



# සෞඛ්‍ය කම්කරු නීතියේ වැදගත් අයිතිවාසිකම් සහ යුතුකම් සඳහා කම්කරු සංස්කෘතිය

(තුන්වන සංස්කරණය)



# රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව කම්කරු හා සේවා යෝජකයා



## රැකියා ගිවිසුම යනු කුමක්ද?

රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව යනු සේවා යෝජකයෙකු සහ සේවකයෙකු අතර ඇති කර ගත් කොන්ත්‍රාත්තුවක් වන අතර, අවසාන එක සේවයෝජකයාගේ කළමනාකරණය යටතේ හෝ ඔහුගේ අධීක්ෂණය යටතේ වැටුපකට එරෙහිව වැඩ කිරීමට පිළිගනු ලැබේ. (50 වැනි වගන්තිය)

- රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අනුවාද දෙකකින් ලිවිය යුතු අතර සෑම පාර්ශ්වයක්ම එහි පිටපත පවත්වාගෙන ගියේය.
- එය නිශ්චිත කාල සීමාවක් විය යුතුය (සෞදි නොවන සඳහා), එසේ නොමැති නම් වැඩ බලපත්‍රය කොන්ත්‍රාත්තුවේ කාල සීමාව සීමා නොකරයි.
- කොන්ත්‍රාත්තුව වලංගු යැයි සලකනු ලැබේ, ලියා නැත, සහ මෙම අවස්ථාවේ දී, සේවකයාට පමණක් කොන්ත්‍රාත්තුව සහ එහි පැන නගින අයිතිවාසිකම් සියලු සාක්ෂි මාර්ගයෙන් ඔප්පු කළ හැකිය. ඕනෑම පාර්ශ්වයකට ඕනෑම අවස්ථාවක කොන්ත්‍රාත්තුව ලිවීමට ඉල්ලා සිටිය හැක. නමුත් රජයේ හෝ රාජ්‍ය ආයතනවල සේවකයින් සම්බන්ධයෙන්, නිසි දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නිකුත් කරන ලද තීරණයක් හෝ පත්වීම් නියෝගයක් කොන්ත්‍රාත්තුවක් ලෙස සලකනු ලැබේ. (51 වැනි වගන්තිය)

## රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ අඩංගු වන්නේ:

රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අමාත්‍යාංශය සහ කොන්ත්‍රාත්තුවේ දෙපාර්ශ්වය විසින් හඳුනාගෙන ඇති රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඒකාබද්ධ ආකෘතියට අනුකූල විය යුතුය, කම්කරු නීතියේ සහ එහි රෙගුලාසිවල විධිවිධානවලට පටහැනිව වෙනත් ලිපි එකතු කළ හැකි අතර එය ක්රියාත්මක කිරීමේදී නිකුත් කරන ලද තීරණය. එහි ප්‍රධාන වශයෙන් පහත තොරතුරු අඩංගු වේ:

(52 වැනි වගන්තිය)

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| • සේවයෝජකයාගේ නම සහ ස්ථානය  | • සේවකයාගේ නම සහ                   |
| • ඔහුගේ අනන්‍යතාවය ඔප්පු කිරීමට අවශ්‍ය ක්‍රියා පටිපාටි              | ජාතිකත්වය                          |
| • පදිංචි ලිපිනය   | • එකඟ වූ වැටුප්, ප්රතිලාභ සහ දීමනා |
| • කොන්ත්‍රාත්තුවේ කාලසීමාව (කොන්ත්‍රාත්තුව නිශ්චිත කාලයක් සඳහා නම්) | • වර්ගය සහ සේවා ස්ථානය             |
|   | • බඳවා ගැනීමේ දිනය                 |

අමාත්‍යාංශය ඔහුගේ තීරණ මත පදනම්ව, සේවා යෝජකයින් විසින් අදාළ කර ගැනීම සඳහා වැඩ සංවිධානය කිරීම සඳහා පෝරමයක් හෝ රෙගුලාසි ආකෘති පත්‍රයක් නිකුත් කළේය.

## රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව ඉලෙක්ට්රොනිකව සහතික කිරීමේ යාන්ත්‍රණය

කොන්ත්‍රාත්තුව වල විද්‍යුත් සහතික කිරීම පාර්ශ්වකරුවන්ගේ (සේවා යෝජකයාගේ සහ සේවකයාගේ) අයිතිවාසිකම් පවත්වා ගැනීම සහ සේවකයාගේ ස්ථාවරත්වයට සහ ඔහුගේ ඵලදායිතාවය ඉහළ නැංවීමට උපකාරී වන සේවා පරිසරයක් සැපයීම, ඊට අමතරව, නීති සහ විධිවිධානවලට අනුකූලව පහසුකම් තහවුරු කිරීම සහතික කරයි. කම්කරු නීතිය, කොන්ත්‍රාත් දත්තවල වලංගුභාවය සහතික කිරීම සහ කම්කරු ආරවුල් සහ ගැටළු අවම කිරීම.



