ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 1871/44 – 2014 ජූලි 18 වැනි සිකුරාදා – 2014.07.18

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි. 1519.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් අංක 10, පස්වන මහල, ගෝතමී පාර, කොළඹ 08 යන ස්ථානයේ පිහිටි දංකොටුව පෝසිලේන් පී.එල්.සී. සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් කොළඹ 10, ටී.බී. ජයා මාවතේ අංක 301 දරන ස්ථානයේ පළමු මහලේ පිහිටි ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය සහ පිටකෝට්ටේ, කෝට්ටේ පාරේ අංක 416 යන ස්ථානයේ පිහිටි ජාතික සේවක සංගමය අතර 2014 ජනවාරි මස 08 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වැනි පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩබ්ලිව්. ජේ. එල්. යූ. විජයවීර,
වැ.බ. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2014 ජුනි මස 27 වැනි දින,
කොළඹ 05.
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2014 අංක 06 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාවුල් පනතේ වගන්ති ප්‍රකාරව 2013 දෙසැම්බර් මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගමක් ලෙස 1982 අංක 17 දරන සමාගම් ආඥාපනත යටතේ නියමිත පරිදි ස්ථාපිත කර ඇති සහ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥාපනත යටතේ නියමිත පරිදි නැවත ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10, පස්වන මහල, ගෝතමී පාර, කොළඹ 08 යන ලිපිනයේ පිහිටි දංකොටුව පෝසිලේන් පී.එල්.සී. එක් පාර්ශවයකුත් (මින් පසු සේවා යෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) හා වෘත්තිය සමිති ආඥා පනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය කොළඹ 10, ටී.බී. ජයා මාවතේ අංක 301 දරන ස්ථානයේ පළමු මහලේ පිහිටි ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය හා වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිටකෝට්ටේ, කෝට්ටේ පාරේ, අංක 416 යන ස්ථානයේ පිහිටි ජාතික සේවක සංගමය (මින් පසු සමිති වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙකුත් පාර්ශවයන් වශයෙන් එම පාර්ශවයන් අතර, වර්ෂ 2014 ජනවාරි මස 08 වැනි දින ගිවිස ගන්නා ලදී.

පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟතාවයට පැමිණි කරුණු පහත පරිදි වේ.

මාතෘකාව

මෙම සාමූහික ගිවිසුම දංකොටුව පෝසිලේන් පී.එල්.සී. - සාමූහික ගිවිසුම 2013 වශයෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

1. ***ආවරණය වන හා බැඳෙන සේවකයින්.*** - විධායක ශ්‍රේණිවල හැර මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට සේවායෝජකගේ ස්ථිර සේවා නියුක්තියේ යෙදී සිටින සියළුම වෘත්තිය සමිති සාමාජිකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැඳී සිටී.

2. ***ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාල සීමාව.*** - මෙම ගිවිසුම 2013 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන අතර, එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවයට මාස 06 ක ලිඛිත පූර්ව දැන්වීමක් ලබා දීමෙන් අනතුරුව අවසන් කරන තෙක් එය ක්‍රියාත්මක විය යුතු වන අතර, යම් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත 2014 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර එසේ දැනුම් දීමක් නොදිය යුතු වන අතර, එවැනි දැනුම් දීමක් කිසිසේත් වලංගු නොවන අතර මෙම ගිවිසුම 2014 නොවැම්බර් මස 30 වන තෙක් අවසන් නොවනු ඇත. 2014 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර නිකුත් කරනු ලබන එවන් කිසිඳු පූර්ව දැන්වීමක් කිසිසේත් බලනොපැවැත්වෙනු ඇත.

3. ***ජීවන වියදම් දීමනාව.*** - වර්තමානයේදී ගෙවනු ලබන ජීවන වියදම් දීමනාව මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලසීමාව තුළදීද එලෙසම සුදුසුකම්ලත් සේවකයින් සඳහා ක්‍රියාත්මක වනු ඇත. තවද ගැසට් නොකරන ලද ජීවන වියදම් දර්ශකය ගෙවීම සඳහා රජය විසින් ප්‍රසිද්ධියට පත් කළහොත් එම අවස්ථාවේදී එම ගෙවීම කරනු ලබන ආකාරය පිළිබඳව එකඟතාවයකට පැමිණීම දෙපාර්ශ්වය අතර සාකච්ඡාවක් මඟින් තීරණය කරනු ලැබේ.

4. ***වැටුප් වැඩිවීම්.*** – 2013 දෙසැම්බර් 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියළුම සේවකයින් සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ වලංගු මුදලින් රු. 500.00 ක වැටුප් වැඩිවීමක් හිමිවනු ඇත. මෙය අවුරුද්දක කාල සීමාවක් සඳහා පමණක් වලංගු වේ.

