



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1904/39 – 2015 මාර්තු 04 වැනි බදාදා – 2015.03.04

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

## I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

### ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි/1792.

කාර්මික ආරාමල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් රත්මලාන, මාලිගාව පාරේ අංක 148 දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී.එල්.සී සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත පාරේ අංක 115-ඩී දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2014 ජූලි මස 10 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම (සිංහල භාෂාවෙන් හා ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන්) ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

හේරත් යාපා,  
කම්කරු කොමසාරිස්.

2015 පෙබරවාරි මස 23 වැනි දින,  
කොළඹ 05,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2014 අංක 29 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම - 2013

මෙම ගිවිසුම රත්මලාන, මාලිගාව පාරේ, අංක 148 දරන ස්ථානයෙහි සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි (PQ 190) ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිසි ලෙස සංස්ථාපිත සමාගමක් වන (මෙහි මත් මතු "සේව්‍යයා" යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) "පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී.එල්.සී." සහ තලංගම, කොස්වත්ත, කලපඵවාට පාර, අංක 115-ඩී දරන ස්ථානයෙහි සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි, ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිසි ලෙස ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් වන (මෙහි මත් මතු 'වෘත්තීය සමිතිය' යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) "අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය" විසින් සහ අතර මෙම ගිවිසුම ගිවිස ගනු ලැබේ.

සාක්ෂ්‍ය දරමින්, එම පාර්ශ්වයන් අතර, පහත සඳහන් පරිදි එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

ශීර්ෂපාඨය : මෙම සාමූහික ගිවිසුම "පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී.එල්.සී. සාමූහික ගිවිසුම 2013" වශයෙන් ප්‍රකටවනු හා හැඳින්වෙනු ඇත.



01. ආවරණය හා බන්ධනය වන පාර්ශ්වයන්.- මෙම ගිවිසුම මගින් සේවයා, වෘත්තීය සමිතිය හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් වන හා සේවා නියුක්තියේ සිටින ස්ථීර සේවකයින් ආවරණය හා බන්ධනය වෙති.

02. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා වලංගු කාලය.- මෙම ගිවිසුම දෙදෙනස් දහතුනේ අප්‍රේල් මස පළමුවන දින (2013.04.01) දින සිට ක්‍රියාත්මක වන අතර, එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වය වෙත මාසයක ලිඛිත දැනුම් දීමකින් තීරණය කළහොත් හැරෙන්නට, අඛණ්ඩව බලාත්මකව පවතින අතර, කෙසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයන් කවර පාර්ශ්වයක් හෝ 2016 පෙබරවාරි මස 28 දිනට පෙර අනෙක් පාර්ශ්වය වෙත එබඳු දැනුම් දීමක් සිදු නොකළ යුතුය.

03. පෙර සාමූහික ගිවිසුම පරිච්ඡේදය.- මෙම ගිවිසුම මෙම පාර්ශ්වයන් විසින් හා/හෝ සේවකයන් විසින් මීට පෙර අත්සන් කරන ලද සියලුම පෙර සාමූහික ගිවිසුම් අභිබවමින් එහි විධිවිධාන වෙනුවට ක්‍රියාත්මක වන අතර, මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලාත්මක වන දිනයේ සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එබඳු සියලු සාමූහික ගිවිසුම අවසාන වන්නේය.

04. වැටුප්.- මෙම ගිවිසුමේ කාලය තුළ, මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන සියලු ස්ථීර සේවකයින් හට පහත දැක්වෙන පදනමින් වැටුප් වැඩිවීම් ලබාදීමට සේවයා එකඟ වෙයි. පහත දැක්වෙන වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය අදාළ සේවකයින් මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින වන විට සේවා නියුක්තියේ සිටිය යුතුය යන කොන්දේසියට යටත් වේ.

(i) 2013 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2014 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (01 වන වර්ෂය).

(a) 2013 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රු. 2200/- ක් හෝ 2013 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 11 % ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක පහත රුපියල් අගය වන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67/- බැගින් ගණනය කරන ලද රු. 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2013 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) **NRCOLG** වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් වශයෙන් පළමු වර්ෂය සඳහා රු. 1,00,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රු. 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රු. 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රු. 28,000/- ක මුදල 2014 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ.

