

வேலை நியமன உரிமைகள் குறித்து அடிக்கடி கேட்கப்படும் கேள்விகள்

1. பாதுகாப்பு

1.1 நான் மசேநி சட்டம் மற்றும்/அல்லது வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படுகிறேனா?

2. சம்பளம்

2.1 நான் எனது நிறுவனத்திலிருந்து விலகிவிட்டேன், ஆனாலும் என் முதலாளி என் சம்பளத்தை வழங்கவில்லை. என் சம்பளத்தை நான் எவ்வாறு திரும்பப் பெற முடியும்?

2.2 என் முதலாளி எனது சேவைகளைத் துண்டித்துவிட்டார். என் சம்பளத்தை நான் எப்போது பெற வேண்டும்?

2.3 என் முதலாளி எனக்கு ஊதியப் பட்டியலை வழங்குவதில்லை. மேலும், நான் எந்த வேலை நியமன ஒப்பந்தத்திலும் கையொப்பமிடவில்லை. எனது ஊதியம் குறித்து எனக்கு வாய்வார்த்தையாகத் தான் தெரிவிக்கப்படுகிறது. இது சட்டவிரோதமான செயலா?

2.4 என் முதலாளி எனக்கு ஒவ்வொரு மாதமும் தாமதமாகத் தான் சம்பளம் வழங்குகிறார் (கடந்த மாதத்திற்குப் பிறகு ஏழு நாட்களுக்கும் மேல்), ஆனால் மசேநி -ஐ குறித்த நேரத்தில் செலுத்திவிடுகிறார். இது சட்டவிரோதமான செயலா?

3. வேலை நேரங்கள்

3.1 நான் தற்சமயம் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறேன். என் முதலாளி எனது ஒப்பந்தத்தில் உள்ள வேலை நேரங்களுக்கும் மேல் என்னை வேலை செய்யுமாறு கேட்கிறார். மிகைநேரப் பணிக்காக என் முதலாளி எனக்குச் சம்பளம் வழங்க வேண்டியது அவசியமா?

3.2 என் முதலாளி மிகைநேரப் பணியைச் செய்யுமாறு என்னைக் கேட்டுக்கொண்டுள்ளார். நான் மறுக்கலாமா?

4. ஆண்டு விடுப்பு

4.1 நான் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறேன். எனக்கு ஆண்டு விடுப்பைப் பெற உரிமை உள்ளதா?

4.2 என்னுடைய ஆண்டு விடுப்பு உரிமை என்ன? நான் ஆண்டு விடுப்பை எடுக்கும் போது என் முதலாளி என் ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்தால், அது சரியானதா?

4.3 ஆண்டு விடுப்புக்கான எனது விண்ணப்பங்களை ஏற்பதற்கு என் நிறுவனம் பெரும்பாலும் மறுக்கிறது. நான் பயன்படுத்தாத விடுப்பை அடுத்த ஆண்டுக்கான விடுப்பில் சேர்ப்பதற்கு அல்லது பணமாகப் பெறுவதற்கும் கூட என் நிறுவனம் எங்களை அனுமதிப்பதில்லை, எனவே நான் பெரும்பாலும் எனது விடுப்பைக் கைவிட வேண்டியிருக்கிறது. இது சட்டவிரோதமான செயலா?

5. நோய் விடுப்பு/ மருத்துவப் பலன்கள்

5.1 நான் மருத்துவச் சான்றிதழ் ஒன்றைச் சமர்ப்பித்து, எனக்கு உடல்நிலை சரியில்லாத காரணத்தால் என்னால் பணிக்கு வர இயலவில்லை என்று என் முதலாளியிடம் தகவல் தெரிவித்தேன். என் முதலாளி அப்போதும் என் சம்பளத்தில் பிடித்தம் செய்ய முடியுமா?

5.2 தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கும் பணியாளர்களுக்கும் கூட மருத்துவக் கோரிக்கைகளுக்கு உரிமையுள்ளதா?

6. ஓய்வு தினம்

6.1 என் முதலாளி மாதத்திற்கு இரண்டு ஓய்வு தினங்களை மட்டுமே வழங்குகிறார். ஓய்வு தினங்கள் ஒரு நிலையான வார நாளில், ஒரு வாரம் விட்டு ஒரு வாரம் வழங்கப்படுகிறது. மேலும், ஓய்வு தினம் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வந்தால், அதற்கான மாற்று ஓய்வு தினம் வழங்கப்படுவதில்லை. இது சரியா?

6.2 எனது ஓய்வு தினத்தில் என்னை வேலை செய்யுமாறு என் முதலாளி வேண்டுகோள் விடுக்கிறார். எனக்கு எவ்வளவு ஈட்டுத்தொகை அளிக்கப்பட வேண்டும்?

7. பொது விடுமுறை தினம்

7.1 பொது விடுமுறை தினத்தில் என்னை வேலை செய்யுமாறு என் முதலாளி வேண்டுகோள் விடுக்கிறார். எனக்கு எவ்வாறு ஈடு செய்யப்பட வேண்டும்?

8. பகுதி-நேர வேலை

8.1 நான் ஒரு பகுதி-நேரப் பணியாளர். நான் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வேலை செய்தால், கூடுதல் ஊதியத்தைப் பெறுவதற்கு எனக்கு உரிமையுள்ளதா?

9. மசேநி சந்தா

9.1 ஒரு பகுதி-நேரப் பணியாளராக, எனக்கு மசேநி சந்தாக்கள் செலுத்தப்பட வேண்டுமா? நான் மாதத்திற்கு \$500 -க்கும் குறைவாக வருமானம் ஈட்டுகிறேன் என்றால் என்னாகும்?

9.2 எனது அடிப்படைச் சம்பளத்தின் அடிப்படையில் மட்டுமே மசேநி செலுத்தப்படுகிறதா அல்லது எனது தரகுத் தொகைகள் அல்லது செலவுத்தொகைகளின் அடிப்படையிலும் கூட மசேநி செலுத்தப்படுகிறதா?

10. வேலையில் இருந்து விலகுதல் / நீக்குதல் அறிவிப்பு

10.1 பணி விலகல் அறிவிப்புக் காலம் குறித்து ஒரு பணியாளர் அறிந்திருக்கவில்லை மற்றும் பணி விலகல் அறிவிப்பை வழங்கத் தவறுகிறார் எனில், பணியாளரின் சம்பளத்தை முதலாளி பிடித்தம் செய்ய முடியுமா அல்லது அறிவிப்புக் காலத்திற்கான இழப்பீட்டுத்தொகையைக் கோர முடியுமா?

10.2 ஒரு பணியாளர் வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிட்டிருக்கவில்லை எனில், முதலாளி தனது இழப்பீட்டுத் தொகைக்காகப் பணியாளரின் சம்பளத்தைப் பிடித்தம் செய்ய முடியுமா மற்றும் பணியாளரின் கோரிக்கையை நிறுத்திவைக்க முடியுமா?

