



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1847/44 – 2014 ජනවාරි 30 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා – 2014.01.30

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය: CI/1762.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - (131 වන අධිකාරය)

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මැල් මාවතේ අංක 10 ස්ථානයේ පිහිටි රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ අංක 12/2 දරන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2012 ජනවාරි මස 26 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අභ්‍යන්තරවල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වැනි වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

වී. බී. පී. කේ. වීරසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස්.

2014 ජනවාරි මස 17 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

2012 අංක 04 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාමුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශ්වයකට සමාගම් ආඥාපනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්දා වූ ද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ අංක 10හි ඇත්තා වූ ද (මෙහි මින්මතු 'සේවා යෝජකයා' යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙක් පාර්ශ්වයට වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ නිසි ලෙස ලියාපදිංචි කර ඇත්තා වූ ද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ, අංක 12/2 හි පිහිටියා වූ ද වෘත්තීය සමිතියක් වන (මෙහි මින්මතු 'සංගමය' යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (The Inter Company Employees Union) අතර වර්ෂ 2012 ජනවාරි මස 26 වැනි දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුම මෙලෙස සාක්ෂි වන අතර එකී දෙපාර්ශ්වය මෙයින් මතු දැක්වෙන පරිදි ගිවිස ගනිති.



නාමය: මෙම ගිවිසුම වර්ෂ 2012 ඇතැලියගොඩ - රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සමාගමේ අත් කාර්මිකයන්ගේ සාමූහික ගිවිසුම යනුවෙන් හැඳින්වෙන අතර එනමින් සඳහන් කරනු ලැබිය යුතුය.

ලියාපදිංචි කිරීම: මෙම ගිවිසුම කාර්මික ආරාධුල් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයා විසින් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත ඉල්ලීමක් කරනු ඇත.

1. ආවරණය සහ බන්ධනය වූ සේවා යෝජකයා:- රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී - ඇතැලියගොඩ.

2. ආවරණය වූ සහ බැඳීමට ලක් වූ සේවකයන්:- මෙම ගිවිසුමෙන් වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනයේ දී සේවා යෝජකයාගේ යටතේ අතින් ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථීර සේවයේ නියුතු වූ සංගමයේ සාමාජිකයන් ආවරණය වේ.

මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලයේ ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථීර සේවයේ නියුතු වන සංගමයේ සාමාජිකයන් අදාළ දිනයේ සිට/ස්ථීර වූ දිනයේ සිට සාමූහික ගිවිසුමට ආවරණය වන බවට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

කෙසේ නමුත් මෙම ගිවිසුමෙහි 04 වන ඡේදයේ ගිවිසගෙන ඇති වැටුප් වැඩිවීම් අදාළ වන්නේ එම ඒ එක් එක් වසරේ වැටුප් වැඩිවීම් ලබා දෙන දිනය වන විට ස්ථීර වී ඇති සේවක මහත් මහත්මීන්ට පමණි.

3. ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාලසීමාව:- මෙම ගිවිසුම 2012 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලාත්මක වන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක පූර්ව ලිඛිත දැනුම් දීමකින් අවසන් කරන තුරු අඛණ්ඩව බල පවත්වන්නේය. එසේ වුවද, දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් විසින් වත් 2015.02.01 වන දිනට පෙර එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළ යුතු අතර, එවැනි දැන්වීමක් කරනු ලැබුවහොත් එය බලාත්මක නොවී පවතින අතර මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2015 ජනවාරි මස 31 වැනි දින තෙක් අවසන් නොවී බලාත්මකව පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් 2015 ජනවාරි මස 01 වැනි දිනට කලින් ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක් කවර ආකාරයකින් වත් බලාත්මක නොවිය යුතුය.

4. වැටුප්:- සේවා යෝජකයා විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය සහ බන්ධනය වන සියලු සේවකයන්ගේ වැටුප් 2012 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි රුපියල් දෙදහස් හත්සිය පණහක් (රු. 2,750/-) වැඩි කළ යුතුය.

