



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1923/13 - 2015 ජූලි මස 14 වැනි අගනරුවාදා - 2015.07.14

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය : සී. අයි. /1762.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරිය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවත, අංක 10 හි පිහිටා ඇති රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී.එල්.සී සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, කලපල්ලාව පාර, අංක 115/ඩී හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2015 මාර්තු මස 10 වන දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එම්. ඩී. සී. අමරතුංග,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2015 ජූනි මස 26 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

2015 අංක 08 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාමුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශ්වයකට සමාගම් ආඥා පනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්ද වූ ද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ අංක 10 හි ඇත්තා වූ ද (මෙහි මින් මතු “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 තලංගම, කොස්වත්ත, කලපල්ලාව පාරේ අංක 115/D 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 2015 මාර්තු මස 10 වන දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුම මෙලෙස සාක්ෂි වන අතර එකී දෙපාර්ශ්වය මෙයින් මතු දැක්වෙන පරිදි ගිවිස ගනිති.

නාමය : මෙම ගිවිසුම වර්ෂ 2015 ඇතැලියගොඩ රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සමාගමේ අත් කාර්මිකයන්ගේ සාමූහික ගිවිසුම යනුවෙන් හැඳින්වෙන අතර එනමින් සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

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

1. ආචරණය සහ බන්ධනය වූ සේවා යෝජකයා

රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී - ඇතැලියගොඩ

2. ආචරණය වූ සහ බැඳීමට ලක් වූ සේවකයන්

මෙම ගිවිසුමෙන් වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනයේ දී සේවා යෝජකයාගේ යටතේ අතින් ග්‍රමය



කැප කරන්නාවූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතු වූ සංගමයේ සාමාජිකයන් ආවරණය වේ.

මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලයේ ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතු වන සංගමයේ සාමාජිකයන් අදාළ දිනයේ සිට/ස්ථිර 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 එක් එක් වසරේ වැටුප් වැඩිවීම් ලබා දෙන දිනය වන විට ස්ථිර වී ඇති සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට පමණි.

3. ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාලසීමාව

මෙම ගිවිසුම 2015 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට බලාත්මක වන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක පූර්ව ලිඛිත දැනුම් දීමකින් අවසන් කරන තුරු අඛණ්ඩව බලපවත්වන්නේය. එසේ වුවද, දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් විසින් වත් 2018.02.01 වන දිනට පෙර එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළ යුතු අතර, එවැනි දැන්වීමක් කරනු ලැබුවහොත් එය බලාත්මක නොවී පවතින අතර මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2018 ජනවාරි මස 31 වන දින තෙක් අවසන් නොවී බලාත්මකව පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් 2018 ජනවාරි මස 01 වන දිනට කළින් ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක් කවර ආකාරයකින්වත් බලාත්මක නොවිය යුතු ය.

4. වැටුප්

(අ) සේවා යෝජකයා විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය සහ බන්ධනය වන සියලු සේවකයන්ගේ වැටුප් 2015 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි රුපියල් හාර දහසක් (රු. 4,000) වැඩි කළ යුතු ය.

2016 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් රුපියල් දෙදහසක් (රු. 2,000) තවදුරටත් වැඩිකරනු ලැබේ.

2017 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් තවත් රුපියල් දෙදහසක් (රු. 2,000) වැඩි කරනු ලබන අතර, එය 2018 ජනවාරි 31 වන දින දක්වා ක්‍රියාත්මකව පැවැතිය යුතු ය.

5. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක

වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ඒ ඒ සේවකයාගේ පුද්ගල කාර්ය සාධනය මත පදනම් වේ. එකී කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා සුදුසු ක්‍රමවේදයක් ඉදිරියේ දී සකස් කර එය 2015 ජූලි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. යම් සේවකයෙකු

තම කාර්ය සාධනය හොඳින් හෝ කළමනාකාරිත්වය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට/ඇයට මෙම වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දෙනු නොලැබේ. මෙය ලබාදීම කළමනාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්යසාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයන්හි අවම සහ උපරිම මට්ටම පිළිවෙලින් රු. 500 හා රු. 750 වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙනොත් එකී සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා දෙනු නොලැබේ.

6. නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්)

කළමනාකාරිත්වය සහ ශාඛා සංගමය අතර එකඟත්වයට පැමිණ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් මුදල් පිළිබඳ ලේඛනය ඇමුණුම 1 ලෙස ලකුණු කොට මෙම සාමූහික ගිවිසුමට අමුණා ඇත. ඉහත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය 2015 පෙබරවාරි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කිරීමට පාර්ශ්වකරුවෝ මෙයින් එකඟ වෙති. මෙම බෝනස් මුදල් ගෙවීමේ දී යන්ත්‍රාගාරය සැලසුම් සහගතව සහ උපලේඛන ගතව වැසීම හේතුකොට ගෙන ඇතිවිය 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 දී පදනමකින් තොරව ඒ අනුව නිෂ්පාදන ඉලක්ක සංශෝධන කිරීමටත් පාර්ශ්වකරුවෝ එකඟවෙති.

අවම ගෙවීම රු. 3,000 සිට රු. 4,000 දක්වා රු. 1,000 ක වැඩිවීමක් 2015 පෙබරවාරි මස 01 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 ගෙවීම්

ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම් රු. 250කින් වැඩි කරනු ලබයි. ඒ අනුව නව ගෙවීම රු. 750ක් වේ. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි.

9. රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව

රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව රු. 100ක් වේ. රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය අත්පත් කරගතහොත් පමණක් වන අතර ඊට හිමිකම් ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉලක්ක ගත පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය වනුයේ 75%කි.

ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීමේ දී පැමිණිය යුතු රාත්‍රි සේවා මුර ගණනට අමතරව සේවා මුරයන් මාරු කර පැමිණෙන රාත්‍රි සේවා මුරයන්ද සලකා බලනු ඇත.

10. පෝය දින අතිරේක ගෙවීම

(i) පෝය දින සඳහා වූ අතිරේක ගෙවීම රු. 500කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව පෝය දින සඳහා වන නව අතිරේක ගෙවීම රු. 1250ක් වේ. මීට අමතරව දිනක වැටුප ද ගෙවනු ලැබේ.

(ii) වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

11. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා

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

12. අතිකාල දීමනා ගණනය කිරීම

අතිකාල දීමනා ගෙවීමේ දී සෙර්මික් නිෂ්පාදන කර්මාන්තය මත පදනම්ව මූලික මාසික වැටුප 240න් බෙදීමෙන් ගණනය කරනු ලැබේ.

13. අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම

කළමනාකාරිත්වය හා සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත 2015 අප්‍රේල් මස 01 දිනට වසර 2ක් අනියම් සේවකයෙකු ලෙස සේවා කාලය සම්පූර්ණ කර ඇති හා අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇති සේවා අංශයේ නිලධාරීන්ගේ නිර්දේශය ලබාදෙන ලද අනියම් සේවකයින් 2015 අප්‍රේල් මස 1 වන දින සිටත්, වසර 1ක් අනියම් සේවකයෙකු ලෙස සේවා කාලය සම්පූර්ණ කර ඇති හා අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇති සේවා අංශයේ නිලධාරීන්ගේ නිර්දේශය ලබාදෙන ලද අනියම් සේවකයින් 2015 ජූලි මස 1 වන දින සිටත් 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 කළමනාකාරිත්වය තබා ගනී. (ඇමුණුම 4)

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

15. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලසීමාව තුළදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන යම් කර්මික ආරවුලක් මතුවිය හැකි අවස්ථාවක එය පහත දැක්වෙන ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අනුව සමථයකට පත් කර ගැනීමට ඔවුන් උත්සාහ කරන බවට සංගමය සහ සේවකයන් සේවා යෝජකයා සමඟ ගිවිස ගනිති.

(අ) කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයන් විසින් පළමුවන අවස්ථාවේ දී ම ඒ කාරණය සෘජුව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ආ) සමථයකට නොඑළඹුණහොත් මව් සංගමයේ ද සහභාගීත්වය ඇතිව එම කාරණය ලංකා සේවායෝජකයන්ගේ සම්මේලනයේ දී (Employers' Federations of Ceylon) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ඇ) එම සාකච්ඡා වලින් පසුව ද ඒ කාරණය නොවිසඳුනහොත් එම ආරවුල සමථයට පත් කිරීමේ 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 ක්‍රියා මාර්ගය පිළිබඳව දින 14ක ලිඛිත දැන්වීමක් සේවා යෝජකයා වෙත ලබාදිය යුතු ය.

ඉහත කොන්දේසි වල යම් කඩකිරීමක් සිදු වුවහොත් මෙම ගිවිසුම වහාම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සේවා යෝජකයාට හිමිකම් ලැබේ.

16. සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් කරන ලද කරුණු වලට යටත්ව සේවා යෝජකයා විසින් දැනට පවත්නා සේවා නියුක්තියේ සියළු නියමයන් සහ කොන්දේසි සේවකයන් වෙත අඛණ්ඩව ලබාදෙනු ඇත. මීට සාක්ෂි වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන් විසින් වර්ෂ දෙදහස්

පහලොව මාර්තු මස 10 වන දින මෙම ගිවිසුමට ස්වකීය අත්සන් තබන්නට යෙදුනා ඇත.

මෙහි දී උදුනේ අපේක්ෂිත ධාරිතාවයට වඩා උදුනේ මාසික නිෂ්පාදනය අඩුවීම හෝ වැඩිවීම මත නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව අඩුවීම හෝ වැඩිවීම සිදුවිය හැක.

ඉහත උදහරණය සඳහා අදාළ කරගත හැකි වගුව පහත දැක්වේ :-

රෝගල් සංරක්ෂණ ලංකා පී ඩී සීමිත සඳහා සහ ඒ වෙනුවෙන්

අත්හැර සමාගම් සේවක සංගමය සහ ඒ වෙනුවෙන්
අත්සන - අනුමැතිය

Head of Human Resources
සෞඛ්‍ය සේවා කොමසාරිස් ජනරාල්
සෞඛ්‍ය සේවා කොමසාරිස් ජනරාල්
සෞඛ්‍ය සේවා කොමසාරිස් ජනරාල්

අත්සන - අනුමැතිය
සෞඛ්‍ය සේවා කොමසාරිස් ජනරාල්

1. අත්සන - අනුමැතිය
(නම)

2. අත්සන - අනුමැතිය
(නම)

(අත්සන)

(අත්සන)

ඇමුණුම 1

යෝජිත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ දීමනා ක්‍රමය

ගණනය කරන පිළිවෙල

නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ගණනය කිරීමේ දී අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම, උදුනේ මාසික අපේක්ෂිත නිෂ්පාදනය හා තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය, නොනිමි අපතේ යෑම සහ පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ.