11. **வேலை நியமன ஒப்பந்தம்**

- 11.1 வேலை நியமன ஒப்பந்தம் கையொப்பமான பிறகு, என் முதலாளியால் அதிலுள்ள நிபந்தனைகளை மாற்றம் செய்ய முடியுமா? அல்லது ஏதேனும் திருத்தத்திற்காக இரண்டு தரப்பினரின் ஒப்புதலும் தேவைப்படுமா?
- 11.2 ஒரு வேலை நியமன ஒப்பந்தம் இல்லாமல் நான் வேலை செய்யத் தொடங்குவது சட்டவிரோதமான செயலா?
- 11.3 வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் உள்ள நிபந்தனைகள் வேலை நியமன உரிமைகளை (அதாவது, வேலை நியமனச் சட்டம், மசேநி சட்டம்) மீறுகிறது எனில், அந்த ஒப்பந்தம் அப்போதும் தக்கவைத்துக்கொள்ளப்படுகிறதா அல்லது அது முழுவதுமாக செல்லாததாக ஆகிவிடுமா?

12. **வருடாந்தர சம்பள நிரப்புத்தொகை (AWS) மற்றும் ஊதிய உயர்வு**

- 12.1 முதலாளிகள் தங்கள் பணியாளர்களுக்கு வருடாந்தர சம்பள நிரப்புத்தொகையை, அதாவது 13வது மாதச் சம்பளத்தை வழங்குவது கட்டாயமானதா/ அவசியமானதா?
- 12.2 எல்லா பணியாளர்களும் வருடாந்தர சம்பளம்/ஊதிய உயர்வுகளைப் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ளதா?

பாதுகாப்பு

1.1 நான் மசேநி சட்டம் மற்றும்/அல்லது வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படுகிறேனா?

நீங்கள் ஒரு சிங்கப்பூர் / சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசி (SPR) பணியாளர் எனில், நீங்கள் மசேநி சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படுகிறீர்கள். நீங்கள் ஒரு பகுதி-நேர/ தற்காலிக/ ஒப்பந்த அடிப்படையில் பணிபுரிகிறீர்கள் அல்லது உங்களின் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறீர்கள் என்றாலும் கூட இந்தப் பாதுகாப்பு உங்களுக்குப் பொருந்தும்.

ஒரு முதலாளியுடன் ஒரு சேவை ஒப்பந்தத்தின் கீழ் உள்ள ஒவ்வொரு பணியாளரையும் (அவர்களது நாட்டினத்தைப் பொருட்படுத்தாது) வேலை நியமனச் சட்டம் பாதுகாக்கிறது. இதில் கீழ்க்கண்டவர்கள் உள்ளடங்க மாட்டார்கள்:

- \$4,500 -க்கும் மேல் அடிப்படை மாதச் சம்பளம் வாங்குகின்ற மேலாளர்கள் மற்றும் நிர்வாகிகள்
- கடலோடிகள்
- பணிப்பெண்கள்
- சட்டமுறைக் கழகமும் அரசாங்கப் பணியாளர்களும்

கூடுதலாக, வேலை நேரங்கள், மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம், ஓய்வு தினங்கள் மற்றும் ஆண்டு விடுப்பு ஆகியவற்றை நிர்ணயம் செய்கின்ற வேலை நியமனச் சட்டத்தின் பகுதி IV ஆனது, \$4,500 - ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் வேலையாட்கள் மற்றும் \$2,500 -ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் பணியாளர்களுக்கு முதன்மையாகப் பொருந்தும்.

2. சம்பளம்

2.1 நான் எனது நிறுவனத்திலிருந்து விலகிவிட்டேன், ஆனாலும் என் முதலாளி என் சம்பளத்தை வழங்கவில்லை. என் சம்பளத்தை நான் எவ்வாறு திரும்பப் பெற முடியும்?

வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ், நீங்கள் தேவையான அறிவிப்புக் காலத்தை நிறைவேற்றியிருந்தால், உங்கள் வேலை நியமனத்தின் இறுதி நாளன்று உங்களின் இறுதி சம்பளத்தை உங்கள் முதலாளி உங்களுக்கு வழங்கியிருக்க வேண்டும். நீங்கள் முன்னறிவிப்பின்றி அல்லது தேவையான அறிவிப்புக் காலத்தை நிறைவேற்றாமல் வேலையை விட்டு விலகியிருந்தால், உங்கள் வேலை நியமனத்தின் இறுதி நாளில் இருந்து ஏழு நாட்காட்டி தினங்களுக்குள் உங்களுக்கு இறுதிச் சம்பளம் வழங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

உங்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டிய சம்பளத் தொகை உங்களுக்கு வழங்கப்பட்டிருக்கவில்லை எனில், பின்வரும் நிபந்தனைகளை நீங்கள் பூர்த்திசெய்தால், சம்பள நிலுவைகளுக்கான உங்கள் கோரிக்கையை நீங்கள் மனிதவள அமைச்சிடம் (MOM) தாக்கல் செய்யலாம்.

(அ) நீங்கள் மாதம் \$4,500 -க்கு மேல் வருமானம் ஈட்டுகின்ற மேலாளர் அல்லது நிர்வாகி பதவிப் பொறுப்பில் வேலை செய்யவில்லை; மற்றும்

(ஆ) நீங்கள் வேலையை விட்டு விலகிய தேதியில் இருந்து ஒரு ஆண்டுக்குப் பிறகு நீங்கள் கோரிக்கை செய்யவில்லை; மற்றும்

(இ) கோரிக்கையானது முன்னறிவிப்புக்குப் பதிலாக சம்பளம் வாங்குவதற்கானது எனில், நீங்கள் வேலையை விட்டு விலகிய தேதியில் இருந்து ஆறு மாதங்களுக்குள் கோரிக்கையைத் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

நீங்கள் MOM ஆலோசனை அதிகாரி ஒருவருடன் சந்திப்புத் திட்டத்தைச் செய்துகொள்வதற்கு, 6438 5122 என்ற எண்ணில் எங்கள் தொடர்பு நிலையத்தைத் தொடர்புகொள்ளலாம்.

உங்கள் வழக்கை நீங்கள் இணையம்வழியாகப் பின்வரும் இணைப்பிலும் புகார் தெரிவிக்கலாம்:
<http://www.mom.gov.sg/services-forms/labour-relations/Pages/esol-individual.aspx>.

2.2 என் முதலாளி எனது சேவைகளைத் துண்டித்துவிட்டார். என் சம்பளத்தை நான் எப்போது பெற வேண்டும்?

நீங்கள் தவறான நடத்தையின் அடிப்படையில் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டிருந்தால் அல்லது சேவை ஒப்பந்தம் உங்கள் முதலாளியால் முடிக்கப்பட்டிருந்தால், உங்கள் வேலை நியமனத்தின் இறுதி நாளன்று உங்களின் இறுதிச் சம்பளம் வழங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். இது சாத்தியமில்லை எனில், வேலை நீக்கம்/முடிவறுத்தல் செய்யப்பட்ட தேதில் இருந்து மூன்று வேலை நாட்களுக்குள் வழங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

2.3 என் முதலாளி எனக்கு ஊதியப் பட்டியலை வழங்குவதில்லை. மேலும், நான் எந்த வேலை நியமன ஒப்பந்தத்திலும் கையொப்பமிடவில்லை. எனது ஊதியம் குறித்து எனக்கு வாய்வார்த்தையாகத் தான் தெரிவிக்கப்படுகிறது. இது சட்டவிரோதமான செயலா?