ගිවිසුම්  
සහතික කිරීම  
සඳහා (QIWA)  
සැකිල්ලේ තීරු  
කේතය

## පරිවාස කාලය

- සේවකයා පරිවාස කාලයක් යටතේ සිටි නම්, එය රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ අවංකව සඳහන් කළ යුතු අතර පැහැදිලිව හඳුනාගත යුතු අතර, දින අනුවකට නොවැඩි විය යුතුය. සේවකයා සහ සේවයෝජකයා අතර ලිඛිත ගිවිසුමක් හරහා, එය දින අනුවක් නොඉක්මවන අතර, පරිවාස කාලය පුළුල් කළ යුතු අතර, අල් ගිතර්, අදා සහ අසනීප නිවාඩු, පරිවාස කාලය තුළ ගණන් නොගත යුතුය. මෙම කාලය තුළ කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට පාර්ශ්ව දෙකටම අයිතිය ඇත, ඔවුන්ගෙන් එකක් අවසන් කිරීමට අයිතිය ලබා දෙන පාඨයක් කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඇතුළත් නොවේ නම්. (53 වැනි වගන්තිය)
  - සේවකයා එක් සේවයෝජකයෙකු සමඟ එක් වරකට වඩා පරිවාස කාලයකින් පාලනය නොවිය හැක. මෙයට ව්‍යතිරේකයක් ලෙස, කොන්ත්‍රාත්තුවට දෙපාර්ශ්වයේම ලිඛිත අනුමැතිය ඇතිව වෙනත් පරිවාස කාල සීමාවක් මගින් පාලනය කිරීමට අවසර ඇත.
- වෙනත් වෘත්තියක සිටීම.
  - නැත්නම් වෙන වැඩක්
  - නැතහොත් සේවයෝජකයා සමඟ සේවකයාගේ සම්බන්ධතාවය අවසන් කිරීමෙන් මාස හයකට නොඅඩු කාලයක් ගත වී ඇත.
- පරිවාස කාලය තුළ කොන්ත්‍රාත්තුව කල් ඉකුත් වන්නේ නම්, කිසිදු පාර්ශ්වයකට වන්දි ගෙවීමට අයිතියක් නැත, නැතහොත් සේවකයාට සේවා පාරිතෝෂිකය අවසන් කිරීමට හිමිකමක් නැත. (54 වැනි වගන්තිය)

## රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අලුත් කිරීම

- කොන්ත්‍රාත්තුව නිශ්චිත කාල සීමාවක් සඳහා කල් ඉකුත් වන අතර, දෙපාර්ශ්වයම එය දිගටම ක්‍රියාත්මක කරන්නේ නම්, එය අවිනිශ්චිත කාලයක් සඳහා අලුත් කර ඇති බව සලකනු ලැබේ. (සෞදි නොවන අය සඳහා කම්කරු නීතියේ (37) වගන්තියේ නියමය සැලකිල්ලට ගනිමින්).
- නිශ්චිත කාල සීමාවේ කොන්ත්‍රාත්තුවේ සමාන කාල සීමාවක් සඳහා හෝ හඳුනාගත් කාල සීමාවක් සඳහා එය අලුත් කිරීමට අවශ්‍ය කොන්දේසියක් ඇතුළත් වේ නම්, එය එකඟ වූ කාල සීමාව සඳහා අලුත් කරනු ලැබේ. අළුත් කිරීම නිතර නිතර තුන් වරක් නම්, හෝ අලුත් කිරීමේ කාලය සමඟ මුල් කොන්ත්‍රාත්තුව කාලය වසර හතරක් නම්, ඒ දෙකෙන් එකක් අඩු නම් සහ දෙපාර්ශ්වයම එය දිගටම ක්‍රියාත්මක කළේ නම්; කොන්ත්‍රාත්තුව අවිනිශ්චිත ගිවිසුමක් බවට පරිවර්තනය විය.

(55 වැනි වගන්තිය)



## සේවකයාගේ රාජකාරි

- කාර්යයේ කාර්ය සාධනය සහ ප්‍රවීණතාවය
- උසස් නිලධාරීන්ට කීකරු වීම
- නීති රීති වලට ගරු කරන්න
- රැකියා රහස් හෙළි නොකිරීම
- වැඩ කරන වේලාවට අනුකූල වීම

(65 වැනි වගන්තිය)

## රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ පොදු අයිතිවාසිකම්

- හදිසි අවස්ථා මත පදනම්ව සහ වසරකට දින තිහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී මිස, ලිඛිත අනුමැතියක් නොමැති නම්, සේවකයා එකඟ වූ කාර්යය සඳහා අත්‍යවශ්‍යයෙන්ම වෙනත් වෙනස් වැඩකට අනුයුක්ත නොකළ යුතුය. <sup>(60 වැනි වගන්තිය)</sup>
- සේවායෝජකයා, හදිසි අවස්ථා වලදී සහ වසරකට දින තිහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා, සේවකයාගේ අවසරයකින් තොරව, සේවකයාට එකඟ වූ ස්ථානයට වඩා වෙනස් ස්ථානයක වැඩ පැවරිය හැකිය, කෙසේ වෙතත්, සේවකයා විසින් දරනු ලැබේ. මෙම කාලය තුළ සේවකයා මාරු කිරීමේ පිරිවැය සහ ඔහුගේ පදිංචිය. <sup>(60 වැනි වගන්තිය)</sup>
- සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාගේ ලිඛිත අවසරයකින් තොරව ඔහුගේ මුල් සේවා ස්ථානයේ සිට පදිංචිය වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය වෙනත් ස්ථානයකට මාරු නොකළ හැකිය. <sup>(58 වැනි වගන්තිය)</sup>
- කොන්ත්‍රාත්තුව නිශ්චිත කාර්යයක් සඳහා නම්, එය එකඟ වූ කාර්යය නිම කිරීමත් සමග කල් ඉකුත් වේ. <sup>(57 වැනි වගන්තිය)</sup>
- එම කාලසීමාව තුළ සේවකයා විසින් අත්පත් කරගත් අයිතිවාසිකම්වලට අගතියක් නොවන පරිදි, සේවකයින් ලිඛිතව මෙයට එකඟ නොවන්නේ නම්, මාසික වැටුපක් ඇති සේවකයා, දෛනික සේවක කාණ්ඩයට හෝ සනිපතා වැටුප් සේවකයන්ට හෝ අර්ධ වශයෙන් හෝ පැයකට මාරු නොකළ හැකිය. ඔහු මාසික වැටුපෙන් වියදම් කළේය. <sup>(59 වැනි වගන්තිය)</sup>

## කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීම

- අවිනිශ්චිත කොන්ත්‍රාත්තුවේ දී, සේවක වැටුප මාසිකව ගෙවනු ලබන්නේ නම් සහ දින 30 කට නොඅඩු කාලයකදී, කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුව දැනුම්දීමක් අනුව කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමේ අනෙක් පාර්ශවයට එය දැනුම් දිය හැකිය. <sup>(75 වැනි වගන්තිය)</sup>
- දැනුම්දීම සේවායෝජකයාගෙන් නම්, මෙම දිනය සඳහා ගෙවිය යුතු වැටුප් සහිත වෙනත් රැකියාවක් සෙවීම සඳහා සතියකට සම්පූර්ණ දිනයක් හෝ සතියේ පැය අටක් දැනුම් දීමේ කාල සීමාව තුළ නොපැමිණීමට සේවායෝජකයාට අයිතිය ඇත. නොපැමිණීම. සේවකයා නොපැමිණෙන දිනය සහ වේලාවන් හඳුනා ගැනීමට අයිතිය ඇත, ඔහු අවම වශයෙන් නොපැමිණීමට පෙර දිනයේ සේවායෝජකයාට දැනුම් දෙයි. සේවායෝජකයා විසින් දැනුම් දීමේ කාලසීමාව තුළදී, ඔහුගේ අඛණ්ඩ සේවා කාලය ගණනය කරන අතරම, එම කාලසීමාව අවසන් වන තෙක් සේවකයින් සේවයෙන් නිදහස් කළ හැකි අතර, පැන නගින බලපැම් සඳහා සේවායෝජකයා වගකිව යුතුය, විශේෂයෙන් දැනුම් දීමේ කාලය සඳහා වැටුප් සඳහා සේවක හිමිකම්. <sup>(78 වැනි වගන්තිය)</sup>

- යම් යම් අවස්ථා වලදී (කම්කරු නීතියේ (810) වගන්තිය මත පදනම්ව) ඔහුගේ සියලුම ව්‍යවස්ථාපිත අයිතිවාසිකම් රඳවා ගනිමින්, දැනුම් දීමකින් තොරව රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට සේවකයාට අයිතිය ඇත.

- සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට වැටුප් නොගෙවා, ඔහුට දැනුම් දීමකින් හෝ ඔහුට වන්දි ගෙවීමකින් තොරව කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් නොකළ හැකිය; කම්කරු නීතියේ (80) වගන්තියේ පැහැදිලි කරන ලද අවස්ථා හැර සහ ඔහු සේවයෙන් පහ කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට හේතු හඳුනා ගැනීමට ඔහුට අවස්ථාවක් ලබා දී ඇත.

- නීතියේ (117) වගන්තියේ දක්වා ඇති පරිදි හඳුනාගත් නිවාඩු කාලයට පෙර අසනීප හේතුවෙන් සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාගේ සේවය අවසන් නොකළ හැකි අතර, ඔහුගේ අසනීප වාර්ෂික නිවාඩුවට සම්බන්ධ වීමට ඉල්ලීමට සේවකයාට අයිතිය තිබේ.

(82 වැනි වගන්තිය)



# රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ කල් ඉකුත්වීමේ අයිතිවාසිකම්



• (75 වැනි වගන්තිය)

## සේවකයා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළේ නම්:

- කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට පෙර සේවකයා සේවා යෝජකයාට දැනුම් දිය යුතුය, එය දින 60 කට නොඅඩු කාලයක් සහිතව, සේවක වැටුප මාසිකව ගෙවනු ලබන්නේ නම් සහ අනෙක් අයට දින තිහකට නොඅඩු කාලයක්.

(75 වැනි වගන්තිය)

- සේවකයා දැනුම්දීමේ කාලසීමාව නිරීක්ෂණය නොකරන්නේ නම්, ඔහු දැනුම් දීමේ කාලය සඳහා සේවයෝජකයාට ගෙවිය යුතුය. (76 වැනි වගන්තිය)

- අවිනිශ්චිත කොන්ත්‍රාත්තුවේ දැනුම්දීමේ කාලසීමාවට ඔහු අනුකූල නොවූයේ නම්, දැනුම්දීමේ කාල සීමාව තුළ සේවක වැටුපට සමාන මුදලක් සේවයෝජකයාට වන්දි ලබා දීම. (77 වැනි වගන්තිය)

- සේවකයා නීති විරෝධී හේතුවක් මත කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළහොත්, මාස දෙකක කාලයක් සඳහා සේවයෝජකයාට ඔහුගේ වැටුපට නොඅඩු මුදලක් වන්දි ලබා දීම.

- සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයාට සේවා කාලය අවසන් වන පාරිතෝෂිකයක් ගෙවනු ලබන අතර, එය සේවා කාලය සහ සේවකයාට ලැබුණු අවසාන වැටුප මත පදනම්ව ගණනය කෙරේ. (85 වැනි වගන්තිය)

## සේවයෝජකයා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළේ නම්:

- කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට පෙර සේවයෝජකයා සේවකයාට දින 60කට නොඅඩු කාලසීමාවක් සහිතව, දින 60කට නොඅඩු කාලසීමාවක් සහිතව, සේවක වැටුප මාසිකව ගෙවන්නේ නම් සහ අනෙක් අයට දින තිහකට නොඅඩු කාලයක් සඳහා දැනුම් දිය යුතුය. (75 වැනි වගන්තිය)

- අවිනිශ්චිත කොන්ත්‍රාත්තුවේ දැනුම්දීමේ කාල සීමාවට අනුකූල නොවන්නේ නම්, දැනුම් දීමේ කාලය තුළ සේවකයාට ඔහුගේ වැටුපට සමාන මුදලක් වන්දි ලබා දීම. (76 වැනි වගන්තිය)

- නීති විරෝධී හේතුවක් මත සේවයෝජකයා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළහොත්, සේවකයාට මාස දෙකක වැටුපකට නොඅඩු මුදලක් වන්දි ලබා දීම. (77 වැනි වගන්තිය)

- සතියකට සම්පූර්ණ දිනයක් හෝ සතිය තුළ පැය අටක් දැනුම් දීමේ කාල සීමාව තුළ සේවකයාට නොපැමිණීමට අවසර දෙන්න. (78 වැනි වගන්තිය)

- සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයාට සේවා කාලය අවසන් වන පාරිතෝෂිකයක් ගෙවනු ලබන අතර, එය සේවා කාලය සහ සේවකයාට ලැබුණු අවසාන වැටුප මත පදනම්ව ගණනය කෙරේ. (84 වැනි වගන්තිය)

# සේවා පාරිතෝෂිකයේ අවසානය කුමක්ද?



එය කොන්ත්‍රාත් සම්බන්ධතාවය අවසානයේ සේවයෝජකයා විසින් සේවකයාට ගෙවන ද්‍රව්‍යමය මුදලක් වන අතර සේවකයා විසින් ලැබුණු අවසාන වැටුප මත පදනම්ව ගණනය කරනු ලැබේ.

