



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1904/40 – 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/1703.

කාර්මික ආරාචුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 2, වොක්ෂෝල් විදියේ අංක 21 දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් අංක 288, යුනියන් පෙදෙස, කොළඹ 2 දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති රක්ෂණ සේවක සංගමය සහ අංක 341/21, හතරවන මහල, සරණ මාවත, රාජගිරිය දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය අතර 2014 අගෝස්තු මස 22 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම (සිංහල භාෂාවෙන්, ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් හා දමිළ භාෂාවට පරිවර්තනය කිරීමෙන්) ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාචුල් 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 32 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව

සහ

රක්ෂණ සේවක සංගමයේ

සහ

ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමයේ  
සාමාජිකයින් අතර ඇති කරගනු ලබන  
විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන  
සාමූහික ගිවිසුම  
2013 - 2016



## පටුන

- (1) නාමය
- (2) ක්‍රියාත්මකවීමේ දිනය හා කාලසීමාව
- (3) ආචරණය කෙරෙන සහ බැඳෙන පුද්ගලයන්
- (4) සේවා යෝජකයාගේ අයිතිවාසිකම් හා වගකීම්
- (5) පොදු සේවා නියම හා කොන්දේසි
- (6) සේවා නියුක්තියට හෝ ප්‍රතිලාභවලට අදාළ කොන්දේසිවල වෙනස්කම් කිරීම
- (7) වැටුප් ප්‍රතිශෝධන
- (8) ප්‍රවාහන දිරි දීමනාව
- (9) ජීවන වියදම් දීමනාව
- (10) වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා
- (11) ව්‍යවස්ථානුදායක දීමනාවන්
- (12) කාර්ය පරිචයන්
- (13) දුක්ගැන්විලි හා ආරවුල් සම්බන්ධ පරිපාටිය
- (14) වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග
- (15) ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබීමේ ප්‍රතිවිපාක
- (16) ගිවිසුම කඩ කිරීම
- (17) අර්ථනිරූපනය
- (18) අර්ථ දැක්වීම
- (19) ගිවිසුමේ අත්සන්කරුවෝ

## සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව

සහ

රක්ෂණ සේවක සංගමයේ

සහ

ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමයේ

සාමාජිකයින් අතර ඇති කරගනු ලබන

විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන

සාමූහික ගිවිසුම

2013 - 2016

කොළඹ 2, වොක්ෂෝල් විදියේ අංක 21 දරන ස්ථානයේ තම කාර්යාලය ලියාපදිංචි කර ඇති (මෙහි මින් මතු සේවායෝජකයා ලෙස හඳුන්වනු ලබන) සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව එක් පාර්ශ්වයක් ලෙසින් ද, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි කර ඇති පිළිවෙලින් අංක 288, යුනියන් පෙදෙස, කොළඹ 2 සහ අංක 341/21, හතරවන මහල, සරණ මාවත, රාජගිරිය යන ස්ථානයන්හි සිය කාර්යාලයන් ලියාපදිංචි කර ඇති වෘත්තීය සංගම් වන රක්ෂණ සේවක සංගමය සහ ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය (මෙහි මින් මතු වෘත්තීය සංගම් ලෙස හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශ්වය ලෙසින් ද 2014 අගෝස්තු මස 22 වැනි දින එළැඹීමේ සාමූහික ගිවිසුම මගින් මෙසේ සාක්ෂි දරන වගයි.

සේවායෝජකයා සෑහීමට පත්වන පරිදි සේවායෝජකයා විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලබන විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ සේවකයන් බහුතරයක් තමන් විසින් නියෝජනය කරනු ලබන බව වෘත්තීය සංගම් විසින් පෙන්වා දී ඇති හෙයින් ද, සේවායෝජකයා විසින් ඒ බව පිළිගන්නා හෙයින් ද,

(අ) රක්ෂණ කර්මාන්තයේ සේවායෝජකයාගේ මෙහෙයුම් කාර්යක්ෂමතාව ඵලදායීතාව හා තරගකාරී ස්ථානය පවත්වා ගැනීමේ අරමුණින් සේවායෝජකයාගේ ව්‍යාපාර හා ආයතනික කටයුතු සඳහා සුනම්‍ය ලෙස පහසුකම් සැලසීම.

(ආ) වත්මන් තත්ත්වයන්ට ගැලපෙන පරිදි සේවා නියුක්තියේ වැටුප් වේතන හා කොන්දේසි ගැලපීම.