1 ஏப்ரல் 2016 -இல் இருந்து, வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படும் பணியாளர்களுக்கு, எல்லா முதலாளிகளும் இனம்வாரியான ஊதியப் பட்டியல்களை வழங்க வேண்டியது அவசியமாகும்.

எப்போது	<ul style="list-style-type: none"> • குறைந்தபட்சம் மாதத்திற்கு ஒருமுறை. • பணியாளருக்கான ஊதியத்துடன் சேர்த்து அல்லது ஊதியம் வழங்கிய மூன்று வேலை நாட்களுக்குள் வழங்கப்பட வேண்டும். • வேலையில் இருந்து நிறுத்துகின்ற அல்லது வேலையில் இருந்து நீக்குகின்ற நிகழ்வில், நிலுவையில் உள்ள சம்பளத்துடன் சேர்த்து ஊதியப் பட்டியல் வழங்கப்பட வேண்டியது கட்டாயமாகும்.
வடிவம்	மென்நகல் அல்லது அச்ச நகல் (எழுத்துப்படியாக உள்ளவற்றையும் சேர்த்துக்கொள்ளலாம்).

சேர்க்கப்பட வேண்டிய இனங்கள்:

இனம்வாரியான சம்பளப்பட்டிகளில், பொருந்துமிடத்தில், கீழ்க்கண்ட இனங்கள் சேர்க்கப்பட்டிருக்க வேண்டியது கட்டாயமாகும்:

வகைப்பிரிவு	இனத்தின் விவரங்கள்
சம்பளத் தொகை விவரங்கள்	<ol style="list-style-type: none"> 1. முதலாளிகளின் பெயர் 2. பணியாளரின் பெயர் 3. ஊதியம் வழங்கப்படும் தேதி(கள்)
அடிப்படைச் சம்பளத் தொகை விவரங்கள்	<ol style="list-style-type: none"> 4. அடிப்படைச் சம்பளம் மணிநேர, அன்றாட அல்லது எண்ணிக்கை விகித ஊதியம் பெறும் பணியாளர்களுக்காக, பின்வரும் அனைத்தையும் குறிப்பிடவும்: <ul style="list-style-type: none"> • அடிப்படை சம்பள விகிதம், உதாரணமாக, ஒரு மணிநேரத்திற்கு \$X • வேலை செய்த மணிநேரங்கள் அல்லது நாட்கள் அல்லது உற்பத்தி செய்த பொருட்களின் ஆகமொத்த எண்ணிக்கை 5. சம்பளக் காலத்தின் தொடக்க மற்றும் முடிவுத் தேதி
செலவுத்தொகைகள், கழிப்புத் தொகைகள் மற்றும் மற்றவை	<ol style="list-style-type: none"> 6. சம்பளக் காலத்திற்காக வழங்கப்படும் செலவுத்தொகைகள், அவையாவன: <ul style="list-style-type: none"> • எல்லா நிலையான செலவுத்தொகைகள், உதாரணமாக, போக்குவரத்து • எல்லா தற்காலிக செலவுத்தொகைகள், உதாரணமாக, ஒருமுறை மட்டும் வழங்கப்படும் சீருடை செலவுத்தொகை 7. ஒவ்வொரு சம்பளக் காலத்திற்காகவும் வழங்கப்படும் ஏதேனும் பிற கூடுதல் பணமளிப்பு, அவையாவன <ul style="list-style-type: none"> • ஊக்கத்தொகைகள் • ஓய்வு தின ஊதியம் • பொது விடுமுறை தின ஊதியம் 8. ஒவ்வொரு சம்பளக் காலத்திற்காகவும் செய்யப்படும் பிடித்தங்கள், அவையாவன: <ul style="list-style-type: none"> • எல்லா நிலையான கழிப்புத் தொகைகள் (உதாரணமாக, பணியாளரின் மசேநி சந்தா) • எல்லா தற்காலிகக் கழிப்புத் தொகைகள் (உதாரணமாக, ஊதியமில்லா விடுப்பு, வேலைக்கு வராமை ஆகியவற்றுக்கான கழிப்புத் தொகைகள்)
மிகைநேரப் பணிக்கான சம்பளத் தொகை விவரங்கள்	<ol style="list-style-type: none"> 9. மிகைநேரப் பணி செய்த மணிநேரங்கள் 10. மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம் 11. மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியக் காலத்தின் தொடக்க மற்றும் முடிவுத் தேதி (சம்பளக் காலத்திலிருந்து வேறுபட்டிருந்தால்)
நிகர சம்பளம்	<ol style="list-style-type: none"> 12. மாதத்தில் வழங்கப்படும் நிகர சம்பளம்

பதிவேடுகளைப் பேணுதல்

முதலாளிகள் தாங்கள் வழங்கிய எல்லா ஊதியப் பட்டியல்களின் பதிவையும் பேணிப் பராமரிக்க வேண்டியது கட்டாயமாகும்.

வடிவம்	மென்நகல் அல்லது அச்சு நகல், எழுத்துப்படியாக உள்ளவையும் சேர்த்து.
எவ்வளவு காலத்திற்குப் பேணிப் பராமரிக்க வேண்டும்?	<ul style="list-style-type: none">• தற்போதைய பணியாளர்களுக்காக: சமீபத்திய இரண்டு ஆண்டுகளுக்கு.• முன்னாள் பணியாளர்களுக்காக: கடந்த இரண்டு ஆண்டுகளுக்கான பதிவுகளை, பணியாளர் வேலை நியமனத்திலிருந்து வெளியேறிய பிறகு ஒரு ஆண்டுக்கு வைத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

2.4 என் முதலாளி எனக்கு ஒவ்வொரு மாதமும் தாமதமாகத் தான் சம்பளம் வழங்குகிறார் (கடந்த மாதத்திற்குப் பிறகு ஏழு நாட்களுக்கும் மேல்), ஆனால் மசேநி -ஐ குறித்த நேரத்தில் செலுத்திவிடுகிறார். இது சட்டவிரோதமான செயலா?

உங்கள் முதலாளி உங்களுக்குச் சம்பளக் காலத்தின் இறுதிக்குப் பிறகு 7 நாட்களுக்குள் உங்களுக்கு சம்பளம் வழங்க வேண்டியது கட்டாயமாகும். உதாரணமாக, உங்கள் சம்பளக் காலம் 1 ஜனவரி முதல் 31 ஜனவரி 2014 வரை எனில், உங்களின் ஜனவரி மாதச் சம்பளத்தை 7 பிப்ரவரி 2014 -க்குள் அளிக்க வேண்டியது கட்டாயமாகும். நீங்கள் மிகைநேரப் பணி செய்திருந்தால், உங்கள் முதலாளி உங்களின் மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியத்தை உங்களின் சம்பளக் காலத்திற்குப் பிறகு 14 நாட்களுக்குள் அளிக்க வேண்டியது கட்டாயமாகும்.

3. வேலை நேரங்கள்

(\$4,500 -ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் வேலையாட்கள் மற்றும் \$2,500 - ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் பணியாளர்களுக்கு இந்தப் பிரிவு முதன்மையாகப் பொருந்தும்.)

