PRIMARK

ප්‍රයිමාර්ක් උපචාර සංග්‍රහය 2025

1. රැකියාව නිදහසේ තෝරාගැනේ

1.1 ඇපයකට හෝ ගිවිසුමකට බැඳුණු, මිනිස් ජාවාරම්ගත හෝ සිරකරුවන්ගේ ශ්‍රමය ආදී කිසිම ආකාරයක බලකරන ලද හෝ අනිවාර්ය කරන ලද ශ්‍රමයන් නොතිබිය යුතුය සහ අතිකාල වැඩ ස්වේච්ඡාවෙන් කළ යුතුය.

1.2 සේවකයින්ගේ රැකියාවට අදාළ කවර හෝ ගාස්තුවක් සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතුය.

1.3 සේවකයින් කිසිදු මූල්‍ය තැන්පතුවක් හෝ ඔවුන්ගේ හැඳුනුම්පත් තම සේවායෝජකයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීම අවශ්‍ය නොවිය යුතුය.

1.4 සාධාරණ දැනුම්දීමකින් පසු සේව්‍යයාට තම සේවායෝජකයා හැර යාමට නිදහස තිබිය යුතුය.

2. රැස්වීමට ඇති නිදහස හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ අයිතිය

2.1 සියලු සේවකයින්ට ඔවුන්ගේම තෝරාගැනීමෙන් වෘත්තීය සමිතිවලට එක්වීමට හෝ පිහිටුවීමට හා සාමූහිකව කවල් කිරීමට අයිතිය තිබේ.

2.2 සේවායෝජකයා වෘත්තීය සමිතිවල ක්‍රියාකරකම් හා ඒවායේ සංවිධාන ක්‍රියාකාරකම් කෙරෙහි විවෘත ආකල්පයක් අනුගමනය කරනු ඇත.

2.3 සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින්ට වෙනස්කම් නොකළ යුතු අතර රැකියා ස්ථානයෙහි ඔවුන්ගේ නියෝජිත කාර්යයන් සිදුකිරීමට ප්‍රවේශය තිබිය යුතුය.

2.4 රැස්වීමට ඇති නිදහස හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ අයිතිය නීතිය යටතේ සීමා කර ඇති විට, ස්වාධීන හා නිදහස් රැස්වීමට හා සාමූහිකව කේවල කිරීමේ අයිතිය සඳහා සමාන්තර මාර්ග සංවර්ධනය කිරීමට සේවාදායකයින් පහසුකම් සැලසිය යුතු අතර බාධා නොකළ යුතුය.

2.5 කම්කරුවන් නියෝජනය කරන පුද්ගලයින් එසේ කළ යුතු අතර වෙනත් පාර්ශවයක බලපෑමෙන් තොරව කැමැත්තෙන්, නිදහසේ හා විනිවිදභාවයෙන් තෝරා පත් කර ගත යුතුය.

3. වැඩ කිරීමේ කොන්දේසි ආරක්ෂාකාරී හා සෞඛ්‍ය සම්පන්න වේ.

3.1 කර්මාන්තයේ පවතින දැනුම හා විශේෂ අනතුරු සිතේ තබා ගනිමින් සේවායෝජකයන් ආරක්ෂාකාරී හා සෞඛ්‍ය සම්පන්න වැඩ කිරීමේ පරිසරයක් සැපයිය යුතුය. ගොඩනැගිලිවල භෞතික ව්‍යුහය සහ භාවිතා කරන පහසුකම් මෙයට ඇතුළත් වේ.

3.2 වැඩ කිරීමෙහිදී මතුවන හෝ, ඒ ආශ්‍රිත, ඉන් සිදුවන අනතුරු හා සෞඛ්‍යයට සිදුවන හානි වළක්වා ගැනීමට ප්‍රතිපත්තීන් හා ක්‍රමවේදයන් හරහා සේවායෝජකයින් ප්‍රමාණවත් පියවර ගත යුතුය.

3.3 ආරක්ෂාකරී හා සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා ස්ථානයක් තහවුරු කිරීමේ වගකීම භාර දීමට සේවායෝජකයා ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ නියෝජිතයෙක් පත්කළ යුතුය.

3.4 සේවකයින්ට නිතිපතා සහ වාර්තාගත සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂිත පුහුණුව ලැබිය යුතු අතර එම පුහුණුව නව හෝ නැවත පත් කළ සේවකයින් සඳහා නැවත ලබා දිය යුතුය.

