

නිවි සවුත් වේලුස්හි රැකියා කිරීම

ඔබට රාජකාරී ස්ථානයේ ඇති මූලික අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම්

Working in NSW



ඔබට රාජකාරී ස්ථානයේ ඇති නීත්‍යානුකූල අයිතිවාසිකම් දැන ගන්න

නිවි සවුත් වේලුස් කමිකරු සබදතා (NSW Industrial Relations) වෙතින් මාර්ගෝපදේශයක්

පෙරහුරුවක් සඳහා වැඩ කිරීම ඇරඹීම

බොහෝ රැකියාවන් ලබා දෙන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට පසුවය.

බොහෝ රැකියාවන් ලබා දෙන අවස්ථාවල ඔබට රැකියාව කිරීමට හැකිද යන්න සොයාබැලීම සඳහා පෙරහුරුවක් හෝ පාරිච්ඡික කාලයක් තුළ වැඩ කරන ලෙස ඔබගෙන් ඉල්ලා සිටිය හැක. ඔබගේ පෙරහුරුව හෝ පාරිච්ඡික කාලය කොපමණ කාලයක්ද යන්න සේවායෝජකයා විසින් දැනුම් දිය යුතු අතර **ඔබ විසින් සිදු කරන ඕනෑම රාජකාරියක් සම්බන්ධයෙන් ඔබට ගෙවීම් කළ යුතුය.**

ගෙවීමකින් තොරව වැඩ පුහුණුවක් නිරතවීමට ඔබගෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, එය පාසැලක්, TAFE හෝ විශ්ව විද්‍යාලයක් වැනි ලියාපදිංචිවූ අධ්‍යාපන පුහුණු ආයතනයක් මගින් විය යුතුය.

රැකියාව ලබාදීම ලිඛිත ආකාරයට ලබා ගන්න

ඔබට රැකියාවක් ලබා දෙන විට, ඔබ වැඩ කරන්නේ කුමන කොන්දේසි යටතේද යන්න සහ ඔබ විසින් ඉටුකළ යුතු රාජකාරී මොනවාද යන්න ලිඛිත පැහැදිලි කරදෙන ලෙස සේවායෝජකයාගෙන් ඉල්ලා සිටීම වැදගත්වේ.

ලිපියේ පහත සඳහන් දේ ඇතුළත්ව තිබිය යුතුය:

- ඔබගේ සේවායෝජකයාගේ නම
- රැකියාවට ඇතුළත් දේ සහ ඔබ විසින් කළයුතු රාජකාරී මූලධර්ම
- එක් එක් පැයකට, සතිකට හෝ සති දෙකකට ඔබට ගෙවන ප්‍රමාණය
- ඔබ රාජකාරී කළයුතු වේලාවන්
- ඔබ අනියම්, අර්ධ කාලීන හෝ පූර්ණ කාලීන සේවකයෙකුද යන වග
- ඔබගේ සේවා කොන්දේසි

- ඔබ රාජකාරී කරන සේවායෝජකත්ව වැඩපිලිවෙල ප්‍රදානයක්ද (award) නැතිනම් ගිවිසුමක්ද (agreement) යන බව

ඔබ රැකියාව කිරීමට එකඟවීමට පෙර

ඔබට ප්‍රදානයක් හෝ ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ යොදවා ගත හැක. යම් රාජකාරී කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් එකඟවන ලියවිල්ලකට අත්සන් කරන ලෙස ඔබගෙන් ඉල්ලා සිටියහොත්, පළමුව ඔබ විසින් එය හොඳින් කියවා බැලිය යුතුය. විශේෂයෙන්ම ඔබට එම කොන්දේසි සුදුසු නොවේනම්, අත්සන් කිරීමට කලබල නොවන්න.

ලියවිල්ලේ ඇති කොන්දේසි සලකා බැලීමට ඔබගේ සේවායෝජකයාගෙන් කල් ඉල්ලා සිටින්න.

