



කම්කරු පරීක්ෂාව

- ❖ රුමේනියාවෙහි විදේශිකයින්ගේ රැකියා නියුක්තිය
- ❖ රුමේනියා සේවා යෝජකයෙකු විසින් විදේශීය ශ්රමිකයින් ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ස්ථානගත කිරීම
- ❖ වේතනය
- ❖ වැඩ කරන කාලය සහ විවේක කාලය
- ❖ වාර්ෂික නිවාඩු
- ❖ තරුණ රැකියා නියුක්තිය
- ❖ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීම
- ❖ සේවායෝජකයා වෙනස් කිරීම

විදේශීය ශ්රමිකයින් රැකියා සඳහා යොමු කිරීම

විදේශික පුරවැසියන් රුමේනියාව තුළ සේවා නියුක්ත කිරීම සඳහා රුමේනියානු සේවා යෝජකයා ආගමන විගමන සඳහා සාමාන්‍ය පරීක්ෂක කාර්යාලයෙන් (IGI) එක් එක් විදේශීය පුරවැසියෙකු සඳහා රැකියා බලපත්‍රයක් ලබා ගැනීම අවශ්‍ය වේ. රැකියා අවසරය ලබා ගැනීම සඳහා වන පිරිවැය සහ කොන්දේසි පිළිබඳ තොරතුරු සඳහා කරුණාකර www.igi.mai.gov.ro වෙබ් අඩවියට පිවිසෙන්න.

රජයේ ආඥාපනත අංක 25/2014 මගින් නියම කර ඇති ලේඛන ආගමන විගමන සඳහා වන සාමාන්‍ය පරීක්ෂකවරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් අනතුරුව, එක් එක් විදේශීය සේවකයෙකු සඳහා රුමේනියානු සේවායෝජකයා විසින් රැකියා අවසරය ලබා ගත යුතු ය.

රුමේනියාවේ සහතික කළ අවම දළ මූලික වැටුපට අවම වශයෙන් සමාන වැටුපක් සහිත තනි රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් මත විදේශීය පුරවැසියන්ගේ වැඩ කටයුතු සිදු කළ යුතු ය.

රුමේනියාවේ දී, කිසිදු කොමිස් මුදලක්, ගාස්තුවක් හෝ බදු ගෙවීමකින් තොරව බේරුම්කරණ සහ ශ්රම ස්ථානගත කිරීමේ සේවාවන් නොමිලේ සපයනු ලැබේ.

විදේශීය ශ්රමිකයින් ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ස්ථානගත කිරීම

- ❖ රුමේනියානු සේවා යෝජකයෙකු විසින් සේවයේ යොදවා ඇති විදේශීය ජාතික සේවකයා රුමේනියානු සේවා යෝජකයා විසින් වෙනත් EU සාමාජික රාජ්‍යයකට මාස 12 ක ස්ථාවර කාලයක් සඳහා අතිරේක මාස 6 ක් සඳහා දීර්ඝ කිරීමේ හැකියාව ඇතිව අන්තර් ජාතික වශයෙන් ස්ථානගත කළ හැකිය.
- ❖ ස්ථානගත කිරීමේ කාලය තුළ, සේවා ස්ථානය වෙනත් EU සාමාජික රටකට වෙනස් වන අතර, ස්ථානගත කළ විදේශීය සේවකයා රුමේනියානු සේවා යෝජකයාගේ සේවකයෙකු ලෙස ම රැදී සිටියි.



කම්කරු පරීක්ෂාව

- ❖ ස්ථානගත කරනු ලබන රට අනුව පැන නගින ජ්‍යෙෂ්ඨතාවය, නවතැන් සහ ආහාර වියදම් වැනි වැටුප් හිමිකම් සහ වියදම් රුමේනියානු සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවනු ලැබේ.
- ❖ ස්ථානගත කිරීම සඳහා, රුමේනියානු සේවායෝජකයා විසින් විදේශීය සේවකයාගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවට අනිරේක පනතක් සකස් කිරීමට බැඳී සිටී.
- ❖ ස්ථානගත කිරීමට පෙර, රුමේනියානු සේවා යෝජකයා විසින් ස්ථානගත කරන ලද සේවකයින්ගේ විස්තර සහිතව ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ස්ථානගත කරනු ලබන රාජ්‍යයේ බලධාරීන්ට දැනුම් දිය යුතුය.

වේතනය

වැටුප යනු තනි රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව යටතේ සේවකයා විසින් ඉටු කරන ලද කාර්යය සඳහා ලැබෙන ජ්‍යෙෂ්ඨතාවය වන අතර සේවායෝජකයා සහ සේවකයා අතර තනි සාකච්ඡා මගින් තීරණය කරනු ලැබේ.