3.1 நான் தற்சமயம் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறேன். என் முதலாளி எனது ஒப்பந்தத்தில் உள்ள வேலை நேரங்களுக்கும் மேல் என்னை வேலை செய்யுமாறு கேட்கிறார். மிகைநேரப் பணிக்காக என் முதலாளி எனக்குச் சம்பளம் வழங்க வேண்டியது அவசியமா?

ஆம், உங்கள் முதலாளி உங்களின் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வேலை நேரங்களுக்கு மேல் உங்களை வேலை செய்யுமாறு கேட்டுக்கொண்டுள்ளதால், நீங்கள் உங்களின் அடிப்படை மணிநேர ஊதியத்தில் குறைந்தபட்சம் 1.5 மடங்குகள் விகிதத்தில் மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம் பெறுவதற்கு உரிமை பெற்றுள்ளீர்கள். நீங்கள் தகுதிகாணல் வேலை நியமனத்தில் இருக்கிறீர்களோ அல்லது பகுதி-நேரம், நாட்கூலி அல்லது தற்காலிக அடிப்படையில் வேலை செய்கிறீர்களோ, உங்களின் வேலை நியமன நிலைமை எதுவாக இருந்தாலும் இது பொருந்தும்.

கூடுதலாக, உங்களின் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வேலை நேரங்கள் (ஓய்வு நேரம் தவிர்த்து) ஒரு நாளில் 8 மணிநேரங்களுக்கு மேல் அல்லது ஒரு வாரத்தில் 44 மணிநேரங்களுக்கு மேல் இருக்கக் கூடாது.

நீங்கள் ஒரு நாளுக்கு 12 மணிநேரங்களுக்கு மேல் பணி செய்யக் கேட்க முடியாது. இதில் மிகைநேரப் பணியும் உள்ளடங்கும். நீங்கள் ஒரு மாதத்திற்கு 72 மணிநேரங்களுக்கு மேல் மிகைநேரப் பணியைச் செய்ய முடியாது.

3.2 என் முதலாளி மிகைநேரப் பணியைச் செய்யுமாறு என்னைக் கேட்டுக்கொண்டுள்ளார். நான் மறுக்கலாமா?

ஆம், நீங்கள் மறுக்கலாம். சாத்தியப்படும் வேளையில் மிகைநேரப் பணி செய்வதன் மூலம் முதலாளியுடன் ஒத்துழைப்பதற்குப் பணியாளர்கள் ஊக்குவிக்கப்படுகின்றனர் என்றாலும் கூட, மிகைநேரப் பணி செய்வதைக் கட்டாயமாக்கக் கூடாது.

உங்கள் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வேலை நேரங்களானது, ஒரு நாளில் 8 மணிநேரங்களுக்கு மேல் அல்லது ஒரு வாரத்தில் 44 மணிநேரங்களுக்கு மேல் இருக்கக் கூடாது. இந்த மணிநேரங்களைத் தாண்டும் எந்த வேலையும் மிகைநேரப் பணியாகக் கருதப்படுகிறது. மேலும், இதற்கு உங்களின் அடிப்படை மணிநேர ஊதியத்தில் இருந்து 1.5 மடங்குகள் விகிதத்தில் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

4. ஆண்டு விடுப்பு

(\$4,500 -ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் வேலையாட்கள் மற்றும் \$2,500 - ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் பணியாளர்களுக்கு இந்தப் பிரிவு முதன்மையாகப் பொருந்தும்.)

4.1 நான் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறேன். எனக்கு ஆண்டு விடுப்பைப் பெற உரிமை உள்ளதா?

உங்களின் முதலாளியுடன் நீங்கள் குறைந்தது மூன்று மாதங்கள் வேலை செய்திருந்தால் நீங்கள் தகுதிகாணல் வேலை நியமனத்தில் இருக்கிறீர்களா அல்லது உறுதிசெய்யப்பட்ட வேலை நியமனத்தில் இருக்கிறீர்களா என்பதைப் பொருட்படுத்தாமல்), நீங்கள் குறைந்தபட்சம் ஏழு நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய ஆண்டு விடுப்பைப் பெறுவதற்கு உரிமை பெற்றுள்ளீர்கள். நீங்கள் வேலை செய்த ஆண்டுகளின் எண்ணிக்கையுடன் உங்களின் உரிமையும் அதிகரிக்கும்.

4.2 என்னுடைய ஆண்டு விடுப்பு உரிமை என்ன? நான் ஆண்டு விடுப்பை எடுக்கும் போது என் முதலாளி என் ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்தால், அது சரியானதா?

வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ், குறைந்தபட்ச ஊதியத்துடனான ஆண்டு விடுப்பு உரிமை கீழே வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது

வேலை செய்த ஆண்டுகள்	விடுப்பு தினங்களின் எண்ணிக்கை
1வது	7
2வது	8
3வது	9
4வது	10
5வது	11
6வது	12
7வது	13
8வது மற்றும் அதற்குப்பிறகு	14

உங்கள் முதலாளி மேற்கண்ட குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைக் காட்டிலும் அதிக ஊதியத்துடனான ஆண்டு விடுப்பை உங்களுக்கு வழங்கலாம். பணியாளர்கள் ஆண்டு விடுப்பைப் பெறுவதற்கு உரிமை பெற்றிருந்தால், முதலாளிகள் அவர்களின் ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்யக் கூடாது.

4.3 ஆண்டு விடுப்புக்கான எனது விண்ணப்பங்களை ஏற்பதற்கு என் நிறுவனம் பெரும்பாலும் மறுக்கிறது. நான் பயன்படுத்தாத விடுப்பை அடுத்த ஆண்டுக்கான விடுப்பில் சேர்ப்பதற்கு அல்லது பணமாகப் பெறுவதற்கும் கூட என் நிறுவனம் எங்களை அனுமதிப்பதில்லை, எனவே நான் பெரும்பாலும் எனது விடுப்பைக் கைவிட வேண்டியிருக்கிறது. இது சட்டவிரோதமான செயலா?

பணியாளர்களின் ஆண்டு விடுப்பு விண்ணப்பத்தை ஏற்றுக்கொள்வது முதலாளியின் தனிப்பட்ட விருப்பமாகும். தேவைக்குக் குறைவான மனிதவளம் அல்லது வேலைப்பளு அதிகமுள்ள காலத்தின் போது விடுப்பு விண்ணப்பம் செய்யப்படுவது ஆகியவற்றின் காரணமாக ஒரு விடுப்பு விண்ணப்பத்தை ஏற்றுக்கொள்ளாமல் இருப்பதற்கு ஒரு முதலாளியால் தேர்வுசெய்ய முடியும் என்பதே இதன் பொருளாகும். எனினும், முதலாளிகள் விடுப்புக்கு ஒப்புதல் அளிக்கும் போது பணியாளர்களின் விருப்பத்தைக் கருத்தில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும் மற்றும் சூழ்நிலை அனுமதிக்கும் வேளையில் விடுப்பு விண்ணப்பங்களை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

5. நோய் விடுப்பு/ மருத்துவப் பலன்கள்

5.1 நான் மருத்துவச் சான்றிதழ் ஒன்றைச் சமர்ப்பித்து, எனக்கு உடல்நிலை சரியில்லாத காரணத்தால் என்னால் பணிக்கு வர இயலவில்லை என்று என் முதலாளியிடம் தகவல் தெரிவித்தேன். என் முதலாளி அப்போதும் என் சம்பளத்தில் பிடித்தம் செய்ய முடியுமா?