ගිවිසුම නිවසට ගෙනයාස් තමන් විශ්වාස කරන අය ලවා එය කියවා ගන්න. ඔබ විසින් තීරණයක් ගැනීමට පෙර හිඟි උපදෙස් ලබා ගැනීමට ඔබට අවශ්‍ය විය හැක.

ඔබට අත්සන් කිරීමට දුන් ගිවිසුමේ ඇති කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි නොමැතිනම්, දුරකථන අංක 13 13 94 ඔස්සේ සාධාරණ රාජකාරී තොරතුරු අංකය (Fair Work Infoline) අමතන්න.

ප්‍රදානයක්ද නැතිනම් ගිවිසුමක්ද?

ඔබ රාජකාරී කරන වැඩපිලිවෙල ප්‍රදානයක් හෝ ගිවිසුමක් විය හැක.

ඔබ කරන රැකියාව කුමන ප්‍රදානයෙන් හෝ ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන්නේද යන්න සොයා බැලීම වැදගත් වන්නේ එ මගින් ඔබට ගෙවිය යුතු අවම වේතනය, ඔබට ගෙවිය යුතු අමතර ගෙවීම් සහ ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ඔබගෙන් බලාපොරොත්තු විය හැකි සහ විය නොහැකි දේ මෙහි දක්වා ඇති බැවිනි.

ඔබට ආවරණය වන ප්‍රදානය හෝ ඔබගේ රාජකාරී ස්ථානය ගිවිසුමක් මගින් ආවරණය වන්නේද යන්න සොයා ගැනීමට දුරකථන අංක 13 13 94 ඔස්සේ Fair Work Infoline අමතන්න.



ඔබගේ වැටුප

ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් අවම වශයෙන් ඔබගේ ප්‍රදානයේ හෝ ගිවිසුමේ දක්වා ඇති අවම අනුපාතය හෝ 'ප්‍රදානයක් නොමැති' සේවකයන් සඳහා ජාතික අවම වේතනය ගෙවිය යුතුය. මෙම අනුපාතය තීරණය වන්නේ ඔබ විසින් කරන රාජකාරියේ ස්වභාවය සහ ඔබ වැඩ කරන වේලාවන් අනුවය. අවම අනුපාතයට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් ඔබ හට ගෙවිය හැක.

නිශ්චිත කටයුතු කිරීම, ඔබගේ නියමිත කාලවලට අමතරව කරන වැඩ සඳහා අතිකාල දීමනා හෝ රාත්‍රී කාලයේ සති අන්තයේ හෝ රජයේ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනවල වැඩ කිරීම සඳහා අමතර අනුපාත සම්බන්ධයෙන්ද ඔබට අමතරව ගෙවීම් කලයුතු වනු ඇත.

ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ඔබට නිතිපතා ගෙවිය යුතු අතර, ඔබ විසින් ඉල්ලා සිටි අවස්ථාවක අවම වශයෙන් සති දෙකකට වරක්වත් ගෙවිය යුතුය.

ඔබ ලබනව එකගවී ඇති අවස්ථාවල හෝ නීතිය මගින් අවසර ඇති අවස්ථාවල හැර ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ඔබගේ වැටුපින් කිසිදු මුදලක් අඩුකල නොහැක. ඔබගේ චාරිත්‍ර නිවාඩු ගෙවීම්වලින් කිසිදු අඩු කිරීමක් කල නොහැක.

ඔබට කරන ගෙවීම්, මුදලින්, වෙක්සන් වලින් හෝ ඔබගේ බැංකු ගිණුම වෙත කෙලින්ම තැන්පත් කිරීම මගින් කල හැක.

ඔබගේ ගෙවීම් ලැබෙන විට ඔබට ගෙවන මුදලෙහි විස්තර පැහැදිලි කරන වැටුප් පතක් (pay slip) ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ඔබට ලබාදිය යුතුය.