(මෙම මුදලින් රු. 96,000/- ක මුදලක් දැනටමත් ගෙවා ඇති බව පාර්ශ්වයන් පිළිගනී)

ඉහත 4(i) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම් වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/ සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදාළ නොවන බවට පාර්ශ්වයෝ එකඟ වේ.

ඉහත 4(i) හි මුදල් ගෙවනු ලබන්නේ අදාළ අඩු කිරීම් සිදු කිරීමෙන් පසුවය.

ඉහත 4(i) a) සහ b) යටතේ ගෙවීමට නියමිත හිමි මුදල සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල්, අතිකාල දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා, නිවාඩු දින දීමනා (හොලිඩේ පේ) සඳහා පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

(ii) 2014 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2015 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (02 වන වර්ෂය).

(a) 2014 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට මූලික වැටුපට, 2014 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රු. 1900 ක මුදලක් එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක පහත රුපියල් අගය වන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67 බැගින් ගණනය කරන ලද රු. 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2014 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) **NRCOLG** වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් වශයෙන් ඉහත දෙවන වර්ෂය සඳහා රු. 1,04,000 ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රු. 6000 බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, (මෙම අත්තිකාරම් මුදල් මසකට රු. 4,000 ක බැගින් 2014 අප්‍රේල් මස සිට මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ගෙවා නිම කර ඇති බව පාර්ශ්වයන් පිළිගනී.) ගෙවන ලද රු. 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රු. 32,000/- ක මුදල 2015 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ.

ඉහත 4 (ii) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම්වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් / සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදාළ නොවන බවට පාර්ශ්වයෝ එකඟ වූහ.

(iii) 2015 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2016 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (03 වන වර්ෂය).

(a) 2015 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට මූලික වැටුපට, 2015 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රු. 1900/- ක මුදලක් එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක පහත රුපියල් අගය වන එක් ඒකකයක් රු. 67 බැගින් ගණනය කරන ලද රු. 335 ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2015 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) **NRCOLG** වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් වශයෙන් ඉහත තෙවන වර්ෂය සඳහා රු. 1,08,000 ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රු. 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රු. 72,000 ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රු. 36,000/- ක මුදල 2016 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ.

ඉහත 4 (iii) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම්වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් / සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදාළ නොව බවට පාර්ශ්වයෝ එකඟ වේ.

(iv) මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය කරනු ලබන කාලපරිච්ඡේදය තුළ කවර හෝ සේවකයින්ගේ වැටුප් / වේතන හෝ වැටුප් වැඩි කිරීම පිළිබඳ කාරණා සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න / ඉල්ලීම් මතු කිරීම හෝ තවත් ඉල්ලීම් කිරීම නොකරන බවට වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වෙයි.

05. සේවා මුර, උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනාව. –

පැය 08 ක සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ සේවකයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පරිදි වේ.

සේවා මුරය	මුදල
උදෑසන	රු. 10
සවස	රු. 20
රාත්‍රී	රු. 35

පැය 08 ක සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ සේවකයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනා ගෙවීම පහත සඳහන් පරිදි වේ.

උෂ්ණ දීමනාව	රු. 10
දූවිලි දීමනාව	රු. 09

තාපය, දූවිලි හා ශබ්දය මගින් ඇති වන බලපෑම් අවම කිරීමට කළමනාකාරිත්වය හැකි ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය.

06. යැපුම් දීමනා. –

යැපුම් දීමනාව රු. 100 ක් වනු ඇත.

07. සුභ සාධක ක්‍රියාකාරකම්. –

(i) මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවකයකුගේ මරණයකදී අදාළ සේවකයා විසින් නම් කරන ලද තැනැත්තෙකුට සේවයා රු. 50,000 ක මුදලක් ගෙවිය යුතුය.

(ii) සේවා නිලීන් සේවකයෙකු පහත දැක්වෙන පරිදි වූ කාලපරිච්ඡේදයන් සම්පූර්ණ කරන විට එම පහත දැක්වෙන සේවා නිලීන්ගෙන් ප්‍රදානය කරනු ලබන බවට පාර්ශ්වයන් අතර එකඟවනු ලැබේ.