උදුනේ අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීම

(උදුනේ අපේක්ෂිත මාසික ධාරිතාවය X නිෂ්පාදන ඵලයේ අපේක්ෂිත උදුනේ ප්‍රතිශතය) X 80%

උදහරණ :-

උදුනේ මාසික අපේක්ෂිත ධාරිතාවය 149999 ලෙස ද නිෂ්පාදන අපේක්ෂිත ඵලයේ ප්‍රතිශතය 85% ක් ලෙස ද ගෙන ගණනය කිරීමේ දී

උදුනේ අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය (A) = (149999 X 85 / 100) X 80%
= 101999

ඉහත (A) ට අනුව උදහරණයක් ලෙස ALAC ප්‍රමාණය 130500 ක් ද අපේක්ෂිත ඵලය 102 (87/85*100) ක් ද ලෙස ගෙන නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව ගණනය කිරීමේ දී,

අපේක්ෂිත ඵලයේ රුපියල් 1750.00 ක් ද, තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයෙන් රුපියල් 3825.00 ක් ද ලෙස ගෙන මුළු නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව රුපියල් 5575.00 ක් ලබාගත හැකිය.

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබාගැනීමේ ප්‍රතිශතය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය රු.
84	-
85	850 00
86	900 00
87	950 00
88	1000 00
89	1050 00
90	1100 00
91	1150 00
92	1200 00
93	1250 00
94	1300 00
95	1350 00
96	1400 00
97	1450 00
98	1500 00
99	1550 00
100	1600 00
101	1650 00
102	1750 00
103	1850 00
104	1950 00
105	2050 00

නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව සඳහා අවම ඉලක්කය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය රු.
101999	1650 0
102999	1725 0
103999	1800 0
104999	1875 0
105999	1950 0
106999	2025 0
107999	2100 0
108999	2175 0
109999	2250 0
110999	2325 0
111999	2400 0
112999	2475 0

නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව සඳහා අවම ඉලක්කය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය රු. ශත
113999	2550 00
114999	2625 00
115999	2700 00
116999	2775 00
117999	2850 00
118999	2925 00
119999	3000 00
120999	3075 00
121999	3150 00
122999	3225 00
123999	3300 00
124999	3375 00
125999	3450 00
126999	3525 00
127999	3600 00
128999	3675 00
129999	3750 00
130999	3825 00
131999	3900 00
132999	3975 00
133999	4050 00
134999	4125 00

නොනිම් අපතේ යාම්

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

$$\text{නොනිම් ප්‍රතිශතය} = \frac{\text{පුළුස්සන ලද ටයිල් නිෂ්පාදනය}}{\text{මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණය}} - \frac{\text{උද්‍යෝගයේ නොකළ ටයිල් නිෂ්පාදනය}}{\text{සඳහා අවශ්‍ය පවුඩර් ප්‍රමාණය}} \times 100$$

මුළු පවුඩර් පරිභෝජනය

පැමිණීම

මාසික නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ගණනය කිරීමේ දී සේවාදායකයා විසින් ලබාගෙන ඇති මුළු අනියම් සහ පෝය වෙළඳ නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. මෙහි දී වාර්ෂික නිවාඩු සහ වෛද්‍ය නිවාඩු පමණක් සැලකිල්ලට ගනු නොලැබේ. මොනම අයුරකින්වත් වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැනීමක දී ඒ සඳහා එම මාසයට අදාළ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) සඳහා හිමිකම් නොමැත.

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලයේ හැඳින්වීම

Category	Targeted Yield
Mat Glaze	85%
7 Glaze (Except Solid)	87.5%
Solid Colour	85%
Printed Polished & Stain	70%
Normal Polished	80%
Solid Polished	80%
Semi Polished	85%
Rock & Studded	90%
Rustic and Printed & Rustic	90%
Squared Tiles	80%
Porcelain Glaze	80%
Trim & Skirting Tiles	70%
Swimmingpool Tiles	70%

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයේ හැඳින්වීම

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීමේ දී තේරීම් අංශ දෙකෙන් ම තෝරා අවසන් කරන ලද ද ALAC ප්‍රමාණය ඔප දැමීම් අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ව්‍රිම් ටයිල් අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය සහ RPL කැපීම් අංශයෙන් තෝරන ලද RCL හි නිෂ්පාදිත ටයිල්වල ALAC ප්‍රමාණය යන සියල්ල එකතු කරනු ලැබේ.

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

ඇමුණුම 2

- දෛනික ඉලක්කය ALAC ප්‍රමාණයෙන් වර්ග මීටර් 3000කි.
- ආයතනය විසින් සැලසුම් ගත පරිදි නිෂ්පාදනය නැවැත්වීම පමණක් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) ගණනය කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගනු ලබන අතර, ඇමුණුම 1 පරිදි අනෙකුත් සියළු කොන්දේසි නොවෙනස්ව පවතී.
- තව නිෂ්පාදනවල ඉලක්ක කරන ලද ඵලය නියම කරනු ලබන්නේ එකී එකම වාණිජ නිෂ්පාදනය දෙවරක් නිපදවීමෙන් අනතුරුවය. තව ද ALAC ප්‍රමාණය පර්යේෂණ හා සංවර්ධන සඳහා ගනු ලබන නිෂ්පාදනයන් ප්‍රසාද දීමනා සඳහා ගණන් ගනු නොලැබේ.

