

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය
இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசுக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை

அதி விடை அதிவிசேஷமானது

අංක 1890/7 - 2014 නොවැම්බර 24 වැනි සඳුදා - 2014.11.24

1890/7 ஆம் தீவக்கம் - 2014 ஆம் ஆண்டு நவேம்பர் மாதம் 24 ஆந் திகதி திங்கட்கிழமை

(அரசின் அதிகாரத்துடன் பிரசரிக்கப்பட்டது)

பகுதி I : தொகுதி (I) – பொது

அரசாங்க அறிவித்தல்கள்

எனது இல.: #1/1703.

கைத்தொழில் பினக்குகள் சட்டம் (அத்தியாயம் 131)

கொழும்பு 02, வொகல்சோல் வீதியில் உள்ள வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம் ஒரு சாராராகவும், கொழும்பு 02, யூனியன் பிளேஸ், இல. 288 இல் உள்ள காப்புறுதி ஜாமியர்களின் சங்கம் மற்றும் ராஜகிரிய, சரண மாவத்தை, 4 ஆம் மாடி, இல. 341/21 இல் உள்ள இலங்கை சுதந்திர சேவகர் சங்கம் மற்றொரு சாராராகவும் இருக்க, 2014 ஆம் ஆண்டு ஒக்டோபர் மாதம் 22 ஆறு திகுதி கைச்சாத்திடப்பட்ட பதவி நிலைத் தரம் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கையானது (சிங்களத்தில், ஆங்கிலத்தில் மற்றும் தமிழ்முக்கு மொழி பெயர்ப்பு), இலங்கைப் பாராளுமன்ற சட்டங்களின் 131 ஆம் அத்தியாயம், கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 06 ஆம் பிரிவின் நியதிகளின்படி இங்கு பிரசுரிக்கப்படுகின்றது.

ஹேரத் யாப்பா,
தொழில் ஆணையாளர்.

தொழிற் தினைக்களம்,
தொழிற் செயலகம்,
கொழும்பு,
2014.10.13.

2014 ஆம் ஆண்டின் 33 ஆம் இலக்க கூட்டு உடன்படிக்கை
வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்
மற்றும்
காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம்
மற்றும்
இலங்கை சுதந்திர ஊழியர் சங்க அங்கத்தவர்களுக்கிடையில்
எற்படுத்திக் கொள்ளப்பட்ட
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவிகளுக்கான
கூட்டு உடன்படிக்கை
2013 - 2016

கொமும்பு 02, வொகல்சோல் வீதி, இல. 21 என்ற இடத்தில் தமது அலுவலகத்தைப் பதிவு செய்துள்ள (இதனாகத்துப் பின்னர் சேவை வழக்குற்றாக அறிமுகங்களையிடப்பட்டுள்ள) வரையறைக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம் ஒரு வசூலியினராகவும் தொழிற் சங்கங்கள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் உரிய பிரகாரம் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள முறையே இல. 288, யுதியின் இடம், கொமும்பு 02 மற்றும் 341/21, நான்காவுடி, மாடி,



2A ඩිලාජන්ස් සංග්‍රහක්ෂාත්මක ප්‍රතිචාරයේ අනි විශේෂ ගැසට් පත්‍රය - 2014.11.24

பகுதி I : தொகுதி (I) - இலங்கைச் சன்னாயக சோசலிசுக் குழியரசு வர்த்தமானப் பகுதிரிகை - அதிவிசேஷமானது - 2014.11.24

சரண மாவத்தை, இராஜகிரிய ஆகிய இடங்களில் தமது அலுவலகங்களை பதிவு செய்துள்ள தொழிற்சங்கங்களான பாதுகாப்பு ஊழியர் சங்கம் மற்றும் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் (இதனக்துப் பின்னர் தொழிற்சங்கங்களாக அறிமுகம் செய்யப்படும்.) என்பன ஏனைய வகுகுதியினராகவும் 2014 ஒக்டோம்பர் 22 ஆந் திகிதி உருவாக்கப்பட்ட இந்த கூட்டு உடன்படிக்கை இவ்வாறு சாச்சியளிக்கின்றது.

தொழில் பெறுநர் திருப்திப்பட்டும் பிரகாரம் தொழில் வழங்குநரினால் சேவையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள நிறைவேற்றுத்தர பதிவிகளிலுள்ள பெரும்பான்மையான ஆஸ்திரயர்கள் தாம் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்ற தொழிற் சங்கங்களினால் சட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ள விடயங்களை தொழில் துறநீர் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளனர் அத்தோடு -

அ. காப்புறுதிக் கைத்தொழில் ஊழியர்களின் செயற்பாடுகளை விணைத்திறனாகவும் செயற்திறனாகவும் மற்றும் போட்டித்தன்மையான அமைப்பிலும் முன்னெடுத்துச் செல்லும் தோக்கில் ஊழியர்களின் அலுவல்கள் மற்றும் நிறுவன நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக சிறந்த வசதிகளை வழங்குதல்.

