියාවලියේ සුරක්ෂිත බව ගැන වගබලාගත යුතුයි.

නොමිලේ ආරක්ෂාව

ඔබගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් ආරක්ෂිත ඇඳුම් සහ අනිකුත් ආරක්ෂිත පූර්වෝපායන් නොමිලේ ලබා දිය යුතු වේ
පුහුණුව

ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යයට සම්බන්ධ සියලු වැඩ ගැන ඔබට සහ ඔබගේ වෘත්තීය සගයන්ට පුහුණුව ලබා දිය යුතු අතර හදිසි අවස්ථාවකදී පිටවිය හැකි දොරටු ඔබට පෙන්වා දිය යුතුවේ

කමිකරු පරීක්ෂණ පද්ධතිය

සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නහවුරු කිරීම පිණිස මධ්‍යම ස්වාධීන සහ කාර්යක්ෂම කමිකරු පරීක්ෂණ පද්ධතියක් ස්ථාපනය කළ යුතුවේ

08/13 සේවය සහ අසනීප

අසනීප සහ සේවයෙහි නිරතව සිටියදී තුවාල ලැබීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතිය :

සමාජ ආරක්ෂාව, රැකියාවේ නිරතව සිටියදී තුවාල ලැබීම සඳහා දීමනා සහ වෛද්‍ය රැකවරණ හා අසනීප ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ 102 සම්මුතිය (1952) , 121 සම්මුතිය (1964) සහ 130 (1969) සම්මුතිය

ශ්‍රී ලංකාව ඉහත කී සම්මුතියන් අපරානුමත කර නොමැත

ආදායම / වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු

අසනීපයක් ඇති වූ විට සේවයෙහි රැඳී සිටීමේ සහ ආදායම ලැබීමේ අයිතිය ඔබට තිබිය යුතු වේ. ජාතික කමිකරු නීතිය අනුව ඔබ සේවයට නොපැමිණ සිටින පලමු දින 3 තුළ අසනීප ප්‍රතිලාභ ලබා නොදී සිටිය හැකිය. අසනීප වී අවම වශයෙන් පළමු මාස 6 තුළදී ආදායම ලැබීමට ඔබට හිමිකම තිබිය යුතුය. මෙම ආදායම අඩු වශයෙන් අවම වැටුපෙන් 45% ක් විය යුතුය. (අසනීප ලබා පළමු මාස 6 තුළ හෝ පළමු වසර තුළදී පවා අවසන් වරට ලැබූ වැටුපෙන් 60% ක් ලබා දෙන ක්‍රමවේදයක් තීරණය කිරීමේ නිදහස රටවල්වලට ඇත.) ඔබට වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු සඳහා සුදුසුකම් ලැබිය යුතුයි.

රැකියා සුරක්ෂිතභාවය

අසනීපවී සිටින පළමු මාස 6 තුළදී ඔබ සේවයෙන් පහ කිරීමේ හැකියාව නොමැත

වෛද්‍ය රැකවරණය

අසනීප කාලය තුළදී අමතර වියදමකින් තොරව වෛද්‍ය රැකවරණ ලැබීමේ අයිතිය ඔබට ඇත. සේවකයාට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් හට දැරිය හැකි මිලකට අවශ්‍ය අවම වෛද්‍ය රැකවරණය ලබාගැනීමට පහසුකම තිබිය යුතු වේ

ආබාධිතතා දීමනා

වෘත්තීය හේතු කොට ගෙන ඇතිවන අසනීපයක් හෝ හදිසි අනතුරක් නිසා ඔබ ආබාධිත තත්ත්වයට පත් වුවහොත් ඔබට ඉහළ දීමනා ලැබිය යුතු වේ. තාවකාලික හෝ පූර්ණ අශක්ෂිතතාවය / ආබාධිතතාවය ඇති වුවහොත් සේවකයාට සාමාන්‍ය වැටුපෙන් 50% අවම වශයෙන් ලබා දිය යුතු අතර මාරාන්තික තුවාල සිදු වුවහොත් ජීවත්ව සිටින යැපෙන්නන් හට මියගිය පුද්ගලයාගේ අවම වැටුපෙන් 40% ක් කලින් කල ගෙවීම ලෙස ලබා දිය යුතු වේ.