අවම වශයෙන් රටෙහි අවම දළ මූලික වැටුපට සමාන දළ මාසික වැටුපක් සහතික කිරීමට සේවායෝජකයා බැඳී සිටී.

- ❖ 2024.07.01 වන විට, සාමාන්‍ය වැඩි කාලසටහනක් සඳහා මසකට පැය 167,333 ක් වන අතර සාමාන්‍ය වැඩි කාලසටහනක් සඳහා රට තුළ සහතික කළ අවම දළ මූලික වැටුප මසකට lei 3,700 කි.
- ❖ ඉදිකිරීම් අංශයේ, මසකට පැය 167,333ක සාමාන්‍ය වැඩි කාලසටහනක් සඳහා දීමනා, ජ්‍යෙෂ්ඨතාව දීමනා සහ අනෙකුත් අමතර ගෙවීම් හැර, ගෙවීමේ දී සහතික කර ඇති අවම දළ මූලික වැටුප අවම වශයෙන් මසකට lei 4,582 වේ.

වැදගත්: දළ වැටුප තීරණය කරනු ලබන්නේ සාකච්ඡා මාර්ගයෙන්, අවම වැටුපෙන් ආරම්භ වන අතර එය රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ දක්වා ඇත. දළ වැටුප ශුද්ධ වැටුපට (සේවකයාට ලැබෙන) වඩා වැඩි ය, මන්ද ශුද්ධ වැටුප යනු රුමේනියානු රාජ්‍යයට ගෙවිය යුතු සමාජ ආරක්ෂණ දායක මුදල් සහ බදු අඩු කිරීමෙන් පසු ඉතිරි වන මුදලයි.

සේවායෝජකයා විසින් ආහාර, නවාතැන් හෝ වෙනත් පහසුකම් සපයන සේවකයින් සඳහා, ඉටු කරන ලද වැඩ සඳහා මුදල් ජ්‍යෙෂ්ඨතාවය (වැටුප) නීතියෙන් නියම කර ඇති අවම දළ ජාතික වැටුපට වඩා අඩු නොවිය යුතුය.



කම්කරු පරීක්ෂාව

නවතැන් සහ උපයෝගීතා පිරිවැය මාසික වැටුපෙන් ස්වයංක්රීයව අඩු කිරීමට සේවයෝජකයාට අයිතියක් නැත. නවතැන් සහ උපයෝගීතා සඳහා ගෙවීම් සේවකයාගේ මාසික වැටුපෙන් වෙන්වූ ගාස්තුවකි.

පුද්ගලික රැකියා කොන්ත්රාත්තුවේ දක්වා ඇති දිනයේ දී, අවම වශයෙන් මසකට වරක් වැටුප මුදලින් ගෙවනු ලැබේ. බැංකු හුවමාරුවකින් හෝ මුදල් වලින් ගෙවීම් කළ හැකි අතර සේවකයා විසින් ගෙවීම් කුචිතාන්සියක් අත්සන් කිරීම කල යුතුය.

වැඩ කරන කාලය සහ විවේක කාලය

➤ සාමාන්ය වැඩ කරන කාලය

- පූර්ණ කාලීන - දිනකට පැය 8 (සතියකට දින 5) සහ සතියකට පැය 40.
- උපරිම - සතියකට පැය 48, අතිකාල ඇතුළුව.
- පැය 12 ක දෛනික වැඩ කරන කාලය පැය 24 ක විවේකයක් අනුගමනය කළ යුතුය.

➤ අතිකාල

- සතියකට පැය 40 ඉක්මවන වැඩ කරන කාලය
- අතිකාල වැඩ කිරීමෙන් පසු දින 90ක් ඇතුළත අතිකාල ගෙවනු ලබන නිවාඩු සමඟ වන්දි ගෙවිය යුතුය
- ගෙවන ලද විවේක කාලය ලබා දිය නොහැකි නම්, අතිකාල කාලය සඳහා මූලික වැටුපෙන් 75% ට නොඅඩු වැටුප් වැඩිවීමකින් අතිකාල හානිපූරණය ගෙවිය යුතුය.

➤ රාත්රී වැඩ

- 22:00 - 06:00 අතර සිදු කරන ලද වැඩ
- රාත්රී සේවකයා:

- ඔවුන්ගේ මාසික වැඩ කරන කාලයෙන් අවම වශයෙන් 30% ක් රාත්රී වැඩ කරයි

- ඔවුන්ගේ දෛනික වැඩ කරන කාලයෙන් අවම වශයෙන් පැය 3 ක් රාත්රී වැඩ කරයි



කම්කරු පරීක්ෂාව

රාන්රියේ වැඩ කරන සේවකයින්ට ප්‍රතිලාභ ලැබිය හැකිය:

- සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනට වඩා පැයකින් වැඩ කරන කාලය අඩු කිරීම.
- ඔවුන්ගේ මූලික වැටුපෙන් 25%ක රාන්රි වැඩ ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවිය යුතුය.