2013 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් රුපියල් දෙදහසක් (රු. 2,000/-) තවදුරටත් වැඩිකරනු ලැබේ.

2014 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් තවත් රුපියල් එක් දහස් හත්සිය පණහක් (රු. 1,750/-) වැඩි කරනු ලබන අතර එය 2015 ජනවාරි 31 වැනි දින දක්වා ක්‍රියාත්මකව පැවැතිය යුතුය.

5. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක:- වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ඒ ඒ සේවකයාගේ පුද්ගල කාර්යසාධනය මත පදනම් වේ. එකී කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා සුදුසු ක්‍රමවේදයක් ඉදිරියේ දී සකස් කර, එය 2012 ජූලි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. යම් සේවකයෙකු තම කාර්ය සාධනය හොඳින් හෝ කළමණාකාරීත්වය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට/ඇයට මෙම වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දෙනු නොලැබේ. මෙය ලබාදීම කළමණාකාරීත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්යසාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයන් හි අවම සහ උපරිම මට්ටම පිළිවෙලින් රු. 200 හා රු. 500 වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙතොත් එකී සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා දෙනු නොලැබේ.

6. නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්):- කළමණාකාරීත්වය සහ ශාඛා සංගමය අතර එකඟත්වයට පැමිණ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් මුදල් පිළිබඳ ලේඛණය ඇමුණුම 1 ලෙස ලකුණු කොට මෙම සාමූහික ගිවිසුමට අමුණා ඇත. ඉහත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය 2012 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක කිරීමට පාර්ශ්වකරුවෝ මෙයින් එකඟ වෙති. මෙම බෝනස් මුදල් ගෙවීමේ දී යන්ත්‍රාගාරය සැලසුම් සහගතව සහ උපලේඛනගතව වැසීම හේතුකොට ගෙන ඇති විය හැකි නිෂ්පාදන පාඩුව සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. (විස්තර ඇමුණුම 2 හි ඇතුළත් කර ඇත).

යන්ත්‍රාගාරය පුළුල් කිරීමක දී හෝ දහන වක්‍රය අඩු කිරීමක දී හෝ අලුත් යන්ත්‍රෝපකරණ සවිකිරීමක් ආදියක දී ඇමුණුම 1 හි ඇතුළත් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය නැවත සාකච්ඡා කිරීමටත් ගෙවීම් වැඩි කිරීමේ පදනමකින් තොරව ඒ අනුව නිෂ්පාදන ඉලක්ක සංශෝධන කිරීමටත් පාර්ශ්වකරුවෝ එකඟවෙති.

අවම ගෙවීම රු. 2,500/- සිට රු. 3,000/- දක්වා රු. 500/- ක වැඩිවීමක් 2012 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ගෙවීමට එකඟ වේ.

7. නිවාඩු පිළිවෙත:- එකඟ වූ නිවාඩු පිළිවෙත ඇමුණුම 03 හි වඩා සවිස්තරව දක්වා ඇති අතර එය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශ්වකරුවන් තරයේ බැඳී සිටී.

8. ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම:- ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම රු. 350/- කින් වැඩි කරනු ලබයි. ඒ අනුව නව ගෙවීම් රු. 500/-ක් වේ. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි.

9. රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව.- රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව තවදුරටත් රු. 50/-කින් වැඩි කරනු ලබන අතර, ඒ අනුව 2012 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලපවත්වන රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව රු. 100/- ක් වේ. රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය අත්පත් කරගතහොත් පමණක් වන අතර ඊට හිමිකම් ලබා ගැනීම සඳහා වන නව ඉලක්ක ගත පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය වනුයේ 75% කි.

10. පෝය දින අතිරේක ගෙවීම

i. පෝය දින සඳහා වූ අතිරේක ගෙවීම රු. 450/- කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව පෝය දින සඳහා වන නව අතිරේක ගෙවීම රු. 750/- ක් වේ. මීට අමතරව දිනක වැටුපද ගෙවනු ලැබේ.

ii. වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන්ද සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

11. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.- වාර්ෂික බෝනස් ගණනය කිරීමේ වත්මන් ක්‍රමය සාමූහික ගිවිසුමේ කාලසීමාව තුළදීම නොවෙනස්ව රැඳී පවතී. සියයට ප්‍රමාණය 7.4 කි.

