



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 1481/33 – 2007 ජනවාරි 26 වැනි සිකුරාදා – 2007.01.26

(ආණ්ඩුවේ බලයට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස : (I) වැනි පේදය – සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය : සී. අයි. 1765.

කාර්මික ආරාදුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 02, බ්‍රේ බැක් පෙදෙස, අංක 75 හි, හේමාස් ගොඩනැගිල්ලේ පිහිටා ඇති හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් හා අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ, ටී. බී. ජයා මාවතේ, අංක 301, 2 වැනි මහලේ, ශ්‍රී ලංකා නිදහස් පක්ෂ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ පිහිටා ඇති ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය අතර 2006 නොවැම්බර් මස 15 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාදුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩී. සෝමවීර එදිරිසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2007 ජනවාරි මස 18 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු මහලේකම් කාර්යාලයේ,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දී ය.

සී. අයි. 1765 – 2006 අංක 32 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාදුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශ්වයකට සමාගම් ආඥාපනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්දා වූ ද ස්වකීය ලියාපදිංචි කළ කාර්යාලය කොළඹ 02, බ්‍රේ බැක් පෙදෙස, අංක 75, හේමාස් ගොඩනැගිල්ලේ පිහිටි හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් (මෙහි මින් මතු සමාගම යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) සහ වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ නිසිලෙස ලියා පදිංචි කර ඇත්තා වූ ද තම ලියාපදිංචි කාර්යාලය කොළඹ, ටී. බී. ජයා මාවතේ, අංක 301 හි ශ්‍රී ලංකා නිදහස් පක්ෂ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ 2 වන මහලෙහි පිහිටි ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය අතර (මින් මතු වෘත්තීය සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) වර්ෂ 2006 නොවැම්බර් මස 15 වන දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුමයි.

ඉහත කී වෘත්තීය සමිතිය විසින් හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් හි සේවය කරන තම සාමාජිකයින් සඳහා වැටුප් වැඩි කිරීම සහ අනිකුත් ප්‍රතිලාභ වැඩි දියුණු කිරීමටත් කරන ලද ඉල්ලීම අනුව මෙහි මතු සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් පහත දැක්වෙන නියමයන්ට හා කොන්දේසි වලට එකඟව කටයුතු කිරීමට අන්‍යෝන්‍යව එකඟ වූහ.

ඒ අනුව ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් මෙහි පහත සඳහන් ලෙසට ගිවිසුමට එළඹේ:

1. ගිවිසුමේ නාමය.-

මෙම ගිවිසුම ‘හොල්සිම්’ (ලංකා) ලිමිටඩ් හා ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගම් සාමූහික ගිවිසුම 2006 ජුනි’ ලෙස හැඳින්වෙන අතර එනමින් එකී ගිවිසුම සඳහන් කරනු ලැබිය යුතුය.