ගර්හණී සහ කිරි දෙන කාන්තාවන්ට රාන්රියේ වැඩ කිරීමට යෙදවිය නොහැක.

➤ කලින් කල ලබා දෙන විවේකයන්

දිවා ආහාර විවේකය

- දෛනික වැඩ කරන කාලය පැය 6 ඉක්මවන්නේ නම්, සේවකයින්ට දිවා ආහාර විවේකයක් සහ වෙනත් විවේකයක් හිමි වේ
- දිවා ආහාර විවේකය සාමාන්‍ය දෛනිව වැඩකාලයෙන් පරිබාහිර වේ.

දෛනික විවේක විවේකය

- වැඩ කරන දින දෙකක් අතර අවම වශයෙන් අඛණ්ඩව පැය 12 ක විවේක කාලයක් පැවතිය යුතුය.
- සේවා මුර ක්‍රමය යටතේ, සේවා මුර දෙකක් අතර මාරුවීම් සඳහා අවම වශයෙන් පැය 8 ක විවේක කාලයක්

සනිපතා විවේකය

- සනිපතා විවේකය - අඛණ්ඩව පැය 48 ක කාලයක් විය යුතුය. සාමාන්‍යයෙන් සෙනසුරාදා සහ ඉරිදා දිනවලදී ලැබේ.
- සෙනසුරාදා සහ ඉරිදා හැර වෙනත් දිනවල සනිපතා විවේකයක් ලබා ගන්නේ නම්, අමතර ගෙවීමක් ලබා දේ.
- දින 14 ක් දක්වා අඛණ්ඩ වැඩ සඳහා: සමුච්චිත විවේක කාලයක් සහ අවම වශයෙන් මූලික වැටුපෙන් 150% ක ගෙවීමක් හිමිවේ

• රජයේ නිවාඩු දිනවල වැඩ කිරීම

කිතුනුවන් හැර වෙනත් ආගමික නිකායන්ට අයත් සේවකයින් සඳහා ආගමික නිවාඩු දිනවල සිදු කරනු ලබන වැඩ සඳහා, ප්‍රකාශිත වාර්ෂික ආගමික නිවාඩු 3 සඳහා එක් ආගමික නිවාඩුවකට දින 2 බැගින් (වසරකට මුළු දින 6) ලබා දෙනු ලැබේ.



කම්කරු පරීක්ෂාව

සාධාරණ හේතූන් මත නිවාඩු දින ලබා නො දෙන්නේ නම්, රජයේ නිවාඩු දිනවල සිදු කරන වැඩ සඳහා මූලික වැටුපට අතිරේක ගෙවීමක් සඳහා සේවකයින්ට හිමිකම් ලැබේ. මෙම අතිරේකය සාමාන්ය වැඩ කරන වේලාවන් තුළ සිදු කරන කාර්යයට අනුරූප වන මූලික වැටුපෙන් අවම වශයෙන් 100%ක් විය යුතුය.

වාර්ෂික නිවාඩුව

- ✓ සියළුම සේවකයින්ට වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු සහතික කෙරේ.
- ✓ අවම කාලය - වැඩ කරන දින 20
- ✓ සෑම වසරකට ම වරක් නිවාඩු ලබා ගත හැක.
- ✓ මුදල් වන්දි ලබා දෙන්නේ තනි පුද්ගල රැකියා කොන්ත්රාත්තුවක් අවසන් කිරීමේ දී පමණි
- ✓ අවුරුදු 18 දක්වා වූ අන්ධ, වෙනත් ආබාධිත පුද්ගලයන් සහ තරුණ තරුණියන්ට මෙන්ම දුෂ්කර, අනතුරුදායක හෝ හානිකර තත්ත්වයන් යටතේ සේවය කරන සේවකයන්ට අවම වශයෙන් වැඩකරන දින 3ක අමතර නිවාඩුවක් හිමි වේ.
- ✓ සේවකයා තම නිවාඩු ලබා ගැනීමට බැඳී සිටී.
- ✓ නිවාඩු දීමනාව ගණනය කරනු ලබන්නේ නිවාඩු ලබා ගන්නා මාසයට පෙර අවසන් මාස 3 සිට සාමාන්ය දෛනික වැටුප ලෙස නිවාඩු දින ගණනින් ගුණ කිරීමෙනි.