09/13 සමාජ ආරක්ෂණය

සමාජ ආරක්ෂණය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන්

සමාජ ආරක්ෂණය (අවම ප්‍රමිතීන්) : 102 සම්මුතිය (1952) ප්‍රතිලාභ කිහිපයක් සඳහා පසුකාලීන සම්මුතිය මගින් තරමක් ඉහළ ප්‍රමිති නියම කර ඇත

රැකියාවේ යෙදී සිටියදී තුවාල ලැබීම වෙනුවෙන් දීමනා : 121 සම්මුතිය (1964)

අශනුක්තාවය, වයස්ගත භාවය හා ජීවත්ව සිටින අය සඳහා ප්‍රතිලාභ : 128 සම්මුතිය (1967)

වෛද්‍ය රැකවරණ හා අසනීප සඳහා දීමනා : 130 සම්මුතිය (1969) සේවා විසුකිති ප්‍රතිලාභ : 168 සම්මුතිය (1988)

ශ්‍රී ලංකාව ඉහත සඳහන් සම්මුතීන් අපරානුමත කර නොමැත**විශ්‍රාම අයිතීන්**

සාමාන්‍ය තත්ත්වයන්වලදී විශ්‍රාම ලබන වයස අවුරුදු 65 නොඉක්මවිය යුතුය. විශ්‍රාම ලැබීමේ වයස අවුරුදු 65 වැඩි ලෙස නියම කර ඇත්නම් එහිදී වයස්ගත පුද්ගලයන්ගේ වැඩ කිරීමේ හැකියාවට සහ 'ජනවිකාශමය, ආර්ථිකමය සහ සමාජමය යන සංඛ්‍යාත්මක ලෙස නිරූපනය වන නිර්ණායකවලට සතුටුදායක අන්දමින් නිසි අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. විශ්‍රාම වැටුප අවම වැටුපේ හෝ උපයාගත් වැටුපෙහි ප්‍රතිශතයක් ලෙස නියම කළ හැකිය.

යැපෙන්නන් / ජීවත්ව සිටින අය සඳහා ප්‍රතිලාභ

පවුල් ආදායම උපයන පුද්ගලයා මිය ගිය විට කලත්‍රයා හා දරුවන් අවම වැටුපෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස හෝ උපයාගත් චේතනයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ප්‍රකාශිත ප්‍රතිලාභයකට සුදුසුකම් ලබනු ඇත. මෙය අවම වශයෙන් අදාල වැටුපෙන් 40% විය යුතුය.

සේවා විසුකිති ප්‍රතිලාභ

සීමිත කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා රැකියාව විරහිතව සිටින පුද්ගලයාට අවම වැටුපෙන් හෝ උපයාගත් වැටුපෙහි ප්‍රතිශතයක් ලෙස සේවා විසුකිති ප්‍රතිලාභයක් ලැබීමේ අයිතිය ඇත

අශනුක්තතා ප්‍රතිලාභය

අසනීපයක් තුවාල ලැබීමක් හෝ ආබාධිත තත්ත්වයක් හේතු කොට ගෙන වෘත්තීයමය නොවන අසාධ්‍ය තත්ත්වයක් නියමිත විශ්‍රාම වයසට පෙර සේවකයාට ඇති වුවහොත් හා එමගින් නිරෝගිව සිටින සේවකයෙකු රැකියාව කළ නොහැකි තත්ත්වයට පත් වුවහොත් අශනුක්තතා දීමනා ලබා දෙනු ලැබේ. අශනුක්තතා ප්‍රතිලාභය නිර්දේශ වැටුපෙන් අඩු වශයෙන් 40% ක් විය යුතුය.

10/13 සේවයෙහි යෙදී සිටියදී සාධාරණ ලෙස සැලකීම

සේවයෙහි යෙදී සිටියදී සාධාරණ ලෙස සැලකීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධාන සම්මුතීන්

සම්මුතිය 111 (1958) තුළ වෙනස් කොට සැලකීමක් ලෙස සැලකිය හැකි තහනම් කර ඇති ක්‍රියාවන් ලැයිස්තුගත කර ඇත

100 සම්මුතිය (1952) සමාන වටිනාකමක් ඇති කාර්යයන් සඳහා සමාන පාරිශ්‍රමික ගෙවීම පිළිබඳව වේ

ශ්‍රී ලංකාව 100 සහ 111 යන සම්මුතීන් දෙකම අපරානුමත කර ඇත**සමාන වැටුප් ගෙවීම**

විවාහක තත්ත්වයන් නොසලකා සේවා ස්ථාන තුළදී සමාන වටිනාකමක් ඇති කාර්යයන් සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශ්වයටම සමාන වැටුප් ගෙවීම අනිවාර්ය වේ. ජනවර්ගය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ආගම, දේශපාලන මතය ජාතිකත්වය / උපන් ස්ථානය හෝ සමාජ මූලය මත පදනම්ව අසමාන ලෙස වැටුප් ගෙවීම ද තහනම් වේ. වැටුප් ගෙවීමේදී වෙනස් කොට සැලකීම වැළැක්වීම සඳහා විනිවිද පෙනෙන සුළු වැටුප් ක්‍රමවේදයක් සහ තනතුර හා වැටුප පැහැදිලි ලෙස ගැලපීමක් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු වේ