5. ***වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය.*** – මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී, මධ්‍යනය කරනු ලැබූ ශ්‍රී ලංකාවේ වලංගු මුදලින් රු. 75.00 ක වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයක් සුදුසුකම් ලත් ස්ථිර සේවකයින් සඳහා හිමිවනු ඇත. එනම් එම හිමිකම සේවා කාලය අනුව පහත පරිදි වේ:–

සේවා කාලය

- අවු. 10 ට අඩු - ශ්‍රී ලංකා රුපියල් 65.00
- අවු. 10-20 ත් අතර - ශ්‍රී ලංකා රුපියල් 75.00
- අවු. 20 ට වැඩි - ශ්‍රී ලංකා රුපියල් 85.00

6. ***ප්‍රසාද දීමනා.*** – ආයතනය, ආයතන මුදල් වර්ෂය තුළදී ශ්‍රී ලංකා රුපියල් මිලියන 50 ක් වූ ලාභ තලයකට පැමිණියහොත් ඊට වැඩිවන සෑම මිලියනයකටම එම ලාභයෙන් 15%ක ප්‍රමාණයක් සුදුසුකම්ලත් සේවකයින් අතර සමානව බෙදීමට කටයුතු කරනු ඇත.

7. ***කාල්පනික හිඟ මුදල්.*** – සුදුසුකම් සපුරා ඇති සියළුම සේවකයින් සඳහා සැප්තැම්බර්, ඔක්තෝබර් හා නොවැම්බර් මාසයන් සඳහා රු. 500/- x 3 = රු. 1,500.00 ක් බැගින් වන කාල්පනික හිඟ මුදල් එකවර ලබාදෙන මුදලක් ලෙස ගෙවීමට කටයුතු කරනු ඇත. මෙම රු. 1,500.00 ක් වන එකවර ගෙවීමේ මුදල වැටුපෙහි කොටසක් ලෙස කිසිසේත්ම අර්ථකථනය නොකළ යුතු අතර එම මුදල සඳහා EPF/ETF හා පාරිතෝෂික දීමනා වශයෙන් වූ ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් හිමි නොවනු ඇත.

8. ***නිල ඇඳුම්.*** – මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී, දැනට ලබාදෙනු ලබන නිල ඇඳුමට අමතරව තවත් නිල ඇඳුමක් ලබාදීමට කටයුතු කරනු ඇත. එනම් නොමිලයේ නිල ඇඳුම් දෙකකට මැහුම් කුලී සහිතව හිමිකම් ඇත. මැහුම් කුලී පහත පරිදි වේ.

- කලිසමක් සඳහා රු. 400.00
- ගවුමක් හා සාරියක් සඳහා රු. 250.00

9. මීට අමතරව වෙනත් කිසිඳු ආකාරයක මූල්‍යමය වැඩිවීමක් මෙම ගිවිසුමේ කාල සීමාව තුළ සිදුනොවන බවට පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

10. අවුරුදු දෙකක (02) සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කළ පසු නිශ්චිත කාල කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් සුදුසුකම් සපුරා ඇති පරිදි ස්ථිර සේවයේ පිහිටුවීම සඳහා කටයුතු කරනු ලැබේ.

11. මෙම සාමූහික ගිවිසුමෙහි ඇතුළත් වන කාරණා සම්බන්ධයෙන් කිසිඳු ආකාරයක ආරාවුලක් හෝ මතභේදාත්මක තත්ත්වයක් ඇතිකර නොගන්නා බවටත්, මෙම ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන් වන කිනම් හෝ කටයුත්තකදී වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නා බවටත් වෘත්තීය සමිති විසින් එකඟ වේ.

12. ***විනයානුකූල පියවර.*** – සේව්‍යයා විසින් යම් සේවකයෙකුට එරෙහිව ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේදී –

(i) යම්කිසි සේවකයෙකුගේ සේවය මෙහි සඳහන් කර ඇති 13 වන වගන්තිය යටතේ අත්හිටුවා තිබේනම් හෝ නැතහොත් එම සේවකයාට විරුද්ධව නගා ඇති විෂමාචාරය සම්බන්ධව වන චෝදනා පිළිබඳව විස්තර සඳහන් කරමින් හේතු විමසීමේ ලිපියක් එම සේවකයා වෙත නිකුත් කළයුතු වන අතර, එම සේවකයා වෙත නගා ඇති චෝදනාව හෝ චෝදනාවලට පිළිතුරු හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා එම සේවකයාට එමගින් පැහැදිලි වැඩකරන දින තුනකට (03) නොඅඩු කාලයක් ලබාදිය යුතුය.

(ii) හේතු විමසීමේ ලිපියේ දින සිට පැහැදිලි වැඩකරන දින තුනක (3) කාලයක් ඇතුළත සේවකයා විසින් ඔහුට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා සම්බන්ධව පිළිතුරක් හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමක් සේවායෝජක වෙත ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එතකුදු වුවද, පවත්නා තත්ත්වයන් යටතේ සාධාරණවන්නේ නම් සේවකයා විසින් එම හේතු විමසීමේ ලිපියට ලිඛිතව පිළිතුරු හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා කාලය දීර්ඝ කිරීමක් ලබාදෙන ලෙසට සේවායෝජකයාගෙන් ඉල්ලීමක් කළ හැකි අතර, එසේ සේවකයා විසින් සේවායෝජක වෙත ඉල්ලීමක් කළ විටෙක, එසේ කිරීම අවස්ථානුකූලව අවශ්‍ය යයි සේවායෝජකට පෙනීයන විට සේවායෝජක විසින් ඒ සඳහා කාලය දීර්ඝ කිරීමක් ලබාදිය යුතු වන්නේය.

