



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1401/16 – 2005 ජූලි 13 වැනි බදාදා – 2005.07.13

(ආණ්ඩුවේ බලය පිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස : (I) වැනි පේදය – සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය : සී.අයි. 219.

කාර්මික ආරාචුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් රත්මලාන මාළිගාව පාර, අංක 148හි පිහිටි සීමාසහිත සිලෝන් ග්ලාස් සමාගම හා අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවතේ, අංක 158/18හි පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර, 2005 මැයි මස 17 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාචුල් පනතේ 6 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත්කරනු ලැබේ.

මගින්ද මධ්‍යගේවා,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2005 ජූනි මස 28 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු මහලේකම් කාර්යාලයේ,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේදී ය.

සී.අයි. 219 - 2005 අංක 13 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

සමාගම් ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි කරන ලද රත්මලානේ, මාළිගාව පාරේ, අංක 148 දරන ස්ථානයේ තම ලියාපදිංචි කාර්යාලය පවත්වාගෙන යනු ලබන මින් මතු වට “සේව්‍යයා” යනුවෙන් හඳුන්වන “සීමාසහිත සිලෝන් ග්ලාස් සමාගම” සහ මින් මතු වට “වෘත්තීය සමිතිය” යනුවෙන් හඳුන්වන කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, අංක: 158/18 දරන ස්ථානයෙහි ලියාපදිංචි කාර්යාලය පවත්වාගෙන යන “අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය” අතර ඇති කර ගනු ලබන සාමූහික ගිවිසුම.

01. ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන පාර්ශ්වයන් .- සේව්‍යයා සහ මෙහි පනත 3 වන වගන්තිය යටතේ පනවා ඇති ව්‍යතිරේඛයන්ට යටත්ව “වෘත්තීය සමිතියේ” සාමාජිකත්වය දරන දැනට ස්ථිර සේවයේ නියුක්ත සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වනු ඇත.

02. ගිවිසුම බලපවත්නා කාල පරිච්ඡේදය.- මෙහිදී මෙම ගිවිසුම 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින සිට 2007 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලය තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතර, ඉන්පසු සේව්‍යයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට දෙනු ලබන එක් මසක ලිඛිත දැන්වීමකින් එය අවසන් කරන තෙක් ගිවිසුම වලංගුව පැවැත්වේ. කෙසේ වෙතත් එවැනි දැන්වීමක් කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් 2007 පෙබරවාරි මස 28 වන දින තෙක් නොකළ යුතු අතර, ඒ අනුව එම දිනට ප්‍රථම කරනු ලබන එවැනි “ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක්” වලංගු නොවේ.

03. වැටුප්/වෙන වැඩි කිරීම.- මෙම වගන්තියේ පහතින් දක්වා ඇති iv හා v වැනි උප වගන්තිවල පහත ඇති ව්‍යතිරේඛයන්ට යටත්ව 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට ස්ථිර සේවයේ යෙදී සිට මෙම සාමූහික ගිවිසුම අත්සන් කරනු ලබන දින වන විටත් අඛණ්ඩව සේවයේ නිරතව සිටින ස්ථිර සේවකයින්ට පහත දැක්වෙන වැටුප්/වෙන වැඩි කිරීම ප්‍රදානය කිරීමට සේව්‍යායා එකඟ වේ.