	ඇමුණුම 3	(අ)	සති විවේක දිනයට පෙර දිනය (Preday off) නිවාඩු ලබා ගැනීමේ දී අනියම් හෝ වෛද්‍ය නිවාඩු එකක් පමණක් ලබාගැනීමට ඉඩකඩ ලැබේ. නිවාඩු එකකට වඩා එකී දිනවල ලබාගන්නේ නම් සේවා මූරය ආවරණය කිරීමට කටයුතු යෙදිය යුතුය. එසේ නොවන්නේ නම් කළමනාකාරිත්වය විසින් අවස්ථානුකූලව සුදුසු කටයුතු සිදුකරනු ඇත.
නිවාඩු			
විවිධ නිවාඩු වර්ගවලට අදාළ රීති භාවිතා කරන ආකාරය සටහන් කර ගන්නා ලෙස සේවකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ.			
වාර්ෂික නිවාඩු			
1.1 සෑම විටකම වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා කළින් අවසර ගත යුතු අතර, වැඩට නොපැමිණ සිටීමට අනතුරුව එවැනි නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් දෙනු නොලැබේ.	(ආ)	වර්ෂයේ පළමු මාස 6 තුළදී සියළුම නිවාඩු අවසන් කරන අය සඳහා ඉදිරි මාස 6 තුළදී හිළවී නිවාඩු ලබාගන්නේ නම් ඔවුන්ට ඒ ඒ මාසයේ මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50%ක් පමණක් හිමි වේ.	
1.2 එසේ වුව ද අසනීප නිවාඩු අවසන් වී ඇති විට සහ වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කළ විට අසනීප හේතු මත එවැනි නොපැමිණීම් තමාට ලබාගත හැකි වාර්ෂික නිවාඩු වලින් හිළවී කිරීමට සේවකයෙකුට ඉඩ දෙනු ලැබිය හැකිය.	(ඇ)	පෝය හා වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවය නොපැමිණීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50%ක් අහිමිවේ.	
වෛද්‍ය/අසනීප නිවාඩු			
2.1 සේවකයෙකුට වෛද්‍ය අසනීප නිවාඩු ලබා ගත හැක්කේ රෝගාතුරවීම හේතු කොටගෙන ඔහුගේ සේවය ඉටු කිරීමට ඔහුට නොහැකි නුසුදුසු අවස්ථාවක පමණක් එම සේවකයාට වෛද්‍ය/අසනීප නිවාඩු ලබාගත හැකිය. අසනීප වීම අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්ත්වය එයින් සේවකයාට තම රාජකාරිය ඉටු කිරීමට නොහැකි තත්ත්වයක් උද්‍යෝගයක් ස්වභාවයේ රෝගාතුරවීමක් විය යුතු ය.			පෝය/වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාව හිමි නොවේ.
2.2 සේවකයා හදිසියේ අසනීපවීමේ හේතුවෙන් වැඩට නොපැමිණෙන අවස්ථාවක ඒ පිළිබඳව දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට හෝ පිරිස් නිලධාරියාට හෝ නිවාඩු භාර නිලධාරියාට හැකි තරම් ඉක්මනින් දැන්විය යුතු ය. එලෙස දන්වා සිටීම රාජකාරියට නොපැමිණීම ආරම්භ වීමෙන් පසු 24 පැයකට වඩා ප්‍රමාද නොකළ යුතු යි.			පෝය දිනය නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50%ක් අහිමි වේ.
2.3 තවද අසනීපවීම හේතු කොටගෙන වැඩට නොපැමිණීම දින 2ට වඩා වැඩි වන අවස්ථාවක ඒ නොපැමිණීම පිළිබඳ වෛද්‍ය සහතිකය නොපැමිණ සිටින තුන්වන දිනයට වඩා ප්‍රමාද නොකර පිරිස් නිලධාරී වෙත ලැබිය යුතු ය.			අනියම් හා වෛද්‍ය නිවාඩු දෙකකට වඩා ලබාගන්නේ නම් එම මාසයේ හිළවී නිවාඩු හිමිකම් නැත.
අනියම් නිවාඩු			
3.1 අනියම් නිවාඩු උපරිම වශයෙන් සතියකට දින 2ට වඩා වැඩි නොවිය යුතු අතර එය සාමාන්‍යයෙන් විවේක දින වලට (off days) නිවාඩු දින වලට වාර්ෂික නිවාඩු වලට හෝ අසනීප නිවාඩු වලට පෙරාතුවම හෝ ඉක්බිතිවම නොවිය යුතු ය.	නිවාඩු ලබාගැනීමේ කාර්ය පටිපාටිය		
3.2 සුවිශේෂී අවස්ථාවල හැර අනියම් නිවාඩු සෑම විටම කළින් ඉල්ලුම් කර සිටිය යුතුය. සුවිශේෂී අවස්ථා නම් ඉල්ලා සිටින නිවාඩුව සඳහා හේතුව කල්තියා දැන ගන්නට නොලැබෙන අවස්ථාවන්ය. උදාහරණයක් වශයෙන් හදිසි අසනීපවීමක් හෝ පවුලේ සාමාජිකයෙකුගේ මරණයක් වැනි කරුණුය. වැඩට ආපසු පැමිණි දිනයේ දී 5.1 ඡේදය (පහත) ප්‍රකාරව ඒ සඳහා ආවරණ අනුමැතිය ලබාගත යුතුය.	අනුමැතිය ඉල්ලන අවස්ථාවක දී		
	4.1	සියළුම සේවකයන් විසින් කළින් ලබාගෙන ඇති නිවාඩු පිළිබඳ විස්තර ඇතුළත් කිරීම සඳහා තමාගේ නිවාඩු ඉල්ලුම්පත්‍රය පළමුවෙන් නිවාඩු භාර නිලධාරියා වෙත යොමු කළ යුතු ය. ඉන්පසු නිර්දේශය සඳහා අංශභාර ප්‍රධානියාට දිය යුතු අතර අවසාන වශයෙන් අනුමැතිය පිණිස දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට දිය යුතු ය.	
	4.2	නිවාඩු අනුමත කිරීම ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාවය මත රඳා පවතින බව සේවකයන් විසින් විශේෂයෙන්ම සටහන් කරගත යුතුය. නිවාඩු සඳහා කල්තබා ඉල්ලුම්කර ඇතත් සහ සේවකයා විසින් ස්වකීය හිමි නිවාඩු ප්‍රමාණය අවසන් කරගෙන නැතත් නිවාඩු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමක් සිදුවීමට පුළුවන.	
	ආවරණ ඉල්ලන අවස්ථාවකදී		
	5.1	එවැනි සියළු ඉල්ලුම්පත් පිරිස් නිලධාරියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර ඒ සඳහා අනුමැතිය දිය යුතු ද නැද්ද යන වග ඔහු විසින් තීරණය කරනු ඇත. කළින් අනුමැතිය ලබානොගෙන නොපැමිණීමට හේතු වූ කරුණු ද වැඩට පැමිණීමට නොහැකි වීම දැනුම් දුන්නේ ද යන වග සහ එසේ කළේ නම් කවදද 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 කළින් නිවාඩු ඉල්ලා සිටීමට අදාළ සේවකයාට හැකියාවක් නොතිබුණු බවට,