ජාතික රැකියා සම්මත (National Employment Standards)

පුද්ගලික සේවයේ සේවායෝජකයෙකු වෙනුවෙන් වැඩ කරන සියළුම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් National Employment Standards (NES) දහය අදාළවේ.

NES දහය යටතේ, සේවකයන් හට නීත්‍යනුකූලව හිමිකම් ඇති නියමිත අවම කොන්දේසි ඇත.

සේවකයන්ගේ ප්‍රදානයන් හෝ ගිවිසුම් හෝ ජාතික අවම වේතනය මගින් නියම කර ඇති ගෙවීම් අනුපාත සමග එක්වී, NES මගින් සේවකයන්ගේ අවම වැටුප නියම කර ඇති අතර මෙය සේවකයාට අවාසි වන ආකාරයට සේවායෝජකයා විසින් වෙනස් කල නොහැක.

ජාතික රැකියා සම්මත මගින් සෑම සේවකයෙකු හටම ලබා දෙනු ලබන මොනවාද?

NES දහය මගින් සෑම පුද්ගලික අංශයේ සේවකයෙකු හටම ලබාදෙන දේ:

1. සතියකට උපරිම පැය ගණනක් - සතියකට පැය 38 ක් සහ අමතරව සාධාරණ පැය ගණනක්.

2. වෙනස් කල හැකි ආකාරයේ වැඩ කරන පිළිවෙල වෙනස් කිරීම සම්බන්ධ ඉල්ලීම් - පාසැල් වයසට අඩු හෝ වයස අවුරුදු 18 ට අඩු ආබාධිත දරුවකු ඇති අයගේ දෙමාපියන් හෝ රැකවරණකරුවන් හට ළමාගේ රැකවරණයට උපකාර කිරීම සඳහා වැඩ කරන පිළිවෙලේ වෙනස්කම් ඇති කර ගැනීමට ඉල්ලීමක් කිරීමට අවස්ථාව ලබාදේ.

3. මාපිය නිවාඩු සහ අදාළ හිමිකම් - සෑම සේවකයෙකු සඳහාම මාස 12 තෙක් වැටුප් රහිත නිවාඩු, සහ තවත් අමතර මාස 12 ක වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා ඉල්ලීමට ඇති අයිතිය සහ වෙනත් මාතෘ, ජීනෘ සහ දරුකමට හදා ගැනීම අදාළ නිවාඩු.

4. චාරිත්‍ර නිවාඩු - වසරකට සති 4 ක් වැටුප් සහිත නිවාඩු සහ සමහර මුර සේවා කරන සේවකයන් හට අමතර සතියක නිවාඩු.

5. පුද්ගලික/රැකවරණ නිවාඩු සහ සානුකම්පිත නිවාඩු - වැටුප් සහිත පුද්ගලික/රැකවරණ නිවාඩු දින 10 ක්, අවශ්‍ය ආකාරයට වැටුප් රහිත රැකවරණ නිවාඩු දින දෙකක් සහ සානුකම්පිත නිවාඩු දින දෙකක් (අනියම් සේවකයන් හට වැටුප් රහිත).

6. පුජා සේවා නිවාඩු - හදිසි ආපදා ක්‍රියාකාරකම් සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු සහ ජූරි සේවාව සඳහා දින 10 ක් තෙක් වැටුප් සහිත නිවාඩු සඳහා හිමිකම.

7. දීර්ඝ සේවා නිවාඩු - දීර්ඝ සේවා නිවාඩු එක් කර ගැනීමට හිමිකම.

8. රජයේ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු - ජාතික රජයේ නිවාඩු දින 8 සහ අමතරව ප්‍රාන්ත සහ ප්‍රාදේශීය රජයේ නිවාඩු දින සඳහා වැටුප් සහිත නිවාඩු.