(ඇ) සේවා ස්ථානයේ සාමය හා එකමුතුභාවය ඇතිකිරීම සහතික කරනු ලබන ගිවිසුමකට එළැඹීම වෘත්තීය සංගම් සහ සේවායෝජකයා යන දෙපාර්ශ්වයේම අභිලාශය වී ඇති හෙයින් ද, යථෝක්ත කරුණු හා මින් මතු දක්වා ඇති අන්‍යෝන්‍ය කොන්දේසි සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව වෘත්තීය සංගම් සහ සේවායෝජකයා පහත දැක්වෙන පරිදි එකඟතාවට එළඹේ.

1. නාමය.- මෙම ගිවිසුම “විධායක නොවන ශ්‍රේණිය සඳහා වන සාමූහික ගිවිසුම 2013 - 2016” ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ.

2. ක්‍රියාත්මක දිනය හා වලංගු කාලසීමාව.- මෙම සාමූහික ගිවිසුම දෙදහස් දහතුනේ දෙසැම්බර් මස පළමුවන දා සිට බලපැවැත්වෙන අතර එය ඕනෑම පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවයට මසක (දින 30ක) ලිඛිත දැනුම් දීමකින් අවසන් කළ හැකිය. එහෙත් දෙදහස් දහසයේ නොවැම්බර් මස තිස් වැනි දිනට පෙරාතුව කිසිදු පාර්ශවයක් විසින් එබඳු දැනුම් දීමක් සිදු නොකළ යුතුය. කිසියම් පාර්ශවයක් විසින් දෙදහස් දහසයේ නොවැම්බර් මස තිස් වන දිනට පෙර සිදුකරනු ලබන මෙම ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ කවර හෝ දැනුම් දීමක් වලංගු ලෙස නොසැලකිය යුතුය.

2011 අංක 3 දරන රක්ෂණ කාර්මාන්ත විධිමත් කිරීමේ (සංශෝධන) පනතේ දක්වා ඇති විභේදන රීති සේව්‍යෝජකයාගේ ව්‍යාපාර විභේදනය කිරීමට යොදා ගැනීම නොහකා මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් එකඟව ඇති කොන්දේසි සඳහා අඛණ්ඩව ගරු කරන බවට සියලු පාර්ශවයන් පිළිගනී. විභේදන රීති ක්‍රියාත්මක කිරීම පාර්ශවයන්ගේ අභිලාශය වන්නේ නම් සේව්‍යෝජකයා විසින් මෙහි ඇතුළත් කර ඇති කොන්දේසිවලට එකඟ වන පරිදි නව නෛතික ව්‍යුහයක් ස්ථාපිත කිරීමට අනුග්‍රහ දැක්වීම හා ධෛර්යමත් කිරීම කළ යුතුය. මෙම ගිවිසුම කොන්දේසි සංශෝධනය කර ගිවිසුම අලුත් කිරීම පාර්ශවයන්ගේ අභිලාෂය වන්නේ නම්, ඒ පිළිබඳ සාකච්ඡා දෙදහස් දහසයේ නොවැම්බර් මස පළමුවන දින සිට පමණක් ආරම්භ කළ යුතුය.

3. ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳෙන පාර්ශවයන්.- සේවා යෝජකයා, වෘත්තීය සංගම් හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් තබන 2014 අගෝස්තු මස 22 දින වන විට සේව්‍යෝජකයා විසින් ස්ථීර රැකියා ගිවිසුම් මත පමණක් සේවයේ යොදවා ඇති හා වෘත්තීය සංගම්වල සාමාජිකත්වය හිමි කොළඹ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ, ශාඛාවන්හි සහ වෙනත් ස්ථානයන්හි සේවයේ නියුතු සියලුම විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ කාර්ය මණ්ඩලය මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණයට හා බැඳීමට ලක්වේ.