2. අර්ථකථනයන්.-

- එබිඩ්ඒ (EBITDA) ප්‍රතිශතය යනු ශුද්ධ විකුණුම් වල ප්‍රතිශතයක් ලෙසට මූල්‍ය වර්ෂයක් අවසානයේදී ගණනය කළ ණය හිලව්, ක්ෂයවීම්, බදු ගෙවීම් හා පොලිය ගෙවීමට පෙර ඉපයීම් වේ.
- “කාල අභිමි අනතුරු” (කා. අ. අ.) යනු අනතුරට පත් පුද්ගලයාට ඊළඟ සම්පූර්ණ සේවා මුරයට වාර්තා කිරීමට නොහැකි වීමට හේතු වන අනතුරුයි. මෙම ප්‍රධාන කාර්ය සාධන මිණුම් ඒකකයට අදාළ වන අපගේ පූර්ණ කාලීන සේවකයින්ගේ සියළුම කාල අභිමි අනතුරු (හොල්සිම්) පරිශ්‍රයන් තුළ හා වැඩබිම් අතර ගමන් කිරීම් ද ඇතුළුව) සහ තුන්වන පාර්ශ්වයන්, කොන්ත්‍රාත්කරුවන් හා අමුත්තන් හට හොල්සිම් පරිශ්‍රයේදී සිදු වූ සියලුම කාල අභිමි අනතුරු මේ සඳහා ගණනය කරනු ලැබේ. හොල්සිම් පරිශ්‍රයන් යනු යන්ත්‍රාගාරයන් හුනුගල් වැඩබිමක් සියලුම කාර්යාල කොට ගබඩා සහ අනෙකුත් ගබඩාවන් ය.
- “උද්ධමනය අනුපාතය” යනු ජනවාරි මස ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් ගෙවී ගිය වර්ෂය සඳහා පළ කරනු ලබන වාර්ෂික සාමාන්‍ය උද්ධමන ප්‍රතිශතයයි.
- “කාර්ය සාධනය” යනු උපරිම වශයෙන් ලික් වසරක් සඳහා සෑම සේවකයෙකුගෙන් ම බලාපොරොත්තු වූ හා අධීක්ෂක විසින් සංවාද තුළින් ඇගයීමට ලක් කළ කාර්ය සාධනයයි. කාර්ය සාධන මට්ටම් සේවකයා සහ සුපරීක්ෂක අතර එකඟ වූවකි. එකඟතාවයකට පැමිණීමට නොහැකි වූ විට සුපරීක්ෂකගේ සුපරීක්ෂක ඒ පිළිබඳව අවසන් තීරණය ගනු ඇත. E මට්ටමේ කාර්ය සාධනය වශයෙන් සළකනුයේ සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණු වලින් 90%ක් හෝ ඊට වඩා ඉහළ එහෙත් 110% ට වඩා අඩු ළඟා වීමකි. E + මට්ටමේ කාර්ය සාධනය යනු සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණු වලින් 110%ක් හෝ ඊට වඩා ඉහළ ළඟා වීමකි. E - මට්ටමේ කාර්ය සාධනය යනු සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණු වලින් 90% වඩා අඩු මට්ටමේ ළඟා වීමකි. “සංවාද” (Dialogue) යනු අරමුණු පිහිටුවීමටත් ඒවා සාකච්ඡා කිරීමටත් සහ ඇගයීමක් කිරීමටත් යොදා ගන්නා ක්‍රමයකි.
- “වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් ප්‍රතිශතය” (වැ. ප. පි. ප්‍ර.) යනු සේවකයකුගේ වැටුප් පරිමාණ ප්‍රතිශතය වන අතර එය නිශ්චිත තනතුරක 100% වැටුප් ප්‍රමාණයට සාපේක්ෂව එම සේවකයාගේ වැටුප් ප්‍රමාණය පිහිටනු ලබන ස්ථානයයි.

3. බල පැවැත්වෙන දිනය හා කාලසීමාව.- මෙම ගිවිසුම 2006 ජුනි මස 01 වන දින සිට 2008 මැයි මස 31 වන දින දක්වා බලාත්මක වන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් එක පාර්ශ්වයක් අනික් පාර්ශ්වයකට ලික් මාස 03ක ලිඛිත දැනුම් දීමකින් පසු කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අවසන් කළහොත් මිස දිනටම අඛණ්ඩව බලාත්මක ය. කෙසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයේ කවර පාර්ශ්වයක් විසින් අනික් පාර්ශ්වයට 2008 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර එබඳු දැනුම් දීමක් නොකළ යුතුය. 2007 වසර සඳහා වැටුප් වැඩි කිරීම පහත විස්තර කරනු ලබන ක්‍රියා පටිපාටියට අනුකූලව 2007 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ. එසේම 2008 වසර සඳහා වැටුප් වැඩිවීමද 2008 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ.

4. ආවරණය වූ හා බන්ධනය වූ පුද්ගලයින්.- මෙම ගිවිසුමෙන් සමාගම හා වෘත්තීය සමිතිය හා සමාගම විසින් සේවයේ යොදවා ඇති සමාගම් ප්‍රතිපත්ති අත්පොතෙහි නිර්වචනය කරන ලද “හේ” මට්ටම් 14 සහ 14න් පහළ මට්ටම්වල වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් ආවරණය වේ. මේ අනුව මධ්‍යම කළමණාකරන මට්ටම් හා ඉන් ඉහළ කළමණාකරන මට්ටම් වල අයවලුන් මින් ආවරණය නොවේ. කෙසේ වුවද කළමණාකරන මට්ටමේ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් සඳහා වෘත්තීය සමිතියට මැදිහත් වීමට ඇති අයිතියට සමාගම විරුද්ධ නොවේ.