3.5 පිරිසිදුවැසිකිළි පහසුකම් හා පිරිසිදු පානීය ජලයට ප්‍රවේශය සැපයිය යුතුය. සුදුසු නම්, ආහාර සකස්කිරීම, පරිභෝජනය හා ගබඩා කිරීම සඳහා පිරිසිදු හා ආරක්ෂිත පහසුකම් සැපයිය යුතුය.

3.6 සේවයේ යෙදී සිටිය දී රෝගි වූ විට හා අනතුරට පත් වූ විට සේවායෝජකයින් විසින් ප්‍රමාණවත් වෛද්‍ය සහාය හා පහසුකම් සැපයිය යුතුය.

3.7 නවාතැන් පහසුකම් සපයනු ලබන ස්ථානය සේවකයා විසින් තෝරා ගත යුතුය තවද පිරිසිදුව, ආරක්ෂිත විය යුතු අතර ඔවුන්ගේ මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලිය යුතුය.

4. ළමා ශ්‍රමය භාවිතා නොකළ යුතුය.

4.1 ළමා ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීම හෝ රැකියාවේ නිරතවීම නොකළ යුතුය.

4.2 ඕනෑම රටක අවම වැඩ කරන වයස මෙන්ම තරුණ සේවකයෙකුගේ රැකියාව පිළිබඳ නීති රීති කුමන තැනැත්තාට වැඩි ආරක්ෂාවක් ලබා දෙන්නේද යන්න අන්වතරජාතික කම්කරු සංවිධානය හෝ ජාතික / කලාපීය නීතියේ සම්මුතීන් මගින් නිර්වචනය කරනු ලැබේ.

පැහැදිලිකර ගෙනීම සඳහා, මෙම සන්දර්භය තුළ තරුණ සේවකයා නීත්‍යානුකූල වැඩ කරන වයසට වඩා වැඩි නමුත් ඔවුන්ගේ 18 වන උපන්දිනයට පෙර පුද්ගලයකු ගැන සඳහන් කරයි.

4.3 ළමා ශ්‍රමය බඳවා ගැනීම හ සේවා නියුක්තිය වළක්වන ප්‍රතිපත්ති හා වැඩසටහන් සමාගම්වල තිබිය යුතුය.

5. ජීවන වැටුප් ගෙවනු ලැබේ.

5.1 සම්මත වැඩ සතියක් සඳහා ගෙවනු ලබන වැටුප් හා ප්‍රතිලාභ අවම වශයෙන් ජාතික අවම වැටුප හෝ එය නොමැති විට පිළිගත හැකි කර්මාන්ත මිණුම් දණ්ඩක් සපුරාලිය යුතුය. ඕනෑම අවස්ථාවකදී, මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලීමට සහ යම්කිසි අභිමත ආදායමක් සැපයීමට හැම විටම වැටුප් ප්‍රමාණවත් විය යුතුය. කර්මාන්ත මට්ටමින් ජාතික සාමූහික කේවල් කිරීමෙන් අවම වැටුප තීරණය කරනු ලබන බව තහවුරු කිරීමට ප්‍රිමාර්ක් සක්‍රියව සහය දක්වයි

5.2 සියලු සේවකයින්ට ඔවුන් සේවයට අවතීර්ණ වීමට පෙර ඔවුන්ගේ වැටුප් සම්බන්ධ රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව හා ඔවුන්ට ගෙවන ගෙවීමේ කාලසීමාව සඳහා වන වැටුප්වල විස්තර පිළිබඳව ලිඛිත සහ අවබෝධ කර ගත හැකි තොරතුරු සැපයිය යුතුය.

5.3 විනයානුකූල පියවරක් ලෙස වැටුප්වලින් අඩු කිරීම හෝ ජාතික නීතිය මගින් සපයා නොමැති වැටුප්වලින් කරන කවර හෝ අඩුකිරීමක් සඳහා සේවකයාගේ ප්‍රකාශ කළ අවසරය නොමැතිව අවසර නැත. සියලුම විනයානුකූල පියවරයන් සටහන් කළ යුතුය.

5.4 අතිකාල පැයවලට වාරික අනුපාතවලින් ගෙවිය යුතු අතර සාමාන්‍ය අනුපාතයෙන් 125% ට නොඅඩු විය යුතු බවට නිර්දේශ කළ යුතුය.

5.5 වැඩ කරන ලද කාල සීමාව සඳහා අතිකාල සහ ප්‍රතිලාභ ගෙවිය යුතුය.

6. වැඩ කරන වේලාවන් ප්‍රමාණය ඉක්මවා නොවිය යුතුය

6.1 වැඩ කිරීමේ වේලාවන් කුමක් හෝ වැඩි ආරක්ෂාවක් ලබා දෙන, ජාතික නීති හා කර්මාන්ත පාදක මට්ටම්ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූල විය යුතුය.