## සේවා පාරිතෝෂිකයේ අවසානය පහත පරිදි ගණනය කෙරේ:

ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය අවසන් වන විට අවසන් වේ

- මාසික වැටුපෙන් අඩක්: පළමු වසර පහ සඳහා.
- මාසික වැටුප: පළමු වසර පහෙන් පසු එක් එක් වසර සඳහා.

(84 වැනි වගන්තිය)

## ඉල්ලා අස්වීමේදී

- පාරිතෝෂිකයෙන් තුනෙන් එකක්: අඛණ්ඩව වසර දෙකකට නොඅඩු සේවාවක් සඳහා
- පාරිතෝෂිකයෙන් තුනෙන් දෙකක්: අඛණ්ඩව වසර පහකට නොඅඩු සේවාවක් සඳහා
- සම්පූර්ණ වෙනතය: වසර දහයකට වැඩි සේවා කාලයක් සඳහා

(85 වැනි වගන්තිය)

## සම්පූර්ණ පාරිතෝෂිකය ලැබිය යුතු සුවිශේෂී අවස්ථා:

- කවුරුන් හෝ රැකියාවෙන් ඉවත් වන්නේ ඔහුගේ පාලනයෙන් ඔබ්බට ගිය බලවේගයක ප්‍රතිඵලයක් ලෙසය
- විවාහ වූ දින සිට මාස 6 ක් ඇතුළත හෝ උපන් දින සිට මාස තුනක් ඇතුළත කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළ සේවක සේවිකාව.

(87 වැනි වගන්තිය)

## රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව කල් ඉකුත් වූ විට

- සේවයෙන් පහ කිරීම සඳහා දෙපාර්ශවයම එකඟ වූයේ නම් (සේවකයාගේ ලිඛිත අවසරයක් ලබා දී ඇත)
- නිශ්චිත කොන්ත්‍රාත්තුවේ හඳුනාගත් කාලය කල් ඉකුත් වුවහොත්.

- මෙම නීතියේ (75) වගන්තිය අනුව, අවිනිශ්චිත කාලසීමාවේ කොන්ත්‍රාත්තුවේ එක් පාර්ශ්වයක ආශාව මත පදනම්ව.

- මෙම වයස් සීමාවෙන් පසුව වැඩ කිරීමට දෙපාර්ශවයම එකඟ නොවන්නේ නම්, සමාජ රක්ෂණ නීතියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව සේවකයා විශ්‍රාම යන වයසට පැමිණ ඇත.

- බල මුදුර්.

- පහසුකම සම්පූර්ණයෙන්ම වසා දැමීම.

- එකඟ වී නොමැති නම්, සේවකයා වැඩ කරන ක්රියාකාරකම් අවසන් කිරීම.

- වෙනත් නීතියක් මගින් සපයා ඇති වෙනත් නඩුවක්.

(74 වැනි වගන්තිය)



## සේව්‍යෝජකයා විසින් සේවකයාට පාරිතෝෂිත දීමනාවක් හෝ දැනුම්දීමක් හෝ වේතනයක් නොමැතිව කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළ හැකි අවස්ථා

- සේවකයා සේවා යෝජකයාට, භාර කළමණාකරුට හෝ ඔහුගේ ඉහළ නිලධාරියෙකුට හෝ යටත් නිලධාරියෙකුට වැඩ කරන අතරතුර හෝ නිසා පහර දෙන්නේ නම්.
- සේවකයා රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවෙන් පැන නගින ඔහුගේ අත්‍යාවශ්‍ය වගකීම් ඉටු නොකළේ නම් හෝ ලිඛිතව අනතුරු ඇඟවා තිබියදීත් නීත්‍යානුකූල නියෝගවලට අවනත නොවූයේ නම්.
- සේවකයා තරක හැසිරීම් වල යෙදී ඇති බව ඔප්පු වුවහොත් ගෞරවය හා අවංකකම උල්ලංඝනය වේ.
- සේවකයා සේව්‍යෝජකයාට ද්‍රව්‍යමය අලාභයක් සිදු කිරීමට අදහස් කරන්නේ නම්, සේව්‍යෝජකයා අනතුර පිළිබඳ ඔහු දැනුවත් වූ මොහොතේ සිට පැය විසිහතරක් ඇතුළත නිසි බලධාරීන්ට දැනුම් දෙන්නේ නම්.
- සේවකයා රැකියාව ලබා ගැනීමට වංචාවක් කළ බව ඔප්පු වුවහොත්.
- සේවකයා පරිවාස කාලය යටතේ සිටි නම්.
- සේවකයා එක් ගිවිසුම්ගත වසරක් හෝ අඛණ්ඩව දින පහළොවක් තුළ දින තිහකට වැඩිකාලයක් නීත්‍යානුකූල හේතුවක් නොමැතිව නොපැමිණෙන්නේ නම්, සේවයෙන් පහ කිරීමට පෙර ලිඛිත අනතුරු ඇඟවීමක් කළහොත්.
- සේවකයා තම තනතුර නීති විරෝධී ලෙස භාවිතා කළේ නම්.
- සේවක සේවකයා නම් කාර්යයේ රහස්.

(80 වැනි වගන්තිය)

## සේවකයාට ඔහුගේ සියලුම ව්‍යවස්ථාපිත අයිතිවාසිකම් රඳවා ගනිමින් දැනුම් දීමකින් තොරව රැකියාවෙන් ඉවත් විය හැකි අවස්ථා

- සේව්‍යෝජකයා සේවකයා කෙරෙහි තම වගකීම් ඉටු නොකරන්නේ නම්.
- සේව්‍යෝජකයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයා කොන්ත්‍රාත්තුවේ දී රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් වංචා කළේ නම්.
- සේවකයා එකඟ වූ කාර්යයට වඩා මූලික වශයෙන් වෙනස් කාර්යයක් ඔහුගේ අනුමැතියකින් තොරව පැවරුවහොත්.
- සේව්‍යෝජකයා සේවකයාට ප්‍රවණ්ඩකාරී පහරදීමක් හෝ දුරාවාර හැසිරීමක් කරන්නේ නම්.
- සේවා යෝජකයා සේවකයාට කෲර ලෙස, අයුක්තියෙන් හෝ අපහාසයෙන් සලකන්නේ නම්.
- සේවකයාගේ ආරක්ෂාවට සහ සෞඛ්‍යයට තර්ජනයක් වන බරපතල අනතුරක් සේවා ස්ථානයේ තිබේ නම් සහ සේව්‍යෝජකයා ඔහු දැන සිටියත් සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන නොමැති නම්.
- සේව්‍යෝජකයා සේවකයාට වැටුප් ගෙවීම සඳහා අසාධාරණ හැසිරීමකින් සලකන්නේ නම්, පෙනෙන විදිහට ඔහු කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කළ නැතැත්තා ය යන කොන්දේසිය මත.