5. පොදු නිගමනයන් හා කොන්දේසි.- මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වන සේවකයින් හා සමාගම අතර ඇති රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව වල මෙම ගිවිසුමේ ඇති නියමයන් හා කොන්දේසි මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන දින සිට හා එය බල පැවැත්වෙන කාලය තුළදී අඩංගු වී ඇති බවට සළකනු ලැබේ.

6. මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් හා කොන්දේසි වෙනස් කිරීම.- මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී දෙපාර්ශ්වයේ කිසිම පාර්ශ්වයක් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වූ වගන්ති හා කොන්දේසි හෝ ප්‍රතිලාභ වෙනස් කිරීමට හෝ එකතු කිරීමට උත්සාහ නොකළ යුතු බවට මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වූ සමාගමත්, වෘත්තීය සමිතියත් එහි සාමාජිකයන්ගත් ගිවිස ගනිති.

මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වන ප්‍රතිලාභ හෝ මෙහි අඩංගු මොන යම් හෝ නියමයන් හා කොන්දේසි සඳහා අවශ්‍ය වන මොන යම් හෝ වෙනසක් හෝ එකතු කිරීමක් කළ යුත්තේ දෙපාර්ශ්වයේ අන්‍යෝන්‍ය ගිවිස ගැනීමෙනි. මෙම ගිවිසුමෙන් එකඟ වන කිසිදු කාරණයකට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග නොගත යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වන අතර එහි දී ආරාධිතක් මතුවන අවස්ථාවකදී කාර්මික ආරාධිත පනත යටතේ ඇති ප්‍රතිපාදන අනුව ආරාධිත විසඳා ගැනීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ. කෙසේ වෙතත් කුමන ආරාධිතක් මත වුවද කාර්මික ආරාධිත පනතට අනුව ආරාධිත විසඳා ගැනීමට තවදුරටත් දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

7. වැටුප් වැඩි කිරීම.- 2007 හා 2008 වර්ෂ වල ජනවාරි මස ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් නිවේදනය කරනු ලබන 2006, 2007 වර්ෂ සඳහා වූ වාර්ෂික සාමාන්‍ය උද්ධමන අනුපාතයන්ට අනුව පහත සඳහන් වගුවේ දී ඇති ආකාරයට 2007, 2008 වර්ෂ සඳහා වැටුප් වැඩි වනු ඇත. මෙහි වැටුප යනු මූලික වැටුප හා විවල්‍ය දීමනාවේ එකතුවයි.

වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් පරාසයන්	වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් ප්‍රතිශතයන්	E -	E	E +
ආරම්භක පරාසය	95%ට සමාන හෝ අඩු	I	I + 2	I + 6
මධ්‍යම පරාසය	105%ට සමාන හෝ අඩු හා 95%ට වැඩි	I	I + 1	I + 4
ඉහළ පරාසය	105%ට වැඩි	I	I	I + 1

වගු අංක 1:- වැටුප් වර්ධක වගුවයි. මෙහි අයි (I) යනු උද්ධමන අනුපාතයයි.