4. සේවා යෝජකයාගේ අයිතීන් හා වගකීම්.- සේවකයින් තෝරා ගැනීම, පත් කිරීම, බෙදාහැරීම, ස්ථාන මාරු කිරීම, අනුයුක්ත කිරීම හා උසස් කිරීම, ව්‍යවස්ථාපිත නීති අනුව වැඩ කරන පැය ගණන නියම කිරීම, සේවා වැඩසටහන් ශාඛා මෙහෙයුම් සැලසුම් කිරීම හා පාලනය, නව ප්‍රතිපත්ති හෝ වැඩි දියුණු කරන ලද මෙහෙයුම් ක්‍රමවේද හඳුන්වාදීම, ව්‍යාපාරික පහසුකම් ව්‍යාප්ත කිරීම, ගුණාත්මකභාවය හා මෙහෙයුම් ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම, කාර්යක්ෂමතාව පවත්වාගෙන යාම, ඉන් ලැබෙන ප්‍රතිඵල, සේවා ස්ථානයේ විනය පවත්වාගෙන යාම සහ එම කාර්යය සඳහා පවත්නා නීති, රෙගුලාසි හා ස්ථාවර නියෝග රාමුව තුළ කාර්ය මණ්ඩලයට එරෙහිව අවශ්‍ය විනය ක්‍රියා මාර්ග ගැනීම මෙන්ම සේවකයකු හට නිසඟයෙන්ම හිමි වන අනෙකුත් අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ තීරණ ගැනීම සේවා යෝජකයා සතු පූර්ණ අයිතීන් හා වගකීම් වනු ඇත.

සේවකයින් බඳවා ගැනීම, තෝරා ගැනීම, පත් කිරීම හා උසස්වීම් ලබාදීම සමාගමේ අවශ්‍යතාවන් අනුව පමණක් සිදු කරනු ලැබේ. ආයතනික අවශ්‍යතාවන් තීරණය කිරීමේදී සමාගම විසින් අපේක්ෂිත අයදුම්කරුගේ පෙර සේවා පළපුරුද්ද, සුදුසුකම්, කුසලතා හා ගුණාංගයන්හි පිළිගැනීම මෙන්ම අදාළ තනතුරට හෝ රැකියාවට ස්වාභාවයෙන්ම ඇති කැපවීම පිළිබඳව ද සලකා බලනු ලැබේ. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් පත් කරන ලද අදාළ කමිටු මගින් ඉහත සඳහන් කරුණුවලට අදාළ කටයුතු සිදු කිරීමටද එකඟ වේ.

5. පොදු සේවා නියම හා කොන්දේසි.- මෙම ගිවිසුමෙහි කොන්දේසි මෙහි දක්වා ඇති දිනයේ සිට මෙම ගිවිසුම අඛණ්ඩව බලපවත්නා කාල සීමාව තුළ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේව්‍යෝජකයා හා සේවකයන් අතර ඇතිවන සියලුම රැකියා ගිවිසුම්වල ඇතුළත් කරනු ලැබ ඇති ලෙස සැලකිය යුතුය. මෙම ගිවිසුමෙහි කොන්දේසි හා මීට පෙර සිට බලපවත්නා කොන්දේසි හා පරිචයන් අතර කිසියම් ගැටුමක් හෝ අනනුකූල බවක් ඇතිවන අවස්ථාවකදී මෙම ගිවිසුමේ කොන්දේසි බලපැවැත්විය යුතුය.

6. සේවා නියුක්තියට හෝ ප්‍රතිලාභවලට අදාළ කොන්දේසිවල වෙනස්කම් කිරීම.-

(අ) මෙම ගිවිසුම බලපවත්නා කාලය තුළ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය කරනු ලබන හෝ බැඳෙන කවර හෝ සේවකයකුට වර්තමානයේ අදාළ වන සියලුම නියමයන් හා කොන්දේසි සියල්ල හෝ ඉන් කිසිවකට යමක් එකතු කිරීමට හෝ වෙනස් කිරීමට හෝ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හෝ බැඳෙන සේවකයකු විසින් දැනට භුක්තිවිදින ප්‍රතිලාභ සියල්ලක් හෝ ඉන් කවරක් හෝ අන්‍යෝන්‍ය එකඟත්වයකින් මිස එලෙස වෙනස් කිරීමට හෝ අලුතින් එකතු කිරීමට උත්සහ නොකරන බව මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වී සිටින වෘත්තීය සංගම් සහ එහි සාමාජිකයන් සහ මෙම ගිවිසුම මගින් බැඳී සිටින සේවකයින් එක්ව හා වෙන් වෙන්ව සේව්‍යෝජකයා සමඟ එකඟ වේ.

(ආ) වෘත්තීය සංගම් විසින් නගන ලද සියලුම කරුණු හෝ ඊට අනුෂාංගික සියලුම කරුණු සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කිරීමට ප්‍රථම පාර්ශව අතර සිදුවූ සියලුම සාකච්ඡා පිළිබඳව මෙන්ම මෙයින් ආවරණය කෙරෙන සියලුම කරුණු පිළිබඳව මෙම ගිවිසුම මගින් පූර්ණ හා අවසානාත්මක ලෙස නිරාකරණය කෙරුණු සේ සැලකිය යුතුය.