(iii) සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳව සේවායෝජක සෑහීමකට පත්වන්නේ නම්, ඔහුව වහාම නැවත සේවයේ පිහිටුවිය යුතු වන අතර, ඔහුගේ සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලයට වැටුප් හා අනෙකුත් හිමිකම් ඔහු වෙත ගෙවිය යුතු වන්නේය. තවද සේවකයා විසින් හේතු විමසීමේ ලිපියට ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳව සේවායෝජක සෑහීමකට පත්වන බව හා තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා නොකරන බව සේවායෝජක විසින් ලිඛිතව දැන්විය යුතුය.

(iv) සේවකයා විසින් හේතු විමසීමේ ලිපියට ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සම්බන්ධව සේවායෝජක සෑහීමකට පත්නොවන්නේ නම් හා එම පිළිතුර හෝ නිදහසට ඉදිරිපත් කරන ලද කරුණු සේවායෝජක ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම්, එම හේතු විමසීමේ ලිපියට ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම ලැබී සෑහෙන හා සාධාරණ කාලයක් ඇතුළත සේවායෝජක විසින් ගෘහස්ථ විනය පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කළ යුතුය.

(v) එවැනි විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමෙන් අනතුරුව එම පරීක්ෂණයේ සොයාගැනීම් පිළිබඳව හා ඒ සම්බන්ධ සේවායෝජක විසින් යම් දඬුවමක් පමුණුවා ඇත්නම්, ඒ පිළිබඳව අදාළ සේවකයා වෙත සේවායෝජක විසින් සෑහෙන හා සාධාරණ කාලයක් ඇතුළතදී දැනුම් දිය යුතුය.

(vi) සේවකයා සේවය අත්හිටුවීමකට යටත්ව සිටී නම් හා එවැනි පරීක්ෂණයකින් පසුව සේවායෝජක විසින් –

(vii) සේවකයා සේවයෙන් පහ නොකළ යුතු යැයි නියෝග කරන්නේ නම්, එවන් විටෙක සේවකයා වහාම තම සේවා නියුක්තිය ආරම්භ කළ යුතු වන අතර, හේතු විමසීමේ ලිපියේ සඳහන් චෝදනා සම්බන්ධව සොයාගැනීම්වලට අනුව, සේවයෙන් පහකිරීම හැරුණුකොට සේවායෝජක විසින් ඒ සම්බන්ධව පැනවිය හැකි ඊට වඩා අඩු දඬුවම කුමක් වුවද අදාළ සේවකයා හට මෙහි 14 (සී) උප වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන්ට යටත්ව සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලයට සියලුම වැටුප් හා අනෙකුත් ලැබිය යුතු හිමිකම් සියල්ලක්ම ඔහු වෙත ගෙවිය යුතුය.

(viii) සේවකයාව සේවයෙන් පහකළ යුතු යැයි නියෝග කරන්නේ නම්, එම සේවකයාගේ සේවයෙන් පහ කිරීම ඔහුගේ සේවය අත්හිටවනු ලැබූ දින සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු වන අතර ඒ අනුව එම සේවකයාගේ සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලය සඳහා කිසිදු ගෙවීමක් නොකළ යුතුය.

(ix) සේවායෝජක විසින් සේවකයාට අවවාද කිරීමට යෝජනා කරන විටෙක හෝ සේවකයා විසින් තමාට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා හෝ චෝදනා පිළිගන්නා අවස්ථාවක මෙහි ඉහත (iv) සහ (v) උප වගන්තිවල දක්වා ඇති පරිදි සේවා යෝජක විසින් පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට අවශ්‍ය විය යුතු නැත. එතෙකුදු වුවද, සේවායෝජක විසින් සේවකයාට දෙන ලද අවවාදය හෝ පමුණුවන ලද දඬුවම පිළිබඳව වෘත්තීය සමිති විසින් එකඟ නොවන්නේ නම් සහ පරීක්ෂණයක් පැවැත්විය යුතු යැයි ඉල්ලා සිටින්නේ නම් එවිට සේවායෝජක විසින් එම ඉල්ලීමට අනුව කටයුතු කළ යුතු වන අතර, විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට අදාළ වන නියෝග මෙහිදී ද අනුගමනය කරනු ඇත.