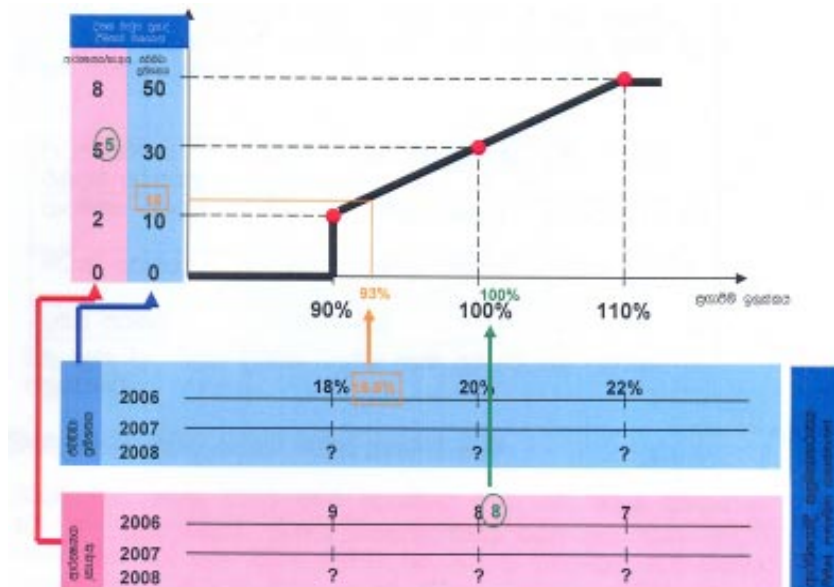
8. විචල්‍ය දීමනාව මූලික වැටුපට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම.- 2006 වසර සඳහා 2005 වසර දෙසැම්බර් මසට හිමි විචල්‍ය දීමනාවෙන් 40%ක් මූලික වැටුපට (Core Salary) එකතු කරනු ලැබූ අතර, 2007 ජනවාරි මස 30%කුත් 2008 ජනවාරි මස 30%ක් වශයෙනුත් ඉදිරි පියවර දෙකකදී විචල්‍ය දීමනාව මූලික වැටුපට (Core Salary) අන්තර් ග්‍රහණය කරනු ලැබේ. (මෙහි මූලික වැටුප වශයෙන් සඳහන් වන්නේ සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල ගණනය කරනු ලබන වැටුප් ප්‍රමාණයයි).

9. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව.- වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ. ප්‍රසාද දීමනා කොටස් දෙකම යනු ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ වැටුපෙන් මුළු “X” දින ගණනට සමාන මුදලක් ගෙවීමයි. ප්‍රසාද දීමනාවට සමාන වැටුප යනු මූලික වැටුප හා විචල්‍ය දීමනාවේ එකතුවයි. පහත සඳහන් ක්‍රියාවලීන්ට අනුව සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුද්දට පෙර අදාළ වර්ෂයට නියමිත ප්‍රසාද දීමනා මුදල ගෙවනු ලැබේ. (උදාහරණයක් ලෙස 2006 වසරට හිමි ප්‍රසාද දීමනාව 2007 වසරේ සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුද්දට පෙර ගෙවනු ලැබේ).

සමාගම් අරමුණ වශයෙන් සෑම වර්ෂයක් ආරම්භයේදී සමාගම නිවේදනය කරන “එබීඩීඩා” (EBITDA) ප්‍රතිශතය පදනම් කරගත් ළඟා වීම පළමු ප්‍රසාද දීමනා කොටසයි. 2006 වසර සඳහා ඉලක්ක ගත නිශ්චිත “එබීඩීඩා” (EBITDA) අගය 20%කි. ඉලක්ක ගත “එබීඩීඩා” (EBITDA) ප්‍රමාණය ළඟා කර ගත් විට ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ වැටුපෙන් දින 30කට සමාන මුදලක් ගෙවනු ලැබේ. ඉන් ඔබ්බට සිදුවන වෙනස්වීම් රූපසටහන් 1න් පෙන්වනු ලබයි.

සෑම වර්ෂයක් ආරම්භයේ දී ම සමාගම නිවේදනය කරන ආරක්ෂණ ඉලක්කය මත දෙවන ප්‍රසාද දීමනා කොටස පදනම් වේ. 2006 වසර සඳහා නිශ්චිත ආරක්ෂණ ඉලක්කය කාල අභිමි අනතුරු 8 කි. පළමු ප්‍රසාද දීමනා කොටසට අමතරව වාර්ෂික ආරක්ෂණ ඉලක්කයන් ළඟාවීම වෙනුවෙන් ප්‍රසාද දීමනා වැටුපට සමාන දින 5 ක මුදලක් දෙවන ප්‍රසාද දීමනා මුදල වශයෙන් ගෙවනු ලැබේ. ප්‍රසාද දීමනා දෙකේ ඉලක්කයන් ළඟා කරගැනීම් අඩු වැඩි වූ විට ඊට සමානුපාතිකව වෙනස්වීම් සිදු වේ.