7. වැටුප් ප්‍රතිශෝධන.-

(1) දෙදහස් දහතුනේ දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳී සිටින සේවකයන් හට මෙහි පළමුවන උපලේඛනයේ දක්වා ඇති වැටුප් පරාසයන්ට අනුව වැටුප් ගෙවිය යුතුය. සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ද මෙම සීමාවන්ට අනුව අදාළ පුද්ගලයන්ට ගෙවිය යුතුය.

- (2) දෙදහස් දහතුනේ දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳෙන සේවකයන්හට මෙහි පළමුවන උපලේඛනයේ දක්වා ඇති වැටුප් සීමාවන්ට අනුව ප්‍රතිශෝධනය වන වැටුප තීරණය කිරීම සඳහා පහත ආකාරයේ පරිවර්තන ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කළ යුතුයි.
- (අ) වර්තමානයේ මෙහි පළමු උපලේඛනයේ දක්වා ඇති වැටුප් සීමාවන්හි අවම සීමාවට පහළින් සිටින සේවකයන්ගේ වැටුප සේවකයන් වර්තමානයේ පිහිටුවා ඇති ශ්‍රේණිවලට අදාළ වන ලෙස අවම සීමාවට ගැලපිය යුතුයි.
- (ආ) මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවකයන්ට අදාළ වන ලෙස 23.3%ක වැටුප් වැඩිවීමක් වර්තමාන වැටුප හෝ ගලපන ලද වැටුප මත සිදු කළ යුතුයි.
- (ඇ) 2013 දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින වන විට සම්පූර්ණ සේවා කාලය මත පදනම්ව එක් වසරකට රු. 135.00ක මුදලක් බැගින් සේවකයින්ගේ වැටුපට එකතු කරනු ලබන බවට එකඟ වනු ඇත. තවද වෙනත් එකවර වැටුපට කරනු ලබන ගැලපීම් තවදුරටත් නොකරනු ඇත.
- (ඈ) එලෙසම ඉහත (අ), (ආ) සහ (ඇ) වගන්තිවලට අනුව මූලික වැටුප් සංශෝධනය කර ඇති නමුත් එම මුළු වැටුප අන්තර් දීමනාවට වඩා අඩු නම්, සමාගම රුපියල් 5000/- දක්වා වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය කිරීම සලකා බලනු ඇත.
- (ඉ) 2014 පෙබරවාරි මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සේවකයන්ට ලබා දුන් අන්තර් දීමනාව මෙතැන් පටන් ඉදිරියට නොගෙවනු ලබන බවට මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සහ බැඳී සිටින වෘත්තීය සංගම් සහ සේවකයින් එකඟ වේ. හිඟ වැටුප් ගණනය කිරීමේ දී දැනටමත් සේවකයින්ට ගෙවා ඇති අන්තර් දීමනාවේ එකතුව හිඟ වැටුප් ගෙවීම්වලට එරෙහිව අඩු කිරීමට දෙපාර්ශවය එකඟ වනු ඇත.
- (ඊ) එලෙසම කලින් සඳහන් කළ ගැලපීම් මගින් පවත්නා සියලුම විෂමතා ආමන්ත්‍රණය වන බවත්, මින් මතු ඒ සම්බන්ධව කිසිදු ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් නොකරන බවත් වෘත්තීය සංගම් සහ සාමාජිකයන් එකඟ වේ.
- (උ) 2013 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට හිඟ වැටුප් ගෙවීම මගින් මූලික වැටුප හා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල හා සේවක භාරකාර අරමුදල ගෙවීමට එකඟ වේ.
- (ඌ) 2014 දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය කෙරෙන සේවකයන්ගේ වැටුප 5%කින් වැඩි කිරීමට එකඟ වනු ඇත.
- (එ) 2015 දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින වන විට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවකයින්ගේ වැටුප 5%කින් වැඩි කිරීමට එකඟ වනු ඇත.