සේවා ස්ථානයේදී ලිංගික අතවර කිරීම

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන් තුළ පැහැදිලිව දක්වා නොමැත. කෙසේ වුවද ලිංගික ලෙස බිය කිරීම / හිරිහැර කිරීම ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ වෙනස් කොට සැලකීමකි

වෙනස් කොට නොසැලකීම

වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වය ලැබීම හෝ වෘත්තීය සමිති කටයුතු වලට සහභාගිවීම, සේවයෝජකයෙකුට එරෙහිව නඩුවක් ගොනු කිරීම, ජාතිය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, විවාහ අවිවාහක තත්ත්වය, පවුලේ වගකීම්, ගර්භනී භාවය, ආගම, දේශපාලන මතය, ජාතිකත්වය හෝ සමාජ මූලය, අසනීප නිසා තාවකාලිකව සේවයට නොපැමිණීම, වයස, වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය, ආබාධිතභාවය / එව්අයිවී ඒඩ්ස් හෝ ප්‍රසූති නිවාඩු ලබන කාලය තුළ සේවයට නොපැමිණ සිටීම ආදිය මත පදනම්ව රැකියාවේ කිසිදු අංශයකදී (පත්විම් ලබාදීම, උසස්වීම් ලබාදීම, පුහුණු කිරීම හා ස්ථාන මාරු) ඔබට එරෙහිව වෙනස් කොට සැලකීමට ඔබගේ සේවයෝජකයාට හැකියාව නැත (111, 156 158 159 සහ 183 යන සම්මුතීන්)

සමාන වෘත්තීයයක් තෝරා ගැනීම

වැඩ කිරීමේ අයිතිය මිනිසුන්ට ඇති අතර ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වී වෘත්තීය ලෙස වෙන් කොට සැලකීම සිදු කළ නොහැකිය

11/13 බාලවයස්කරුවන් සහ තරුණයන්**වැඩ කරන ළමයින් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන් :**

අවම වයස : 138 සම්මුතිය (1973)

තරකම ආකාරයේ ළමා ශ්‍රමය ලබාගැනීම : 182 (සම්මුතිය) 1999

ශ්‍රී ලංකාව 138 සහ 182 යන සම්මුතීන් අපරානුමත කර ඇත**සේවයෙහි යෙදවීම සඳහා අවම වයස**

සේවා ස්ථාන තුළදී තම සෞඛ්‍යයට සහ මානසික හා ශාරීරික සංවර්ධනයට හානිකර වන ආකාරයේ කටයුතු වල නිරත වන ලෙස ළමයින්ට බල නොකළ යුතු වේ. සියලුම ළමයින්ට පාසල් යාමට හැකියාව තිබිය යුතු වේ. මෙම අවශ්‍යතාවය තහවුරු කෙරේ නම් වයස අවුරුදු 12 සහ 14 අතර ළමයින් සැහැල්ලු රැකියාවල නිරත වීමේ වරදක් නැත. සාමාන්‍ය අවම වයස අවුරුදු 15 වුවද සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් මෙය අවුරුදු 14 ලෙස නියම කර ඇත. උපද්‍රව සහිත කාර්යයක් එනම් තම සෞඛ්‍යයට, ආරක්ෂාවට සහ ආචාර ධර්ම වලට හානි කර විය හැකි ආකාරයේ රැකියාවල නිරත වීම සඳහා අවම වයස අවුරුදු 18 කි. එයද යම් යම් තත්ත්වයන් යටතේ අවුරුදු 16 ලෙස නියම කළ හැකිය.

උපද්‍රව සහිත කාර්යයන්හි නිරත වීම සඳහා අවම වයස

ළමයින්ගේ සෞඛ්‍යය, ආරක්ෂාව හා ආචාර ධර්මවලට හානිකර විය හැකි ආකාරයේ රැකියාවල ළමයින් නිරත නොකළ යුතු වේ. එය තරකම ආකාරවල ශ්‍රමය ලබාගැනීමක් ලෙස සැලකේ. එවැනි උපද්‍රව සහිත කාර්යයන් සඳහා අවම වයස අවුරුදු 18 කි.