- (a) වර්ෂ 15 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට රන් පවුමක් ලැබෙනු ඇත.
- (b) වර්ෂ 25 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට වෙළඳපළෙන් ලබාගත හැකි වොට් 600 ක් හෝ ඊට සාපේක්ෂිත සංගීත ධාවන යන්ත්‍ර කට්ටලයක් (මියුසික් සෙන්ටර්) (සෝනි/අකායි/නැෂනල්/ආයිවා/ෆිලිප්ස්/එල්ජී/සිංගර්) හෝ රන් ආභරණ ලබාගැනීම සඳහා එහි මිලට සමාන තෑගි වවුචරයක් ලැබෙනු ඇත.
- (c) වර්ෂ 30 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට වෙළඳපළෙන් ලබාගත හැකි 21<sup>෦෦</sup> වර්ණ රූපවාහිනියක් (සෝනි/ෆිලිප්ස්/නැෂනල්/ආයිවා/එල්ජී/සිංගර්) හෝ රන් ආභරණ ලබාගැනීම සඳහා එහි මිලට සමාන තෑගි වවුචරයක් ලැබෙනු ඇත.
- (d) අදාළ සේවා කාලය නිර්ණය කරනු ලැබිය යුත්තේ එක් එක් වර්ෂයේ අප්‍රේල් මස 01 වන දින පාදක දිනය වශයෙන් සළකමිණි.
- (e) සේවකයින් සේවා නිලීන්ගේ ගිම්කාරිත්වය ලබන්නේ පහත දැක්වෙන කාරණා සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කරන විට සහ සේවා නිලීන් ප්‍රදානය කිරීම සම්බන්ධ අනෙක් අවශ්‍යතාවයන් සපුරා ඇතිවිටය.

- <sup>35</sup>/<sub>෦෦</sub> සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම
- <sup>35</sup>/<sub>෦෦</sub> ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යෑම
- <sup>35</sup>/<sub>෦෦</sub> පත්වීම් ලිපිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම යන වයසට එළඹීම

(f) ඉහත (e) හි අදාළ සේවා කාලය නිර්ණය කරනු ලබන්නේ සේවා නියුක්තියේ අවසාන දිනය සැලකිල්ලට ගනිමිණි.

(g) ව්‍යතිරේකයන්:

- (i) වර්ෂ 15 ක සේවා නිලීන්ගේ ලබා ඇති, විශ්‍රාම යන අවස්ථාවේදී වර්ෂ 20 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් ද සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට වර්ෂ 25 ක සේවා නිලීන්ගේ ප්‍රදානය කිරීමට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.
- (ii) එමෙන්ම, වර්ෂ 25 සේවා නිලීන්ගේ ගිම්කාරිත්වය ලැබීමෙන් පසුව යටත් පිරිසෙයින් එක් වර්ෂයක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සේවයේ නිරතව සිට ඇති සේවකයෙකුට විශ්‍රාමයාමේදී වර්ෂ 30 සේවා නිලීන්ගේ පිරිනැමීමට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

## 08. රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය.-

- (i) එකී රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සේව්‍යයා රක්ෂණ වාරිකයෙන් 60%ක් සඳහා දායකත්වයක් දැරිය යුතු වන අතර, සේවකයා වාරිකයෙන් 40% දායකත්වය දැරිය යුතුය. වර්ෂයකට රු. 80,000/= ක් වූ එක් පවුලක් සඳහා වූ වත්මන් හිමිකම්පෑමේ උපරිමය 2013 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි පවුලකට වර්ෂයකට රු. 80,000 උපරිමයකට යටත්ව තවදුරටත් පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. දායකවීමේ අනුපාතය මෙම ගිවිසුමේ කාලය මුළුල්ලේ එසේම (60:40) පවතිනු ඇත.

ඉහත රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ක්‍රියාත්මක වී ඇති බවට පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

- (ii) ඉහත (i) හි සඳහන් රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා එක් පවුලක් සඳහා හිමිකම්පෑමේ උපරිමය 2015 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට රුපියල් ලක්ෂය (100,000) ක් දක්වා ඉහළ නැංවීමට ද, ඒ අනුව රක්ෂණ වාරිකයේ දායකත්වය සේව්‍යයා 60% ක් සහ සේවකයා 40% වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

09. වෛද්‍ය පරීක්ෂණය.- මිශ්‍රණ අංශය (බැච් හවුස්), උදුන් අංශයේ හා හොට් එන්ඩ් හි සේවයේ යොදවනු ලබන සේවකයින් සහ එයට අමතරව IS හි නඩත්තු කටයුතුවල කාර්යයයේ නිරත සේවකයින් සහ විදුලි අංශයේ පොදු නඩත්තු හා සියුම් උපකරණ ශිල්පීන් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනකට අනුව උචිත වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ලැබිය යුතුය. එයට අමතරව කෝල්ඩ් එන්ඩ් අංශයේ සියලුම සේවකයින් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනකට අනුව අක්ෂි පරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ලැබිය යුතුය.