நீங்கள் பின்வரும் தகுதி விதிகளைப் பூர்த்திசெய்தால், நீங்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய நோய் விடுப்பு எடுப்பதற்கும், மருத்துவக் கலந்தாலோசனைக் கட்டணங்களைக் கோருவதற்கும் உரிமை பெற்றுள்ளீர்கள்:

- உங்கள் முதலாளியுடன் குறைந்தபட்சம் மூன்று மாதங்களுக்குப் பணியாற்றியுள்ளீர்கள்; மற்றும்
- நீங்கள் வேலைக்கு வராதது குறித்து உங்கள் முதலாளிக்கு 48 மணிநேரங்களுக்குள் தகவல் தெரிவித்தீர்கள் அல்லது தகவல் தெரிவிக்க முயற்சி செய்தீர்கள்; மற்றும்
- நோய் விடுப்பு உங்கள் நிறுவனத்தின் மருத்துவரால் அல்லது ஒரு அரசாங்க மருத்துவரால் (அங்கீகரிக்கப்பட்ட பொது மருத்துவ நிறுவனங்களில் இருக்கும் மருத்துவர்கள் உள்பட) சான்றளிக்கப்பட்டது

ஒரு தனியார் மருத்துவரிடமிருந்து அல்லது ஒரு பாரம்பரிய சீன மருத்துவத் (TCM) தொழில் நடத்துநரிடமிருந்தும் பெறப்படும் மருத்துவச் சான்றிதழ்களை ஏற்றுக்கொள்வதற்கான விருப்புரிமையையும் உங்கள் முதலாளி பெற்றுள்ளார்.

நீங்கள் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ள ஊதியத்துடன் கூடிய நோய் விடுப்பு தினங்களின் எண்ணிக்கை கீழே வழங்கப்பட்டுள்ளது:

நிறைவுசெய்த வேலை மாதங்களின் எண்ணிக்கை	ஊதியத்துடன் கூடிய வெளிநோயாளி நோய் விடுப்பு உரிமை (தினங்கள்)	ஊதியத்துடன் கூடிய மருத்துவமனை அனுமதி விடுப்பு உரிமை (தினங்கள்)
3 மாதங்கள்	5	15
4 மாதங்கள்	5 + 3 = 8	15 + 15 = 30
5 மாதங்கள்	8 + 3 = 11	30 + 15 = 45
>6 மாதங்கள்	11 + 3 = 14	45 + 15 = 60

5.2 தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கும் பணியாளர்களுக்கும் கூட மருத்துவக் கோரிக்கைகளுக்கு உரிமையுள்ளதா?

ஒரு பணியாளர் குறைந்தபட்சம் மூன்று மாதங்களுக்கு வேலை செய்திருந்தால், அவர் தகுதிகாணல் வேலை நியமனத்தின் கீழ் வேலை செய்திருந்தாலும், அவருக்கான மருத்துவக் கலந்தாய்வுக் கட்டணம் போன்ற மருத்துவப் பரிசோதனைக் கட்டணத்தை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு முதலாளி சட்டப்படியான கடப்பாட்டைக் கொண்டிருக்கிறார். மருந்து, சிகிச்சை அல்லது மருத்துவ அறைக் கட்டணங்கள் போன்ற பிற மருத்துவச் செலவுகளுக்காக, பணியாளரின் வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் அல்லது நிறுவனம் மற்றும் அதன் தொழிற்சங்கத்திற்கு இடையே கையொப்பமிடப்பட்டிருக்கும் உடன்படிக்கையில் அளிக்கப்பட வேண்டுமென்று குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் மருத்துவப் பலன்களின் அடிப்படையில் முதலாளி அத்தகைய செலவுகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்குக் கடப்பாட்டைக் கொண்டிருக்கிறார்.

6. ஓய்வு தினம்

(\$4,500 -ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் வேலையாட்கள் மற்றும் \$2,500 - ஐத் தாண்டாத அடிப்படை மாதச் சம்பளங்களைப் பெறும் பணியாளர்களுக்கு இந்தப் பிரிவு முதன்மையாகப் பொருந்தும்.)

6.1 என் முதலாளி மாதத்திற்கு இரண்டு ஓய்வு தினங்களை மட்டுமே வழங்குகிறார். ஓய்வு தினங்கள் ஒரு நிலையான வார நாளில், ஒரு வாரம் விட்டு ஒரு வாரம் வழங்கப்படுகிறது. மேலும், ஓய்வு தினம் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வந்தால், அதற்கான மாற்று ஓய்வு தினம் வழங்கப்படுவதில்லை. இது சரியா?

வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ், பணியாளர்கள் ஒவ்வொரு வாரமும் ஒரு ஓய்வு தினத்தை ஊதியமின்றி பெறுவதற்கு உரிமை பெற்றுள்ளனர். ஓய்வு தினமானது, ஞாயிற்றுக்கிழமைமையாகவோ அல்லது வாரத்தின் ஏதேனும் பிற தினமாகவோ இருக்கலாம். பணிமுறையில் வேலை செய்யும் பணியாளர்களுக்காக, ஒரு ஓய்வு தினமாக ஒரு முழு தினத்தை வழங்குவதற்குச் சாத்தியமில்லை எனில், ஓய்வு தினமானது ஒரு தொடர்ச்சியான 30 மணிநேரக் காலமாக இருக்கலாம். ஒரு ஓய்வு தினம் பொது விடுமுறை தினத்தன்று வந்தால், அடுத்த வேலை தினமானது ஊதியத்துடனான ஒரு மாற்று விடுமுறை தினமாக இருக்கும்.

6.2 எனது ஓய்வு தினத்தை என்னை வேலை செய்யுமாறு என் முதலாளி வேண்டுகோள் விடுக்கிறார். எனக்கு எவ்வளவு ஈட்டுத்தொகை அளிக்கப்பட வேண்டும்?

அடுத்தடுத்த பணிமுறைகளில் தொடர்ந்து வேலை செய்யவேண்டியது வேலையின் இயல்பு என்பது போன்ற விதிவிலக்களிக்கப்படும் சூழ்நிலைகளின் கீழ் தவிர, ஒரு ஓய்வு தினத்தன்று தனது பணியாளர்களை வேலை செய்யுமாறு ஒரு முதலாளியால் கட்டாயப்படுத்த முடியாது. இந்த ஏற்பாட்டிற்குப் பணியாளர்களின் உடன்படிக்கையைக் கோர வேண்டியது அவசியமாகும்.

வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ், வழங்கப்பட வேண்டிய தொகையானது பணியின் கால அளவின் அடிப்படையிலும், அந்த வேண்டுகோள் பணியாளரிடமிருந்து வந்ததா அல்லது முதலாளியிடமிருந்து வந்ததா என்பதன் அடிப்படையிலும் அமைகிறது.