13. ***සේවය අත්හිටුවීම.***- සේවායෝජක විසින් කිසිදු ගෙවීමකින් තොරව සේවකයෙකුගේ සේවය තාවකාලිකව අත්හිටුවා තැබිය හැකි වන්නේ-

(අ) සේවයෙන් පහ කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් විෂමාචාරයක් සම්බන්ධව චෝදනාවක් හෝ චෝදනා මත, ඒ පිළිබඳව පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට යටත්ව;

(ආ) සාමය කඩවීමක් හෝ සේවායෝජකගේ දේපලවලට සිදුවිය හැකි හානියක් හෝ ව්‍යාපාරයට සිදුවිය හැකි බාධාවක් වැළැක්වීමට;

(ඇ) විධිමත් විනය පරීක්ෂණයකින් අනතුරුව විෂමාචාර ක්‍රියාවන් සම්බන්ධව දඬුවමක් ලෙස දින දාහතරකට (14) කට වැඩි නොවන කාලයක් සඳහා.

14. ***කිනම් ආකාරයක හෝ ආරාවුලක් මතු වූ විටක දී පහතින් දැක්වෙන ආරාවුල් විසඳීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟ වී තිබේ:-***

1. ආරාවුලක් සම්බන්ධයෙන් වූ කාරණාවක දී එම කාරණාව සම්බන්ධව සමථයකට එළඹීම සඳහා පළමුව, ආයතනික මට්ටමින් පාලනාධිකාරිය හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් අතර සාකච්ඡා කළ යුතුයි.

2. එසේ ආරාවුල සමථයකට පත් කිරීමට නොහැකි වූයේ නම්, ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් විසඳුමකට පැමිණීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සංගමය සමග සාකච්ඡාවක් වෙත යා යුතුය.

3. එසේත් ආරාවුල සමථයකට පත් නොවන්නේ නම් අදාළ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කර සමථ කරන පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුතු වේ.

යම් ආරාවුලක් ඇති වූ අවස්ථාවන් හි දී ඉහත ක්‍රියාමාර්ගය අනුගමනය කිරීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වන අතර, ආරාවුල සමථයකට පත් නොවූ අවස්ථාවක දී දින හතක (07) පැහැදිලි දැනුම් දීමකින් අනතුරුව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමු වීමට වෘත්තීය සමිතිවලට ඉඩකඩ ඇත.

15. ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ඉහළ දැමීමට වෘත්තීය සමිති හා කළමනාකාරිත්වය සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමටත් වෘත්තීය සමිති හා එහි සාමාජිකයන් ඒ සම්බන්ධ ක්‍රියාමාර්ග සහ වැඩසටහන්වලට පූර්ණ සහයෝගය දැක්වීමටත් එකඟ වේ.

16. මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළ දී, මෙහි අන්තර්ගත වන කිසිදු කරුණක් වෙනස් කිරීමට කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් උත්සාහ නොකළ යුතුය.

සාක්ෂිකරුවන් වන පූර්වෝක්ත පාර්ශ්වකරුවන්ගේ එකඟතාවය පරිදි 2014 ජනවාරි මස 08 වැනි දින කොළඹ දී අත්සන් කරන ලදී.

සේවායෝජක පාර්ශවය වෙනුවෙන්

දංකොටුව පෝසිලේන් පී.එල්.සී

අත්සන :
නම :
තනතුර :

සාක්ෂිකරු
අත්සන :
නම :
තනතුර :

වෘත්තීය සමිති පාර්ශවය වෙනුවෙන්

ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය වෙනුවෙන්

අත්සන :
නම :
තනතුර :

සාක්ෂිකරු
අත්සන :
නම :
තනතුර :

ජාතික සේවක සංගමය වෙනුවෙන්
අත්සන :
නම :
තනතුර :

සාක්ෂිකරු
අත්සන :
නම :
තනතුර :

DANKOTUWA PORCELAIN PLC

Director Director

මගේ අංකය: සී.අයි.1788.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් 4 වන මහල, අයි. බී. එම්. ගොඩනැගිල්ල, නවම් මාවත, කොළඹ 02 දරන ස්ථානයේ පිහිටි ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් (පුද්ගලික) සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තැ. පෙ. 906, තටාක පෙදෙස, කොළඹ වරාය, කොළඹ 15 දරන ස්ථානයේ පිහිටි ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය - ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් ශාඛාව අතර 2012 අගෝස්තු මස 24 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වැනි පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩබ්ලිව්. ජේ. එල්. යූ. විජයවීර,
වැ.බ. - කම්කරු කොමසාරිස්.

2014 ජුනි මස 27 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2012 අංක 28 දරන සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමූහික ගිවිසුම මෙහි ස්වාමි පක්ෂය වන 4 වන මහළ, අයි. බී. එම්. ගොඩනැගිල්ල, නවම් මාවත, කොළඹ 02 දරන ස්ථානයේ සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පවත්වාගෙන යනු ලබන ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් (පුද්ගලික) සමාගම සහ මෙහි වෘත්තිය සමිතිය වන තැ.පෙ. 906, තටාක පෙදෙස, කොළඹ වරාය, කොළඹ 15 දරන ස්ථානයේ ලියාපදිංචි කල ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය - ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් ශාඛාව යන දෙපාර්ශ්වය අතර ගිවිසගත් සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රයයි.