ஆ. தற்போதைய நிலைமைக்கு பொருந்துகின்ற பிரகாரம் உள்யியர்களின் சம்பளம் மற்றும் நிபந்தனைகளைத் திருத்துதல்.

இ. சேவை நிலையத்தில் அமைதி மற்றும் ஒன்றுமையினை ஏற்படுத்துவதனை உறுதிப்படுத்துகின்ற ஒப்பந்தம் ஒன்றிந்த்ரு முன் வருதல். தொழிற் சங்கங்கள் மற்றும் தொழில் துறை ஆசிய இரு சாரானிதும் அபிளவாசையாக இருக்கின்ற மேற்பாடு விடயங்கள் மற்றும் இதனக்கத்து குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அந்தியோன்னிய நிபந்தனைகளை கவனத்திற்கொண்டதன் பின்னர் தொழில் துறை கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதன் பிரகாரம் உடன்பட்டுள்ளார்.

1. ઉપાયી

இந்த உடன்படிக்கை “நிறைவேற்றுத்தர பதவிகள் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 - 2016 என அறிமுகம் செய்யப்படும்.

2. அமூல்படுத்தப்படுகின்ற திகதி மற்றும் கால எல்லை

இந்த கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 டிசெம்பர் மாதம் 01 ஆந் திங்கி தொடக்கம் அமலுக்கு வருவதுடன் இது எந்த வகுதியினரினாலும் அடுத்த வகுதியினருக்கு ஒரு மாதம் (30 நாட்கள்) எழுத்துமூல அறிவித்தல் கொடுப்பதனாடாக முடிவுறுத்திக் கொள்ள முடியும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவேம்பர் மாதம் 30 ஆந் திங்கிக்கு முன்னர் எந்தவொரு வகுதியினரினாலும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவேம்பர் மாதம் 31 ஆந் திங்கிக்கு முன்னர் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற இந்த உடன்படிக்கையினை முடிவுறுத்தும் எவ்வேறும் நபரினால் வழங்கும் அறிவித்தல் செல்லுபடியாகும் என கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியதில்லை.

2011 ஆம் ஆண்டின் 03 ஆம் இலக்க காப்புறுதிக் கைத்தொழிலினை ஒழுங்குமுறைப்படுத்தும் (திருத்தச்) சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாரப்பாசமான சட்டத்திடங்கள் சேவை வழங்குநர்களின் செயற்பாடுகளினை பாடுபடுத்துவதற்கு பயன்படுத்தி கொள்வது கவனத்திற் கொள்ளப்படாது இந்த கூட்டு உடன்படிக்கையினாடாக உடன்பட்டுள்ள நிபந்தனைகள் தொடர்பாக தொடர்ச்சியாக மதிப்பளிக்கின்றதாக சகல வகுதியினரும் ஏற்றுக் கொள்கின்றனர். பலதரப்பட்ட சட்ட திட்டங்களை அமுல்படுத்துவது வகுதியினரின் அபிலாசையாகவிருப்பின் சேவை வழங்குநர்களினால் இங்கு உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளுக்கு உடன்படும் வகையில் புதிய சட்ட கட்டமைப்பொன்றினை உருவாக்குவதற்கு அனுசரணை வழங்குதல் மற்றும் தைரியம் வழங்குதல் வேண்டும். இந்த உடன்படிக்கை நிபந்தனைகளை திருத்தி உடன்படிக்கைகளை புதுப்பித்தல் வகுதியினர்களின் அபிலாசையாயின் அது தொடர்பாக கலந்துரையாடல்கள் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 1 ஆந் தீக்கி தொடக்கம் மாத்திரம் ஆரம்பித்தல் வேண்டும்.

3. உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்படுகின்ற வகுதியினர்கள்

தொழில் துறந்த மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிடுகின்ற 2014 ஓக்டோ மாதம் 22 ஆந் திகதி முதல் தொழில்துறந்தினால் நிரந்தர தொழில் உடன்படிக்கைக்குட்பட்ட ஊழியர்கள் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் அங்கத்துவத்தினைக் கொண்டுள்ள கொழும்பு பிரதான அலுவலகத்தின் கிளைகளில் மற்றும் வேறு இடங்களில் சேவையில் ஈடுபட்டுள்ள சுகல நிறைவேற்றுத்தர பதவிகளில் இருக்கின்ற பதவியனியினர் இந்த உடன்படிக்கையினாடாக உள்ளடக்கப்படுவதுடன் கட்டுப்படுத்தப் படுகின்றனர்.