6.2 අතිකාල රහිත සම්මත වැඩ කිරීමේ වේලාවන් කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කළ යුතු අතර සතියකට පැය 48 ඉක්ම නොවිය යුතුය*.

6.3 තනි තනි කම්කරුවන් සහ සමස්තයක් වශයෙන් ශ්‍රම බලකාය වැඩ කළ ප්‍රමාණය, සංඛ්‍යාතය සහ පැය ගණන සැලකිල්ලට ගනිමින් අතිකාල වැඩ වගකීමෙන් යුතුව භාවිතා කළ යුතුය.

6.4 විශේෂ අවස්ථා නොමැති නම්, අතිකාල ඇතුළත් වැඩ පැය මුළු පැය ගණන කිසිදු දවස් 7 කාලසීමාවේ පැය 60 නොඉක්මවිය යුතුය. එවැනි අවස්ථා වල, පහත සියලු කොන්දේසි සපුරාලිය යුතුය:

- මෙයට ජාතික නීතියෙන් අවසර ඇත;
- මෙයට සාමූහික එකඟතාවයකින් අවසර දිය යුතු අතර ශ්‍රම බලකායේ කැපී පෙනෙන කොටසකගේ නියෝජිතත්වයෙන් සේවක සංගම් සමග නිදහසේ සාකච්ඡා කළ යුතුය;
- සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව සඳහා සුදුසු ආරක්ෂක ක්‍රමවේදයන් ගෙන ඇත; සහ
- අනපේක්ෂිත ඉහළ නිෂ්පාදන ප්‍රමාණයන්, හදිසි අනතුරු හෝ හදිසි අවශ්‍යතා වැනි අදාළ විශේෂ අවස්ථා සේවායෝජකයාට ප්‍රදර්ශනය කළ හැක.

6.5 ජාතික නීතියෙන් අවසර දී ඇති විට, සේවකයින්ට අවම වශයෙන් දවස් 7 ක කාලසීමාවක් තුළ එක් නිවාඩු දිනයක් හා දවස් 14 කාලසීමාවක් තුළ නිවාඩු දින 2ක් සැපයිය යුතුය.

** අන්තර්ජාතික ප්‍රමිති නිර්ණය කරන්නේ පැය ගණනක් ලෙස සේවකයගේ වේතනය අඩු කිරීමකින් තොරව. නියමිත වේලාවට වැඩකරන පැය ගණන (අතිකාල හැර) සතියකට පැය 40 ක් දක්වා අඩු කිරීමයි.*

7. කිසිදු වෙනස්කම් කිරීමක් සිදු නොකෙරේ

7.1 ජාතිය, කුලය, වර්ණය, ජාතික සම්භවය, ආගම, වයස, ආබාධිතභාවය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, විවාහක තත්ත්වය, ලිංගික දිශානතිය, වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය හෝ දේශපාලන සම්බන්ධතාවය යනාදියට පමණක් සීමා නොවී නමුත් සේවයට බඳවා ගැනීම, රැකියාව, වන්දි ගෙවීම, පුහුණුව සඳහා ප්‍රවේශය, උසස් කිරීම, සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ විශ්‍රාම ගැනීම ඇතුළු කම්කරුවන්ට වෙනස් ලෙස සැලකීමක් නොතිබිය යුතුය.

8. නිතිපතා රැකියාව සපයනු ලැබේ

8.1 හැකි සෑම අයුරින්ම, සිදු කරන ලද රාජකාරි ජාතික නීතිය හා කර්මාන්ත පරිචයන් ඔස්සේ පිහිටුවා ගන්නා ලද පිළිගත් රැකියා සබඳතාවක් මත පදනම් විය යුතුය.

8.2 කම්කරු හෝ සමාජ ආරක්ෂණ නීති යටතේ සේවකයන් වෙත වන වගකීම් සහ ක්‍රමානුකූල රැකියා සම්බන්ධතා වෙතින් පැන නඟින රෙගුලාසි කුසලතා බෙදා දීමේ හෝ නිති සේවයක් ලබා දීමේ සැබෑ අභිලාෂයක් නොමැති ශ්‍රමය පමණක් ලෙස ගිවිසුම්වලට ඇතුළත් වීම, අතුරු ගිවිසුම්වලට එළඹීම, නිවසේ සිට වැඩ කිරීමට කටයුතු සැලසීම හෝ ආධුනිකත්ව යෝජනාක්‍රම ඔස්සේ මඟ නොහැරිය යුතු අතරම රැකියා ගැන්වීමේ ස්ථාවර කාල සීමා ගිවිසුම් අධික ලෙස භාවිතා කිරීම ඔස්සේ එබඳු වගකීම් මඟ නොහැරිය යුතු ද වේ.