ඉහත "ස්වාමි පක්ෂය" සහ ඉහත "වෘත්තිය සමිති" නියෝජිතයින් අතර පැවති සාකච්ඡාවලින් පසු සිය සේවකයින්ගේ වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි සංශෝධනය කිරීමට "ස්වාමි පක්ෂය" සහ "වෘත්තිය සමිතිය" පහත සඳහන් අයුරින් එකග වේ.

නාමය.– මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2012 - 2015 ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් (පුද්ගලික) සමාගම සහ ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය - ප්‍රිමේටර් ඊස්ට් ශාඛාවේ සාමූහික ගිවිසුම වශයෙන් සඳහන් කරනු ලැබේ.

01. ***සාමූහික ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සේවකයින් .***– ආයතනයේ විධායක සහ සුපරික්ෂක ශ්‍රේණිවලට අයත් නොවන ආයතනය විසින් ස්ථිර කර ඇති සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වෙයි.

02. ***ගිවිසුම බලපවත්වන කාල පරිච්ඡේදය.***– මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2012 මාර්තු මස 1 වැනි දින සිට 2015 පෙබරවාරි මස 28 වැනි දින දක්වා ක්‍රියාත්මක වන අතර මෙම ගිවිසුම නව සාමූහික ගිවිසුමක් අත්සන් කරන තුරු බලපැවැත් වේ. එමෙන්ම එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත මාස 6ක ලිඛිත දැනුම්දීමක් ලබාදීමෙන් පසු අවසන් කරනු ලැබුවේ නම් මිස, අඛන්ඩව බලාත්මකව පවතී. එසේ වුවද, වර්ෂ 2013 අගෝස්තු මස 31 වැනි දින හෝ දිනට පෙර පාර්ශ්වයන් දෙකෙන් එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වය වෙත එවැනි දැන්වීමක් ලබා නොදිය යුතු අතර වර්ෂ 2015 පෙබරවාරි 28 දිනට සාමූහික ගිවිසුම අවසන් කරනු නොලැබිය යුතුය. වර්ෂ 2013 අගොස්තු 31 දිනට පෙර යම් පාර්ශ්වයක් විසින් දෙනු ලබන ගිවිසුම් අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක් කවර ආකාරයකින් හෝ බලාත්මක නොවේ. ඉහත සඳහන් කොන්දේසි 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 09 වන වගන්තියට අනුකූලව බලාත්මක වේ.

03. ***කලින් තිබූ ගිවිසුම්.***– මෙම ගිවිසුම, මෙයට පෙර අත්සන් කරන ලද ආරාවුල් බේරුම්කරන කොන්දේසි ගිවිසුම් සහ අනෙකුත් සියළුම ගිවිසුම් සියල්ල අහෝසි වී ඒ සියල්ල අභිබවා බලාත්මක වන්නේය.

04. ***ආයතනයේ සේවා කාලයන්.***–

දිවා සේවා මුරය
සඳුදා සිට සිකුරාදා
පෙ.ව. 7.30 සිට පෙ.ව. 11.50
පෙ.ව. 11.50 සිට ප.ව. 12.30 (දිවා ආහාරය)
ප.ව. 12.30 සිට ප.ව.4.00

සෙනසුරාදා
පෙ.ව. 7.30 සිට ප. ව. 12.30

රාත්‍රි සේවා මුරය

සඳුදා සිට සිකුරාදා

ප.ව. 7.00 සිට ප.ව. 7.50

ප.ව. 7.50 සිට ප.ව. 8.30 (රාත්‍රි ආහාරය)

ප.ව. 8.30 සිට පෙ.ව. 7.00 (අමතර පැය 3.5 සඳහා අතිකාල දීමනා ගෙවනු ලැබේ.)

සෙනසුරාදා

ප.ව. 7.00 සිට පෙ.ව. 7.00 (අමතර පැය 6.5 සඳහා අතිකාල දීමනා ගෙවනු ලැබේ.)

ඉහත රාත්‍රි සේවා මුරයේ ප්‍රමාණාත්මකව වැඩ නොමැතිවිට එම සියළු සේවක මහතුන් සන්ධ්‍යා සේවා මුරයට එනම් ප.ව. 3.00 සිට ප.ව. 8.00 දක්වා වන සේවා මුරයට ප්‍රමාණාත්මක පෙර දැනුම්දීමකින් පසු ගෙන්වනු ලැබේ. හදිසි අවශ්‍යතාවයකදී ඉහත සන්ධ්‍යා මුරයට කැඳවනු ලැබූ සේවක මහතුන් රාත්‍රි සේවාමුරයෙහි අඛණ්ඩව සේවය කිරීමට සිදුවිය හැකි අතර එසේ කරනු ලබන්නේ නම් ඉහත සන්ධ්‍යා සේවා මුරයට කැඳවනු ලැබූ සියළු සේවක මහතුන් රාත්‍රි සේවා මුරයට දීර්ඝ කරනු ලැබේ.

රාත්‍රි සේවා මුරයට සියළු සේවක මහතුන් අවශ්‍ය නොවන විටක අවශ්‍ය සේවක මහතුන් පමණක් රඳවාගන්නා අතර එසේ කරනු ලබන්නේ නම් සියළුම සේවක මහතුන්ගේ වෘත්තියට අනුව සාධාරන අයුරින් එය බෙදීයන ආකාරයට රඳවා ගනු ලැබේ.