4. ஊழியர்களினை தெரிவு செய்தல், நியமித்தல், இடவைர்த்தல், இ

நியதிக் சட்டத்திட்டங்களுக்கேற்ப பணியாற்ற வேண்டிய மனித்தயாலங்களின் எண்ணிக்கையினைத் தீர்மானித்தல், சேவை நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் மற்றும் கிளை செயற்பாடுகளினை திட்டமிடுதல் மற்றும் நிருவிகிக்கப்படுகின்ற கொள்கைகள் அல்லது மேம்படுத்தப்பட்ட செயற்பாட்டு முறையைகளினை அறிமுகம் செய்தல், கைத்தொழில் வசதிகளினை விஸ்தரிப்புச் செய்தல், பண்புசார் தன்மை மற்றும் செயற்பாட்டு நியமக்களினை வசதாபித்தல், வினைத்திறனாக நடாத்தி செல்லுதல், அதனாடாகக் கிடைக்கின்ற பெறுபோறுகளினை சேவை நிலையத்தின் ஒழுக்கத்தினை பேணிக் செல்லல் மற்றும் அப்பணிகள் தொடர்பாகக் காணப்படுகின்ற சட்டங்கள், ஒழுங்குவிதிகள், நியதிக் கட்டளைச் சட்ட வரையறைக்குள் ஊழியர்களுக்கெத்திராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையினை முன்னெடுத்தல் மட்டுமல்லாது ஊழியர்களுக்கு நிச்சயமாக கிடைக்க வேண்டிய ஏனைய உரிமைகள் பற்றி தீர்மானம் எடுத்தல் தொழில் துறநுரூட்டை கடமைகளும் பொறுப்புக்கு வருத்தும்.

இன்மியர்களை ஆட்சேர்த்தல், தெரிவித்தல், நியமித்தல் மற்றும் பதவியுயர்வகளினை வழங்குதல் கம்பனியின் தேவைகளுக்கேற்ப மாத்திரம் மேற்கொள்ளப்படும். நிறுவனத் தேவைகளினை தீர்மானிக்கும் போது கம்பனியினால் எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற விண்ணப்பதாரிகளின் முன் அனுபவம், தகைமைகள், திறமைகள் மற்றும் பண்புகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதும் உரிய பதவிக்கு அல்லது தொழிலுக்கு

பகுதி I : தொகுதி (I) - இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசுக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை - அதிவிசேஷமானது - 2014.11.24

இயற்கையாக காணப்படுகின்ற அர்ப்பணிப்பு பற்றி கவனத்திற் கொள்ளப்படும். பணிப்பாளர் சபையினால் நியமிக்கப்பட்ட உரிமையில் நியமிக்கப்பட்டது விடயங்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

5. பொதுவான சேவை நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள்

இங்கு குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தினம் முதல் இந்த உடன்படிக்கை தொடர்ச்சியாக அமுலிலுள்ள கால எல்லையினுள் இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுவதுடன் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற தொழில்துறை மற்றும் ஊழியர்களுக்கிடையில் ஏற்படுகின்ற சகல வகையான தொழில் உடன்படிக்கைகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளதாக கருதுதல் வேண்டும். இந்த உடன்படிக்கையின் நிபந்தனைகள் மற்றும் இதற்கு முன்னர் அமுலிலுள்ள நிபந்தனைகளுக்கிடையில் எந்தவொரு பிணக்கு அல்லது உடன்பாட்டின்மை ஏற்படுகின்ற நந்தர்ப்பங்களில் இந்த உடன்படிக்கைகள் அமுல்படுத்தப்பட வேண்டும்.

6. ஊழியர்களுக்கு அல்லது பயன்களுடன் தொடர்புடைய நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்தல்

அ. இந்த உடன்படிக்கை அமுலிலுள்ள காலத்தின் போது இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்படுகின்ற ஏதேனும் ஒரு ஊழியருக்கு தற்பொழுது தொடர்புடையின் சகல நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள் அனைத்தும் அல்லது ஏதேனும் ஒன்றாகச் சேர்த்துக் கொள்ளுதல் அல்லது மாற்றம் செய்தல் அல்லது இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்படுகின்ற ஊழியரினால் தற்பொழுது அனுபவிக்கின்ற பயன்கள் அனைத்தும் அல்லது அவற்றில் ஒன்று அல்லது அந்தப்போன்றையில் உடன்படிக்கையினால்வன்றி அவ்வாறாக மாற்றம் செய்வதற்கோ புதிதாக உட்சேர்ப்பதற்கோ முயற்சி எடுக்க மாட்டோம் என இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள், அதன் அங்கத்தவர்கள் மற்றும் இந்த உடன்படிக்கையினாலாகக் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற ஊழியர்கள் கூட்டாகவும் அல்லது தனித்தனியாகவும் தொழில்துறையிடம் உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஆ. தொழிற்சங்கங்களினால் எழுப்பப்படுகின்ற சகல விடயங்கள் அல்லது அதனுடன் தொடர்புடைய சகல விடயங்கள் மற்றும் இந்த உடன்படிக்கையினை நிறைவே செய்வதற்கு முன்பாக வகுதியினருக்கிடையில் நிகழ்ந்த சகல கலந்துரையாடல்கள் பற்றியும் இங்கு வெளிப்படுத்தப்படுகின்ற சகல விடயங்கள் பற்றியும் இந்த உடன்படிக்கையின் பூர்வாங்க மற்றும் இறுதியான தீர்வாக எடுக்கப்பட்டுள்ளதென்று கவனத்திற் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