9. සේවය අවසන් කිරීම දැන්වීම සහ වැඩිපුර සේවකයන් ඉවත් කිරීමේදී ගෙවීම - සේවය අවසන් කිරීමේදී සති 4 ක් දක්වා ගෙවීම (සේවකයා වයස 45 ට වැඩිනම් සහ එක දිනට වසර 2 කට වඩා සේවාවක් ඇති විටෙක සති 5 ක්) සහ අමතර සේවකයන් ඉවත් කිරීමේදී සති 16 දක්වා ගෙවීම. මෙම ගෙවීම් දෙකම සේවා කාලය අනුව තීරණයවේ.

10. සාධාරණ රැකියා තොරතුරු ප්‍රකාශනයක් (Fair Work Information Statement) ලබාදීම - සේවායෝජකයන් විසින් සියළුම අළුත් සේවකයන් හට මෙම ප්‍රකාශනය ලබාදිය යුතුය.

අනියම් සේවකයන්

අනියම් සේවකයන් හට වේතන සහිත අසනීප නිවාඩු සහ වෙනත් නිවාඩු, සේවය අවසන් කිරීමේදී දැනුම් නොදීම සහ රැකියාව සම්බන්ධ තහවුරුවක් නොමැතිවීම ආදිය හානිපුරණය කිරීම සඳහා එක් කිරීම (loading) නම්වූ අමතර ගෙවීමක් සිදු කරයි.

රාජකාරි ස්ථානයේ ඔබ සතු වගකීම්

සේවකයෙකු වශයෙන් ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින් ලබාදෙන නීත්‍යනුකූල සහ සාධාරණ උපදෙස් වලට අනුකූල විය යුතු අතර ආරක්‍ෂාකාරී සහ සෞඛ්‍ය සම්පන්න රාජකාරි ස්ථානයක් පවත්වා ගැනීමට ඔවුන් සමග එක්ව කටයුතු කල යුතුය.

ඔබගේ රැකියාව අවසානයට පත්වීම

ඔබගේ රැකියාව අවසන් විය හැක්කේ, ඔබ හෝ ඔබගේ සේවායෝජකයා විසින්, වඩා උචිත ලෙස ලිඛිතව, නිසි දැනුම් දීමක කිරීම මගිනි. දැනුම් දීමේ කාලය සම්බන්ධයෙන් ඔබගේ ප්‍රදානය හෝ ගිවිසුම බලන්න.

පහත හේතු මත සේවායෝජකයා විසින් ඔබගේ සේවය අවසන් කළ හැක:

- ඔබගේ ස්ථිර කාල ගිවිසුම අවසානයට පත්ව ඇතිනම්
- දුර්වල හෝ අසතුටුදායක ලෙස රාජකාරි ඉටුකිරීම හේතුවෙන්
- වෛද්‍ය හේතූන් මත නව දුරටත් ඔබගේ රාජකාරි කල නොහැකි අවස්ථාවක (රාජකාරි ස්ථාන අනතුරක් සිදුවී මාස හයක් ඇතුළත සේවය අවසන් කල නොහැක)
- දැනුම්දීමකින් තොරව සේවයෙන් ඉවත්කල හැකි නොසැලකිල්ලෙන් හෝ හිතාමතා කරන අයතා හැසිරීම හේතුවෙන්.

ව්‍යාපාරය කුඩා කරන අවස්ථාවක හෝ ව්‍යාපාරය ප්‍රතිව්‍යුහගත කරන අවස්ථාවක ඔබගේ රැකියාව නවදුරටත් නොපවතී නම් එවැනි අවස්ථාවකදී ඔබගේ සේවය අවසන් කල හැක. මෙය වැඩිපුර සේවකයන් ඉවත් කිරීම (redundancy) ලෙස හඳුන්වයි.

ඔබට අදාළ විය හැකි අමතර ගෙවීම් සඳහා ඔබගේ ප්‍රදානය හෝ ගිවිසුම සහ NES බලන්න.

ප්‍රයෝජනවත් වෙබ් අඩවි සහ සම්බන්ධවීම සඳහා විස්තර

NSW Industrial Relations
www.industrialrelations.nsw.gov.au

Fair Work Online
www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline
දුරකථන: 13 13 94