කළමනාකාරිත්වය සැහීමට පත් වන්නේ නම් පමණක් ආවරණ අනුමැතිය දෙනු ලැබේ.

5.3 අනුමැතිය නොදුන් අවස්ථාවක නොපැමිණීම “නීති විරෝධී නොපැමිණීමක්” වන අතර සේවකයා “වැටුප් රහිත” පදනමේ පිහිටුවනවා ඇත.

“නීති විරෝධී නොපැමිණීමක්” නිසා ප්‍රතිඵල දෙකක් පැන නගිනු ලැබේ.

(ආ) සේවකයාට එදිනට ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් නොලැබේ. (වාර්ෂික බේන්සම් මුදල් ගණන් බැලීමේදී “වැටුප් රහිත වීම” බලපාන බවත් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් සහ හෝ උසස් වීම් සලකා බැලීමේදී අදාළ කරුණක් වන බවත් සේවකයන් විසින් සැලකිය යුතු ය.)

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

ඇමුණුම 4

අතීයම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම

2015 අප්‍රේල් මස 01 වැනි දිනට සම්පූර්ණ කර ඇති සේවා කාලය පදනම්ව පහත නම් සඳහන් අතීයම් සේවකයින් ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත. සේවය ස්ථිර කරනු ලබන දිනට නැවතත් ඔවුන්ගේ කාර්යඵල ඇගයීමකට ලක්කොට අවසන් නිර්දේශය මත ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

2015 අප්‍රේල් මස 01 දිනට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමට නිර්දේශ කර ඇති අතීයම් සේවක මහතන් :

	සේවා අංකය	සේවක නම	සේවා අංශය
1	7586	ටී.ඒ.එස්.කුමාර	විදුලි
2	7576	එම්.සී.ඩී.ප්‍රේමවන්ද	විදුලි
3	7578	ටී.එම්.ඩී. ටී. කරුණාරත්න	විදුලි
4	7526	පී.ඩබ්ලිව්.එන්.සී. වීරසිංහ	සුභසාධන/සිවිල්
5	7374	අයි.ඕ.එම්. ඉද්දමල්ගොඩ	යාන්ත්‍රික
6	7583	පී.කේ.ඩී. සුරේෂ්	යාන්ත්‍රික
7	7572	ටී.එම්.පී.කේ. තෙන්නකෝන්	යාන්ත්‍රික
8	7475	කේ.ඩී. වර්ණකුමාර	යාන්ත්‍රික
9	7500	ඩබ්ලිව්.පී. තරුණ	පවුඩර් සැකසුම්
10	7585	පී.එම්.අයි. ලක්මාල්	පවුඩර් සැකසුම්
11	7595	ඒ.පී.ඩී.ඒ. ශාන්ත	පවුඩර් සැකසුම්
12	7549	ඩබ්ලිව්.කේ.එම්.පී. සුභසිංහ	නිපැයුම්
13	7584	ඩී.පී.යු.නුවන්සිරි	නිපැයුම්
14	7589	බී.එම්.ටී.ඩී. සෙනෙවිරත්න	නිපැයුම්
15	7614	ඒ.පී.ටී.එම්. නිලකරත්න	නිපැයුම්

2015 ජූලි මස 01 වැනි දිනට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමට නිර්දේශ කර ඇති අතීයම් සේවක මහතන් :

	සේවා අංකය	සේවක නම	සේවා අංශය
1	7688	පී.ටී.එන්. එස්. විතානගේ	විදුලි
2	7699	ඒ.ඩී.ඩී.එම්. සිරිසේන	විදුලි
3	7759	එච්.පී.අයි. මධුසංඛ	විදුලි
4	7672	යූ.ඩී.වාමර	ඔප දැමීම්
5	7738	ඩබ්ලිව්.කේ. අරුණෝද	ඔප දැමීම්
6	7782	එන්.ඒ.එම්.පී. විජේසිංහ	ඔප දැමීම්
7	7663	ඊ.ඩී.පී.එම්. ධර්මසේන	නිපැයුම
8	7770	පී.පී.එස්. නන්දසිරි	නිපැයුම්
9	7768	ඒ.පී.එම්.එන්. පතිරණ	තත්ව පාලන
10	7775	කේ.ඩී.ඒ.එල්. ජයසිංහ	පවුඩර් සැකසුම්

07-1348

මගේ අංකය : සී. අයි. /343

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වැනි අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් වත්තල, හැඳල, ඇල පාර, අංක 90/1 හි පිහිටා ඇති සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙන්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2015 මාර්තු මස 06 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එම්. ඩී. සී. අමරතුංග,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2015 ජුනි මස 26 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දී ය.