7. சம்பள மீஸ் திருத்தம்

1. 2011 ஆம் ஆண்டு திசம்பர் மாதம் 01 ஆம் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற ஊழியர்களுக்கு இதன் முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள திட்டத்திற்கேற்ப சம்பளங்களினை வழங்குதல் வேண்டும். ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்புகள் இந்த எல்லைகளுக்கு ஏற்ப உரிய நபர்களுக்கு செலுத்தப்படுதல் வேண்டும்.

2. 2013 ஆம் ஆண்டு திசம்பர் மாதம் 01 ஆம் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற ஊழியர்களுக்கு இதன் முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளுக்கேற்ப திருத்தப்பட்ட சம்பளத்தினை தீர்மானித்தல் தொடர்பாக கீழ் காட்டப்பட்டுள்ள விதத்தில் சம்பள அதிகரிப்பு முறைமைகள் கடைப்பிடிக்கப்படுதல் வேண்டும்:-

அ. தற்பொழுது இங்கு முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளின் ஆகக்குறைந்த எல்லைக்கு கீழ் இருக்கின்ற ஊழியர்களின் சம்பளத்தினை ஊழியர்கள் தற்பொழுது அமர்த்தப்பட்டுள்ள தரங்களுக்கேற்ப ஆகக்குறைந்த எல்லையினைத் திருத்தம் செய்தல் வேண்டும்.

ஆ. இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற ஊழியர்களுக்குரியதான் 23.3% ஆவது சம்பள அதிகரிப்பு நடைமுறை சம்பளம் அல்லது திருத்தப்பட்ட சம்பளத்தின்படி அதிகரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

இ. 2013 திசம்பர் மாதம் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் முழுமையான சேவைக்காலத்தின் அடிப்படையில் ஒரு வருத்தத்திற்கு ரூபா 135.00 தொகை வீதம் ஊழியர்களின் சம்பளத்திற்கு சேர்த்துக் கொள்ளப்படும் என்று உடன்பட்டுள்ளனர். மேலும் வேறு ஒரே முறையாக சம்பளத்திற்கு செய்யப்படுகின்ற திருத்தங்கள் மேலும் மேற்கொள்ளப்பட மாட்டாது.

ஈ. இவ்வாறாக மேலே அ, ஆ மற்றும் இ ஆகீய பிரிவுகளுக்கேற்ப ஆரம்பச் சம்பளம் திருத்தப்பட்டுள்ளதெனிலும் அந்த மொத்தச் சம்பளம் இடைக்கால கொடுப்பனவிலும் பார்க்க குறைவாயின் கம்பனி ரூபா 5000 வரை சம்பளத்தினை மீஸ் திருத்தம் செய்வதற்கு கவனம் எடுக்கும்.

உ. 2014 பெப்புருவரி மாதம் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் ஊழியர்க்கு வழங்கப்பட்ட இடைக்கால கொடுப்பனவு இன்று தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் செலுத்தப்படாது என்றும் இந்த உடன்படிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர்.

4A

I කොටස : (I) සේවය - ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශාල ගැසට් පත්‍රය - 2014.11.24

பகுதி I : தொகுதி (I) - இலங்கைச் சன்னாயக சோசலிசுக் குடியரசு வர்த்தமானப் பகுதிரிகை - அதிவிசேஷமானது - 2014.11.24

நிலுவைச் சம்பளங்களை கணக்கிடும் போது தற்பொழுது ஊழியர் களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள இடைக்கால கொடுப்பனவின் கூட்டுத்தொகை மொத்த நிலுவைச் சம்பளம் செலுத்துகைகளுக்கு எதிராக குறைத்துக் கொள்வதற்கு அல்லது கழித்துக்கொள்வதற்கு இருந்தாராம் உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஊ. அவ்வாறே ஏற்கனவே குறிப்பிட்ட திருத்தங்களுடாக தற்பொழுது சுகல மரணப்படுகிறது என்றால் தீர்க்கப்படுவதென்றும் இதன் பின்னர் அது தொடர்பான எந்தவொரு கோரிக்கையினையும் முன்வைப்பதில்லையெனவும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அங்கத்துவர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர்.

எ. 2013 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் நிறுவைச் சம்பளம் செலுத்துதலுடாக அடிப்படைச் சம்பளம் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் மர்஗ம் ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதியக்கிள்கு செலுத்துவதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஏ. 2014 டிசெம்பர் 01 ஆற் திதி முதல் அமலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினாலாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பளம் 5% இனால் அதிகப்பட்டதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஜ. 2015 டிசெம்பர் 01 ஆற் திகதி முதல் அமுல்படுத்தப்படும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினால் உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பாதம் 5% இனால் அதிகமிருப்புக்காக ஒண்டர் இனினர்.