(81 වැනි වගන්තිය)

## සේව්‍යෝජකයා සහ සේවකයා අතර කම්කරු ආරවුල් පිළිබඳ නඩු

ආරවුල් ඇති වුවහොත්, දෙවියන් වහන්සේ තහනම් කර, සේව්‍යෝජකයා සහ සේවකයා අතර, පාර්ශ්වකරුවන්ට මානව සම්පත් හා සමාජ සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයට අනුබද්ධ විද්‍යුත් වේදිකාවක් වන (WIDI) වේදිකාව වෙත යොමු විය හැකිය, කෙසේ වෙතත් වේදිකාව සුහද විසඳුම් සේවාවක් සපයයි. එය නඩුව සලකා බැලීමේ පළමු අදියරයි.

සේවා යෝජකයාට, කම්කරු උසාවි ඉදිරියේ නඩුව සලකා බැලීමේ දී, ක්රියා පටිපාටිය ආරම්භ කිරීමට පෙර, සේවා නියුක්තියේ වලංගු කොන්දේසි වෙනස් කිරීම, නඩුවේ සේවකයාගේ තත්වයට හානි වන වෙනස් කිරීමකට අවසර නැත.



**වේදිකා වෙබ් අඩවිය:**

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>



# වැටුප්



- සේවක වැටුප සහ ඔහුට ගෙවිය යුතු සෑම මුදලක්ම රටේ නිල මුදලින් ගෙවනු ලැබේ.
- සේවා යෝජකයා විසින් හඳුනාගත් දිනයන්හිදී බැංකු හරහා වැටුප් ගෙවීමට බැඳී සිටී.

## වැටුප් වර්ග

- මාසිකව: එය මසකට වරක් ගෙවනු ලැබේ.
- දිනපතා: එය සතියකට වරක් ගෙවනු ලැබේ.
- කොටස අනුව: සති දෙකකට වඩා වැඩි කාලයක් අවශ්‍ය නම්, සේවකයාට සෑම සතියකම සම්පූර්ණ කරන ලද කොටසට සමානුපාතික ගෙවීමක් ලැබෙන අතර, ඔහු වැඩ භාර දීමේ දෙවන සතිය තුළ ඉතිරි වැටුප ලබා ගනී.

(90 වැනි වගන්තිය)

## වැඩ කරන පැය

- සේවායෝජකයා දෛනික ප්‍රමිතිය අනුගමනය කරන්නේ නම් හෝ සතියකට පැය හතළිස් අටකට වඩා වැඩි කාලයක් සේවකයා දිනකට පැය අටකට වඩා වැඩ නොකළ හැකිය මුස්ලිම්වරුන් දිනකට පැය හයකට නොවැඩි විය යුතු අතර සතියකට පැය නිස් හයකට අඩු කළ යුතුය. (98 වැනි වගන්තිය)
- සමහර කාණ්ඩවල සේවකයින් සඳහා හෝ සමහර කර්මාන්තවල සහ අනතුරුදායක හෝ හානිකර වැඩ සඳහා වැඩ කරන කාලය පැය නවයක් දක්වා වැඩි කළ හැක. සඳහන් කරන ලද සේවක, කර්මාන්ත සහ ව්‍යාපාර යන කාණ්ඩ අමාත්‍යවරයාගේ තීරණයක් මගින් හඳුනා ගැනේ. (99 වැනි වගන්තිය)
- මුරකරුවන් සහ පිරිසිදු කරන්නන් සඳහා සැබෑ වැඩ කරන පැය = දිනකට පැය දොළහක් සහ රාමසාන් මාසය තුළ පැය දහයක් දක්වා අඩු කර ඇත, එවිට සතිපතා වැඩ කරන පැය හතළිස් අට නොඉක්මවන අතර මුස්ලිම්වරුන් සඳහා රාමසාන් මාසය තුළ පැය නිස් හයක්, සිවිල් සහ කාර්මික ආරක්ෂක මුරකරුවන්ගේ සේවය කරන අය හැර.
- විවේකය, යාච්ඤාව සහ ආහාර සඳහා හඳුනාගත් කාල පරිච්ඡේද සැබෑ වැඩ කරන වේලාවට ඇතුළත් නොවේ. (102 වැනි වගන්තිය)

## සේවකයා යම් හානියක් සිදු කරන්නේ නම්

### සේවායෝජකයාට හැකිය:

- ඔහුගේ වැටුපෙන් අඩු කිරීම, එය සෑම මසකම දින පහක වැටුප් නොඉක්මවිය යුතුය.
- සේවකයා ඔහුට අයකර ගත හැකි වෙනත් මුදල් ගෙවිය යුතු නම්, ඊට වඩා වැඩි මුදලක් ඉල්ලා සිටීමෙන්, අවශ්‍ය විටෙක දුක්ගැනවිලි ගොනු කිරීමට සේවායෝජකයාට අයිතිය ඇත.
- ඕනෑම පාර්ශ්වයක දුක්ගැනවිල්ල ව්‍යාපාරික දින පහළොවක් ඇතුළත විය යුතු අතර, එසේ නොවුවහොත්, ඒ සඳහා ඇති අයිතිය අහිමි වනු ඇත, සහ දුක්ගැනවිලි දිනය සේවායෝජකයා සඳහා සිද්ධිය සොයාගත් දිනයේ සිට සහ සේවකයා සඳහා ඔහුගේ දිනයේ සිට ආරම්භ වේ. සේවායෝජකයා.