ප්‍රසාද දීමනාවන් ගණනය කරන ආකාරය රූප සටහන 1 පෙන්වනු ලබයි.



අංක 1 රූප සටහන - ප්‍රසාද දීමනාවන් ගණනය කිරීම.

ආදර්ශ ප්‍රසාද දීමනාව ගණනය කිරීම. - 2006 වර්ෂයේ නිමාවන්නේ 18.6% ක එබ්ඩ්ඒ ප්‍රතිශතයක් සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ කාල අභිමි අනතුරු 8කින් සිදුවීමෙනි. එසේ නම් කාර්ය සාධන ප්‍රසාද දීමනාව පහත සඳහන් පරිදි ගණනය කරනු ලැබේ. 18.6% යනු ප්‍රකාශිත “එබ්ඩ්ඒ” ප්‍රතිශත ඉලක්කයෙන් 93% ලභාවීමකි. එම ප්‍රතිශතය දින 16 කට සමාන මුදලක්, ප්‍රසාද දීමනා මුදල වශයෙන් ලබාදෙයි. කාල අභිමි අනතුරු සංඛ්‍යාව අනතුරු 8 තුළ නිසා ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ දින 5 ක වැටුපක් ප්‍රසාද දීමනා ලෙස ලැබේ. මේ අනුව සම්පූර්ණ ප්‍රසාද දීමනා මුදල දින 21 කට සමාන මුදලකි.

E හෝ E+ වශයෙන් ඇගයීමට ලක් වූ සේවකයෙකු ලබන “එබ්ඩ්ඒ” (EBITDA) ප්‍රතිශතය පදනම් කරගත් ප්‍රසාද දීමනාවෙහි පළමු කොටසින් 50%ක ප්‍රමාණයක් E- වශයෙන් ඇගයීමට ලක් වූ සේවකයෙකුට ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වුවද ප්‍රසාද දීමනාවේ දෙවන කොටස වන ආරක්ෂණ ඉලක්ක මත පදනම් වූ ප්‍රසාද දීමනාව ගෙවීම් කිරීමේ දී මෙම තත්ත්වය බලපානු නොලැබේ.

10. විශ්‍රාම පාරිතෝෂික දීමනාව ගණනය කිරීම. - 2006 ජුනි මස 01 දින සිට 1983 අංක 12 පාරිතෝෂික පනත යටතේ සුදුසුකම් ලබන හා සමාගම තුළ වර්ෂ 20ක් සම්පූර්ණ කළ හෝ ඊට වැඩි කාලයක් අඛණ්ඩව සේවය කළ සේවකයෙකුට තමන් සේවය කළ සෑම වර්ෂයකටම විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පනතේ සඳහන් මාස හයක (1/2) මූලික වැටුප වෙනුවට, මසක (1) මූලික වැටුපක් විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ගෙවීමේ දී අදාළ ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන කාල පරිච්ඡේදය තුළ ගණනය කරනු ලැබේ. මෙහි අඛණ්ඩ සේවය යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ දැනට සමාගම තුළ සේවය කරන සේවකයෙකු පහත සඳහන් සංස්ථාවන්ට හෝ සමාගම් තුළ නොකඩවා කරන ලද සේවයයි.

- (අ) ශ්‍රී ලංකා සිමෙන්ති සංස්ථාව
- (ආ) සීමාසහිත පුත්තලම සිමෙන්ති සමාගම
- (ඇ) සීමාසහිත රුහුණු සිමෙන්ති සමාගම
- (ඈ) සීමාසහිත ගාලු සිමෙන්ති සමාගම
- (ඉ) සීමාසහිත ලංකා කොරිස්

සේවා කාලය අවුරුදු 20ට අඩු සේවකයින්ට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ගණනය කරනු ලබන්නේ 1983 අංක 12 දරන විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පනතට අනුව ය.