8. പോക്കുവരത്തും ഊത്തകളും കൊടുപ്പൻവും

தற்பொழுது போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவினை அனுபவிக்காத நிறைவேற்றுத் தர பதவிகளை வசிக்கின்ற அலுவலருக்கு போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவுகளை வழங்குவதற்கு தொழில்துறை உடன்பட்டுள்ளார். மாதாந்த வருகை 80% சுதாவித்ததை பூரணப்படுத்தியிருக்கல் வேண்டும் என்ற அடிப்படையின் கீழ் அந்த போக்குவரத்துக் கொடுப்பனவு சுக்கல ஊழியர்களுக்கும் தாம் பெறுகின்ற அடிப்படைச் சம்பளத்தின் 10% இ எல்லைக்கு உட்படுதல் வேண்டும் என்றும் உடன்பட்டுள்ளனர். மாதாந்த வருகை 80% ஊதனங்கிடும் போகு பிரின்னாப் பேற்றி விடும்பொருதல் குறைக்கிற தகுஞ்சுப்பத மாட்டாது.

மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏற்பாடு தற்பொழுது போக்குவரத்து வசதிகள் தொடர்பான பயன்களை அனுபவிக்கின்ற நிறைவேற்றுத்தர அலவலர்களுடன் கொடர்ப்படுத்தி கொள்ளுகில் கூடாது.

9. வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு

அ. தொழில் துறந்தினால் 2013 நவம்பர் மாதம் (ரூபா 176.50) அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படுகின்ற வருடாந்து/ மாதம் என்ற அடிப்படையில் ஏடுக்கப்பட்ட ரூபா 67.00 என்ற சதவீதத்தினால் மாதாந்தம் அறிவிக்கப்படுகின்ற கொழும்பு நுகர்வோர் விடைச்சுட்டியின் மாதாந்த தளம்பலினை அடிப்படையாகக் கொண்டு மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கொடுக்கப்படும்.

ஆ. 2013 டிசம்பர் மாதம் தொடர்பாக தீர்மானிக்கப்பட்ட வாழ்க்கைச் செலவு கொடுப்பனவினை தீர்மானிப்பதற்கு உயர் தளம்பல பெறுமதியான ரூபா 67.00 வினால் அதிகரித்ததன் பின்னர் கிடைக்கின்ற பெறுமதி இதன் பின்னர் ரூபா 649.00 என்ற தொகையினை சேர்த்துக் கொள்வதன் மூலம் கிடைக்கின்ற தொகை குறைந்தபட்ச தொகையாக கவனத்திற் கொண்டு கொடுப்பனவுகளை மீற்கொள்வதற்கு கொரில் காந்து உடன்பட்டுள்ளார்.

இ. இத்தினம் முதல் அடிப்படையாகக் கொள்கின்ற வருடம் தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் கொழும்பு நூகர்வோர் விலைச் சட்டியின் உயர் அதிகரிப்புக்கேற்ப மாதாந்தம் வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கணக்கிடப்பட்டுவதுடன் அவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் மாதாந்த இலக்கங்களில் ஏற்படுகின்ற மாற்றம் ரூபா 67.00 வீதத்தினால் அதிகரிக்கப்பட்டு உரிய தொகை பெற்றுக்கொள்ளப்படும். உதாரணமாக 2013 டிசம்பர் மாதம் தொடர்பாக கொழும்பு நூகர்வோர் விலைச் சட்டியின் பெறுமதி 176.50 என்றும் அடிப்படை வருடம் மற்றும் மாதத்தின் கவனத்திற் கொள்ளும்போது 176.50 மாற்றமின்றி காணப்படுகின்றதென்றும் மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவானது ரூபா 649.00 ஆகும். உடன்பட்ட நிபந்தனைகளுக்கேற்ப இந்த முறைமையினை தொடங்குவது தொடர்பாக இது அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படும். இதன் பின்னர் 2014 சனவரி மாதத்திற்குச் செலுத்த வேண்டியது தொடர்பாக 2014 சனவரி மாதம் 2013 டிசம்பர் மாதத்திற்கிடையிலான ஏதேனும் மாற்றங்கள் இருப்பின் அதன் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்படுதல் வேண்டும். அந்த மாற்றம் ஒரு இலக்கம் எனின் (எனவே ரூபா 177.50 யினால் குறைப்பதனாடாக) 2014 சனவரி மாதம் தொடர்பாக செலுத்த வேண்டிய பெறுமதி ரூபா 716 ஆகும். (அதாவது ரூபா 649 + ரூபா 67) மறுபுறமாக ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் கொழும்பு நூகர்வோர் விலைச் சட்டியின் உயர் அதிகரிப்பு அறிக்கையிடுகின்ற காலத் தினுள் குறைந்த தளம்பல் அறிக்கையிடப்படுமாயின் செலுத்த வேண்டிய தொகை குறைந்த பெறுமதியான ரூபா 649.00 ஆகும்.