- (i) පළමු කාල පරිච්ඡේදය - 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින සිට 2005 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා.- 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, එවැනි ස්ථිර සේවකයින් 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට ලබමින් සිටි ඒකාබද්ධ වැටුප්/වෙනනයට රු. 1,200ක මුදලක් ඒකාබද්ධ කරනු ලැබේ. මෙම වැටුප්/වෙනන වැඩිවීම අතිකාල දීමනා, හොඳ පැමිණීමේ දීමනා සහ ප්‍රසාද දීමනා යනාදියෙහි හිඟ මුදල් ගෙවීම්වලට අදාළ නොවනු ඇත.
- (ii) දෙවන කාල පරිච්ඡේදය - 2005 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2006 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා.- 2005 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, එවැනි ස්ථිර සේවකයින් විසින් 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට ලබමින් සිටි ඒකාබද්ධ වැටුප්/වෙනනයෙන් 7.5%ට සමාන මුදලක් ඒකාබද්ධ කිරීම.
- (iii) තෙවන කාල පරිච්ඡේදය - 2006 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2007 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා.- 2006 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, එවැනි ස්ථිර සේවකයින් විසින් 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට ලබමින් සිටි ඒකාබද්ධ වැටුප්/වෙනනයෙන්,
 - (අ) 7%ට සමාන මුදලක් ඒකාබද්ධ කිරීම,
 - (ආ) 5%ක උපරිමයකට යටත්ව පුද්ගල කාර්යඵල මත ගෙවීමක් පහත සඳහන් ඡේදයට අනුකූලව ගෙවනු ලැබේ.

සමාගම මගින් යෝජනා කරන ලද පුද්ගල කාර්යඵල මත ගෙවීමට යෝජනා වූ 5%ක මුදල ගෙවන ක්‍රමවේදය හා එම මුදල වැටුපට ඒකාබද්ධ කිරීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිය හා කළමනාකාරිත්වය සංයුතියෙන් සකස් කරන ලද කමිටුවක් මගින් සාකච්ඡා කොට එළඹෙන එකඟතාවය මත පමණක් 12-(i) ගිවිසුමක් මගින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වෙමු. ඒ සඳහා 2005 සැප්තැම්බර් මස 30 වන දින දක්වා වූ කාල සීමාව තුළ කළයුතුය.

(iv) ව්‍යතිරේඛ (Exemption) - 01-

- (අ) 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට සේවයේ යෙදී සිටින ලදුව, 2004 සැප්තැම්බර් මස 10 වන දින හෝ ඊට පසුව හා 2005 මාර්තු මස 31 වන දින හෝ ඊට පෙර විශ්‍රාම ගිය සේවකයින් මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ඔවුන්ගේ අවසන් ගෙවීම් සමාගමෙන් ලබා නොගෙන ඇත්නම් ඔවුන්ගේ වැටුප්/වෙනනයට ද ඉහත කී 3 වන වගන්තියේ අංක i උප වගන්තියෙහි සඳහන් කාල පරිච්ඡේදයට අදාළ රු. 1,200 ක වැටුප් වැඩිවීමක් විශ්‍රාම ගත් දින දක්වා ලබාදෙනු ඇත.
- (ආ) 2005 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට මෙම ගිවිසුමේ අත්සන් කරනු ලබන දින දක්වා වූ කාලය තුළ විශ්‍රාම ගිය එහෙත් සමාගමෙන් අවසන් ගෙවීම් වශයෙන් ගෙවීමට නියමිත වූ මුදල එම ගිවිසුම අත්සන් කරන ලද දිනය දක්වා නොගන්නා ලද සේවකයින්ට ඉහත 3 වන වගන්තියේ පිළිවෙළින් අංක i හා ii උප වගන්තියේ සඳහන් කාල පරිච්ඡේදයට අදාළ රු. 1,200 ක් හා 7.5%ක වැටුප්/වෙනන වැඩිවීමට හිමිකමක් ඇත.

(v) ව්‍යතිරේඛ (Exemption) - 02-

ඉහත අංක 3 වගන්තිය යටතේ පළමු ඡේදයේ සඳහන් පරිදි ස්ථිර සේවකයින් ලෙස ආවරණය වී නොතිබුණද එහි පිළිවෙළින් ii හා iii යන උප වගන්තිවල කාල පරිච්ඡේදයන්ගේ වැටුප් / වෙනන වැඩිවීම ක්‍රියාත්මක වන දිනට ස්ථිර සේවයේ අනුයුක්ත කර තිබුනහොත් ඔවුන්ටද එම කාලය සඳහා වූ වැටුප් / වෙනන වැඩිවීමට හිමිකමක් ඇත.

04. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ස්ථිර සේවකයින්ට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක ඔවුන්ගේ වැටුප්වලට/වෙනනවලට ඒකාබද්ධ කිරීම පහත දැක්වෙන ආකාරයට සිදුකරනු ඇත.

- (i) 2003 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින සිට අදාළ සියළුම ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප්වලට/වෙනනවලට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක එකක් රු. 2 බැගින් ඒකක 150ක වටිනාකම වූ රු. 300ක් දැනටමත් ඒකාබද්ධ කර ඇති බව පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.
- (ii) 2004 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින සිට අදාළ සියළුම ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප්වලට/වෙනනවලට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක එකක් රු. 2 බැගින් ඒකක 150ක වටිනාකම වූ රු. 300ක් දැනටමත් ඒකාබද්ධ කර ඇති බව පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.
- (iii) ඉහත 4. i සහ ii යටතේ සඳහන් වන පරිදි කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක එකක් රු. 2 බැගින් වන ඒකක 300ක වටිනාකම වූ රු. 600ක් 2004 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින දක්වා අදාළ ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප්වලට/වෙනනවලට ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් අනතුරුව පුනරාවර්තන නොවන ජීවන වියදම් පාරිභෝගික ගෙවීම් දර්ශකයේ පාදකය, (NRCOLG) ඒකක 2760ක් බව පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.
- (iv) (අ) 2005 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින ඒකාබද්ධ කිරීමට නියමිත රු. 300ක මුදල (කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක එකක් රු. 2 බැගින් ඒකක 150) වෙනුවට සියලුම ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප්වලට/වෙනනවලට 2005 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක 75 වෙනුවෙන් රු. 150ක් ඒකාබද්ධ කිරීම, ඒ අනුව, 2005 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දිනට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකය වෙනුවෙන් කිසිදු ඒකාබද්ධ කිරීමක් අදාළ සේවකයින්ගේ වැටුප්/වෙනනයට සිදු නොකරනු ඇත.

මෙම ඒකක 75 අදාළ ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප්වලට / වෙනනවලට ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් අනතුරුව පුනරාවර්තන නොවන ජීවන වියදම් පාරිභෝගික ගෙවීම් දර්ශකයේ පාදකය, (NRCOLG) ඒකක 2835 ක් වේ.

- (ආ) මින් ඉදිරියේ දී, කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක 150 ක්, ඒකකයක් රු.2/- බැගින්, රු.300/- ක මුදලක්, වාර්ෂිකව අප්‍රේල් මස 01 දිනට පැවති ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුපට / වේතනයට ඒකාබද්ධ කරනු ලැබේ.
- (v) ඉහත 4, iv, අනුව, ඉදිරියේදී අප්‍රේල් මස 01 දිනට වාර්ෂිකව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශක ඒකක 150 ක් මූලික වැටුපට / වේතනයට ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් අනතුරුව පුනරාවර්තන නොවන ජීවන වියදම් පාරිභෝගිකය ගෙවීම ගණනය කිරීමේදී කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශක පාදක ඒකකය, සෑම වර්ෂයකම ඒකක 150 කින් ඉහළ යනු ඇත.
- (vi) ඉහත 4, i.4.ii, 4.iv, වැනි ඡේදයන් අනුව වාර්ෂිකව ඒකාබද්ධ කරන ලද මුදල් ප්‍රමාණයන් හැරෙන්නට වාර්ෂිකව හෝ මාසිකව වැටුප් / වේතනය සමඟ අත්තිකාරම් වශයෙන් කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකය මත ස්ථිර සේවකයින්ට ගෙවනු ලබන පුනරාවර්තන නොවන ජීවන වියදම් පාරිභෝගික දීමනාව ස්ථිර සේවකයින්ගේ ඒකාබද්ධ වැටුප්වල / වේතනවල කොටසක් හැටියට නොසලකනවා ඇත.