(91 වැනි වගන්තිය)

## පහත සඳහන් අවස්ථා වලදී හැර, ඔහුගේ ලිඛිත අවසරයකින් තොරව විශේෂ අයිතිවාසිකම් සඳහා සේවකයාගේ වැටුපෙන් කිසිදු මුදලක් අඩු කළ නොහැක:

- අඩු කිරීම වැටුපෙන් %10 නොඉක්මවන පරිදි සේවායෝජකයාගේ ණය ආපසු ගෙවීම.
- සමාජ රක්ෂණ දායකත්වයන් සහ නීත්‍යානුකූලව ලැබිය යුතු දායකත්වයන්.
- ආයෝජන අරමුදලට සේවකයාගේ දායකත්වය සහ අරමුදලට ගෙවිය යුතු ණය.
- සේවකයින් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ සඳහා අයිති කර ගැනීමේ චේතනාවෙන් සේවා යෝජකයා විසින් නිවාස ඉදිකිරීම සඳහා ඕනෑම ව්‍යාපෘතියක් සඳහා වාරික.
- ඔහු විසින් සිදු කරන ලද උල්ලංඝනයන් හේතුවෙන් සේවකයාට නියම කරන ලද දඩ මුදල් මෙන්ම ඔහු විසින් සිදු කරන ලද හානිවලින් අඩු කරන ලද මුදල.
- ඕනෑම අධිකරණ තීන්දුවක් බලාත්මක කිරීම සඳහා ණයක් ගෙවීම, ඒ සඳහා ප්‍රතිලාභ වශයෙන් මාසිකව අඩු කරන ලද මුදල සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුපෙන් හතරෙන් එකක් නොඉක්මවන අතර, තීන්දුවේ වෙනත් ණය සහ ණයට පෙර ගෙවන වියදම් ඇතුළත් නොවේ නම්.

(92 වැනි වගන්තිය)

සෑම අවස්ථාවකදීම, මෙම ප්‍රතිශතය වැඩි කිරීමට හැකි බව කම්කරු උසාවි මගින් ඔප්පු කළහොත් හෝ සේවකයාට තවත් අවශ්‍ය බව ඔප්පු වුවහොත් මිස, අඩු කරන ලද මුදල් ප්‍රතිශතය සේවකයාගේ වැටුපෙන් අඩක් ඉක්මවීමට අවසර නැත. ඔහුගේ වැටුපෙන් අඩකට වඩා, සහ මෙම අවසාන නඩුවේදී සේවකයාට ඔහුගේ වැටුපෙන් හතරෙන් තුනකට වඩා ලබා නොදේ. (93 වැනි වගන්තිය)



# උත්සව සහ අවස්ථා නිවාඩු



## ඊද් අල් ෆිට්ර් නිවාඩු

දින 4 යි

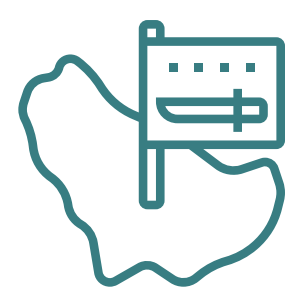
උම් අල්-කුරා දින දර්ශනයට අනුව එය රාමසාන් මාසයේ 29 වන දිනට පසු දින සිට ආරම්භ වේ.



## Eid al-Adha නිවාඩු

දින 4 යි

අරෆා හි සිටගත් දින සිට ආරම්භ වේ



## ජාතික දින නිවාඩු දිනයක් සඳහා

එක දවසක්

එය Umm Al-Qura දින දර්ශනයට අනුව Mezyan කුළුණේ පළමු දිනයේ ආරම්භ වේ



## සංගමයේ දින නිවාඩුව

එක දවසක්

සෑම වසරකම පෙබරවාරි 22 දින

ලිපි: 112  
(රෙගුලාසි 24 හි වගන්තිය)

## නිවාඩු - සේවකයා

- දින 21 කට නොඅඩු කාලසීමාවක් සඳහා පූර්ණ වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු, ඔහු සේව්‍යෝජකයාගේ සේවයේ අඛණ්ඩව වසර පහක් ගත කරන්නේ නම්, එය දින තිහකට නොඅඩු කාලයක් දක්වා වැඩිවේ.
- සේවකයා එහි හිමිකම ඇති වර්ෂය තුළ ඔහුගේ නිවාඩු ගත යුතු අතර, ඔහු එය අත්හැරීමට හෝ ඒ වෙනුවට මුදල් දීමනාවක් ලබා නොගත හැකිය. (109 වැනි වගන්තිය)
- සේව්‍යෝජකයාගේ අනුමැතිය ඇතිව ඔහුගේ නිවාඩු හෝ එහි දින ඊළඟ වසර සඳහා කල් දැමීමට ඔහුට අයිතියක් ඇත.
- ඔහු එය භුක්ති විඳීමට පෙර රැකියාවෙන් ඉවත් වන්නේ නම්, ගෙවිය යුතු නිවාඩු දින සඳහා වැටුපක් ලැබීමට ඔහුට හිමිකම් ඇත. (110 වැනි වගන්තිය)
- ඔහු රැකියාවේදී වියදම් කළ මුදලට සමානුපාතිකව වසරේ කොටස් සඳහා නිවාඩු වැටුප් සඳහා ඔහුට හිමිකම් ඇත. (111 වැනි වගන්තිය)
- සෑම සේවකයෙකුටම නිශ්චිත නිවාඩු දින සහ අවස්ථාවන්හිදී සම්පූර්ණ වැටුප් සහිතව පිටව යාමට අයිතිය ඇත. (112 වැනි වගන්තිය)
- ඔහුට සේව්‍යෝජකයාගේ කැමැත්ත ඇතිව වැටුප් රහිත නිවාඩුවක් භුක්ති විඳිය හැකි අතර, දෙපාර්ශවයම වෙනත් ආකාරයකින් එකඟ වන්නේ නම් මිස, නිවාඩු කාලය තුළ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව දින 20 ඉක්මවන්නේ නම් එය අත්හිටුවා ඇති බව සලකනු ලැබේ. (116 වැනි වගන්තිය)
- නිවාඩු කාලය තුළ සේවකයා වෙනත් සේවා යෝජකයෙකු සඳහා වැඩ නොකළ හැකිය. (118 වැනි වගන්තිය)
- අලුත උපන් දරුවෙකු සම්බන්ධයෙන් දින 3 ක කාලයක් සඳහා සම්පූර්ණ වැටුප් සහිතව පිටව යාමට සේවකයාට අයිතියක් ඇත.
- ඔහුගේ විවාහ නිවාඩු දින පහක් සඳහා ඔහුට අයිතියක් ඇත.
- ඔහුගේ සහකරු හෝ සහකාරිය හෝ ඔහුගේ නැඟී සිටින්නෙකු හෝ පැවත එන්නෙකුගේ මරණයකදී දින පහක්. (113 වැනි වගන්තිය)
- සේවකයා - සේව්‍යෝජකයා අධ්‍යාපන ආයතනයක් සමඟ ඔහුගේ අනුබද්ධයට එකඟ වන්නේ නම් හෝ එය දිගටම කරගෙන යාමට පෙර - නැවත නැවත නොපවතින වසරක් සඳහා විභාගයට පෙනී සිටීම සඳහා සම්පූර්ණ වැටුප් සහිත නිවාඩුවක් සඳහා අයිතියක් ඇත, හඳුනාගෙන ඇති කාලසීමාව සැබෑ අංකය අනුව. විභාගය. නමුත් විභාගය නැවත වසරක් සඳහා නම්, සැබෑ විභාග දින ගණන සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා සේවකයාට අයිතිය තිබේ. විනය ක්‍රියාමාර්ග සඳහා වගකිව යුතු සේවා යෝජකයාගේ අයිතියට අගතියක් නොවන පරිදි, ඔහු විභාගය සිදු නොකළ බව ඔප්පු වුවහොත්, සේවකයාට නිවාඩු වැටුප අහිමි වේ.
- සේවකයා අධ්‍යාපන ආයතනයක් සමඟ ඔහුගේ අනුබද්ධතාවය පිළිබඳ සේව්‍යෝජකයාගේ අනුමැතිය ලබා නොගන්නේ නම්, ඔහුට සැබෑ විභාග දින ගණන සඳහා විභාගය කිරීමට නිවාඩුවක් ලබා ගත හැකිය. (115 වැනි වගන්තිය)