8. ප්‍රවාහන දිරි දීමනාව.- දැනට ප්‍රවාහන දීමනාව භුක්ති නොවිඳින විධායක නොවන නිලධාරීන් හට ප්‍රවාහන දිරිදීමනාව ලබාදීමට සේවයෝජක විසින් එකඟ වේ. ඉහත දැක්වූ ප්‍රතිපාදනය වර්තමානයේ ප්‍රවාහනය සම්බන්ධව ප්‍රතිලාභ භුක්තිවිඳින විධායක නිලධාරීන්ට අදාළ කර නොගත යුතුය. දැනට ප්‍රවාහනය සම්බන්ධව ප්‍රතිලාභ භුක්තිවිඳින නමුත් එම දීමනාව මූලික වැටුපෙන් 10%ක අගයක් නොගන්නා විධායක නොවන නිලධාරීන්ට එම හිඟ ප්‍රමාණය ගෙවීමට එකඟ වනු ඇත.

#### 9. ජීවන වියදම් දීමනාව.-

- (අ) සේවයෝජකයා විසින් 2013 නොවැම්බර් මාසය (රු. 176.50) පාදක කර ගනු ලබන වර්ෂය / මාසය ලෙස ගෙන රු. 67/-ක අනුපාතයකින් මාසිකව නිවේදනය කරනු ලබන කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ මාසික විචලනය පාදක කරගෙන මාසික ජීවන වියදම් දීමනාවක් ගෙවනු ලැබේ.
- (ආ) 2013 දෙසැම්බර් මාසය සඳහා නියමිත ජීවන වියදම් දීමනාව තීරණය කිරීමට ඉහළ විචලනය වන අගය රු. 67/-ත් වැඩි කළ පසු ලැබෙන අගයට ඉන් පසුව රු. 649/-ක් එකතු කිරීමෙන් ලැබෙන මුදල අවම රුපියල් අගය ලෙස සලකමින් ගෙවීම් සිදු කිරීමට සේවයෝජකයා එකඟ වේ.
- (ඇ) එතැන් සිට පාදක වර්ෂයේ සිට ඉදිරියට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඉහළ හැසිරීම අනුව මාසික ජීවන වියදම් දීමනාව ගණනය කරනු ලබන අතර එබඳු අවස්ථාවල මාසික ඉලක්කම්වල ඇති වෙනස රු. 67/-ක අනුපාතයකින් වැඩිකර අදාළ අගය ලබාගනු ලැබේ.

නිදසුනක් ලෙස 2013 දෙසැම්බර් මාසය සඳහා කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශක අගය රු. 176.50 බැවින් ද, පාදක වර්ෂය හා මාසය සැලකීමේ දී 176.50 විචල්‍යයක් නොමැති බැවින් මාසික ජීවන වියදම් දීමනාව වනුයේ රු. 649/-ක් පමණි. එකඟ වූ කොන්දේසි අනුව මෙම ක්‍රමය ආරම්භ කිරීම සඳහා මෙය පදනම් වේ. ඉන්පසු 2014 ජනවාරි මාසයට ගෙවිය යුතු වටිනාකම තීරණය කිරීම සඳහා 2014 ජනවාරි මාසය සහ 2013 දෙසැම්බර් මාසය අතර කිසියම් වෙනසක් වේ නම් ඒ අනුව නිශ්චය කළ යුතුය. එම වෙනස ඉලක්කම් එකක් බැවින් (එනම් රු. 177.50න් රු. 176.50ක් අඩුකිරීමෙන්) 2014 ජනවාරි මාසය සඳහා ගෙවිය යුතු වටිනාකම රු. 716.00 විය යුතුය. (එනම් රු. 649.00 + රු. 67.00)

අනෙක් අතට යම් අවස්ථාවක කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඉහළ අගයක් වාර්තා කිරීමේ හේතුවෙන් ඉන් පසු මාසයේ අඩු විචල්‍යයක් වාර්තා කළේ නම්, ගෙවිය යුතු අවම රුපියල් වටිනාකම රු. 649/- කි.

(ඉ) 2006 / 2007 කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකය අත්හිටවනු ලැබූ අවස්ථාවක අවසාන වශයෙන් ගෙවනු ලැබූ මාසික ජීවන වියදම් දීමනාව එතැන් සිට ස්ථාපිත අගයක් ලෙස ගෙවන බවට සේවායෝජකයා එකඟවේ.

(ඊ) යම් අවස්ථාවකදී රජය මගින් ප්‍රකාශිත ගැසට් පත්‍රයක් මගින් නිර්දේශිත පාරිභෝගික මිල දර්ශකයෙහි යම් සංශෝධනයක් සිදු කළහොත් ඒ අනුව ගැලපීම් සිදු කරනු ඇත.

10. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.- වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා කළමනාකාරිත්වයේ අභිමතය අනුව ප්‍රමාණවත් ලාභ තිබීම යන්නට යටත්ව ගෙවනු ලැබිය හැකි අතර එය 2013 දෙසැම්බර් මස හා 2014 අප්‍රේල් මස ගෙවන ලද ප්‍රසාද දීමනාව වන මාස 03 1/2ක මූලික වැටුපට සමාන අගයක් නොඉක්මවනු ඇත. මීට පෙර අනුගමනය කළ පාරිච්චි නොකරන ලද වෛද්‍ය නිවාඩු මත ගෙවනු ලැබූ ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්තිය මෙම ගිවිසුම් කාලය සඳහාද අනුගමනය කරනු ලබයි.

11. ව්‍යවස්ථාපිත දීමනාවක්.- සේවායෝජකයා හා සේවකයා විසින් ව්‍යවස්ථානුකූලව දායකත්වය දක්වනු ලබන සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල හා පාරිතෝෂික දීමනා වැනි ව්‍යවස්ථානුකූල ගෙවීම් 2010 වර්ෂයේ අනුපාතයන්ට සමාන ප්‍රමාණයකින් තවදුරටත් සිදු කරනු ඇත.

12. කාර්ය පරිවයන්.- සේවකයින්ගේ රැකියා ගිවිසුමේ විශේෂයෙන් සඳහන් කර ඇති පවත්නා හෝ නව ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වාදීම හේතුවෙන් හෝ සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටු කිරීම සඳහා පවත්නා ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපටිපාටි, ශ්‍රීතයන් හා රැකියා විස්තර සංශෝධනය කිරීමේ අදහසින් කලින් කලට වෙනස්කම් සිදුකළ හැකි රැකියා විස්තර, පවත්නා ප්‍රතිපත්ති සහ පරිවයන් ඇතුලු දෑ කාර්යය පරිවයන් අතරට ගැනෙනු ඇත. කෙසේ නමුත් එවැනි වෙනස් කිරීමක් සිදුකිරීමට ප්‍රථම සමාගම විසින් වෘත්තීය සමිති වෙත දන්වනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත් කිසියම් වෙනසක් කිරීමට ප්‍රථමයෙන් වෘත්තීය සමිති වලට දැනුම් දීමට සමාගම එකඟ වේ.

අනිකාල වැඩ සිදු කළ යුත්තේ සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව පමණි.

13. දුක්ගැනවිලි හා ආරවුල් සම්බන්ධ පටිපාටිය.- සේවකයකු හෝ සේවකයක් හා සමාගම අතර හෝ වෘත්තීය සමිති හා සමාගම අතර හෝ කිසියම් ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් පැනනගින අවස්ථාවක එවැනි ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් සමථයට පත් කිරීම හෝ පළමු අවස්ථාවේදීම එය විසඳීම සඳහා සමාගමේ දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධ පටිපාටිය අනුගමනය කළ යුතුයි.

14. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග:- මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සහ බැඳී සිටින වෘත්තීය සංගම් හා සංගමයේ සාමාජිකයන් වන කාර්යමණ්ඩලය මෙම ගිවිසුම අඛණ්ඩව බල පවත්නා කාලසීමාව තුළ ඔවුන් මෙම ගිවිසුම් නියමයන් සහ කොන්දේසිවලට අදාළ කවර හෝ ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ගයකට නොඑළඹෙන බවටත්, ආයතනය අපකීර්තියට පත් කරන පොදුවේ කීර්තිනාමයට හානි පමුණුවන කිසිදු ක්‍රියා මාර්ගයකට නොඑළඹෙන බව සමාගම සමග එක්ව හා වෙන් වෙන්ව එකඟතාවයකට පැමිණෙති. ආරවුලක් හෝ දුක්ගැන්විල්ලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන්නේ නම් කිසිදු ආකාරයේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ප්‍රථම එබඳු ආරවුලක් හෝ දුක්ගැන්විල්ලක් මෙහි 13 වන වගන්තියේ දක්වා ඇති ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය ප්‍රකාරව හෝ කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදන යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් ඉදිරිපිටදී සමථ ක්‍රියාමාර්ගයට යොමුවීමෙන් විසඳා ගැනීමට පාර්ශවයන් එකඟ වේ. එසේම වෘත්තීය සමිති යම්කිසි වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමුවන්නේ නම් ඒ බව දින 02කට ප්‍රථම සමාගම වෙත ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතුය.