ඉහත පරීක්ෂණයන් අනිවාර්යය ඒවා වන අතර, සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනට අනුව අදාළ පරීක්ෂණවලට පෙනී සිටීමට සේවකයන් එකඟ වෙති.

10. එකී ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ සමාගමේ මූලිකත්වයෙන් වූ "තොරතුරු කළමනාකරණ පද්ධති" (IMS), "ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ සංවිධාන" (ISO), "රැකියාවේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂක තක්සේරු මාලාව" (OHSAS) Kaizen, 5-S, "පූර්ණ ගුණාත්මකතා කළමනාකරණය" (TQM), ක්ෂේත්‍ර සම්ප්‍රදායික කණ්ඩායම් (AET), සික්ස් සිග්මා (Six Sigma), පරිවර්ථන (Pariwarthan) ආදියේ පුහුණුව ලබාගැනීමට එකඟවෙති. එමෙන්ම වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ ස්වයං කළමනාකාරක කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (පරිවර්ථන ක්‍රියාවලිය ඇතුළුව) සහ අදහස් බැංකු තුළ නිරතවීම මගින් උපකාරක ක්‍රියාමාර්ග/මූලකාරකයන් සහ ගුණාත්මකතා වර්ධනය සඳහා සහයෝගය දැක්වීමට ද, නිෂ්පාදන ඵලදායීතා වර්ධන යෝජනා ක්‍රම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට ද එකඟ වෙති.

ව්‍යුහගත පුහුණු වැඩසටහන් සාර්ථකව සම්පූර්ණ කරන සේවකයින්හට සහභාගි වූ බව සනාථ කෙරෙන සහතිකයක්/ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ. කළමනාකාරිත්වය විසින් ව්‍යුහගත පුහුණුව සඳහා සහභාගි විය යුතු බව සනාථ කෙරෙන ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ.

11. කර්මාන්තශාලාව තුළ ක්‍රියාත්මක අඛණ්ඩ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හමුවේ, වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ සේවයට නොපැමිණීම පිටු දැකීමට සහයෝගය දීමට එකඟ වෙති.

12. අවශ්‍ය විටෙක අවශ්‍ය වන පරිදි සාධාරණ අතිකාල සේවයෙහි යෙදෙන ලෙස සේවකයින්ගෙන් ඉල්ලීමේ අයිතිය කළමනාකාරිත්වය සතු වන අතර, එබඳු සාධාරණ ඉල්ලීමක් මත අතිකාල සේවයේ යෙදීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

13. කවර සේවකයෙක් හෝ තමා මුදා හරින තැනැත්තා පැමිණ, සේවයට වාර්තා කොට, සේවා මූලයේ ඊළඟට සිටින තැනැත්තාට රාජකාරිය භාර දෙන තෙක්, සිය සේවා ස්ථානයෙන්/දෙපාර්තමේන්තුවෙන් පිට නොවිය යුතුය.

14. ආයුධ, යන්ත්‍ර හා අමතර කොටස් පිළිබඳ නිසි සුපරීක්ෂාකාරිත්වය යෙදීමෙන් හා වැඩපොළ බිම, දූව හා නිසි පරිදි ඇසිරීමෙන් වත්කම් සුරැකීමේ මූලකාරකය අනුගමනය කිරීම සේවකයාගේ වගකීම විය යුතුය.

15. සියලුම බෝතල් නිෂ්පාදනය කරන අවස්ථාවේදී, හොට් එන්ඩ් අංශයේ නියැදි පරීක්ෂාව සඳහා ඇති අවශ්‍යතාවය වෘත්තීය සමිතිය පිළිගනී.

16. සේවා ස්ථානය තුළ "පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ" (PPE's), පරිහරණය හා අයි. එස්. ඩී. "ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ / තත්ත්ව සහතික" අවශ්‍යතාවයන් යනාදී නියමයන්වලට අනුකූල වීම අනිවාර්යය වේ.

17. සේවා ස්ථානය තුළ ජංගම දුරකථන පරිහරණය අනිශ්චිතව පූර්ව අනුමැතිය මත සහ ඉතා අත්‍යාවශ්‍ය තත්ත්වයන් යටතේ විය යුතුය.