8.3 සාමාන්‍ය රැකියාව වෙනුවට අතිකාල භාවිත නොකළ යුතුය.

8.4 ප්‍රාදේශීය නීතියේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව සාධාරණ, විනිවිද පෙනෙන සහ ස්ථාවර ක්‍රියාවලියක් මත කොන්ත්‍රාත් අවසන් කිරීම පදනම් විය යුත්තේ ය හා ඒ බව අදාළ කම්කරුවන්ට පැහැදිලිව සන්නිවේදනය කරනු ලැබේ.

9. දරුණු හෝ මිලේච්ඡ සැලකීමක් නොමැත.

9.1 ශාරීරික අපයෝජනයක් හෝ ශාරීරික විනය ක්‍රියා, ශාරීරික අපයෝජනය කරන බවට තර්ජන, ලිංගික හෝ වෙනත් හිංසන,

වාචික අපයෝජනය හෝ එදිරිවාදී හෝ අප්‍රසන්න වැඩ කරන පරිසරයක් ඇතුළු වෙනත් ආකාරයේ බිය වැද්දීම් නොතිබිය යුතුය.

10. පාරිසරික වගකීම

10.1 සැපයුම්කරුවන් පරිසරය සුරක්ෂණය හා සංරක්ෂණය සම්බන්ධ සියලු අදාළ දේශීය නීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල විය. යුතුය. අවශ්‍ය සියලු පාරිසරික අවසරපත්, අනුමැතියන් හා ලියාපදිංචි ලබාගැනීම හා පවත්වාගෙන යාම මෙයට ඇතුළත් වේ.

වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා කරුණාකර පාරිසරික ප්‍රතිපත්තිය කියවන්න මෙහි.

11. නීතිමය අවශ්‍යතා

11.1 ප්‍රීමාක් සමාගම ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන යන සෑම ප්‍රසම්පාදන ස්ථානයකම නීති පහ රෙගුලාසි වලට කැපවී සිටින අතර එවැනි නීතියක් හෝ රෙගුලාසියක් උල්ලංගනය කරමින් ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන නොයයි.

11.2 මෙම සැපයුම්කරුවන්ගේ උපචාර සංග්‍රහයේ අවශ්‍යතා දේශීය නීති සහ රෙගුලාසිවලට අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට වඩා ඉහළ ප්‍රමිතියක් දක්වන අවස්ථාවලදී සැපයුම්කරුවන් මෙම සැපයම්කරුවන් සඳහා වන උපචාර සංග්‍රහය සමග කටයුතු කළ යුතුය.

12. දුක්ගැනවිලි පටිපාටිය

12.1 පළිගැනීමේ බියෙන් තොරව කම්කරුවන්ට සේවා ස්ථානයේ සිදුවන දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට හා ඒවාට පිළියම් යෙදීමට ඉඩ සලසන ක්‍රියා පටිපාටියක් තිබිය යුතුය.

12.2 ක්‍රියා පටිපාටිය සේවයට බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේ දී පැහැදිලිව දෙනුවත් කර යුතු අතර සියලු සේවකයින්ට සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්ට සිය ක්‍රියා පටිපාටියට පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකිය.

12.3 සුදුසු කළමනාකරණ මට්ටමක් හරහා දුක්ගැනවිලි ක්‍රියා පටිපාටියට සම්බන්ධ විය යුතුය

12.4 අදාළ අය සඳහා කාලෝචිත ප්‍රතිපෝෂණයක් ලබා දෙන තේරුම්ගත හැකි සහ විනිවිද පෙනෙන ක්‍රියාවලියක් භාවිතා කරමින් කළමනාකාරිත්වය විසින් සේවකයින්ගේ දුක් ගැනවිලි වහාම විසඳිය යුතුය.

12.5 දුක්ගැවිලි යාන්ත්‍රණය මගින් වෘත්තීය සමිතිවල කාර්යභාරය හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලි වැළැක්වීම සඳහා භාවිතා නොකළ යුතු අතර අනෙක් පවතින අධිකරණ, බේරුම්කරණ හෝ පරිපාලන ක්‍රියාපටිපාටිවලට ඇති ප්‍රවේශය වැළැක්වීම නොකළ යුතුය.

13. කිසිදු අල්ලස් හා දූෂණ කටයුත්තක් ඉවසනු නොලැබේ.