**ඉහත සඳහන් කළ අවස්ථා සඳහා උපකාරක ලියකියවිලි ඉල්ලා සිටීමට සේව්‍යෝජකයාට අයිතිය ඇත**



රැකියා කරන කාන්තාවන්ට ගෙවිය යුතු නිවාඩු

- වැඩ කරන කාන්තාවකට සති 10 ක කාලයක් සඳහා සම්පූර්ණ වැටුප් සහිත මාතෘ නිවාඩු සඳහා අයිතියක් ඇති අතර, එය ඇය කැමති පරිදි බෙදා හරින අතර, එය දරු ප්‍රසූතියට උපරිම සති හතරකට පෙර සිට ආරම්භ වන අතර මාසයක් නොමැතිව දීර්ඝ කිරීමට ඇයට අයිතියක් ඇත. ගෙවනවා.
- ඇය රෝගී දරුවකු හෝ විශේෂ අවශ්‍යතා ඇති අයකු බිහි කර ඇත්නම් සහ ඔහුගේ තත්ත්වය අනුව ඇය ඔහු සමඟ යාමට අවශ්‍ය නම්, මාතෘ නිවාඩුවෙන් පසුව ආරම්භ වන සම්පූර්ණ වැටුප සමඟ මාසයක නිවාඩුවක් සඳහා ඇයට හිමිකම් ඇති අතර ඇයට අයිතියක් ඇත. වැටුප් නොමැතිව තවත් මසකට එහි නිවාඩුව දීර්ඝ කිරීමට. (151 වැනි වගන්තිය)
- සම්පූර්ණ වැටුප් සහිත මරණ පොරොත්තු කාලය (උදා) සඳහා මාස හතරක් සහ දින දහයක නිවාඩුවක් සඳහා ඇයට අයිතියක් ඇති අතර ඇය දරු ප්‍රසූතිය දක්වා ගැබ්ගෙන සිටින්නේ නම් වැටුප් රහිතව මෙම නිවාඩුව දීර්ඝ කිරීමට ඇයට අයිතියක් ඇත.
- ස්වාමිපුරුෂයා මිය ගිය මුස්ලිම් නොවන වැඩ කරන කාන්තාවකට දින පහළොවක කාලයක් සඳහා සම්පූර්ණ වැටුප් සහිතව පිටව යාමට අයිතිය ඇත. (160 වැනි වගන්තිය)

ලෙඩ නිවාඩු

- සේවකයාට පළමු දින (30) සඳහා සම්පූර්ණ වැටුපක් සහ ඊළඟ දින (60) සඳහා වැටුපෙන් හතරෙන් තුනක් සහ එම වසරේම ඊළඟ (30) දින සඳහා වැටුප් රහිතව අසනීප නිවාඩු සඳහා හිමිකම් ඇත. කොළ අඛණ්ඩ හෝ කඩින් කඩ වන අතර, වසර ගණනය කරනු ලබන්නේ පළමු අසනීප නිවාඩු දිනයේ සිටය. (117 වැනි වගන්තිය)
- සේවකයා ඔහුගේ වැඩ නිසා තුවාල ලබා ඇත, ඔහු තාවකාලිකව ආබාධිත නම්, දින හැටක කාලයක් සඳහා ඔහුගේ සම්පූර්ණ වැටුපට සමාන මුද්‍රිය ආධාර සඳහා අයිතිය ඇත. ඔහුගේ ප්‍රතිකාර කාලය සඳහා ඔහුගේ වැටුපෙන් (%75) සමාන මූල්‍ය සලකා බැලීමකට ඔහුට හිමිකමක් නැත.