2015 අංක 07 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

සමාගම් පනත යටතේ යථා පරිදි ලියාපදිංචි කරන ලද සමාගමක් වූ අංක 90/1, ඇල පාර, හැඳල, වත්තල දරන ස්ථානයේ ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටියා වූ සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගම (මින් ඉදිරියට සමාගම වශයෙන් හඳුන්වන) සහ අංක 259/9, සෙන්සිරි මාවත, කොස්වත්ත, තලංගම පිහිටි වෘත්තීය

සමිති ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් වූ අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මින් ඉදිරියට වෘත්තීය සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වන) වර්ෂ 2015 මාර්තු මස 06 වැනි දින ඇතිකරගත් සාමූහික ගිවිසුමේ කොන්දේසි හා නියමයන් පහත සඳහන් පරිදි වේ.

මෙම ගිවිසුම සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගම සහ අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර වන සාමූහික ගිවිසුම නම් වේ.

මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ මූලාසර පරමාර්ථ වනුයේ :

- (i) සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගම සහ එහි සමස්ථ සේවක බලකායක් (අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයේ සාමාජිකයන් ද ඇතුළුව) අතර උපරිම අන්දමින් කාර්මික සාමය පවත්වා ගනිමින් ආයතනයේ දීර්ඝ කාලීන වර්ධනයට සහ පැවැත්මටත් සේවකයින්ගේ අභිවෘද්ධිය උදෙසාත් එක්සිත්ව එක්සත්ව කටයුතු කිරීම.
- (ii) දෙපාර්ශ්වයේ අභිවෘද්ධිය උදෙසා රාජකාරි කටයුතු කිරීමේ දී ඇතිවිය හැකි ප්‍රශ්න සහ ගැටළු සුහදශීලීව විසඳාලීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය සහ සේවක බලකායේ අන්‍යාන්‍ය අවබෝධය සහ සහයෝගය මත කටයුතු කිරීම, මතු විය හැකි ගැටළු විසඳා ගැනීමේදී දෙපාර්ශ්වය අත්සන් තබා ඇති ආරවුල් නිරවුල් කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ ඇති ක්‍රියාමාර්ග උපයෝගී කර ගනිමින් කටයුතු කිරීම.
- (iii) ඉහත සඳහන් මූලාසර පරමාර්ථ මුදුන්පත් කර ගැනීම සඳහා ආයතනය විසින් ව්‍යාපාරයේ ප්‍රමුඛත්වය මත තීරණය කරනු ලබන කෙටිකාලීන සහ දිගුකාලීන උපායමාර්ගයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා දෙපාර්ශ්වයේ සහයෝගය ලබා ගැනීම යන්න වේ.

I. ආචරණය වී ඇති කරුණු සහ බැඳී සිටින පාර්ශ්වයන්

- (i) සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගමේ හැඳල සංකීර්ණයේ පඩිපාලක සභාවන්වලට අයත් සේවයේ නියුක්ත අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයේ ඇක්වා පැකේජින් ශාඛාවේ සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගත් සමාගමේ සේවයේ නියුතුවන සේවක සේවිකාවන් සහ සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් පුද්ගලික සමාගම.
- (ii) මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින්, මීට පෙර දෙපාර්ශ්වය අතර ඇති කරගත් වෙනත් ගිවිසුම්වල හා පවතින පරිචයන්වල යම් යම් කරුණු සංශෝධනය වී ඇති අතර එසේ සංශෝධනය වී නොමැති අන් ගිවිසුම් හා පරිචයන් වල සඳහන් කරුණු තවදුරටත් නොවෙනස්ව පවතින බවට දෙපාර්ශ්වය එකඟවන ලදී.

2. ක්‍රියාත්මක වීමේ දිනය හා කාල සීමාව

- i. මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2015 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට 2016 ජනවාරි 31 වැනි දින දක්වා වූ එක් වසරක් සඳහා බලපැවැත්වේ.

