# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

**අති විශෙෂ**

**අංක 1890/7 – 2014 නොවැම්බර් 24 වැනි සඳුදා – 2014.11.24**

**(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)**


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

## රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි/1703

### කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වැනි අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 2, වොක්ෂෝල් වීදියේ 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 විධායක ශ්‍රේණි සඳහා වන සාමුහික ගිවිසුම (සිංහල භාෂාවෙන්, ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් හා දමිළ භාෂාවට පරිවර්තනය කිරීමෙන්) ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

**හේරත් යාපා,**
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2014 ඔක්තෝබර් මස 13 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේදී ය.

**2014 අංක 33 දරන සාමුහික ගිවිසුම**

**සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව**
**සහ**
**රක්ෂණ සේවක සංගමයේ**
**සහ**
**ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමයේ**
**සාමාජිකයින් අතර ඇති කරගනු ලබන**
**විධායක ශ්‍රේණි සඳහා වන**
**සාමුහික ගිවිසුම**
**2013 - 2016**

කොළඹ 2, වොක්ෂෝල් වීදියේ 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 එළැඹි මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් මෙසේ සාක්ෂි දරන වගයි.

සේවායෝජකයා සෑහීමට පත්වන පරිදි සේවායෝජකයා විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලබන විධායක 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 සේවායෝජකගේ මෙහෙයුම් කාර්යක්ෂමතාව ඵලදායිතාව හා තරගකාරී ස්ථානය පවත්වා ගැනීමේ අරමුණින් සේවායෝජකගේ ව්‍යාපාර හා ආයතනික කටයුතු සඳහා සුනම්‍ය ලෙස පහසුකම් සැලසීම.

(ආ) වත්මන් තත්වයන්ට 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 දෙපාර්ශවයේම 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 ශ්‍රේණිය සඳහා වන සාමූහික ගිවිසුම 2013 - 2016’’ ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ.

2. **ක්‍රියාත්මක දිනය හා වලංගු කාලසීමාව.**- මෙම සාමූහික ගිවිසුම දෙදහස් දහතුනේ දෙසැම්බර් මස පළමුවනදා 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 කර්මාන්ත විධිමත් කිරීමේ (සංශෝධන) පනතේ දක්වා ඇති විභේදන රීති සේවායෝජකයාගේ ව්‍යාපාර විභේදනය කිරීමට යොදා ගැනීම නොතකා මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් එකඟවී ඇති කොන්දේසි සඳහා අඛණ්ඩව ගරු කරන බවට සියලු පාර්ශවයන් පිළිගනී. විභේදනය රීති ක්‍රියාත්මක කිරීම පාර්ශවයන්ගේ අභිලාශය වන්නේ නම් සේවායෝජකයා විසින් මෙහි ඇතුළත් කර ඇති කොන්දේසිවලට එකඟ වන පරිදි නව නෛතික ව්‍යුහයක් ස්ථාපිත කිරීමට අනුග්‍රහ දැක්වීම හා ධෛර්මයත් 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.**- සේවායෝජකයා, වෘත්තීය සංගම් හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් තබන 2014 අගෝස්තු මස 22 දින වන විට සේවායෝජකයා විසින් ස්ථිර රැකියා ගිවිසුම් මත පමණක් සේවයේ යොදවා ඇති, හා වෘත්තීය සංගම්වල සාමාජිකත්වය හිමි කොළඹ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ, ශාඛාවන්හි සහ වෙනත් ස්ථානයන්හි සේවයේ නියුතු සියලුම විධායක ශ්‍රේණියේ කාර්ය මණ්ඩලය මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණයට හා බැඳීමට ලක්වේ.