13.1 සුසැදුම් ගාස්තු ඇතුලු අල්ලස් පිරිනැමීම, ගෙවීම, බල කිරීම හෝ භාරගැනීම දැඩිලෙස තහනම් ය. යම් ව්‍යාපාරයක් හෝ පරිපාලනයක් තුළ සිටින අයකුට කිසියම් ආකාරයක ත්‍යාගයක්, සැලකිල්ලක්, තිළිණයක් හෝ ප්‍රතිලාභයක් හෝ වාසියක් වාණිජමය වාසියක් ලබාගැනීම හෝ රඳවා ගැනීම සඳහා හෝ ලාභියාව අයුතු ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා පෙළඹවීමට හෝ එසේ කිරීම සඳහා තයාග වශයෙන් හෝ නැතහොත් අදාළ ප්‍රතිලාභය ලාභියා විසින් ලබාගැනීම අයුතු අවස්ථාවක දී එසේ ලබා දීම හෝ නපිරිනැමීම සිදුකිරීමේදී අල්ලස් දීම සිදුවිය හැක.

අල්ලසක් පිරිනැමීම හෝ දීම තෙවන පාර්ශවයක් හරහා සිදුවන විටද අල්ලසක් සිදු විය. හැක. උදා. නියෝජිතයෙක් හෝ මැදිහත්කරුවෙක්.

අල්ලස්වල සමහර උදාහරණ පහත පරිදි වේ. මෙය සම්පූර්ණ ලැයිස්තුවක් නොවේ:

- තෑගි, හෝ ගමනාගමන වියදම්
- සමාගමේ සේවා, පහසුකම් හෝ දේපළවල හානිපූරණය නොවූ භාවිතය
- මුදල්ගෙවීම්
- ණය, ණය ඇප හෝ වෙනත් ණය
- අධ්‍යාපනික ශිෂ්‍යත්වයක් හෝ සෞඛ්‍ය සත්කාරයක් වැනි ප්‍රතිලාභයක් අනාගත පාරිභෝගිකයකුගේ/ මහජනයාගේ හෝ රජයේ නිලධාරියෙකුගේ සාමාජිකයෙකුට සැපයීම.

- ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්තුව ප්‍රදානය කිරීමට හවුල් කෙනෙකුට සම්බන්ධ පුද්ගලයෙකුට අනු කොන්ත්‍රාත්තුවක් සැපයීම
- අනාගත පාරිභෝගිකයකුගේ/ මහජනයාගේ හෝ රජයේ නිලධාරියෙකුගේ සාමාජිකයෙකුට හිමි දේශීය සමාගමක් යොදවා ගැනීම.

13.2 සුසැදුම් දීමනා යනු දෛනික රාජකාරි කටයුතු වේගවත් කිරීම හෝ පහසු කිරීමට රජයේ නිලධාරීන් විසින් ඉල්ලන ලද කුඩා ගෙවීම් හෝ ගාස්තු වේ. (වීසා සැපයීම හෝ රේගු නිශ්කාෂණය වැනි) මෙවැනි ගෙවීම් තදින්ම තහනම් වේ.

13.3 සැපයුම්කරුවන්, නියෝජිතයින් හා ඔවුන්ගේ සේවාදායකයින් අදාළ සියලු අල්ලස් හා දූෂණ විරෝධී නීතිවලට අනුකූල විය යුතුය. එවැනි අල්ලස් හා දූෂණ විරෝධී නීති අදාළ නොවන්නේ නම්, හෝ ඒවා එක්සත් රාජධානියේ (UK) 2010 අල්ලස් පනතට වඩා අඩු ප්‍රමිතියකින් යුක්ත නම්, සැපයුම්කරුවන්, නියෝජිතයින් හා ඔවුන්ගේ සේවාදායකයින් එක්සත් රාජධානියේ (UK) 2010 අල්ලස් පනත අනුගමනය කළ යුතුය.

13.4 ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ සේවකයින් හෝ පුද්ගලයින් අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා සිදුකිරීමෙන් වැළැක්වීමට සැපයුම්කරුවන්ට හා නියෝජිතයින් අල්ලස් හා දූෂණ විරෝධී ක්‍රියාපටිපාටි තිබිය යුතුය. සැපයුම්කරුවන් හා නියෝජිතයින් මෙම ක්‍රියාපටිපාටි ඔවුන්ගේ ව්‍යාපාරය තුළ නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක කරන අතර ඒවා කාර්යක්ෂමව ක්‍රියාත්මක වන බව තහවුරු කිරීමට නිතිපතා ඒවා සමාලෝචනය කරනු ඇත.