එසේම වෘත්තීය සමිති එම වෘත්තීය සමිතිවල සාමාජිකයින් වන කාර්යය මණ්ඩලය අවසාන විසඳුම් ලෙස වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගන්නා අවස්ථාවේදී ඔවුන් සමාගමේ අත්‍යවශ්‍ය සැකිලි සේවා කටයුතු පවත්වා ගෙන යාමට බාධාවක් නොවන පරිදි සිදුකරන බවටද එකඟ වේ.

15. ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබීමේ ප්‍රතිඵලය:- මෙම ගිවිසුම අවසන් වීමේදී මෙම ගිවිසුම යටතේ වෘත්තීය සමිති හා/හෝ එහි සාමාජිකයන් හුක්කි විදී සියලු කොන්දේසි, පහසුකම් හා සහන ඒ නිසාම අහෝසි වනු ඇත. සාමූහික ගිවිසුම අනුව සේවක ප්‍රතිලාභ නොවෙනස්ව පැවතීමට නම් සේවකයන් විසින් එකඟතාවට පැමිණීම මෙම ගිවිසුමෙහි දක්වා ඇති සේවා පරිච්ඡේදය, කොන්දේසි අඛණ්ඩව පිළිපැදිය යුතුය.

16. ගිවිසුම කඩ කිරීම:- වෘත්තීය සමිතිය හෝ එහි සාමාජිකයන් මෙම ගිවිසුම කඩ කර ඇති බවට සමාගමේ හා ශ්‍රී ලංකා සේවා සම්මේලනයේ අදහස වන්නේ නම් එබඳු කඩ කිරීමක් සිදු වී දින 7කට පසුව සමාගම සහ ශ්‍රී ලංකා සේවා සම්මේලනය තීරණය කරන්නට ඉඩ ඇති කොන්දේසිවලට අනුකූලව එවන් පහසුකම් හෝ ප්‍රතිලාභ යළි ස්ථාපිත කිරීමට සමාගම සතු අයිතියට අගතියක් නොවන පරිදි එබඳු අවස්ථාවක වෘත්තීය සමිතියට හා සේවකයින්ට ලබා දී ඇති පහසුකම් හෝ ප්‍රතිලාභ සියල්ල හෝ ඉන් කවරක් හෝ ඉවත් කර ගැනීමට සමාගමට අයිතියක් ඇත. තවද එබඳු ඉවත් කර ගැනීමක් සාධාරණ බව අභියෝග කිරීමට වෘත්තීය සමිතියට අයිතියක් ඇත. සේවා යෝජකයා මෙම ගිවිසුම කඩ කර ඇති බව වෘත්තීය සමිතියේ අදහස වන්නේ නම් එබඳු අවස්ථාවලදී එම කරුණ කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත යොමු කිරීමට සංගම්වලට අයිතියක් ඇත.

17. අර්ථ නිරූපනය:- මෙම ගිවිසුමේ අර්ථ නිරූපනයන් පිළිබඳ කිසියම් ආරවුලක් පැනනැගුනහොත් 1950 කාර්මික ආරවුල් පනතේ විධිවිධානවලට අනුකූලව කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ඉදිරිපිට හෝ ස්වේච්ඡා බේරුම්කරුවකුගේ මාර්ගයෙන් සමාදාන වීමෙන් සමථයකට පත්කරගත යුතුය.

18. අර්ථ දැක්වීම:- පහත දැක්වෙන පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් පහත සඳහන් අර්ථයන් අදහස් වනු ඇත.

(අ) 'සේවකයා' හෝ 'කාර්ය මණ්ඩලය' යනුවෙන් අදහස් වන්නේ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ ස්ථීර ගණයට අයත් සේවකයෙකි.

(ආ) 'ආරවුල' යන්නෙන් අදහස් වන්නේ 1950 සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ දක්වා ඇති අර්ථය හෝ මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ විචල්‍යතාවයක් මුල් කොට පැන නගින ආරවුලක් ඇතුළත් නොවිය යුතුය යන අතුරු විධානයට යටත්ව කාර්මික ආරවුල් පනත වෙනුවට පාර්ලිමේන්තුව මගින් පනවන ලද කවර හෝ පනතක දක්වා ඇති කාර්මික ආරවුල් යන පදයට සමාන අර්ථයම අදහස් වනු ඇත.