05. *වැටුප්.–*

වැටුප් වර්ධක- සමාගම විසින් කුසලතාවය මත වැටුප් වර්ධක ලබාදෙන අතර එය පලවෙනි උපලේඛනයේ පරිදි ක්‍රියාත්මක වෙයි. එම වැටුප් වර්ධක 2012 සැප්තැම්බර් 1 වෙනිදා සිට ක්‍රියාත්මක වෙයි.

වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම

1. 2012 සැප්තැම්බර් 1 දා සිට සියළුම සේවක මහතුන්ගේ වැටුප රු. 3,250/- කින් වැඩි කරනු ලැබේ.

11. 2013 සැප්තැම්බර් 1 දා සිට සියළුම සේවක මහතුන්ගේ වැටුප රු. 3,250/- කින් වැඩි කරනු ලැබේ.

111. 2014 සැප්තැම්බර් 1 දා සිට සියළුම සේවක මහතුන්ගේ වැටුප රු. 3,250/- කින් වැඩි කරනු ලැබේ.

මෙම ගිවිසුම බලාත්මක වූ දිනයේ සිට පළමු වැටුප් වැඩිවීම සිදු කෙරෙන 2012 සැප්තැම්බර් 30 දක්වා කාලය තුළ පඩිපාලක සභාව විසින් හෝ වෙනත් නීතිමය ප්‍රතිපාදනයක් යටතේ සේවක වැටුප් වැඩිකිරීමක් සිදු කරනු ලැබුවහොත් මෙම ගිවිසුම ප්‍රකාර වැටුප් වැඩිවීම සිදු වනුයේ එලෙස නියම කරන ලද වැටුප් වැඩිවීම ඉහත වැටුප් වැඩිවීමෙන් ගලපා අතිරේක ප්‍රමාණයෙනි.

2012 ඔක්තෝබර් 1 සිට 2014 සැප්තැම්බර් 30 දක්වා කාලය තුළ පඩිපාලක සභාව විසින් හෝ වෙනත් නීතිමය ප්‍රතිපාදනයක් යටතේ සේවක වැටුප් වැඩිකිරීමක් සිදු කරනු ලැබුවහොත් මෙම ගිවිසුම ප්‍රකාර වැටුප් වැඩිවීම සිදු වනුයේ එලෙස නියම කරන ලද වැටුප් වැඩිවීම ආයතනය ලබා දුන් වැටුප් වැඩිවීමෙන් ගලපා අතිරේක ප්‍රමාණයෙනි.

06. ***සේවක උසස්වීම්.***- යම් සේවකයකු තම දක්ෂතාවය සහ කුසලතාවය පෙන්නුම් කර තමන් විසින් දැනට දරන පදවියට වඩා උසස් පදවියකට ඉල්ලුම් කළ හැක. එලෙස ඉල්ලුම් කළ සේවකයකුගේ සේවය උසස් කරනු ලැබුවහොත් එම සේවකයාගේ වැටුප නව පදවියට අදාල වැටුපට සංශෝධනය කෙරේ.

07. ***ප්‍රසාද දීමනාව.***-

2012 වර්ෂය.- මෙම වර්ෂය සඳහා එක් මසක මූලික වැටුපට සමාන ප්‍රමාණයක් ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වුව ද අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින සඳහා පහත සඳහන් පරිදි ඔහුට හිමි ප්‍රසාද දීමනාවෙන් අඩු කරනු ලැබේ.

අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින ගණන	**ප්‍රසාද දීමනාවෙන් අඩු කරන ප්‍රතිශතය**
දින 31 සිට 32 දක්වා	10 %
දින 33 සිට 40 දක්වා	20 %
දින 41 සිට 43 දක්වා	25%
දින 44 සිට 100 දක්වා	30%
දින 100 ට වඩා වැඩි	ප්‍රසාද දීමනාවක් නොමැත

ඉහත අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින ගණනයේදී, විශේෂිත අසනීප තත්වයන් සඳහා අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දිනයන් සැලකිල්ලට ගනු නොලැබේ.

2013 වර්ෂය

මෙම වර්ෂය සඳහා එක් මසක මූලික වැටුපට සමාන ප්‍රමාණයක් ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වුවද අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින සඳහා ඉහත සඳහන් පරිදි ඔහුට හිමි ප්‍රසාද දීමනාවෙන් අඩුකරනු ලැබේ.

2014 වර්ෂය

මෙම වර්ෂය සඳහා එක් මසක මූලික වැටුපට සමාන ප්‍රමාණයක් ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වුවද අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින සඳහා ඉහත සඳහන් පරිදි ඔහුට හිමි ප්‍රසාද දීමනාවෙන් අඩු කරනු ලැබේ.