4. **සේවා යෝජකයාගේ අයිතිය 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 ව්‍යාප්ති 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 සේවායෝජකයා හා සේවකයන් අතරේ ඇතිවන සියලුම රැකියා ගිවිසුම්වලට ඇතුලත් කරනු ලැබ ඇති ලෙස සැලකිය යුතුයි. මෙම ගිවිසුමෙහි කොන්දේසි හා මීට පෙර සිට බලපවත්නා කොන්දේසි හා පරිචයන් අතර කිසියම් ගැටුමක් හෝ අනනුකූල බවක් ඇතිවන අවස්ථාවකදී මෙම ගිවිසුමේ කොන්දේසි බලපැවැත්විය යුතුයි.

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 භුක්තිවිඳින 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 සේවායෝජකයා සමග 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 යුතුයි.

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 යුතුයි.

(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 සීමාන්හි 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 නිලධාරීන් හට ප්‍රවාහන දිරිදීමනාව ලබාදීමට සේවායෝජක 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 නිලධාරීන්ට එම හිඟ ප්‍රමාණය ගෙවීමට එකඟ වනු ඇත.

9. **ජීවන වියදම් දීමනාව.-**

(අ) සේවායෝජකයා 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/-න් වැඩි කළ පසු ලැබෙන අගයට ඉන් පසුව රු. 649/-ක් එකතු කිරීමෙන් ලැබෙන මුදල අවම රුපියල් අගය ලෙස සලකමින් ගෙවීම් සිදු කිරීමට සේවායෝජකයා 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 බැගින් 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 විචලනයක් 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 පාවිච්චි නොකරන ලද වෛද්‍ය නිවාඩු මත ගෙවනු ලැබූ ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්ති 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 පරිචයන්.–** සේවකයින්ගේ රැකියා ගිවිසුමේ විශේෂයෙන් සඳහන් කර ඇති පවත්නා හෝ නව ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වාදීම හේතුවෙන් හෝ සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටු කිරීම සඳහා පවත්නා ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපටිපාටි, ශ්‍රිතයන් හා රැකියා විස්තර සංශෝධනය කිරීමේ අදහසින් කලින් කලට වෙනස්කම් සිදුකළ හැකි රැකියා විස්තර. පවත්නා ප්‍රතිපත්ති සහ පරිචයන් ඇතුලු දෑ කාර්යය පරිචයන් 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.

අතිකාල 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 සම්බන්ද පටිපාටිය අනුගමනය කළ යුතුයි.

14. **වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග:–** මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සහ බැඳී වෘත්තීය සංගම් හා සංගමයේ සාමාජිකයන් වන කාර්යමණ්ඩලය මෙම ගිවිසුම් අඛණ්ඩව බල පවත්නා කාලසීමාව තුළ ඔවුන් මෙම ගිවිසුම් නියමයන් සහ කොන්දේසිවලට අදාළ කවර හෝ ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ගයක්ට නොඑළඹෙන බවටත්, ආයතනය අපකීර්තියට පත් කරන පොදුවේ කීර්තිනාමයට හානි පමුණුවන කිසිදු ක්‍රියා මාර්ගයකට නොඑළඹෙන බව සමාගම සමග එක්ව හා වෙන් වෙන්ව එකඟතාකයකට පැමිණෙති. ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන්නේ නම් කිසිදු ආකාරයේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ප්‍රථම එබඳු ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් මෙහි 13 වන වගන්තියේ දක්වා ඇති ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය ප්‍රකාරව හෝ කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදන යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජෙනරාල් ඉදිරිපිටදී සමථ ක්‍රියා 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 යුතුයි.

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

15. **ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබීමේ ප්‍රතිවිපාක.–** මෙම ගිවිසුම අවසන් වීමේදී මෙම ගිවිසුම යටතේ වෘත්තීය සමිති හා/හෝ එහි සාමාජිකයන් භුක්ති විඳී සියලු කොන්දේසි, පහසුකම් හා සහන ඒ නිසාම අහෝසි වනු ඇත. සාමූහික ගිවිසුම අනුව සේවක ප්‍රතිලාභ නොවෙනස්ව පැවතීමට නම් සේවකයන් විසින් එකඟතාවට පැමිණි මෙම ගිවිසුමෙහි දක්වා ඇති සේවා පරිචයන්, කොන්දේසි අඛණ්ඩව පිළිපැදිය යුතුය.