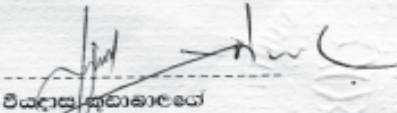
(ඇ) පුරුෂලිංග හඟවන වචනවලට ස්ත්‍රීලිංග පද ඇතුළත් කළ යුතුය.


(ඈ) තනි සංඛ්‍යාව හඳුන්වන වචනවලට බහු සංඛ්‍යාවද, බහු සංඛ්‍යාව හඳුන්වන වචනවලට තනි සංඛ්‍යාවද ඇතුළත් කෙරේ.

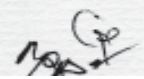


ගිවිසුමේ අත්සන්කරුවෝ

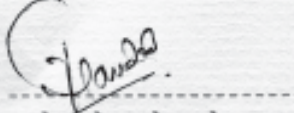
සියලු පාර්ශවයන් මෙම ගිවිසුමට සහතික වෙමින් 2014 අගෝස්තු මස 22 වැනි දින කොළඹදී අත්සන් තබන ලදී.

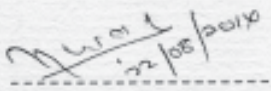
  
විශ්වාසීය ආධිකාරයෙන්  
කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ  
Page 10 of 11

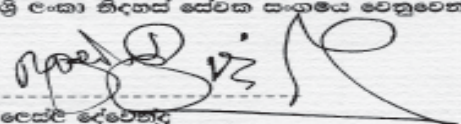
  
ඩී.පී. ජයාසිංහ  
ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී

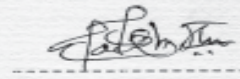


රසාන සේවක සංගමය වෙනුවෙන්

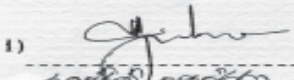
  
ආර්. එස්. ජයසිංහ  
(සභාපති රසාන සේවක සංගමය)

  
රී.ඩබ්.සී.ආර්. දිසානායක  
(ලේකම් රසාන සේවක සංගමය)

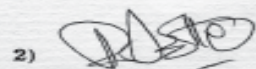
ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය වෙනුවෙන්  
  
ලෙස්ලි දේවනන්ද  
(ලේකම් ලේකම් කළමනාකරණ)

  
ඩී.පී.ආ. කුමාර  
සභාපති ලේකම් කළමනාකරණ-ශ්‍රී ලංකා

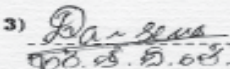
සාකච්ඡාකරුවෝ :


1)   
විශ්වාසීය ආධිකාරයෙන්

සාකච්ඡාකරු ශ්‍රී ලංකා රසාන සේවක සංගමය

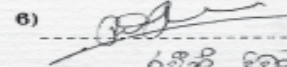
2)   
P.A.S. Athula Kumara  
Director  
Department of Public Enterprise  
General Treasury  
Colombo 01.

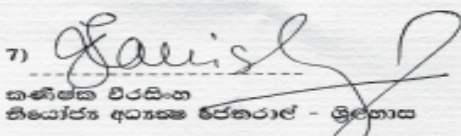
රාජ්‍ය පොදු ව්‍යාපාර දෙපාර්තමේන්තුව

3)   
ආර්. එස්. ජයසිංහ

4)   
ආර්. එස්. ජයසිංහ

5) \_\_\_\_\_

6)   
රී.ඩබ්.සී.ආර්. දිසානායක

7)   
කණිෂ්ඨ විපක්ෂ  
නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් - ශ්‍රී ලංකා



උපලේඛණය 01

## විධායක නොවන

## අලෙවි නොවන

ශ්‍රේණිය	අවමය	උපරිමය
ලිපිකරු I	26,730	88,000
ලිපිකරු II	24,300	80,000
ලිපිකරු III	22,680	75,000
ලිපිකරු නොවන I	22,680	75,000
ලිපිකරු නොවන II	20,655	68,000
ලිපිකරු නොවන III/B	19,845	57,000
සුළු සේවක IV	19,035	50,000
සුළු සේවක V	18,225	37,000

## අලෙවි

ශ්‍රේණිය	අවමය	උපරිමය
ලිපිකරු I	15,980	38,000
ලිපිකරු II	14,480	35,000
ලිපිකරු III	12,480	31,000

## තාක්ෂණික

ශ්‍රේණිය	අවමය	උපරිමය
තාක්ෂණික නිලධාරී I	26,730	88,000
තාක්ෂණික නිලධාරී II	24,300	80,000
තාක්ෂණික නිලධාරී III	22,680	75,000