05. සේවා මුර, උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනා -

- (i) පැය 08 ක සේවා මුරයක් සඳහා ගෙවන සේවා මුර දීමනාව පහත දැක්වෙන පරිදි වනු ඇත.

සේවා මුරය	කාලය	දීමනාව
* උදෑසන	පැය 06.00-පැය 14.00	රු. 10.00
* සවස	පැය 14.00-පැය 22.00	රු. 20.00
* රාත්‍රී	පැය 22.00-පැය 06.00	රු. 35.00

- (ii) පැය 08 ක සේවා මුරයක් සඳහා උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනා ගෙවීම පහත දැක්වෙන පරිදි වනු ඇත.

* උෂ්ණ දීමනාව	රු. 10.00
* දූවිලි දීමනාව	රු. 09.00

06. සුභ සාධන කටයුතු -

- (i) යම් ස්ථිර සේවකයෙකු සේවයේ යෙදී සිටියදී මියගිය අවස්ථාවක රු. 15,000/- ක ගෙවීමක් අවසාන ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා නම් කර ඇති තැනැත්තාට ගෙවීමට සේව්‍යයා එකඟ වේ.
- (ii) සේවා නිලීන් :- අදාළ පරිදි සේවා කාල පරිච්ඡේදයන් සම්පූර්ණ කරන ස්ථිර සේවකයින්ට පහත දැක්වෙන ලෙස සේවා නිලීන් ප්‍රදානය කිරීමට සේව්‍යයා එකඟ වේ.

(අ) අවුරුදු 15 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කරන ලද ස්ථිර සේවකයින්ට - එක් රන් පවුමක්

(ආ) අවුරුදු 25 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කරන ලද ස්ථිර සේවකයින්ට - සෝනි, අකායි, නැෂනල්, ෆිලිප්ස් හෝ එල්.ඒ. වර්ගයේ වොට් 600 ක මිශ්‍රසික් සෙන්ටරයක්.

(ඇ) අවුරුදු 30 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කරන ලද ස්ථිර සේවකයින්ට - අඟල් 21 සෝනි, ෆිලිප්ස්, නැෂනල් අයිවා හෝ එල්.ඒ. වර්ගයේ වර්ණ රූපවාහිනියක්.

(ඈ) අප්‍රේල් මස 01 වන දින පදනම් දිනය ලෙස සලකා සේවා නිලීන් සඳහා අදාළ සේවා කාලය ගණනය කරනු ලැබේ.

(ඉ) ඉහත සඳහන් සේවා කාලයන් පිළිබඳ කොන්දේසි සපුරා ඇති යම් අවස්ථාවකදී තම සේවය අවසන්වීම මත සේවා නිලීණය සඳහා හිමිකම් ලැබෙනුයේ පහත අවස්ථාවන්හිදී පමණි.

- * සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම.
- * ස්වකැමැත්තෙන් විශ්‍රාම යෑම
- * තම සේවා කොන්දේසි අනුව නිසි වයස සම්පූර්ණවීම නිසා විශ්‍රාම යාම.

එසේ සේවය අවසන්වන අවස්ථාවන්හිදී සේවා කාලයන් ගණනය කිරීම සඳහා පාදක දිනය වන්නේ එකී සේවකයා සේවය කළ අවසාන දිනයයි.

(ඊ) ව්‍යතිරේඛයන්

ව්‍යතිරේඛ (Exemption) - 01.- යම් ස්ථිර සේවකයෙකු අවුරුදු 15 සේවා නිලීණය ලැබීමෙන් පසු විශ්‍රාම යන දිනය වන විට අවුරුදු 20ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇත්නම් ඔහුට අවුරුදු 25ට හිමි සේවා නිලීණය ප්‍රදානය කිරීමට එකඟ වේ.

ව්‍යතිරේඛ (Exemption) - 02.- යම් සේවකයෙකු ජනවාරි මස 01වන දිනට අවුරුදු 25 සේවා නිලීණය සඳහා හිමිකම් ලැබීමෙන් පසු, එම දිනයේ සිට විශ්‍රාම යන දිනය වන විට තවදුරටත් අවම වශයෙන් වර්ෂයක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇත්නම්, ඔහුට අවුරුදු 30ක සේවා නිලීණය ප්‍රදානය කිරීමට එකඟ වේ.