08. ***නිෂ්පාදන ප්‍රසාද දීමනාව.***- සෑම වසරකම අප්‍රේල් 10 වැනිදාට පෙර, පෙර වසරේ ජනවාරි සිට දෙසැම්බර් දක්වා ටැංකි බ්ලාස්ට්න් කළ වර්ග මීටර ප්‍රමාණය පදනම් කොටගෙන නිෂ්පාදන ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ලැබේ. එය ගෙවනු ලබන්නේ පහත කොන්දේසිවලට යටත්වය.

වර්ග මීටර් 5,000 සිට 9,999 දක්වා	-	රු. 3,750/-
වර්ග මීටර් 10,000 සිට 14,999 දක්වා	-	රු. 6,250/-
වර්ග මීටර් 15,000 සිට 19,999 දක්වා	-	රු. 8,750/-
වර්ග මීටර් 20,000 ට වැඩි	-	රු. 15,000/-

කෙසේ වුවද වර්ෂය සඳහා වන නිෂ්පාදන ප්‍රසාද දීමනාවෙන් ඉහත 7 වැනි වගන්තියේ සඳහන් ආකාරයට සහ එහි දක්වා ඇති ආකාරයට, අනුමත නොකළ වැඩට නොපැමිණි දින සඳහා අඩු කරනු ලැබේ. වර්ෂය සඳහා වන නිෂ්පාදන ප්‍රසාද දීමනාව අවම වර්ග මීටර ප්‍රමාණයට අඩු වූ විටක සමාගමේ කළමනාකාරිත්වයේ අභිමතය පරිදි යම් ගෙවීමක් කිරීමට සලකා බලනු ලැබිය හැකිය.

09. ***තේ සහ කෙටි ආහාර.***- සමාගම විසින් දැනට දෙනු ලබන තේ සහ කෙටි ආහාර සැපයීම ඒ ආකාරයෙන්ම තව දුරටත් ලබාදීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

10. ***පැමිණීම.***- සියලුම සේවක මහතුන් සේවා මුරය ආරම්භ කරන වේලාවට සේවයට වාර්තාකර සිටිය යුතුය. එමෙන්ම රාජකාරි කාලය තුළ ඉහළ නිළධාරින්ගේ අවසරය නොමැතිව වැඩබිමෙන් ඉවත්විය නොහැක. නිසි වේලාවට සේවයට නොපැමිණීම, අක්‍රමවත් පැමිණීම විෂමාචාරයන් වන හෙයින් ඒ සම්බන්ධයෙන් විනායනුකූලව කටයුතු කරනු ලැබේ.

11. ***ඉරිදා, පෝය, ව්‍යවස්ථාපිත සහ අනෙකුත් නිවාඩු දිනවල සේවය කිරීම.***- නැව් අලුත්වැඩියා කිරීමේ කර්මාන්තයේ ස්වභාවය අනුව ඉරිදා, පෝය, ව්‍යවස්ථාපිත සහ අනෙකුත් නිවාඩු දිනවල සේවය කිරීමට සිදුවේ. එවැනි අවස්ථාවල සේවයට අවශ්‍ය සේවකයින්ගේ නාම ලේඛනයක් දැන්වීම් පුවරුවේ ප්‍රදර්ශනය කරන අතර, එම දිනවල සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව සේවය කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, රාජකාරිය නොසලකා හැරීමක් ලෙස සලකා විෂමාචාර චෝදනා මත සේවකයාට විරුද්ධව විනයානුකූල පියවර ගනු ඇත.

එමෙන්ම එම දිනවල කරන ලද සේවය සඳහා, සාමාන්‍ය වැටුප මෙන් 1 1/2ක ගුණයක් වැටුප් ලෙස ගෙවනු ලැබේ.

තවද, ඉරිදා දින සහ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනවල වැඩ කරන සේවක මහතුන් සඳහා හිලව් නිවාඩුවක් ලබාදීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. ඉරිදා දින සඳහා වන හිලව් නිවාඩුව, එම සතියේ ඊළඟ දින පහ ඇතුළත සමාගම අභිමත දිනයක දෙනු ලැබේ. ව්‍යවස්ථාපිත දින සඳහා වන හිලව් නිවාඩුව, එම වර්ෂයේ දෙසැම්බර් 31 වැනි දිනට පෙර සමාගම අභිමත දිනයක දෙනු ලැබේ.

12. ***අතිකාල සේවය කිරීම.***- කර්මාන්තයේ ස්වභාවය අනුව සමාගමේ අවශ්‍යතාවය මත අතිකාල වැඩ කිරීමට වේ. සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව එසේ අතිකාල සේවය කිරීමට ප්‍රතික්ෂේප කිරීම රාජකාරිය පැහැර හැරීමක් ලෙස සලකා විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ග ගනු ඇත.

13. ***වාර්ෂික නිවාඩු.***- සේවකයිනට වාර්ෂික නිවාඩු 24ක් හිමිවේ. එය පහත ආකාරයට භාවිතා කළ හැක.

(අ) මසකට ලබාගත හැකි උපරිම ප්‍රමාණය 5 කි.
(ආ) සේව්‍යාගේ පූර්ව අනුමැතිය ලබා ගත යුතුය.