11. නිවාඩු දින දර්ශනය. - 2007 වර්ෂයේ සිට හා ඉන් පසුව සමාගම සඳහා බලපැවැත්විය යුත්තේ රජය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කරන වෙළඳ නිවාඩු හා පෝය නිවාඩු දිනයන් පමණි. මෙම නිවාඩු දිනයන්, සෑම වර්ෂයක්ම ආරම්භ වීමට පෙර සමාගම විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ. මෙම ප්‍රකාශිත නිවාඩු දින හැර වෙනත් අමතර කිසිම පොදු නිවාඩුවක් සමාගමෙහි කිසිම වැඩබිමක, කාර්යාලයක, නොගත ගබඩාවක හෝ අනෙකුත් ගබඩාවකට බල නොපැවැත්වේ.

12. මුර දීමනාව. - 2006 ජුනි මස 01 වන දින සිට පහත සඳහන් එක් එක් වත්මන් මුර දීමනාව ඉදිරියෙන් දක්වා ඇති මුදල දක්වා මුර දීමනා ප්‍රමාණය වැඩි කරනු ලැබේ. කෙසේ වුවද “ඒ” සේවා මුරය වෙනුවෙන් වෙනම දීමනාවක් ගෙවනු නොලැබේ.

	වත්මන් මුර දීමනාව	වැඩි කළ පසු මුර දීමනාව
“බී” මුරය	රු. 50.00	රු. 100.00
“සී” මුරය	රු. 100.00	රු. 150.00

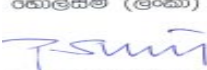



2007 ජනවාරි 01 වන දින සිට “සී” සේවා මුරය සඳහා ගෙවිය යුතු මුර දීමනාව රු. 200.00 ක් දක්වා වැඩි කරනු ලැබේ.

13. රුහුණු සිමෙන්ති කම්හලේ (රු. සි. ක.) වැටුප පුත්තලම සිමෙන්ති කම්හලේ (පු. සි. ක.) වැටුප් සමග ගැලපීම. - රු. සි. ක. සේවක වැටුප, පු. සි. ක. සේවක වැටුප් සමග ගැලපීම සඳහා පහත සඳහන් ක්‍රියාවලිය දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත පිළිගත හැකි ක්‍රමවේදයක් හරහා අනුගමනය කළ යුතු බවට දෙපාර්ශ්වය ගිවිස ගෙන ඇත.

- (අ) මෙම ක්‍රියාවලිය 2008 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර සම්පූර්ණයෙන් අවසන් විය යුතුය.
- (ආ) වැටුප් ගැලපීමට අදාළ කරගනු ලබන්නේ 2003 දෙසැම්බර් මස 31 දිනට පෙර රු. සි. ක ට බඳවාගත් ස්ථිර සේවක පිරිසයි.
- (ඇ) සමාන “හේ” ලකුණු ඇති සමාන තනතුරු වල වැටුප ඒ අනුව ගළපනු ලැබේ.
- (ඈ) මෙම ක්‍රියාවලියට පසු නව වැටුප් විෂමතාවයක් පු. සි. ක හා රු. සි. ක සේවකයින් අතර මතු නොවිය යුතුය.

14. අධිකාරීත්ව බලය. - තමන් විසින් නියෝජනය කරන ආයතනයන් වෙනුවෙන් අත්සන් කිරීමට හා ක්‍රියා කිරීමට තමන් සතුව අධිකාරී බලයක් තිබෙන බවට මෙහිලා සහතික වන හා ඇපවන බව හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් වෙනුවෙන් හා ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය වෙනුවෙන් මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාවේ යොදවන නිලධාරීන් සහතික වෙමු.

ඉහත සඳහන් දෙපාර්ශ්වයම වර්ෂ දෙදහස් හයේ නොවැම්බර් මස 15 වන දින අත්සන් කර ගිවිස ගන්නා ලදී.

<p>හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් වෙනුවෙන්</p> <p></p> <p>.....</p> <p>පීටර් ස්පිරිස් කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ</p>	<p>ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය වෙනුවෙන්</p> <p></p> <p>.....</p> <p>රෙජිමි රේගුවක්ද ප්‍රධාන ලේකම් - ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය</p>
<p>සාක්ෂි : </p>	<p>සාක්ෂි : </p>