(iii) රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය:-

(අ) රෝහල් හා වෛද්‍ය ගාස්තු රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයේ රෝහල් ගත කිරීමකදී ලැබෙන ප්‍රතිලාභය වසරකට රු. 40,000/- කට යටත්ව, හා බාහිර ප්‍රතිකාර සඳහා රු. 2,500/- ක මුදලක් රක්ෂණ ඔප්පුවේ සඳහන් කොන්දේසිවලට යටත්ව ලබා දීමට එකඟ වේ.

(ආ) වාර්ෂික මුළු වෙද්‍යා රක්ෂණ වාරිකය එක් සේවක මහතෙකු පවුලේ සාමාජිකයන් 3 දෙනෙකු සමඟ රක්ෂණය කිරීම සඳහා වාරිකය රු.4,150/- කි. එම මුදල 60% ක් සේව්‍යයාගෙන් සහ 40%ක් සේවකයාගෙන් අයකර ගැනීමටද එකඟ වේ.

07. මෙම සාමූහික ගිවිසුම වලංගු පවත්නා කාලය තුළ මෙම ගිවිසුමේ අන්තර්ගත කිසිදු ප්‍රතිපාදනයක් හෝ කොන්දේසියක් කඩ නොකිරීමට දෙපාර්ශ්වයම එකඟ වේ. වෘත්තීය සමිතිය විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන කිසිදු ප්‍රතිපාදනයක් හෝ කොන්දේසියක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නා බවටද කිසිදු ආරවුලක් ඇති නොකරන බවටද ප්‍රකාශ කරනු ලැබේ. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ යම්කිසි විධිවිධානයක් අර්ථනිරූපනය කිරීම පිළිබඳව ආරවුලක් ඇතිවුවහොත් සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් එවැනි ආරවුල් විසඳා ගැනීමට දෙපාර්ශ්වයම මෙයින් එකඟ වේ.

08. දුක්ගැන්විලි සහ ආරවුල් විසඳා ගැනීමේ පරිපාටිය – මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන යම් ආකාරයක ආරවුලක් / ආරවුල් හෝ දුක්ගැන්විල්ලක් සේවකයෙකු හෝ සේවකයින් / “වෘත්තීය සමිතිය” හා සේව්‍යයා අතර ඇති වුවහොත් එවැනි ආරවුලක් හෝ දුක්ගැන්විල්ලක් විසඳා ගැනීම සඳහා පහත දැක්වෙන පරිපාටිය අනුගමනය කළ යුතුය.