ஈ. 2006/2007 கொழும்பு நூகரவோர் விலைச்சட்டி இடைநிறுத்தி யாசந்தர்ப்பத்தில் இறுதியாக செலுத்தப்பட்ட மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு அத்தினம் முதல் நிலையான பெருமதியாக செலுத்துவதாக தொழில் துங்கர் உடன்பட்டுள்ளார்.

உ. ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் அரசாங்கத்தினால் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட வர்த்தமானிப் பத்திரித்தினாடக சிபாரிசு செய்த நடந்துவோர் விளைச்சுட்டியில் ஏதேனும் கிடாக்குங்கள் மேற்கொள்ளப்படின் அகன் பிரகாரம் சீராக்கங்கள் மேற்கொள்ளப்படும்.

10. வருடாந்த உபகார கொடுப்பனவுகள்

வருடாந்த உபகாரக் கொடுப்பனவுகள் முகாமைத்துவத்தின் தீர்மானத்திற்கேற்ப போதியவான இலாபம் இருத்தல் என்ற கருத்திற்குப்பட்டு செலுத்தப்பட வேண்டியதுடன் அது 2013 திசைம்பர் மாதம் மற்றும் 2014 ஏப்ரில் மாதம் செலுத்தப்பட உபகாரக் கொடுப்பனவான மூன்றாவது மாத அடிப்படை சம்பளத்திற்கு சமமான பெறுமதியினை விஞ்சுதலாகாது. இதற்கு முன்னர் கடைப்பிடிக்கப்பட்ட பயணபடுத்தப்படாத மறுத்துவ விடுமுறையின்படி செலுத்துகின்ற உபகார கொடுப்பனவுக் கொள்கை இந்த உடன்படிக்கை காலத்திலும் கடைப்பிடிக்கப்படும்.

11. நியதிச்சட்டக் கொடுப்பனவுகள்

தொழில் தருநர் ஊழியர்களினால் நியதிச் சட்டங்களுக்கு ஏற்ப பங்களிப்புச் செய்கின்ற ஊழியர் சேமலாப நிதியத்திற்கும் தொழில் தருநர் ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதியத்திற்கும் மற்றும் பணிக்கொடை போன்ற நியதிச் சட்டக் கொடுப்பனவுகளை செலுத்துவதற்கும் 2010 ஆம் ஆண்டின் ஏற்பாடுகளுக்கு சமமான அளவில் மேலும் மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளார்.

12. அலுவலக செயற்பாடுகள்

ஊழியர்களின் தொழில் உடன்படிக்கையில் விசேடமாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தற்பொழுது நடைமுறையிலுள்ள அல்லது புதிய கொள்கையினை அறிமுகம் செய்ததன் காரணமாக அல்லது கம்பனியின் தேவைகளினை நிறைவேற்றிக் கொள்ளும் நிமித்தம் நடைமுறைக் கொள்கை நடபடிமுறைகளை துரிதமாகவும் தொழில் விளக்கத்தினை திருத்தும் நோக்கிலும் காலத்துக்கு காலம் மாற்றம் மேற்கொள்ளக்கூடிய தொழில் விபரம் மற்றும் நடைமுறையிலுள்ள கொள்கைகள் மற்றும் நடபடிமுறைகள் உள்ளடங்கலான விடயங்கள் அலுவலக செயற்பாடுகளுக்குள் உள்ளடக்கப்படும். எனினும் இவ்வாறான மாற்றங்களை மேற்கொள்வதற்கு முன்பாக தொழில்சங்கத்திற்கு அறிவிக்கப்படும். எனினும் ஏதேனும் மாற்றங்களைச் செய்வதற்கு முன்பாக தொழிற்சங்கங்களுக்கு அறிவிப்பதற்கு கம்பனி உடன்பட்டுள்ளது. மேலதிக நேர வேலை மேற்கொள்ள வேண்டியது கம்பனியின் தேவைகளுக்கு ஏற்ப மாத்திரமாகும்.

13. மனக்குறைகள் மற்றும் பினக்குகள் தொடர்பிலான நடபடிமுறைகள்

ஊழியர் ஒருவர் அல்லது ஊழியர்கள் மற்றும் கம்பனிக்கிடையில் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையில் ஏதேனும் பினக்கொள்ள அல்லது மனக்குறையொன்று எழுகின்ற சந்தர்ப்பத்தில் அவ்வாறான பினக்கு அல்லது மனக்குறையினை சமாதானப்படுத்தல் அல்லது முதலாவது சந்தர்ப்பத்திலேயே அவற்றினை தீர்ப்பதற்கு கம்பனியின் மனக்குறை தொடர்பிலான நடபடிமுறையினை கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்.