බලෙන්/ බැඳුම්කර මත ග්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන්

බලෙන් ග්‍රමය ලබාගැනීම : 29 සම්මුතිය (1930)

බලෙන් ග්‍රමය ලබාගැනීම අහෝසි කිරීම 105 සම්මුතිය (1957)

දඩුවම් ලැබීම, වැටුප් අනිමි වීම, සේවයෙන් පහ කිරීම, නිර්හැර කිරීම හෝ ප්‍රවණභවයට ලක් කිරීම, ශාරීරික දඩුවම් ලබාදීම පිළිබඳව තර්ජනය කොට කෙනෙකුගෙන් සේවය ලබාගැනීම බලෙන් ග්‍රමය ලබාගැනීමකි. බලෙන් ග්‍රමය ලබාගැනීම මානව හිමිකම් කඩකිරීමකි

ශ්‍රී ලංකාව 029 සහ 105 යන සම්මුති දෙකම අපරානුමත කර ඇත

බලෙන් හා අනිවාර්ය ලෙස ග්‍රමය ලබාගැනීම තහනම් කිරීම

යම් යම් තත්ත්වයන්හිදී හැර බලෙන් හෝ අනිවාර්ය ලෙස ග්‍රමය ලබාගැනීම (ඔබ ස්වේච්ඡාවෙන් ලබා නොදෙන සේවයක් සහ දඩුවම් ලබාදීම පිළිබඳ තර්ජනය කොට ලබාගන්නා සේවයක්) තහනම් වේ

රැකියා වෙනස් කිරීමේ හෝ රැකියාවෙන් ඉල්ලා අස්වීමේ නිදහස

වෙනත් ස්ථානයක රැකියාවක් සොයා ගැනීමට ඔබට අවශ්‍ය නම් සේවායෝජකයන් ඊට ඉඩ දිය යුතු වේ. ඔබ එසේ කරයි නම් ඔබගේ වැටුප් අඩු කිරීම හෝ සේවයෙන් පහකරන බවට බිය කිරීම නොකළ යුතු වේ. (ජාත්‍යන්තර නීතිය අනුව මෙය බලෙන් ග්‍රමය ලබාගැනීමක් ලෙස සැලකේ)

අමානුෂික සේවා තත්ත්වයන්

අතිකාල සේවයද ඇතුළුව සතියකට සේවය කළ යුතු මුළු පැය ගණන පැය 56 ඉක්මවා යයි නම් එම සේවකයා අමානුෂික සේවා තත්ත්වයක් යටතේ සේවය කරන ලෙස සැලකේ.

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන්

රැස්වීමේ නිදහස සහ සංවිධානය වීමේ අයිතිය සඳහා ආරක්ෂාව : 87 සම්මුතිය (1948)

සංවිධානය වීමට සහ සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමට අයිතිය : 98 සම්මුතිය (1949)

ශ්‍රී ලංකාව 87 සහ 98 සම්මුතීන් අපරානුමත කර ඇත

වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමේ සහ ඊට සම්බන්ධ වීමේ අයිතිය

රැස්වීමේ නිදහස යනු වෘත්තීය සමිතියකට සම්බන්ධ වීමේ නිදහසයි. මෙය මූලික මානව අයිතිවාසිකම්වලට අයත් කොටසකි. තම වැඩ කරන කාලයෙන් බැහැරව වෘත්තීය සමිති කටයුතුවල නිරත වීම මත සේවකයන් අවාසිසහගත තත්ත්වයකට ලක් නොකළ යුතු වේ. ආයතනයක සේවකයන් හා ආර්ථික කටයුතුවලට අදාළ අංශවලට බැහැර කරන අයගේ සහ සේවකයන්ගේ ලැයිස්තුව කෙටි විය යුතුයි.

සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ නිදහස

සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව බාධාවකින් තොරව සේවායෝජකයන් සමග සාකච්ඡා කිරීමේ අයිතිය වෘත්තීය සමිති සතුව ඇත. සාමූහික ගිවිසුම් ඇතිකර ගැනීම සඳහා උත්සාහ කිරීමට සහ අවසන් කිරීම සඳහා සේවායෝජකයන් සමග සාකච්ඡා කිරීමට වෘත්තීය සමිතියක් සතු නිදහස ආරක්ෂා කළ යුතු වේ. (මෙම මූලධර්මය උල්ලංඝනය කිරීම පිළිබඳ වෘත්තීය සමිති වෙතින් ලැබෙන පැමිණිලි විභාග කිරීමේ විශේෂ ක්‍රියාපටිපාටියක් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සතුව ඇත)

වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය

තම සමාජ හා ආර්ථික අභිලාෂයන් ආරක්ෂා කර ගැනීමට වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය සේවකයන්ට ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන 87 සම්මුතියේ දක්වා ඇති සංවිධානය වීමේ අයිතියට ආනුෂංගික සහ අනුබද්ධ අයිතියක් ලෙස එය සලකිය හැකිය.