- (i) සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” නියෝජිත විසින් පළමු අවස්ථාවට ආරවුල හෝ දුක්ගැන්විල්ල වැඩි මූලික හෝ අංශයේ / දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- (ii) ආරවුල හෝ දුක්ගැන්විල්ල ඉහත 8.i හි සඳහන් පරිදි සතුටුදායක ලෙස විසඳා ගැනීමට නොහැකි වූයේ නම් සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” නියෝජිත විසින් ලිඛිතව එම කරුණ පිරිස් කළමනාකරු/මානව සම්පත් කළමනාකරු වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, ඔහු විසින් සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” නියෝජිත සමඟ සාකච්ඡා කොට විසඳුමකට එළඹීමට ප්‍රයත්න දරනු ඇත.
- (iii) ඉහත 8.ii යටතේ සාකච්ඡාවලදී විසඳුමකට එළඹීමට නොහැකි වුවහොත් ආරවුලට අදාළ කරුණ පිළිබඳව සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” නියෝජිතයා විසින් සභාපති/සාමාන්‍යාධිකාරී ලෙස තනතුරු නම්වලින් හඳුන්වනු ලබන සමාගමේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාරිත්වයේ සාමාජිකයින් සමඟ සාකච්ඡා කරනු ඇත.
- (iv) ඉහත 8.iii හි සඳහන් පරිදි ආරවුලට විසඳුමක් නොලැබුණහොත් සේවකයාට / “වෘත්තීය සමිතියට” එම කරුණ සේව්‍යයා සාමාජිකත්වය දරන ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය (Employers’ Federation of Ceylon) වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට හැකිය.
- (v) ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයේ (Employers’ Federation of Ceylon) මැදිහත්වීමෙන් සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” සමඟ සාකච්ඡා කිරීමෙන් එම කරුණ විසඳීමට නොහැකිවන්නේ නම් හෝ ඉතාමත් විශේෂ අවස්ථාවකදී සේව්‍ය සම්මේලනයේ මැදිහත්වීමෙන් නොබැඳීමට හේතු දක්වා, කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ ආරවුල් සමථයකට පත්කිරීමේ පරිපාටිය අනුගමනය කළ යුතුය.
- (vi) (අ) කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සමථයකට පත් කිරීමේ ප්‍රයත්නය අසාර්ථක වුවහොත් “වෘත්තීය සමිතිය” විසින් වැඩ නැවැත්වීමට හෝ වැඩ වර්ජනය කිරීමට අදහස් කරන්නේ නම් ඒ සඳහා දින 21 කට නොඅඩු ලිඛිත කල්දීමක් සේව්‍යයාට හා / හෝ ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයට (Employers’ Federation of Ceylon) කළ යුතුය.
(ආ) ඉහත 8.vi. (අ) හි සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග හැර අනිකුත් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන් ගැනීමට අදහස් කරන්නේ නම් ඒ සඳහා දින 07 කට නොඅඩු ලිඛිත කල්දීමක් සේව්‍යයාට හා / හෝ ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයට (Employers’ Federation of Ceylon) කළ යුතුය.
- (vii) යම් ආරවුලකදී ඉහත දක්වා ඇති දුක්ගැන්විලි හෝ ආරවුල් විසඳා ගැනීමේ පරිපාටිය අනුගමනය නොකොට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන් නොගන්නා බවට සේවකයා හෝ “වෘත්තීය සමිතිය” හා එහි සාමාජිකයෝ එකඟ වෙති.
(i) “වෘත්තීය සමිතිය” යන්නට ස්ථිර සේවකයා / හෝ ස්ථිර සේවකයින් / හෝ වෘත්තීය සමිතිද ඇතුළත් වේ.
(ii) වැටුප / වේතනය ලෙස හඳුන්වනු ලබන්නේ ඒකාබද්ධ වැටුප වේ.

මීට සාක්ෂි පිණිස මෙම ලියවිල්ලට සම්බන්ධ පාර්ශ්වයන් විසින් වර්ෂ 2005 මැයි මස 17 වන දින රත්මලානේ, මාලිගාව පාරේ, අංක 148 දරන ස්ථානයේ සීමාසහිත සිලෝන් ග්ලාස් සමාගමේ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ දී අත්සන් කරන ලදී.

වෘත්තීය සමිති වෙනුවෙන්
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයේ,

සේව්‍යයා වෙනුවෙන්
සීමාසහිත සිලෝන් ග්ලාස් සමාගමේ,

01. සුජීව සුභසිංහ,
උප ලේකම්.

01. රජීව් ප්‍රසාද්,
සභාපති.

02. එම්. ඒ. ඩී. එන්. නිශාන්ත,
ශාඛා සභාපති.

02. එල්. එච්. එස්. ද සිල්වා,
සාමාන්‍යාධිකාරී.

03. යූ. පී. ප්‍රනාන්දු,
ශාඛා ලේකම්.

03. ඒ. කේ. එම්. ෆවුසින්,
පිරිස් කළමනාකරු.

සැ.යු. :

සාකච්ඡා කර එකඟ වූ අනිකුත් කරුණු සාකච්ඡා වාර්තා වශයෙන් ඔබ වෙත ලබා දෙනු ලැබේ.