16. **ගිවිසුම කඩ කිරීම:–** වෘත්තීය සමිතිය හෝ එහි සාමාජිකයන් මෙම ගිවිසුම කඩ කර ඇති බවට සමාගමේ හා ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයේ අදහස වන්නේ නම් එබඳු කඩ කිරීමක් සිදු වී දින 7කට පසුව සමාගම සහ ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය තීරණය කරන්නට ඉඩ ඇති කොන්දේසිවලට අනුකූලව එවන් පහසුකම් හෝ ප්‍රතිලාභ යලි 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 ආරාවුල් පනතේ විධිවිධානවලට අනුකූලව කම්කරු කොමසාරිස් ජෙනරාල්වරයාගේ ඉදිරිපිට හෝ ස්වේච්ඡා බේරුම්කරුවකුගේ මාර්ගයෙන් සමාදාන වීමෙන් සමථයකට පත්කරගත යුතුය.

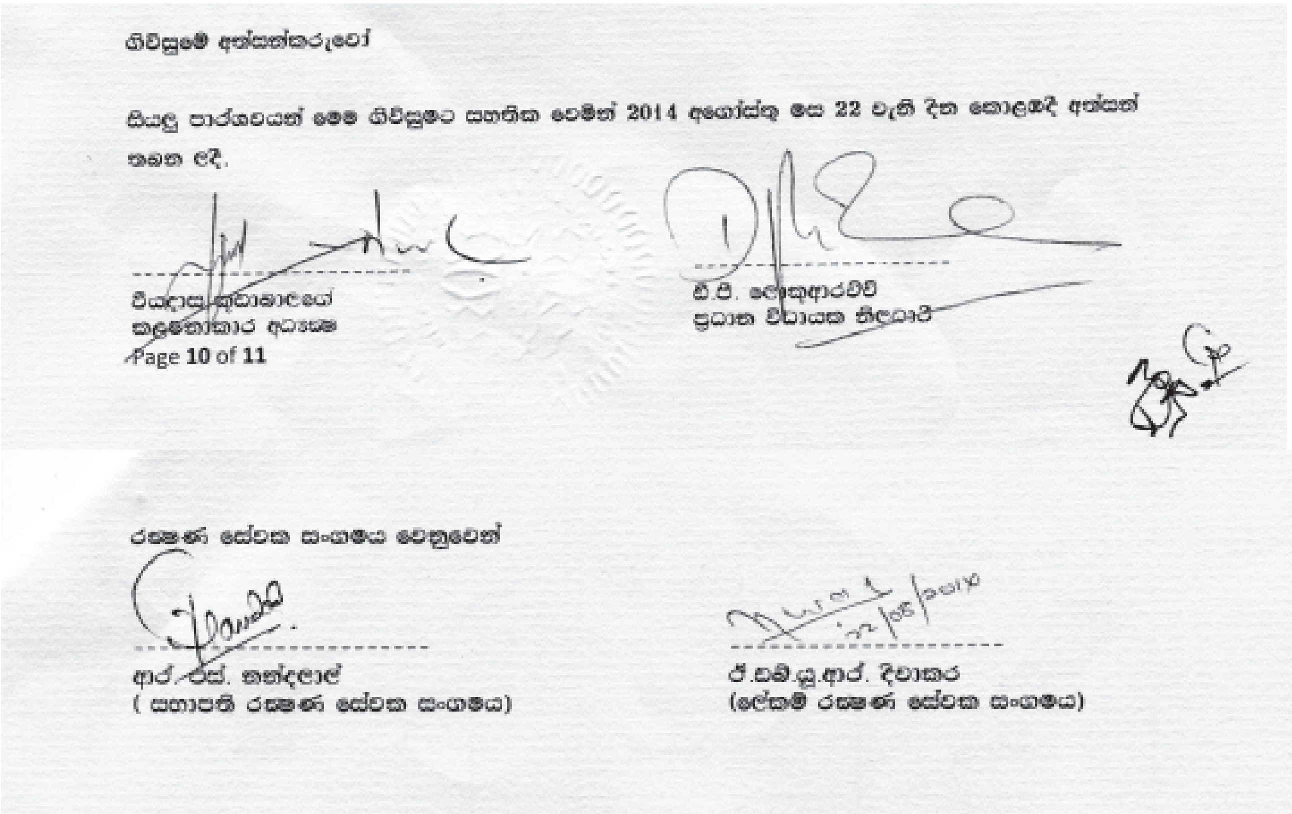
18. **අර්ථ දැක්වීම.**– පහත දැක්වෙන පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් පහත සඳහන් අර්ථයන් අදහස් වනු ඇත.