12. අතිකාල දීමනා ගණනය කිරීම.- අතිකාල දීමනා ගෙවීමේදී සෙරමික් නිෂ්පාදන කර්මාන්තය මත පදනම්ව මූලික මාසික වැටුප 240 න් බෙදීමෙන් ගණනය කරනු ලැබේ.

13. අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම.- කළමණාකාරීත්වය හා සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත වසර 2ක් අනියම් සේවකයෙකු ලෙස සේවා කාලය සම්පූර්ණ කර ඇති හා අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇති පහත නම් සඳහන් සේවකයින් 12 දෙනා 2012 ජූලි මස 1 වැනි දින සිට ස්ථිර සේවක සංඛ්‍යාවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත. එසේම, යාන්ත්‍රික හා විදුලි යන සේවා අංශ වල සේවා අවශ්‍යතා මත සේවා කුසලතාවය හා සුදුසුකම් අනුව සුදුසු අයෙකු එදිනට පෙර හෝ පසු දිනයකදී වුවද ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමේ හා ඕනෑම සේවා අංශයක යම් පුද්ගලයෙකු ස්ථිර සේවය සඳහා නුසුදුසු වන බවට හැඟී යන ඕනෑම අවස්ථාවක එම පුද්ගලයා ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිවාසිකම කළමණාකාරීත්වය තබා ගනී.

	සේවා අංකය	නම	සේවා අංශය
1	6928	ඩබ්. ආර්. ඒ. පී. කුමාර	විදුලි
2	7028	පී. ඩී. ඩී. ජේ. බණ්ඩාර	විදුලි
3	7068	එන්. එම්. අයි. එස්. නානායක්කාර	නිපැයුම්
4	7072	එම්. ඩී. එස්. පී. විරවර්ධන	තේරීම් හා ඇසුරුම්
5	7073	කේ. එම්. මුණසිංහ	තේරීම් හා ඇසුරුම්
6	7240	එච්. ටී. සී. ඒ. විජේරත්න	යාන්ත්‍රික
7	7317	බී. බී. ඩී. එන්. බටුගමිපොල	පවුඩර් සැකසුම්
8	7360	එච්. ඒ. ජේ. සී. හෙට්ටිආරච්චි	නිපැයුම්
9	7361	එම්. එස්. හර්ෂ	නිපැයුම්
10	සී - 47	කේ. ඩී. එම්. එම්. නිල්වල	යාන්ත්‍රික
11	සී - 50	වයි. සී. එන්. ප්‍රේමරත්න	යාන්ත්‍රික
12	සී - 51	බී. එස්. කුමාර	යාන්ත්‍රික

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුළදී මෙහි දක්වා ඇති පරිදි වූ නියමයන් සහ කොන්දේසි කවර ආකාරයකින් හෝ වෙනස් නොකිරීමටත් යම් ආරාධුලක් සම්බන්ධයෙන් නැතහොත් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වී ඇති වෙනත් යම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ආකාරයක වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් නොගැනීමට සංගමය හෝ සේවකයන් වැයම් නොකරන බව සංගමය සහ සේවකයෝ සේවා යෝජකයා සමඟ ගිවිස ගනිති.

15. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලසීමාව තුළදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන යම් කාර්මික ආරාධුලක් මතුවිය හැකි අවස්ථාවක එය පහත දැක්වෙන ආරාධුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අනුව සමථයට පත් කර ගැනීමට ඔවුන් උත්සාහ කරන බවට සංගමය සහ සේවකයන් සේවා යෝජකයා සමඟ ගිවිස ගනිති:-

(අ) කළමණාකාරීත්වය සහ සේවකයන් විසින් පළමුවන අවස්ථාවේදීම ඒ කාරණය සෘජුව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ආ) සමථයකට නොඑළඹුනහොත් මව් සංගමයේද සහභාගිත්වය ඇතිව එම කාරණය ලංකා සේවයෝජකයන්ගේ සම්මේලනයේදී (Employers' Federations of Ceylon) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ඇ) එම සාකච්ඡාවලින් පසුවද ඒ කාරණය නොවිසඳුනහොත් එම ආරාධුල සමථයට පත්කිරීමේ හා නිරවුල් කිරීමේ කාර්යය සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