3. වැටුප් සහ වෙනත් ගෙවීම්

- (i) 2015 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට වෘත්තීය සමිතිය හා කළමනාකාරිත්වය අතර ඇති කරගත් එකඟතාවය අනුව මෙම ගිවිසුමේ වැටුප් වැඩි වීම වන රු. 2,500 00 ක මුදලක් මූලික වැටුපට එකතු කිරීමට කළමනාකාරිත්වය එකඟ වන ලදී.
- (ii) ආයතනයේ සමස්ථ නිෂ්පාදනය දියුණු කරගනු වස් සම්පත් පරිහරණය, ඵලදායීතාවය සහ කාර්යක්ෂමතාවය වැඩි දියුණු කර ගනිමින් ආයතනය බලාපොරොත්තු වන අවම නිෂ්පාදන ඉලක්කයන්, 85% ක් හෝ ඊට වැඩි අගයකට දියුණු කිරීම සඳහා සම්පූර්ණ සහයෝගය ලබා දෙමින් නිෂ්පාදන කටයුතු කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය එකසිතිත්ම කළමනාකාරිත්වය සමග එකඟවන ලදී.
- (iii) නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට යන්ත්‍ර සූත්‍ර නිසි අයුරින් පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය නඩත්තු කටයුතු නිසි අයුරින් සිදු කිරීමටත්, දෙපාර්තමේන්තු මට්ටමින් අවශ්‍ය වන සේවක බලකාය නිසි අයුරින් සැපයීමටත්, නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරාලනු සඳහා අවශ්‍ය වන නිෂ්පාදන ඇණවුම් කර්මාන්ත ශාලාවට තහවුරු කරලීමටත් කළමනාකාරිත්වය සැමවිටම කටයුතු කරනු ඇත.
- (iv) එම එකඟතාවය මත නිෂ්පාදන කටයුතු කිරීමේදී බලාපොරොත්තු වන නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ළඟා කර ගැනීමට දිගින් දිගටම අපොහොසත් වුවහොත් 2015 ජූලි මස අවසානයේ දී, එකඟ වන ලද වැටුප් වැඩි කිරීම ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව සම්බන්ධයෙන් නැවත වතාවක් සලකා බැලීමට ද වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වන ලදී.
- (v) ඉහත සඳහන් කරන ලද සම්පත් පරිහරණය, නිෂ්පාදන ඵලදායීතාවය, කාර්යක්ෂමතාවය දියුණු කිරීම සහ නාස්තිය අවම කිරීම වැනි අංගයන් නිසි අයුරින් පවත්වාගෙන යාමට මෙතෙක් නොහැකි වූ හේතූන් වන අනුමැතියකින් තොරව සේවයට වාර්තා නොකිරීම සහ සේවකයින්ගේ වැඩ මුර ක්‍රමයන් සැලසුම් කිරීමේදී ඇති වූ අඩු ලුහුඬුකම් මගහරවා ගැනීම සඳහා දැනටමත් ආයතනයේ පවතින වැඩ මුර ක්‍රමයන් නිසි ලෙස කළමනාකරණය කිරීමට වෘත්තීය සමිතියේ සම්පූර්ණ සහයෝගය ලබා දීමටද මෙහිදී එකඟත්වය පළ කරන ලදී.
- (vi) මීට පෙර තිබූ ගිවිසුම අවසන් වූ දින සිට එනම් 2014 ජූලි මස 01 වැනි දින සිට 2015 ජනවාරි මස දක්වා වූ කාලසීමාව

සඳහා මසකට රු. 2500 කල්පිත හිඟ මුදලක් සේ සමානුපාතිකව වාර දෙකකින් ගෙවීමටත් එනම්, පළමුවන වාරිකය 2015 මාර්තු මස සහ දෙවන වාරිකය 2015 අප්‍රේල් මස ගෙවීමටත් කළමනාකාරිත්වය එකඟ වන ලදී.

vi. 2014-2015 මුදල් වර්ෂයට ගෙවන ප්‍රසාද දීමනාව ගණනය කිරීමේ දී 2014 දෙසැම්බර් මස මූලික වැටුපට මෙම රු. 2500 එකතු කර ගණනය කිරීමට එකඟ විය. තවද මෙම ගිවිසුම 2016 ජනවාරි මස අවසන් වීමට නියමිතව තිබුනද ඉන්පසු ඇති කර ගන්නා නව සාමූහික ගිවිසුමේ පළමු වසරට වැඩි වන වැටුප් වර්ධකය 2015 දෙසැම්බර් මස ඇති මූලික වැටුපට එකතු කරමින් ප්‍රසාද දීමනාව ගණනය කිරීමට ද කළමනාකාරිත්වය එකඟ වන ලදී.

4 වෙනත් කරුණු :

- (i) සේවක සේවිකාවන්ගේ ආරක්ෂාව තහවුරු වන අන්දමින් යන්ත්‍ර සූත්‍ර ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ආයතනය විසින් සපයන ලද උපදෙස් සහ නීතිරීති ඒ අයුරින් පිළිගැනීමටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී අවශ්‍ය සහයෝගය ලබා දීමටත් වෘත්තීය සමිතිය එකඟවන ලදී.
- (ii) නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා දැනටමත් එකඟ වී ඇති සහ සැලසුම් කරන ලද කාලසීමාවන් තුළදී එම ක්‍රියාවලියන් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය වූ පහත සඳහන් කරුණු වන -

1. වැඩ මුරයක් අවසානයේදී ඊළඟ වැඩ මුරයේ යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු සේවයට වාර්තා නොකළහොත් එම යන්ත්‍රය අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වීම. යම් හෙයකින් යම් සේවකයෙකුට ඊළඟ වැඩ මුරයේ සේවය කිරීමට නොහැකි වන්නේ නම් සේවා මුරය ආරම්භයේ දී තම වැඩ පරීක්ෂකට ඒ බැව් දන්වා තම යන්ත්‍රය අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහයෝගය දීම.
2. දැනටමත් කළමනාකාරිත්වය අනුමත කර ඇති සුහද වැඩ මුර හුවමාරු කර ගැනීම තම වැඩ පරීක්ෂකගේ අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් අනතුරුව සිදු කිරීම.
3. සේවක සේවිකාවන්ගේ නිපුණත්වය වැඩි දියුණු කර ගැනීම සඳහා ආයතනය විසින් පවත්වනු ලබන පුහුණු කිරීමේ පාඨමාලාවන් සඳහා සහභාගී වීම.
4. ව්‍යාපාරය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා ආයතනය විසින් අනුගමනය කළ යුතු වන රෙගුලාසි සහ නියාමන සම්බන්ධව නිසි අවබෝධයක් ලබාගෙන සේවක සේවිකාවන්ට අගතියක් නොවන අයුරින් කටයුතු කිරීමට එකඟවීම.