	பணியின் கால அளவு		
	ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் அன்றாட வேலை நேரங்களில் பாதிக்கு மேல் இருக்கக்கூடாது	பாதிக்கு மேல், ஆனால் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் அன்றாட வேலை நேரங்களுக்கு மேல் இருக்கக்கூடாது	ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் அன்றாட வேலை நேரங்களுக்கும் அதிகமாக
தனது சொந்த வேண்டுகோளின்படி ஓய்வு தினத்தில் வேலைசெய்கின்ற பணியாளர்	அரை நாள் சம்பளம்	ஒரு நாள் சம்பளம்	a) ஒரு நாள் சம்பளம்; மற்றும் b) மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம் = குறைந்தபட்சம் 1.5 மடங்குகள் அடிப்படையில் மணிநேர ஊதியம் x ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வேலை நேரங்களைத் தாண்டிய மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கை
முதலாளியின் வேண்டுகோளுக்கு இணங்க ஓய்வு தினத்தில் வேலைசெய்கின்ற பணியாளர்	ஒரு நாள் சம்பளம்	இரண்டு நாள் சம்பளம்	a) இரண்டு நாள் சம்பளம்; மற்றும் b) மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம் = குறைந்தபட்சம் 1.5 மடங்குகள் அடிப்படையில் மணிநேர ஊதியம் x ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வேலை நேரங்களைத் தாண்டிய மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கை

7. பொது விடுமுறை தினம்

7.1 பொது விடுமுறை தினத்தில் என்னை வேலை செய்யுமாறு என் முதலாளி வேண்டுகோள் விடுக்கிறார். எனக்கு எவ்வாறு ஈடு செய்யப்பட வேண்டும்?

பணியாளர்கள் ஒரு ஆண்டுக்கு 11 ஊதியத்துடன் கூடிய பொது விடுமுறை தினங்களைப் பெறுவதற்கு உரிமை பெற்றுள்ளனர். ஒரு பணியாளர் பொது விடுமுறை தினத்தன்று வேலை செய்கிறார் எனில், அவருக்கு அந்த நாளுக்கான ஆகமொத்த ஊதியத்துடன் ஒரு நாளுக்கான அடிப்படை ஊதியமும் கூடுதலாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

ஒரு விடுமுறை தினம் ஓய்வு தினத்தன்று வந்தாலும் கூட, அடுத்த வேலை தினமானது ஊதியத்துடனான ஒரு மாற்று விடுமுறை தினமாக இருக்கும்.

பணியாளர்கள் பொது விடுமுறை தினத்திற்கு ஒரு நாளுக்கு முன்னர் அல்லது பின்னர் ஒப்புதலின்றி அல்லது போதுமான காரணமின்றி கண்டிப்பாக விடுப்பு எடுக்கக் கூடாது.

8. பகுதி நேர வேலை நியமனம்

8.1 நான் ஒரு பகுதி நேரப் பணியாளர். நான் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வேலை செய்தால், கூடுதல் ஊதியத்தைப் பெறுவதற்கு எனக்கு உரிமையுள்ளதா?

உங்களின் வேலை நேரங்களானது ஒரு வாரத்திற்கு 35 மணிநேரங்களுக்கும் குறைவு என்று உங்கள் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தால், நீங்கள் ஒரு பகுதி-நேரப் பணியாளராகக் கருதப்படுவீர்கள். இச்சட்டத்தின்கீழ், பகுதி நேரப் பணியாளரின் வேலை நியமனப் பலன்களை முழு-நேரப் பணியாளர் வேலை செய்யும் மணிநேரங்களுக்கு ஏற்ப சரிசம வீதப்படியாக வழங்குவதற்கு முதலாளிகள் அனுமதிக்கப்படுகின்றனர். பணியாளரின் பொது விடுமுறை தின உரிமையானது, ஒரு முழு-நேரப் பணியாளருக்கு ஒப்பாக, வேலை செய்த மணிநேரங்களின் அடிப்படையில் சரிசம வீதத்தில் அமைக்கப்பட்டுள்ளது. பகுதி நேரப் பணியாளருக்கான பொது விடுமுறை தின உரிமையைக் கணக்கிடுவதற்கான சூத்திரம்:

பகுதி நேரப் பணியாளர் ஓர் ஆண்டுக்கு வேலை செய்யும் மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கை ----- அதேபோன்ற ஒரு முழு- நேரப் பணியாளர் ஓர் ஆண்டுக்கு வேலை செய்யும் மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கை	x	சரிசமமான பணிச் சேவைக் காலத்தைக் கொண்டிருக்கும் அதே போன்ற ஒரு முழு-நேரப் பணியாளரின் பொது விடுமுறை தினங்களின் எண்ணிக்கை	x	அதே போன்ற முழு-நேரப் பணியாளர் ஒரு நாளில் வேலை செய்யும் மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கை
---	---	--	---	--

தான் வேலை செய்கின்ற அல்லது வேலை செய்யாத தினத்தில் ஒரு பொது விடுமுறை தினம் வருகிறதா இல்லையா என்பதைப் பொருட்படுத்தாது, சரிசம வீதப்படி அமைக்கப்பட்ட பொது விடுமுறை தின ஊதியத்தைப் பெறுவதற்கு ஒரு பகுதி நேரப் பணியாளர் உரிமை பெற்றிருக்கிறார். பணியாளர் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வேலை செய்கிறார் எனில், அவருக்கு விடுமுறை தின ஊதியத்திற்கும் கூடுதலாக, அவர் வேலைசெய்த மணிநேரங்களுக்கும் ஊதியம் வழங்கப்படும்.

பகுதி நேர வேலை நியமனம் குறித்த மேலும் தகவல்களை, இந்த இணைப்பில் கண்டறியலாம்:
<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment/Pages/default.aspx>

9. மசேநி சந்தா

9.1 ஒரு பகுதி நேரப் பணியாளராக, எனக்கு மசேநி சந்தாக்கள் செலுத்தப்பட வேண்டுமா? நான் மாதத்திற்கு \$500 -க்கும் குறைவாக வருமானம் ஈட்டுகிறேன் என்றால் என்னாகும்?

மசேநி சட்டத்தின் கீழ், ஒரு மாதத்திற்கு \$50 -க்கு மேல் வருமானம் ஈட்டுகின்ற எல்லா சிங்கப்பூர்/சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசி பணியாளர்களுக்கும் மசேநி செலுத்தப்பட வேண்டும். நீங்கள் ஒரு பகுதி நேர/ தற்காலிக/ ஒப்பந்த அடிப்படையில் பணிபுரிகிறீர்கள் அல்லது உங்களின் தகுதிகாணல் வேலைவாய்ப்பின் கீழ் இருக்கிறீர்கள் என்றாலும் கூட இது உங்களுக்குப் பொருந்தும். நீங்கள் ஒரு மாதத்திற்கு \$500 -க்கும் குறைவாக வருமான ஈட்டுகிறீர்கள் எனில், நீங்கள் மசேநியின் பணியாளர் பங்கை நீங்கள் வழங்க வேண்டியதில்லை. உங்களின் மசேநி சந்தாவை உங்கள் முதலாளி முழுவதுமாக ஏற்றுக்கொள்வார்.