(ඈ) ඉහත සඳහන් කොන්දේසිවලට අවතීර්ණ වූ පසු මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවූ යම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ඇත්නම් සංගමය විසින් එම ක්‍රියාමාර්ගය පිළිබඳව දින 14 ක ලිඛිත දැන්වීමක් සේවා යෝජකයා වෙත ලබා දිය යුතුය.


ඉහත කොන්දේසිවල යම් කඩ කිරීමක් සිදු වුවහොත් මෙම ගිවිසුම වහාම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සේවා යෝජකයාට හිමිකම් ලැබේ.

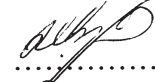
16. සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් කරන ලද කරුණුවලට යටත්ව සේවා යෝජකයා විසින් දැනට පවත්නා සේවා නියුක්තියේ සියළු නියමයන් සහ කොන්දේසි සේවකයන් වෙත අඛණ්ඩව ලබා දෙනු ඇත.

මීට සාක්ෂි වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන් විසින් වර්ෂ දෙදහස් දොළහ ජනවාරි මස 26 වැනි දින මෙම ගිවිසුමට ස්වකීය අත්සන් තබන්නට යෙදුනා ඇත.


රෝයල් සෙරමික් ලංකා පීඑල්සී සමාගම
සඳහා සහ ඒ වෙනුවෙන්

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය
සහ ඒ වෙනුවෙන්



පදිංචි නාමය - H. H. R.


පදිංචි නාමය - ඩබ්ල් ඩබ්ල් ඩබ්ල්

සාකච්ඡා :

1 
(නම)


(අත්සන)

2 
(නම)


(අත්සන)

ඇමුණුම 1

යෝජිත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ දිමනා ක්‍රමය

ගණනය කරන පිළිවෙල

ප්‍රසාද දිමනා ගණනය කිරීමේදී අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය නොනිමි අපතේ යැම සහ පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ.

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීමේ ප්‍රතිශතය	දිග් දිමනා ප්‍රමාණය
84	
85	850.00
86	900.00
87	950.00
88	1,000.00
89	1,050.00
90	1,100.00
91	1,150.00
92	1,200.00
93	1,250.00
94	1,300.00
95	1,350.00
96	1,400.00
97	1,450.00
98	1,500.00
99	1,550.00
100	1,600.00
101	1,650.00

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය	දිග් දිමනා ප්‍රමාණය
80,000.00	-
81,000.00	1,150.00
82,000.00	1,200.00
83,000.00	1,250.00
84,000.00	1,300.00
85,000.00	1,350.00
86,000.00	1,400.00
87,000.00	1,450.00
88,000.00	1,500.00
89,000.00	1,550.00
90,000.00	1,600.00
91,000.00	1,650.00
92,000.00	1,700.00
93,000.00	1,750.00
94,000.00	1,800.00
95,000.00	1,850.00
96,000.00	1,900.00
97,000.00	1,950.00
98,000.00	2,000.00
99,000.00	2,050.00
100,000.00	2,100.00
101,000.00	2,150.00
102,000.00	2,200.00
103,000.00	2,250.00
104,000.00	2,300.00
105,000.00	2,350.00

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලයේ හැඳින්වීම

Category	Targeted Yeild
Mat Glaze	85%
7 Glaze (Exept Solid)	87.5%
Solid Colour	85%
Printed Polished and Stain	70%
Normal Polished	80%
Solid Polished	80%
Semi Polished	85%
Rock and Studded	90%
Rustic and Printed and Rustics	90%
Squared Tiles	80%
Porcelain Glaze	80%
Trim and Skitting Tiles	70%
Swimming Pool Tiles	70%

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයේ හැඳින්වීම

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීමේදී තේරීම් අංශ දෙකෙන්ම තෝරා අවසන් කරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ඔප දැමීමේ අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ට්‍රිම් ටයිල් අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය සහ RPL කැපීම් අංශයෙන් තෝරන ලද RCL හි නිෂ්පාදන ටයිල්වල ALAC ප්‍රමාණය යන සියල්ල එකතු කරනු ලැබේ.