බාලවයස්කරුවන් සඳහා ආරක්ෂක පියවර සහ සේවා කොන්දේසි

- වයස අවුරුදු 16 ඉක්මවූ පුද්ගලයන් වැඩ කිරීමේ හැකියාව ඇත.
- වයස අවුරුදු 15 ට අඩු පුද්ගලයින් සේවයේ නියුක්ත කිරීම තහනම් ය.
- වයස අවුරුදු 15 පුද්ගලයින්ට ඔවුන්ගේ භෞතික සංවර්ධනය, කුසලතා සහ දැනුම සඳහා සුදුසු කාර්යයක් ලබා දී ඔවුන්ගේ දෙමාපියන්ගේ හෝ නීත්යනුකූල භාරකරුවන්ගේ කැමැත්ත ඇතිව රැකියා ගිවිසුමකට එළඹිය හැකිය.
- වයස අවුරුදු 16 ට අඩු බාල වයස් කරුවන් සඳහා දෙමාපියන්ගේ හෝ නීත්යනුකූල භාරකරුවන්ගේ කැමැත්ත ඉල්ලා අස්කර ගැනීම රැකියා කොන්ත්රාත්තුව ස්වයංකරීයව අවසන් කිරීමට හේතු වේ.
- අනතුරුදායක හෝ අනතුරුදායක සේවා ජර්දේශ වල රැකියා සඳහා අවසර දෙනු ලබන්නේ වයස අවුරුදු 18 ඉක්ම වූ පසුව පමණි.



කම්කරු පරීක්ෂාව

බාලවයස්කරුවන් සඳහා වැඩ කරන කාලය

- වැඩ කරන පැය ගණන දිනකට පැය 6 ක් සහ සතියකට පැය 30 කි.
- වයස අවුරුදු 18 ට අඩු තරුණ තරුණියන්ට **අතිකාල වැඩ කිරීමට අවසර නැත.**
- වයස අවුරුදු 18 ට අඩු තරුණ තරුණියන්ට **රාත්රියේ වැඩ කිරීමට අවසර නැත.**
- වයස අවුරුදු 18 ට අඩු තරුණ තරුණියන්ට දෛනික සේවා කාලය පැය 4.5 ඉක්මවන්නේ නම් අවම වශයෙන් විනාඩි 30 ක ආහාර විවේකයක් සඳහා හිමිකම් ඇත.
- වයස අවුරුදු 18 ට අඩු තරුණ තරුණියන්ට අවම වශයෙන් වැඩකරන දින 3ක අමතර වාර්ෂික නිවාඩුවක් හිමි වේ.

තනි පුද්ගල රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීම

- සේවා යෝජකයා විසින් සේවය අවසන් කිරීම සහතික කරන, සේවය අවසන් කිරීමේ තීරණය සේවකයාට නිකුත් කළයුතුය..
- සේවා නියුක්තිය අවසන් කිරීමෙන් පසු, සේවා යෝජකයා විසින් ඉටු කරන ලද කාර්යය, සේවය කල කාල වකවානුව, වැටුප්, සේවා කාලය, මෙන්ම සේවකයින්ගේ පොදු ලේඛනයෙන් උපුටා ගත් සහතිකයක් සේවකයාට නිකුත් කිරීමට බැඳී සිටී.

වෙනත් සේවා යෝජකයෙකු වෙත සේවා නියුක්තිය වෙනස් කිරීම පහත පරිදි සිදු කළ හැකිය

- කලින් සේවා යෝජකයා සමඟ ඇති රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව ලියාපදිංචි කිරීමෙන් වසරකට පසුව
- වසරක් ගත වීමට පෙර, රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කර ඇත්නම්:

- පෙර සේවා යෝජකයාගේ ලිඛිත අවසරය ඇතිව,
- සේවා යෝජකයාගේ මූලිකත්වයෙන් විදේශීය සේවකයා සේවයෙන් පහ කිරීම මගින්,
- නීතියට අනුව ඔප්පු කර ඇති පරිදි, තනි රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව යටතේ සේවා යෝජකයා තම වගකීම් ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වීම මත, විදේශ සේවකයාගේ ඉල්ලා අස්වීමෙන්.



කම්කරු පරීක්ෂාව

ජ්‍රයෝජනවත් සබැඳි

✓ සේවා කොන්දේසි වලට අනුකූල නොවීම පිළිබඳ පැමිණිලි සේවකයා සේවය කරන හෝ සේවා යෝජකයාගේ ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි භෞමික කම්කරු පරීක්ෂක කාර්යාලයට (ITM) යොමු කළ යුතුය. <https://www.inspectiamuncii.ro/contact> සේවා යෝජකයාගේ ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටා ඇති ජ්‍රාන්තය හෝ සේවකයා සේවය කරන ජ්‍රාන්තය තෝරන්න.

✓ ඉදිකිරීම් අංශයේ සේවා කොන්දේසි සහ වැටුප් පිළිබඳ තොරතුරු: <https://www.constructionworkers.eu/ro>

✓ ආගමන කටයුතු සඳහා සාමාන්‍ය පරීක්ෂක <https://igi.mai.gov.ro/>