9.2 எனது அடிப்படைச் சம்பளத்தின் அடிப்படையில் மட்டுமே மசேநி செலுத்தப்படுகிறதா அல்லது எனது தரகுத் தொகைகள் அல்லது செலவுத்தொகைகளின் அடிப்படையிலும் கூட மசேநி செலுத்தப்படுகிறதா?

அடிப்படைச் சம்பளத்தைத் தவிர, தரகுத் தொகைகள், செலவுத்தொகைகள், ரொக்க ஊக்குவிப்புகள்/விருதுகள், மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியம் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகளுக்காகவும் மசேநி சந்தா செலுத்தப்பட வேண்டும்.

10. வேலையில் இருந்து விலகுதல் / நீக்குதல் அறிவிப்பு

10.1 பணி விலகல் அறிவிப்புக் காலம் குறித்து ஒரு பணியாளர் அறிந்திருக்கவில்லை மற்றும் பணி விலகல் அறிவிப்பை வழங்கத் தவறுகிறார் எனில், பணியாளரின் சம்பளத்தை முதலாளி பிடித்தம் செய்ய முடியுமா அல்லது அறிவிப்புக் காலத்திற்கான ஈட்டுத்தொகையைக் கோர முடியுமா?

வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ், வேலை நியமன ஒப்பந்தத்திற்கான எந்தத் தரப்பினரும் மற்ற தரப்புக்கு பொருத்தமான அறிக்கையை வழங்குவதன் மூலம் அல்லது முன்னறிவிப்புக் கடிதத்திற்குப் பதிலாக சம்பளத்தை வழங்குவதன் மூலம் ஒப்பந்தத்தை முடிவுக்குக் கொண்டுவர முடியும்.

அறிவிப்புக் காலமானது, சேவை ஒப்பந்தத்தில் கூறப்பட்டிருப்பதற்கு இணங்க அல்லது இரு தரப்பினர்களுக்கு இடையே பரஸ்பரம் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டவாறு இருக்க வேண்டும். பொருத்தமான அறிக்கையை பணியாளர் வழங்கத் தவறினால், பணியாளரின் சம்பளத்தை முதலாளி பிடித்தம் செய்யலாம் அல்லது அறிவிப்புக் காலத்திற்கான ஈட்டுத்தொகையைக் கோரலாம். ஒப்பந்தத்தை முன்கூட்டியே முறித்துக்கொள்வதற்கான பண இழப்பீட்டுக்குரிய நிபந்தனையானது, ஒரு தனியார் ஒப்பந்தம் சார்ந்த உடன்படிக்கையாகும் மற்றும் இது வேலை நியமனச் சட்டத்தால் கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை. சிவில் நீதிமன்றம் அத்தகைய விவகாரங்களை முடிவுசெய்வதில் அதிகார எல்லையைக் கொண்டிருக்கும். நீங்கள் இந்த விவகாரம் தொடர்பாக ஒரு வழக்கறிஞரிடம் ஆலோசிக்க விரும்பலாம்.

அத்தகைய காலம் முன்னதாக ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டிருக்காத போது மட்டுமே கீழே வரையறுக்கப்பட்டுள்ளவை பொருந்தும்:

வேலை செய்த ஆண்டு	அறிவிப்புக் காலம்
26 வாரங்களுக்கும் குறைவாக	1 நாள்
26 வாரங்கள் முதல் 2 ஆண்டுகளுக்குக் குறைவாக	1 வாரம்
2 ஆண்டுகள் முதல் 5 ஆண்டுகளுக்குக் குறைவாக	2 வாரங்கள்
5 ஆண்டுகள் மற்றும் அதற்கு அதிகமாக	4 வாரங்கள்

10.2 முதலாளி ஒரு வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிட்டிருக்கவில்லை எனில், முதலாளி தனது இழப்பீட்டுத் தொகைக்காகப் பணியாளரின் சம்பளத்தைப் பிடித்தம் செய்ய முடியுமா? பணியாளரின் கோரிக்கையை நிறுத்திவைக்க முடியுமா?

ஒரு சேவை ஒப்பந்தம் எழுத்துவடிவிலோ அல்லது வாய்வார்த்தகையாவோ இருக்கலாம். சேவை ஒப்பந்தத்தில் கூறப்பட்டுள்ளவாறு அல்லது இரு தரப்பினருக்கும் இடையே பரஸ்பர அடிப்படையில் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டவாறு பொருத்தமான அறிக்கையை பணியாளர் வழங்கத் தவறினால், பணியாளரின் சம்பளத்தை முதலாளி பிடித்தம் செய்யலாம் அல்லது அறிவிப்புக் காலத்தில் உள்ள பற்றாக்குறைக்காக ஈட்டுத்தொகையைக் கோரலாம்.

11. வேலை நியமன ஒப்பந்தம்

11.1 வேலை நியமன ஒப்பந்தம் கையொப்பமான பிறகு, என் முதலாளியால் அதிலுள்ள நிபந்தனைகளை மாற்றம் செய்ய முடியுமா? அல்லது ஏதேனும் திருத்தத்திற்காக இரண்டு தரப்பினரின் ஒப்புதலும் தேவைப்படுமா?

வேலை நியமனத்தின் தொடக்கத்தில் கையொப்பமிட்ட சேவை ஒப்பந்தத்திற்கு முதலாளியும் பணியாளரும் கட்டுப்படுகின்றனர். இந்த ஒப்பந்தம் இருதரப்பினரின் ஒப்புதலின்றி திருத்தப்படவோ, மாற்றப்படவோ கூடாது. வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவாறு வேலை நியமனத்தின் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளைத் திருத்துவதற்கு முதலாளி விரும்பினால், அவை பாதிக்கப்படும் பணியாளர்கள் அல்லது அவர்களின் தொழிற்சங்கத்துடன் விவாதிக்கப்பட வேண்டியத் தேவையிருக்கும். பணியாளர்கள் அந்த மாற்றங்களை ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை என்றால், தங்கள் மறுப்புகளை நேரடியாக முதலாளியிடம் தெரிவிக்க வேண்டும்.

இறுதியாக, வேலை நியமன ஒப்பந்தத்திற்கான மாற்றங்கள் குறித்து உடன்படிக்கை எதுவும் எட்டப்படவில்லை என்றால், இருதரப்பில் எந்தத் தரப்பும் பொருத்தமான அறிவிப்பு அல்லது முன்னறிவிப்புக் கடிதத்திற்குப் பதிலாக சம்பளத்தை வழங்குவதன் மூலம் சேவை ஒப்பந்தத்தை முறித்துக் கொள்ளலாம். இல்லையெனில், நீங்கள் வேலை நியமனத்தின் திருத்தப்பட்ட நிபந்தனைகளை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டிய கட்டாயத்திற்கு உள்ளாகலாம்.

11.2 ஒரு வேலை நியமன ஒப்பந்தம் இல்லாமல் நான் வேலை செய்யத் தொடங்குவது சட்டவிரோதமான செயலா?