14. தொழிற்சங்க செயற்பாடுகள்

இந்த உடன்படிக்கையினாடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சங்கத்தின் அங்கத்தவர்கள், புதிய பதவியணி இந்த உடன்படிக்கையினை தொடர்ச்சியாக செயல்கூரியில் இருக்கின்ற காலத்தினுள் அவர்கள் இந்த உடன்படிக்கையின் நிபந்தனைகள் மற்றும் பிரமாணங்களுக்கு ஏற்ப ஏதேனும் பினக்கொள்ள தொடர்பில் ஏதேனும் தொழிற்சங்க செயற்பாட்டுக்கு முற்படுவதில்லை என்றும் நிருவாகத்திற்கும் நிறுவனத்திற்கும் அபக்கிரத்தியை ஏற்படுத்துகின்ற பொதுவான நிறுவனத்தின் நன்மதிப்புக்கு பங்கம் ஏற்படுத்துகின்ற ஏதேனும் நடவடிக்கைக்கு முற்படுவதில்லை என்றும் கம்பனியிடன் உடன்பட்டும் மற்றும் கம்பனியிடன் ஓன்றாகவும் தனித்தனியும் உடன்பாட்டுக்கு வந்துள்ளனர். பினக்கொள்ள அல்லது மனக்குறையொன்று அல்லது மனக்குறையொன்று இந்த உடன்படிக்கையினாடாக வெளிப்படுத்தவில்லையாயின் ஏதேனும் ஒரு விதத்தில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கையினை எடுப்பதற்கு முன்பாக அவ்வாறான பினக்கு அல்லது மனக்குறை இங்கு 13 ஆவது பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பினக்குகளினை தீர்த்து வைக்கின்ற நடபடிமுறையின் பிரகாரம் அல்லது தொழில்நுட்ப பினக்கு சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்குப்பட்டு தொழிற்சங்க ஆணையாளர் நாயகத்தின் முன்னிலையில் உறுதிப்படுத்தும் செயற்பாட்டுக்கு முன்வைப்பதனாடாக தீர்த்துக் கொள்வதற்கு வகுதியினர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர். அதேபோன்று தொழிற்சங்கங்கள் ஏதேனும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு முற்படுமாயின் அது தொடர்பாக இரு தினங்களுக்கு முன்பாக கம்பனி எழுத்து மூலம் அறிவித்தல் வேண்டும்.

அவ்வாறே தொழிற்சங்கங்கள் அந்த தொழிற்சங்கங்களின் அங்கத்தவர்களான ஊழியர்கள் இறுதித் தீர்வாக தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளினை எடுகின்ற சந்தர்ப்பத்தில் அவர்கள் கம்பனியின் அத்தியாவசிய சேவைகளினை பேணிச் செல்வதற்கு தடையல்லாத விதத்தில் தமது தொழிற்சங்க நடவடிக்கையினை மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

15. உடன்படிக்கையினை முடிவறுத்துவதனால் ஏற்படும் விளைவுகள் (நடவடிக்கைகள்)

இந்த உடன்படிக்கையினை முடிவறுத்துகின்றபோது இந்த உடன்படிக்கையின் கீழ் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அதன் அங்கத்தவர்கள் அனுபவித்த சகல நிபந்தனைகளின் ஊடான வசதிகள் மற்றும் நிவாரணங்கள் அதன் காரணமாக நிறைவடையும். கூட்டு உடன்படிக்கைக்கேற்ப ஊழியர் நலன்கள் மாற்றமின்றி இடம் பெற வேண்டுமாயின் ஊழியர்களினால் உடன்பாட்டுக்கு முன்வந்த இந்த உடன்படிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சேவை நிபந்தனைகளினை தொடர்ச்சியாக கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்.

6A I கொடை : (I) தேதி - பிப்ரவரி 2014.11.24
பகுதி I : தொகுதி (I) - இலங்கைச் சனாயக சோசலிசக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை - அதிவிசேஷமானது - 2014.11.24

16. உடன்படிக்கையினை மீறுதல்

தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது அதன் அங்கத்தவர்கள் இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளதாக கம்பனியின் அல்லது இலங்கை ஊழியர் சம்மேனன் தீர்மானம் எடுப்பதற்கு வாய்ப்புள்ள நிபந்தனைகளுக்கு இணைவாக அவ்வாறான வசதிகள் அல்லது நன்மைகள் மீன் நிறுவிக்கொள்வதற்கு கம்பனியின் உரிமைக்கு பங்கம் விளைவிக்காத பிரகாரம் அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் தொழிற்சங்கத்திற்கு மட்டும் ஊழியர்களுக்கு வழங்கியுள்ள வசதிகள் மற்றும் நலன்கள் சகவாற்றையும் அல்லது அவற்றில் சிலவற்றை நீக்குவதற்கு கம்பனிக்கு உரிமை உண்டு. மேலும் அவ்வாறான நீக்கமொன்று நியாயமற்றது என சவால் விடுவதற்கு தொழிற்சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு. தொழில்துறந்த இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளாரென தொழிற்சங்கங்கள் கருதுமாயின் அவ்வாறான விடயத்தில் தொழில் ஆணையாளருக்கு முன்வைப்பதற்கு சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு.