ප්‍රතිකාර කාලය වසරක් ඉක්මවන්නේ නම්, හෝ ඔහුගේ සුවය ලැබීම හෝ ඔහුගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය ඔහුට වැඩ කිරීමට නොහැකි බව වෛද්‍ය විද්‍යාත්මකව හඳුනාගෙන තිබේ නම්, තුවාලය සම්පූර්ණ ආබාධිත තත්ත්වයක් ලෙස සලකනු ලබන අතර, රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව හඳුනාගනු ලැබේ. තුවාලය වන්දි ගෙවිය යුතුය. එම වර්ෂය තුළදී තුවාලකරුවන්ට ගෙවූ මුදල අයකර ගැනීමට සේවායෝජකයාට අයිතියක් නැත. (137 වැනි වගන්තිය)

කොළ - සේවායෝජකයා

- සේවා යෝජකයාට සේවා අවශ්‍යතා අනුව වාර්ෂික නිවාඩු දින හඳුනා ගත හැක.
- දින 30කට නොඅඩු වාර්ෂික නිවාඩු දිනය සේවකයාට දැනුම් දීම. (109 වැනි වගන්තිය)
- සේවා කොන්දේසි අවශ්‍ය නම්, සහ දින 90 නොඉක්මවන කාල සීමාවක් සඳහා සේවායෝජකයාට සේවා නිවාඩු කල් දැමීමට අයිතිය තිබේ. (110 වැනි වගන්තිය)
- භාරදීම, මරණය හෝ විවාහයකදී උපකාරක ලියකියවිලි ඉල්ලා සිටීමට සේවායෝජකයාට අයිතිය ඇත. (113 වැනි වගන්තිය)
- සේවකයාගෙන් ඉල්ලා සිටීමට සේවායෝජකයාට අයිතිය ඇත, විභාගයේ උපකාරක ලේඛන සහ විභාගයක් ඇති බවට සාක්ෂි. (115 වැනි වගන්තිය)
- සේවකයා නියම කර ඇති එක් නිවාඩුවක් තුළ වෙනත් සේවා යෝජකයෙකු සඳහා සේවය කළ බව සේවායෝජකයා ඔප්පු කරන්නේ නම්, ඔහුට නිවාඩු කාලය සඳහා වැටුප් අහිමි කිරීමට හෝ මෙම නිවාඩු කාලය තුළ ගෙවීම් ආපසු ගෙවීමට හැකිය. (118 වැනි වගන්තිය)



# කාන්තා සේවිකාවගේ වැදගත් අයිතිවාසිකම් සහ පොදු රාජකාරි



- සේව්‍ය සේවක සේවිකාවන්ට විවේකය සඳහා ආසන ලබාදිය යුතුය. (158 වැනි වගන්තිය)
- කාන්තා සේවිකාවන් පනහක් හෝ ඊට වැඩි පිරිසක් සේවයේ යොදවන සෑම සේවා යෝජකයෙකුම, වයස අවුරුදු හයට අඩු, දරුවන් දස දෙනෙකු සිටි නම්, හෝ ඊට වැඩි නම්, රැකියා කරන කාන්තාවන්ගේ දරුවන් රැකබලා ගැනීමට, ප්‍රමාණවත් නැතින් සංඛ්‍යාවක් සිටින සුදුසු ස්ථානයක් සැපයිය යුතුය.
- එක් නගරයක සේවක සේවිකාවන් සියයක් හෝ වැඩි ගණනක් සේවයේ යොදවන සේවායෝජකයාට එම නගරයේම තමාගේම හෝ වෙනත් සේවා යෝජකයින් සමඟ හවුල්කාරීත්වයෙන් තවානක් පිහිටුවීමට හෝ දැනට පවතින තවානක් සමඟ ගිවිසුම්ගතව දරුවන් රැකබලා ගැනීමට අමාත්‍යවරයා ඉල්ලා සිටිය හැක. සේවා කාලය තුළ වයස අවුරුදු හයට අඩු කාන්තා සේවිකාවන්. මෙම අවස්ථාවෙහිදී, අමාත්‍යවරයා මෙම නිවස නියාමනය කරන නියමයන් සහ කොන්දේසි හඳුනා ගන්නා අතර, මෙම සේවාවෙන් ප්‍රතිලාභ ලබන කාන්තා සේවිකාවන් මත පනවා ඇති පිරිවැය ප්‍රතිශතයද හඳුනා ගනී. (109 වැනි වගන්තිය)

## ගැබ් ගැනීම සහ උපත

- ගර්භණී සමයේදී සහ දරු ප්‍රසූතියේදී සේවකයාට අවශ්‍ය වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර සේවායෝජකයා විසින් සහතික කළ යුතුය. (153 වැනි වගන්තිය)
- සේව්‍ය සේවක සේවිකාවක් ගැබ්නිව සිටියදී හෝ මාතෘ නිවාඩු මත සිටියදී සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ ඇයව සේවයෙන් පහ කිරීම ගැන අනතුරු ඇඟවීම නොකළ හැකි අතර, අනුමත වෛද්‍ය සහතිකයක් මගින් රෝගය සනාථ කර ඇත්නම්, ඒ දෙකෙන් එකක් නිසා ඇති වූ ඇගේ අසනීප කාලසීමාව මෙයට ඇතුළත් වේ. ඇය නොපැමිණෙන කාලය අඛණ්ඩව හෝ කඩින් කඩ වුවද වසරකට දින (එක්සිය අසුවක්) නොඉක්මවයි. (155 වැනි වගන්තිය)
- වැඩ කරන කාන්තාව, මාතෘ නිවාඩුවෙන් පසු නැවත සේවයට පැමිණෙන විට, තම අලුත උපන් බිළිදාට මව්කිරි දීමේ අදහසින්, දිනකට පැයකට නොවැඩිවන මුළු කාලය, විවේක කාලයක් හෝ විවේක කාලයක් භුක්ති විඳීමට අයිතියක් ඇත. සියලුම සේවකයින්ට ලබා දී ඇති විවේක කාල සීමාවන් සහ මෙම කාල සීමාව හෝ කාලසීමාවන් සැබෑ වැඩ කරන පැය ගණනින් ගණනය කළ යුතුය. එයින් වැටුප් අඩුවීමක් සිදු නොවේ.
- දරු ප්‍රසූතියෙන් පසු වැඩ කරන කාන්තාවක් ඉන් පසු සති හයක කාලය තුළ කිසිදු අයුරකින් සේවයේ නියුක්ත කිරීම තහනම් කර ඇති අතර, වැටුප් රහිතව අමතර මාසයක් සඳහා නිවාඩුව පුළුල් කිරීමට ඇයට අයිතියක් ඇත. (154 වැනි වගන්තිය)



    hrsd\_sa

    hrsd\_sa



    hrsd\_sa