1 ஏப்ரல் 2016 -இல் இருந்து, வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படும் பணியாளர்களுக்கு, எல்லா முதலாளிகளும் முக்கிய வேலை நியமன நிபந்தனைகளை (KETகள்) எழுத்துப்பூர்வமாக வழங்க வேண்டியது அவசியமாகும்.

➤ எழுத்துவடிவிலான KETகளை யார் பெற வேண்டும்?

- 14 நாட்கள் அல்லது அதற்கு மேலாக வேலை செய்த எல்லா பணியாளர்களும்
- 1 ஏப்ரல் 2016 அன்று/அதற்குப் பிறகு பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள எல்லா பணியாளர்களும்

➤ எப்போது எழுத்துவடிவிலான KETகள் வழங்கப்பட வேண்டும்?

- வேலை நியமனம் தொடங்கியதில் இருந்து 14 நாட்களுக்குள்

➤ எழுத்துவடிவிலான KETகளை எந்த வடிவத்தில் வழங்க வேண்டும்?

- மென்நகல் அல்லது அச்ச நகலில் வழங்கலாம்
- வேலை நியமனம் தொடர்பான பொதுவான முக்கிய நிபந்தனைகளை வேலை நியமன ஒப்பந்தங்கள், பணியாளர் கையேடு அல்லது நிறுவனத்தின் இண்ட்ராநெட்டில் வழங்கலாம்

KETகளில், பொருந்துமிடத்தில், கீழ்க்கண்ட இனங்கள் சேர்க்கப்பட்டிருக்க வேண்டியது கட்டாயமாகும்:

வகைப்பிரிவு	இனத்தின் விவரங்கள்
வேலை நியமனத்தின் விவரங்கள்	<ol style="list-style-type: none"> 1. முதலாளியின் முழுப் பெயர் 2. பணியாளரின் முழுப் பெயர் 3. வேலையின் தலைப்பு, முக்கியக் கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் 4. வேலை நியமனம் தொடங்கிய தேதி 5. வேலை நியமனத்தின் கால அளவு (பணியாளர்கள் நிலையான-காலத்திற்கான ஒப்பந்தத்தில் இருந்தால்)
வேலை நேரங்கள் மற்றும் ஓய்வு தினங்கள்	<ol style="list-style-type: none"> 6. வேலை செய்வதற்கான ஏற்பாடுகள் (அன்றாட வேலை நேரங்கள், ஒரு வாரத்திற்கான வேலை நாட்களின் எண்ணிக்கை, ஓய்வு தினம்)
சம்பளம்	<ol style="list-style-type: none"> 7. சம்பளக் காலம் (சம்பளம் வழங்கும் தேதி) 8. அடிப்படைச் சம்பளம் 9. நிலையான செலவுத்தொகைகள் (ஒரு சம்பளக் காலத்திற்கு) 10. நிலையான கழிப்புத் தொகைகள் (ஒரு சம்பளக் காலத்திற்கு) 11. மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதியக் காலம் (சம்பளக் காலத்திலிருந்து வேறுபட்டிருந்தால்) 12. மிகைநேரப் பணிக்கான ஊதிய விகிதம் (பொருந்தினால்) 13. சம்பளம் தொடர்பான பிற கூறுகள் (எ.கா., ஊக்கத்தொகைகள், ஊக்குவிப்புகள்)

விடுப்பு மற்றும் மருத்துவப் பலன்கள்	14. விடுப்புக்கான உரிமைகள் 15. பிற மருத்துவப் பலன்கள் (எ.கா., காப்புறுதி, மருத்துவ/பல்மருத்துவப் பலன்கள்)
மற்றவை	16. தகுதிகாணல் வேலை நியமனக் காலம் 17. அறிவிப்புக் காலம்

11.3 வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தில் உள்ள நிபந்தனைகள் வேலை நியமன உரிமைகளை (அதாவது, வேலை நியமனச் சட்டம், மசேநி சட்டம்) மீறுகிறது எனில், அந்த ஒப்பந்தம் அப்போதும் தக்கவைத்துக்கொள்ளப்படுகிறதா அல்லது அது முழுவதுமாக செல்லாததாக ஆகிவிடுமா?

ஏதேனும் வேலை நியமன நிபந்தனைகள் வேலை நியமனச் சட்டம் மற்றும் மசேநி சட்டத்தில் வழங்கப்பட்டிருக்கும் தொடர்புடைய நிபந்தனைகளைக் காட்டிலும் குறைவான சாதகத்தைக் கொண்டிருந்தால், அந்த வேலை நியமன ஒப்பந்தம் சட்டவிரோதமாகும், வெற்றானதாகும் மற்றும் செல்லாததாகும். இந்த இரண்டு சட்டங்களிலும் வழங்கப்பட்டிருக்கும் நிபந்தனைகளானது, குறைந்த சாதகமான எந்த ஒப்பந்தம் சார்ந்த நிபந்தனையையும் மிஞ்சி நிற்கும்.

கீழே வழங்கப்பட்டுள்ள இனங்களானது, முதலாளி மற்றும் பணியாளருக்கு இடையிலான ஒப்பந்தம் சார்ந்த உடன்படிக்கைகள் என்பதால், இவை வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படுகின்றன:

12. வருடாந்தர சம்பள நிரப்புத்தொகை (AWS) மற்றும் ஊதிய உயர்வு

12.1 முதலாளிகள் தங்கள் பணியாளர்களுக்கு வருடாந்தர சம்பள நிரப்புத்தொகையை, அதாவது 13வது மாதச் சம்பளத்தை வழங்குவது கட்டாயமானதா/ அவசியமானதா?

AWS (பொதுவாக 13வது மாத ஊதியம் என்று அறியப்படுகிறது) என்பது வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் கட்டாயம் வழங்கப்பட வேண்டிய தொகை அல்ல. AWS அளிக்க வேண்டுமென்று வேலை நியமன ஒப்பந்தம் அல்லது பணியாளர் கையேட்டில் வழங்கப்பட்டிருந்தால் மட்டுமே அது முதலாளியின் ஒப்பந்தம் சார்ந்த கடப்பாடாக இருக்கும். இல்லையெனில், AWS பணமளிப்பானது பேரப் பேச்சுக்கும், முதலாளி மற்றும் பணியாளருக்கு இடையிலான பரஸ்பர உடன்படிக்கைக்கும் உட்பட்டதாகும். இது குறித்து ஒப்பந்தத்தில் எதுவும் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கவில்லை அல்லது தெளிவாக இல்லை எனில், இது பணியாளருக்கும் முதலாளிக்கும் இடையிலான பேரப் பேச்சு/பரஸ்பர உடன்படிக்கைக்கு உட்பட்டதாகும்.

12.2 எல்லா பணியாளர்களும் வருடாந்தர சம்பளம்/ ஊதியம்/ ஊதிய உயர்வுகளைப் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ளதா?

வருடாந்தரச் சம்பளம்/ ஊதியம்/ ஊதிய உயர்வு என்பது வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் ஒரு தேவைப்பாடு அல்ல மற்றும் இது பணியாளருக்கும் முதலாளிக்கும் இடையிலான பேரப் பேச்சு/பரஸ்பர உடன்படிக்கைக்கு உட்பட்டதாகும்.