17. வரைவிலக்கணம்

இந்த உடன்படிக்கையில் வரைவிலக்கணம் பற்றிய ஏதேனும் பின்கொண்டு எழும் எனின் 1950 ஆண்டின் கைத்தொழில் பினக்குகள் சட்டத்தின் ஒழுங்குவிதிகளுக்கு இணைவாக தொழில் ஆணையாளர் நாயகத்தின் முன்னிலையில் அல்லது சுயாதீன் நடுவர் ஒருவரினாடாக தீர்த்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

18. பொருள் விளக்கம்

கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பதம் தொடர்பில் மேலதிக் விளக்கம் ஒன்று தேவையாயின் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விளக்கங்கள் அதை தெளிவாக கொள்ளுதல் வேண்டும்.

அ. “ஊழியர் அல்லது பதவியனி” என்பதனாக கருதப்படுவதாவது இந்த உடன்படிக்கையினாடாக உள்ளடங்குகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற நிறைவேற்றற்றத்தான் பதவிகளிலிருக்கின்ற நிரந்தர பதவிகளுக்குரிய ஊழியர்களாகும்.

ஆ. “பினக்கு” என்பதன் கருத்தாவது, 1950 ஆம் ஆண்டில் திருத்தப்பட்ட கைத்தொழில் பினக்குகள் சட்டத்தின் விளக்கம் அல்லது இந்த கூட்டு உடன்படிக்கையின் தளம்பல்களினை பிரதானமாகக் கொண்டு எழுகின்ற பினக்கொண்டு இல்லாதிருத்தல் வேண்டும் என்ற இடைக் கட்டளைகளுக்குட்பட்டு கைத்தொழில் பினக்கு சட்டத்திற்கு பதிலாக பாராஞ்சமன்றத்தினால் விதிக்கப்படுகின்ற ஏதேனும் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கைத்தொழில் பினக்கு என்ற பத்திற்கு சமமான பொருள் விளக்கம் என்று கருதப்படும்.

இ. ஆண்பால் வெளிப்படுகின்ற சொற்களுக்குள் பெண்பால் சொற்களையும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தல் வேண்டும்.

ஈ. ஒத்த எண்ணிக்கை அறிமுகப்படுத்துகின்ற சொற்களானது பன்மை எண்ணிக்கையும் உள்ளடக்குவதுடன் இதன் மறுதலையாகவும் பொருள்படும்.

19. உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிட்டோர்

சகல வசதியினர் களும் இந்த உடன்படிக்கைக்கு பங்களிப்புச் செய்து 2014 ஓக்டோ மாதம் 22 ஆந் திகதி கொழும்பில் கையொப்பமிட்டுள்ளனர்.

.....
பியதாச குடாபாலகே

முகாமைத்துவப் பணிப்பாளர்

.....
மு. பி. பொருதூரச்சி

பிரதான நிறைவேற்று அலுவலர்

காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம் தொடர்பில்

.....
ஆர். எஸ். நந்தலால்

(தலைவர் காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

.....
ஏ. டபிளியூ. ஆர். திவாகர

(செயலாளர் காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் சார்பில்

.....
வெஸ்வி தேவேந்திர

(செயலாளர் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்)

.....
மு. ஜி. கே. கிரிசாந்த

(தலைவர் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்-
இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனக் கிளை)

I கொவை : (I) தேர்தல் - பிரதமானத்தில் கூறப்படும் தகுதியை அதி விளைவாக கொடுக்க ஆகி விடும் தேர்தல் - 2014.11.24

7A

பகுதி I : தொகுதி (I) - இலங்கைச் சனநாயக ஹோஸ்டிலிக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை - அதிவிசேஷமானது - 2014.11.24

சாட்சியாளர்கள்

1.

2.

வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்

அரசு பொது தொழில் முயற்சித் தினைக்களம்

3.

4.

5.

6.

7.

கனிக்க வீரசிங்க
பிரதிப் பணிப்பாளர் நாயகம் - இலங்கை திறைசேரிச் சங்கம்

அட்டவணை - 01

நிறைவேற்றுத்தரப் பதவிகள்

விற்பனையல்லா பதவிகள்

பதவி	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	அதிகபட்ச சம்பளம்
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 1	36,045	119,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 2	31,590	104,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 3	29,565	97,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 4	27,540	91,000

விற்பனைப் பதவிகள்

பதவி	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	அதிகபட்ச சம்பளம்
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 1	29,980	102,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 2	27,480	92,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 3	24,480	82,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 4	19,480	78,000

தொழில்நுட்பப் பதவி

பதவி	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	அதிகபட்ச சம்பளம்
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 1	36,045	119,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 2	31,590	104,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 3	29,565	97,000
நிறைவேற்றுத்தரப் பதவி 4	27,540	91,000