18. සියලු සේවකයන් සේවා ස්ථානය පිරිසිදුව හා පිළිවෙලකට තබා ගැනීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

19. ආයතනයේ ආරක්ෂාව සඳහා වන, නිරීක්ෂණ/පරීක්ෂණ ක්‍රම වේදයන්ට අනුගතවීමට වෘත්තීය සමිතිය, සේවක පාර්ශ්වයන් සහ සේව්‍යයා එකඟ වේ.

20. පුහුණුව සහ ඉගෙනීම සඳහා සහභාගිවීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

21. සියලු සේවකයන් සමාගම තුළ සේවය කරනු ලබන කාලසීමාවේදී, තමන්ට අදාළ සේවා ස්ථානයේ නිසි පරිදි අවධානයෙන් සේවය කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ. එයට අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම හා අවශ්‍ය වැඩ පරිසරය සකස් කිරීමට සමාගම එකඟ වේ.

22. සමාගමේ විනය ප්‍රමිතීන්/පිළිවෙත් සහ කාර්ය සංවිධානයන් සහ පවතින කාර්ය පටිපාටිවලින් තමන් බැඳෙන බවටත්, යම් විෂමාවාරයකට/උල්ලංඝනයකට එරෙහිව උචිත විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ අයිතිය සමාගමට ඇති බවටත් සේවකයෝ මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙති.

23. සේවකයින් බලශක්ති සංරක්ෂණ පිළිබඳව සිදු කරන ක්‍රියාකාරකම්වලදී ඉතාමත්ම ක්‍රියාශීලීව හා උද්යෝගිමත්ව කටයුතු කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

24. වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයෝ ආරක්ෂක කමිටුව, ආපනශාලා කමිටුව, සුභ සාධක කමිටුව ආදී විවිධ කමිටුවලට සඵලදායී ලෙස නිරත වීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

25. සමාගමේ නිෂ්පාදන ඵලදායීත්වය, කාර්යක්ෂමතාවය සහ අලෙවිය මත අහිතකර ඵලයන් ඇති කළ හැකි කවර හෝ කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක් සිදු කිරීම මෙම ගිවිසුම උල්ලංඝනය කිරීමක් වේ.

26. මෙම ගිවිසුම බලාත්මකව ඇතිනාක්, එක් පසෙකින් සේවයා සහ අනෙක් පසෙකින් වෘත්තීය සමිතිය සහ/හෝ එහි සාමාජිකයින් සහ/හෝ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය කරනු ලබන සේවකයෝ අතර ඇති වන, මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කවර හෝ කාරණයක / ආරවුලක දී එම ආරවුල මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කාරණයක් ආශ්‍රිතව වන විට, කවර හෝ වැඩ වර්ජනයකට හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීර්ණ නොවන බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන සේවකයෝ ඒකාබද්ධව හා වෙන් වෙන්ව සේවයා සමග එකඟත්වයකට එළඹෙති.

27. දුක්ගැන්විලි සහ ආරවුල් සමඟ කිරීමේ කාර්යපටිපාටිය.- සේවකයකු හෝ සේවකයින්/වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවයා අතර මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන කවර හෝ ආකාරයේ ආරවුලක්/ආරවුල් සම්බන්ධ වූ කවර හෝ ආරවුලක් හෝ දුක් ගැන්විල්ලක් ඇති වූ විටෙක, එබඳු ආරවුලක් සමඟට පත් කිරීම හෝ එම දුක් ගැන්විල්ල නිරාකරණය කිරීම සඳහා පහත සඳහන් කාර්යපටිපාටිය අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතුය.