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

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

වියදාස කුඩාහාලගේ
කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ

සී.පී. ලොකුආරච්චි
ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී

Page 10 of 11

රක්ෂණ සේවක සංගමය වෙනුවෙන්

ආර්.එස්. නන්දලාල්
( සභාපති රක්ෂණ සේවක සංගමය)

ජී.එම්.යූ.ආර්. දිවාකර
(ලේකම් රක්ෂණ සේවක සංගමය)

ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය වෙනුවෙන්

| | |
|---|---|
| ------------------------- | ------------------------- |
| ලෙස්ලි දේවේන්ද්‍ර | ඩී.ජී.කේ. ක්‍රිශාන්ත |
| (ප්‍රධාන ලේකම් ශ්‍රීලනිසේස) | සභාපති ශ්‍රීලනිසේස-ශ්‍රීලරස ශාඛාව |

සාක්ෂිකරුවෝ :

1) -------------------------
රංජිත් පෙරේරා

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව

2) -------------------------

P.A.S. Athula Kumara
Director
Department of Public Enterpr
General Treasury
Colombo 01.

රාජ්‍ය පොදු ව්‍යාපාර දෙපාර්තමේන්තුව

3) -------------------------

4) -------------------------

5) -------------------------

6) -------------------------

7) -------------------------
කණිෂ්ක වීරසිංහ
නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල් - ශ්‍රීලගුසේ

උපලේඛනය 01

## විධායක

### අලෙවි නොවන

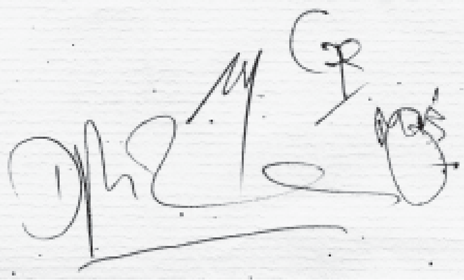
| ශ්‍රේණිය | අවමය | උපරිමය |
|---|---|---|
| විධායක 1 | 36,045 | 119,000 |
| විධායක 2 | 31,590 | 104,000 |
| විධායක 3 | 29,565 | 97,000 |
| විධායක 4 | 27,540 | 91,000 |

### අලෙවි

| ශ්‍රේණිය | අවමය | උපරිමය |
|---|---|---|
| විධායක 1 | 29,980 | 102,000 |
| විධායක 2 | 27,480 | 92,000 |
| විධායක 3 | 24,980 | 82,000 |
| විධායක 4 | 19,480 | 78,000 |

### තාක්ෂණික

| ශ්‍රේණිය | අවමය | උපරිමය |
|---|---|---|
| විධායක 1 | 36,045 | 119,000 |
| විධායක 2 | 31,590 | 104,000 |
| විධායක 3 | 29,565 | 97,000 |
| විධායක 4 | 27,540 | 91,000 |



12 - 329