5. සේවක සේවිකාවන්ගේ සුභසාධන කටයුතු වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම.

6. ආයතනයේ කීර්තිනාමය පවත්වාගෙන යාම සඳහා බාහිර ආයතන සමග සම්බන්ධ වී කළ යුතු ස්වේච්ඡා සේවාවන් සඳහා සම්පූර්ණ සහයෝගය ලබා දීම.

5. ඉරිදා දින වැඩ කිරීමේ ක්‍රමවේදය වෙනස් කිරීම තුළින් අසාධාරණයට ලක් වූ සේවකයන්ට සාධාරණය ඉටු කිරීම :

ගබඩා අංශයේ සාමාන්‍ය අත් උදව්කරුවන්ට ආයතනයේ වැඩ කරන ඉරිදා දිනයන්හි සේවය ලබාදීමට කටයුතු කරන අතර ඇති වන අවශ්‍යතාවය අනුව ඔවුන් 6-2 සහ 2-10 සේවා මුරයන්ට අදාලව රාජකාරි කළ යුතු බවට කළමනාකාරිත්වය යෝජනා කළ අතර වෘත්තීය සමිතිය එකඟතාවය පළ කරන ලදී.

6. ආයතනයේ විනය පරීක්ෂණ පවත්වන අවස්ථාවලදී රැකවරණ නිලධාරියෙකුගේ සහය ලබා දීම,

මේ සම්බන්ධව කළමනාකාරිත්වයේ එකඟතාවය වූයේ විනය පරීක්ෂණය අවසානයේ දී නිහඬ නිරීක්ෂකවරයාට ලිඛිත නිර්දේශයක් ඉදිරිපත් කිරීමේ අවස්ථාව ලබාදීමට ය.

7. හදිසි අනතුරු අවස්ථා වලදී සේවකයින්ට සම්පූර්ණ පහසුකම් සහිතව නේවාසික ප්‍රතිකාර ලබාදීම

හදිසි අනතුරක් සිදුවී රෝහල් ගත කරන අවස්ථාවකදී අවශ්‍ය මූලික උපකරණ සහ ආම්පන්න සහිතව රෝහල් ගත කිරීමේ ක්‍රමය සම්බන්ධයෙන් සම්පූර්ණ වගකීම භාර ගැනීමට කළමනාකාරිත්වයේ එකඟතාවය පළ කරන ලදී. හදිසි අනතුරු වාට්ටුවෙන් වෙනත් වාට්ටුවකට රෝගියා මාරු කරන ලෙස වෛද්‍යවරයා නිර්දේශ කරනු ලැබූ අවස්ථාවක වෘත්තීය සමිතියේ ඉල්ලීම වන ගෙවන වාට්ටුවකට මාරු කිරීම සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලිය හැකි බව කළමනාකාරිත්වය ප්‍රකාශ කරන ලදී.

8. මාස 06ක් ඉක්මවා ඇති සියලු සේවකයින් ස්ථිර කිරීම :

ස්ථිර පදනම මත බඳවා ගන්නා සේවක සේවිකාවන් පරිවාස කාලය තුළ ඔවුන්ගේ ප්‍රගතිය සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව පරිවාස කාලය අවසානයේ දී ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ඇත. පරිවාස කාලය තුළදී ඔවුන්ගේ ප්‍රගතිය අසතුටුදායක වුවහොත් ඔවුන්ගේ පරිවාස කාලය දීර්ඝ කිරීම හෝ සේවය අවසන් කිරීම කළමනාකාරිත්වය තීරණය කරනු ඇත.

9. ප්‍රවාහන පහසුකම් පුළුල් කිරීම :

සේවිකාවන් සඳහා ප්‍රවාහන පහසුකම් පුළුල් කිරීමට කළමනාකාරිත්වය එකඟ වන ලදී. හදිසි අවස්ථාවකදී

පමණක් එම වාහනවල කාන්තා පක්ෂයට ප්‍රමුඛත්වය දීමෙන් අනතුරුව තව දුරටත් ඉඩකඩ තිබුනහොත් සේවක මහතුවට ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබාගත හැක.

10. මෙම ගිවිසුම අවසන්වීමට මාස තුනකට පෙර නැවත වරක් නව ගිවිසුමක් සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීමට එකඟවිය.

2015 මාර්තු මස 06 වැනි දින ලංකා සේව්‍යයන්ගේ සම්මේලනයේ දී දෙපාර්ශ්වය විසින් අත්සන් තබන ලදී.

ඇක්වා පැකේජින්
පුද්ගලික සමාගම වෙනුවෙන්,

අන්තර් සමාගම් සේවක
සංගමයේ ඇක්වා පැකේජින්
ආයතනයේ ශාඛාව වෙනුවෙන්

බී. ජී. සෝමතිලක,
මෙහෙයුම් අධ්‍යක්ෂ

පී. හෙට්ටිආරච්චි,
නියෝජ්‍ය ලේකම් - අන්තර් සමාගම්
සේවක සංගමය

සාක්ෂි :

ඊ. පී. ද එස්. විජයරත්න
සාමාන්‍යාධිකාරී - මානව සම්පත්

ආර්. කේ. සමිත්ත,
ශාඛා සභාපති.

07-1349