- (i) සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය පළමු කොටම එම ආරවුල හෝ දුක්ගැන්විල්ල වැඩ මූලික (ෆෝර්මන්) / අංශ කළමනාකාර / දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- (ii) ඉහත 27(i) හි දක්වා ඇති පරිදි අදාළ ආරවුල හෝ දුක්ගැන්විල්ල සතුටුදායක ලෙස නිරාකරණය නොවූන විට, සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා විසින් එම කාරණය සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකාර වෙත ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, මානව සම්පත් කළමනාකාරවරයා එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා සමග සාකච්ඡා කර සමඟට ඇති කර ගැනීමට යත්න දරනු ඇත.
- (iii) ඉහත 27(ii) හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදායක විසඳුමකට නොඑළඹුනහොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් වත්මන් සාමාන්‍යාධිකාරී/උප සභාපති පදවිය මගින් නියෝජනය කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාරීත්වයේ සාමාජිකයන් සමග ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතුය.
- (iv) ඉහත 27(iii) හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදායක විසඳුමකට නොඑළඹුනහොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී/සභාපති සමග ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතුය.
- (v) ඉහත 27 (iv) හි දක්වා ඇති අයුරින් ආරවුල නිරාකරණය නොවූන හොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් සේවයාද සාමාජිකයකුවන "ලංකා සේවය සම්මේලනය" (EFC) සමග අදාළ කාරණය පිළිබඳව කටයුතු කරනු ලැබිය යුතුය.
- (vi) සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව "ලංකා සේවය සම්මේලනය" (EFC) මැදිහත්වීමෙන් කාරණය විසඳිය නොහැකි වුවහොත්, එසේත් නොමැති නම් යම් තත්ත්වයන් යටතේ වෘත්තීය සමිතිය අදාළ තීරණය සඳහා හේතු දක්වමින් "ලංකා සේවය සම්මේලනය" (EFC) මැදිහත් වීම සඳහා එකඟ නොවීමට තීරණය කළහොත්, එවිට කාර්මික ආරවුල් පනත (IDA) යටතේ සමඟකරණ කාර්යාලයට අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතුය.
- (vii) (a) කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සමඟකරණය සඵල නොවේ, වෘත්තීය සමිති වැඩ නැවැත්වීම හෝ වැඩ වර්ජන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට අදහස් කරන විට, සේවයාට සහ "ලංකා සේවය සම්මේලනය" (EFC) වෙත දින 21 කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලැබිය යුතු ය
- (b) ඉහත 27 (vii) (a) හි දක්වා ඇති ක්‍රියාමාර්ගවලට පරිහානි රච යම් වෘත්තීය සමිති වැඩ නැවැත්වීම හෝ වැඩ වර්ජන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට අදහස් කරන්නේ නම් සේවයා සහ "ලංකා සේවය සම්මේලනය" (EFC) වෙත දින 07 කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලැබිය යුතුය.
- (viii) ඉහත විධිවිධාන වලට අගතියක් සිදුනොවන පරිද්දෙන් සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයෝ මෙම දුක්ගැන්විලි හා ආරවුල් සමඟකරණ කාර්යපටිපාටිය අවතීර්ණ වීමෙන් තොරව 27 වන පරිච්ඡේදයෙන් ආවරණය වන ලද කිසිදු ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට නොඑළඹෙනු ඇති බවට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙති.
- (ix) කළමනාකාරීත්වය ආරවුල් පිළිබඳව වෘත්තීය සමිතියේ ලිවිලට දින 07ක් ඇතුළත පිළිතුරු ලබා දීමට එකඟ වෙයි.

28. (i). "වෘත්තීය සමිතිය" යන වදනට සේවකයෙක් / සේවකයෝ හෝ වෘත්තීය සමිතියද ඇතුළත් විය යුතුය.

(ii). "වැටුප් හෝ වේතන" යන්නෙන් ඒකාබද්ධ වැටුප් හෝ වේතන අදහස් වේ.

මෙයට සාක්ෂ්‍ය දරමින් දෙදහස් දහ හතරේ ජූලි මස දහ වන (2014.07.10) මෙදින, කොළඹදී පාර්ශ්වයන් සිය අත්සන් තැබූහ.



වෘත්තීය සමිති වෙනුවෙන් :

සේව්‍යයා වෙනුවෙන් :

<p>1. .... වසන්ත සමරසිංහ (සභාපති) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය</p> <p>2. .... කේ. පී. එස්. කුමාර (සභාපති - ශාඛා සංගමය) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය</p> <p>3. .... ආර්. ඩී. ආර්. රත්නේන් (ලේකම් - ශාඛා සංගමය) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය</p> <p>සාකෂි :</p> <p>..... වජිර ඇල්ලෙපොල සහකාර අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් (ලංකා සේවා සම්මේලනය)</p>	<p>1. .... යූ. පී. හේට්ටිආච්ඡි උප සභාපති</p> <p>2. .... ඒ. කේ එම්. ආච්ඡි මානව සම්පත් ප්‍රධානී</p> <p>3. .... බමමන බුණාර මානව සම්පත් කළමනාකාර</p>
---	--