නොනිම් අපතේ යාම්

නොනිම් අපතේ යාම් ප්‍රමාණය මාසයේ පාවිච්චි කරන ලද මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණයෙන් 8% ක ප්‍රමාණයට අඩු හෝ සමාන විය යුතුය. නොනිම් නිෂ්පාදන ප්‍රතිශතයේ 8% වඩා වැඩිවීමකදී හෝ අඩුවීමකදී ඊට අනුරූපව නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව එම වෙනස් වන ප්‍රතිශතයෙන් අඩු හෝ වැඩිවීම සිදුවේ.

$$\begin{array}{lcl}
 \text{නොනිම් ප්‍රතිශතය} & & \text{පුළුස්සන ලද} \\
 \text{මුළු පවුඩර්} & = & \text{ටයිල් නිෂ්පාදනය} - \text{ටයිල් සඳහා අවශ්‍ය} \\
 \text{පරිභෝජනය} & & \text{සඳහා අවශ්‍ය} \\
 & & \text{පවුඩර් ප්‍රමාණය}
 \end{array}$$

X 100

මුළු පවුඩර් පරිභෝජනය

පැමිණීම

මාසික නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ගණනය කිරීමේදී සේවාදායකයා විසින් ලබාගෙන ඇති මුළු අනියම් සහ පෝය සහ වෙළඳ නිවාඩු දිනයන් හි පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. මෙහිදී වාර්ෂික නිවාඩු සහ වෛද්‍ය නිවාඩු පමණක් සැලකිල්ලට ගනු නොලැබේ. මොනම අයුරකින්වත් වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැනීමකදී ඒ සඳහා එම මාසයට අදාළ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝතස් (ප්‍රසාද මුදල්) සඳහා හිමිකම් නොමැත.

අදාළ මාසය වෙනුවෙන් ලබාගෙන ඇති මුළු නිවාඩු ප්‍රමාණය	ප්‍රසාද දීමනාව සඳහා ඇති සුදුසුකම්
දින 02ට අඩු	100%
දින 02	80%
දින 03	50%
දින 03 ට වැඩි	Nil

ඇමුණුම 2

1. දෛනික ඉලක්කය ALAC ප්‍රමාණයෙන් වර්ග මීටර් 3000 කි.
2. ආයතනය විසින් සැලසුම්ගත පරිදි නිෂ්පාදනය නැවැත්වීම පමණක් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල) ගණනය කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගනු ලබන අතර ඇමුණුම 1 පරිදි අනෙකුත් සියළු කොන්දේසි නොවෙනස් පවතී.
3. නව නිෂ්පාදනවල ඉලක්ක කරන ලද ඵලය නියම කරනු ලබන්නේ එකී ඵකම වාණිජ නිෂ්පාදනය දෙවරක් නිපදවීමෙන් අනතුරුවය. නව ද ALAC ප්‍රමාණය පර්යේෂණ හා සංවර්ධන සඳහා ගනු ලබන නිෂ්පාදනයන් ප්‍රසාද දීමනා සඳහා ගණන් ගනු නොලැබේ.

ඇමුණුම 3

නිවාඩු.- විවිධ නිවාඩු වර්ගවලට අදාළ රීති භාවිතා කරන ආකාරය සටහන් කර ගන්නා ලෙස සේවකයන් ගෙන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ.

වාර්ෂික නිවාඩු

1.1 සෑම විටකම වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා කලින් අවසර ගත යුතු අතර වැඩට නොපැමිණ සිටීමට අනතුරුව එවැනි නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් දෙනු නොලැබේ.

1.2 එසේ වුවද අසනීප නිවාඩු අවසන් වී ඇති විට සහ වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කළ විට අසනීප හේතු මත එවැනි නොපැමිණීම් තමාට ලබා ගත හැකි වාර්ෂික නිවාඩුවලින් හිලවී කිරීමට සේවකයකුට ඉඩ දෙනු ලැබිය හැකිය.

වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු

2.1 සේවකයකුට වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු ලබා ගත හැක්කේ රෝගාතුරවීම හේතුකොට ගෙන ඔහුගේ සේවය ඉටු කිරීමට ඔහුට නොහැකි / නුසුදුසු අවස්ථාවක පමණක් එම සේවකයාට වෛද්‍ය අසනීප නිවාඩු ලබා ගත හැකිය, අසනීපවීම / අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්ත්වය එයින් සේවකයාට තම රාජකාරිය ඉටුකිරීමට නොහැකි තත්ත්වයක් උදාකරන ස්වභාවයේ රෝගාතුරවීමක් විය යුතුය .

2.2 සේවකයා හදිසියේ අසනීපවීමේ හේතුවෙන් වැඩට නොපැමිණෙන අවස්ථාවක ඒ පිළිබඳව දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට හෝ පිරිස් නිලධාරියාට හෝ නිවාඩුභාර නිලධාරියාට හැකි තරම් ඉක්මනින් දැන්විය යුතුය. එලෙස දන්වා සිටීම රාජකාරියට නොපැමිණීම ආරම්භ වීමෙන් පසු 24 පැයකට වඩා ප්‍රමාද නොකළ යුතුය.

2.3 තවද අසනීපවීම හේතු කොට ගෙන වැඩට නොපැමිණීම දින 2ට වඩා වැඩි වන අවස්ථාවක ඒ නොපැමිණීම පිළිබඳ වෛද්‍ය සහතිකය නොපැමිණ සිටින තුන්වන දිනයට වඩා ප්‍රමාද නොකර පිරිස් නිලධාරී වෙත ලැබිය යුතුය.

අනියම් නිවාඩු

3.1 අනියම් නිවාඩු උපරිම වශයෙන් සතියකට දින 2 ට වඩා වැඩි නොවිය යුතු අතර එය සාමාන්‍යයෙන් විවේක දිනවලට වඩා (off days) නිවාඩු දිනවලට වාර්ෂික නිවාඩුවලට හෝ අසනීප නිවාඩුවලට පෙරාතුවම හෝ ඉක්බිතිවම නොවිය යුතුය.

3.2 සුවිශේෂී අවස්ථාවල හැර අනියම් නිවාඩු සෑම විටම කලින් ඉල්ලුම් කර සිටිය යුතුය. සුවිශේෂ අවස්ථා නම්, ඉල්ලා සිටින නිවාඩු සඳහා හේතුව කල්තියා දැනගන්නට නොලැබෙන අවස්ථාවන්ය. උදාහරණයක් වශයෙන් හදිසි අසනීපවීමක් හෝ පවුලේ සාමාජිකයකුගේ මරණය වැනි කරුණුය. වැඩට ආපසු පැමිණි දිනයේ දී 5.1 ඡේදය (පහත) ප්‍රකාරව ඒ සඳහා ආවරණ අනුමැතිය ලබාගත යුතුය.

(අ) සති විවේක දිනයට පෙර දිනය (Pre day off) නිවාඩු ලබා ගැනීමේදී අනියම් හෝ වෛද්‍ය නිවාඩු එකක් පමණක් ලබා ගැනීමට ඉඩකඩ ලැබේ. නිවාඩු එකකට වඩා එකී දිනවල ලබාගන්නේ නම් සේවා මූරය ආවරණය කිරීමට කටයුතු යෙදිය යුතුය. එසේ නොවන්නේ නම් කළමනාකාරීත්වය විසින් අවස්ථානුකූලව සුදුසු කටයුතු සිදුකරනු ඇත.

(ආ) වර්ෂයේ පළමු මාස 6 තුළදී සියළුම නිවාඩු අවසන් කරන අය සඳහා ඉදිරි මාස 6 තුළදී ගිළවී නිවාඩු ලබාගන්නේ නම් ඔවුන්ට ඒ ඒ මාසයේ මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50%ක් පමණක් ගිණිවේ.

(ඇ) පෝය/වෙළෙඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම - මාසික දිරිදීමනාවෙන් 50% ක් අගිම් වේ.
පෝය/වෙළෙඳ නිවාඩු දිනවල නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ගැනීම - මාසික දිරිදීමනාව ගිම් නොවේ.
පෝය දිනය නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ගැනීම - මාසික දිරිදීමනාවෙන් 50% අගිම්වේ.
අනියම් හා වෛද්‍ය නිවාඩු දෙකකට වඩා ලබාගන්නේ නම් එම මාසයේ ගිළවී නිවාඩු ගිණිකම් නැත.

නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා කාර්ය පටිපාටිය

අනුමැතිය ඉල්ලන අවස්ථාවකදී

4.1 සියළුම සේවකයන් විසින් කලින් ලබාගෙන ඇති නිවාඩු පිළිබඳ විස්තර ඇතුළත් කිරීම සඳහා තමාගේ නිවාඩු ඉල්ලුම් පත්‍රය පළමුවෙන් නිවාඩු භාර නිලධාරියා වෙත යොමු කළ යුතුය. ඉන් පසු නිර්දේශය සඳහා අංශභාර ප්‍රධානියාට දිය යුතු අතර අවසාන වශයෙන් අනුමැතිය පිණිස දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට දිය යුතුයි.

4.2 නිවාඩු අනුමත කිරීම ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාව මත රඳා පවතින බව සේවකයන් විසින් විශේෂයෙන්ම සටහන් කරගත යුතුය. නිවාඩු සඳහා කල්තබා ඉල්ලුම් කර ඇතත් සහ සේවකයා විසින් ස්වකීය ගිම් නිවාඩු ප්‍රමාණය අවසන් කරගෙන නැතත් නිවාඩු ප්‍රතිෂේප කිරීමක් සිදු වීමට පුළුවන.

ආවරණ ඉල්ලන අවස්ථාවකදී

5.1 එවැනි සියලු ඉල්ලුම් පත්‍ර පිරිස් නිලධාරියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එ සඳහා අනුමැතිය දිය යුතුද නැද්ද යන වග ඔහු විසින් තීරණය කරනු ඇත. කලින් අනුමැතිය ලබානොගෙන නොපැමිණීමට හේතු වූ කරුණු ද වැඩට පැමිණීමට නොහැකි වීම දැනුම් දුනේද යන වග සහ එසේ කළේ නම් කවදාද සහ කාට ද යන වග ද පෝරමයෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කිරීමට සේවකයාට නියම කරනු ලැබේ.

5.2 (අ) නොපැමිණීමට හේතු ප්‍රමාණවත් බවට සහ

(ආ) අවස්ථාවේ හැටියට නොපැමිණීමට කලින් නිවාඩු ඉල්ලා සිටීමට අදාළ සේකයාට හැකියාවන් නොතිබුණු බවට,

කළමනාකාරිත්වය සැහීමට පත්වන්නේ නම් පමණක් ආවරණ අනුමැතිය දෙනු ලැබේ.

5.3 අනුමැතිය නොදුන් අවස්ථාවක නොපැමිණීම "නීති විරෝධී නොපැමිණීමක්" වන අතර සේවකයා "වැටුප් රහිත" පදනමේ පිහිටුවනවා ඇත. "නීතිවිරෝධී නොපැමිණීම" නිසා ප්‍රතිඵල දෙකක් පැන නගිනු ලැබේ:-

(අ) සේවකයාට එදිනට ගෙවීම් ලැබීමට ගිණිකම් නොලැබේ. (වාර්ෂික බෝනස් මුදල් ගණන් බැලීමේදී "වැටුප් රහිත" වීම බලපාන බවත් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් සහ /හෝ උසස් වීම් සලකා බැලීමේදී අදාළ කරුණක් වන බවත් සේවකයන් විසින් සැලකිය යුතුයි)

(ආ) මීට අතිරේකව ඔහු/ඇය විෂමාවාරය පිළිබඳ වරදකරු වන අතර ඒ අනුව විනය ක්‍රියාමාර්ගයකට යටත් විය හැකිය.