14. ***ලෙඩ නිවාඩු.***- මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියලුම සේවක මහතුන්ට වැටුප් සහිත ලෙස නිවාඩු 7කට හිමිකම් ඇත. කෙසේ වුවද එම ලෙඩ නිවාඩුව, ලියාපදිංචි කළ වෛද්‍යවරයකු විසින් සහතික කළ යුතුය.

15. ***කාර්මික ආරක්ෂාව සහ රක්ෂණය.***- හදිසි අනතුරු රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය මගින් දවසේ පැය 24 තුළ ඇතිවන හදිසි අනතුරු ආවරණය කෙරේ. එබැවින් ආයතනය තුළ මෙන්ම ඉන් පිටත ද සිදුවන හදිසි අනතුරු ආවරණය කෙරේ.

16. ***වෛද්‍ය පරීක්ෂණය.***- මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියලුම සේවක මහතුන් වසරකට වරක් වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට යොමු කෙරේ.

17. ***රාත්‍රි සේවා මුරය.***- දැනට ක්‍රියාත්මක වන දින 14 ක රාත්‍රි සේවාමුරය ඒ ආකාරයෙන්ම ක්‍රියාත්මක වේ.

18. ***සේවක ණය / උත්සව අත්තිකාරම් ණය යෝජනා ක්‍රමය.***-

ස්ථිර සේවා කාලය අවුරුදු 1ට වැඩි සේවකයින් සඳහා එක වරකට රු. 50.000ක උපරිමයකට යටත්ව, මසකට දෙනු ලබන ණය සංඛ්‍යාව උපරිමය 3කට යටත්ව ද, පසුගිය අවුරුදු 3ක කාලය සඳහා කිසිදු ණය මුදලක් ලබා නොමැති සේවකයින් සඳහා සේවා අංක අනුපිළිවෙලට, සමාගමේ ණය දීමේ හැකියාව අනුව, ණය ප්‍රදානය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

උත්සව අත්තිකාරම් ලබාදීම.– ආයතනයේ සියලු සේවකයන් සඳහා රුපියල් 12,000ක මුදලක් මාස 10කින් අය කර ගැනීමේ පදනම මත ලබා දෙනු ලැබේ. සේවකයාගේ අවශ්‍යතාව මත හා සමාගමේ මූල්‍යමය හැකියාව අනුව දෙසැම්බර් හෝ අප්‍රේල් මස වසරකට එක් වරක් පමණක් උත්සව අත්තිකාරම් ලබා දෙනු ලැබේ.

19. ***විනය ක්‍රියා මාර්ග.***–

(අ) යම් සේවකයෙකු විනය විරෝධි ක්‍රියාවක් කර ඇති විටක ඔහුට විරුද්ධව ආයතනය විසින් විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ග ගනු ඇත.

(ආ) එසේ විනය විරෝධි ක්‍රියාවක් සේවකයකු කර ඇති බවට ආයතනයට වාර්තා වූ විටක, එම සේවකයාට එරෙහිව විනය පරීක්ෂණයක් පවත්වා අදාළ ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.

(ඇ) විනය විරෝධි ක්‍රියාවක් සම්බන්ධව සේවකයකුගේ සේවය අත්හිටුවා ඇති විටක එකී සේවකයා විසින් සිදුකර ඇති විනය විරෝධි ක්‍රියා සම්බන්ධව ඔහු වෙත හේතු විමසීමේ ලිපියක් යොමුකරන අතර එකී ලිපියේ දක්වා ඇති දිනට හෝ එයට පෙර සේවකයා විසින් එම ලිපියේ දක්වා ඇති කරුණු සම්බන්ධව පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(ඈ) පිළිතුරු සැපයීම සඳහා ලබාදෙන කාල සීමාව තුළ සේවකයා විසින් පිළිතුරු නොසපයනු ලැබුවහොත් ඒකපාර්ශ්වික පරීක්ෂණයක් සිදුකර ඔහු සම්බන්ධව විනය ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමට ආයතනයට හැකිය.

(ඉ) සේවකයෙකු විසින් ලබා දී ඇති කාල සීමාව තුළ පිළිතුරු සපයනු ලැබුවහොත් සහ එකී පිළිතුරු ආයතනයට පිළිගත නොහැක්කේ නම් හෝ ආයතනය එය ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම්, එම සේවකයාට විරුද්ධව ඉදිරි විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ හැකියාව ආයතනය සතුවේ.

20. ***වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග.***– මෙම ගිවිසුම බලාත්මකව පවතින කාල සීමාව තුළ දී මෙම ගිවිසුමට අදාළව හෝ ඉන් පැන නගින කරුණු පිළිබඳ කුමන හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීර්ණ නොවීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයින් එක්ව සහ වෙන වෙනම එකඟ වේ.

21. ***ආරාවුල් විසඳා ගැනීමේ පරිපාටිය.***–

(අ) මෙම ගිවිසුම බලාත්මකව පවතින කාලය තුළදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණු සම්බන්ධව පාර්ශ්වයන් අතර යම් ආරාවුලක් පැන නැගුණහොත් එවිට සේවා යෝජකයාගේ ආයතනයේ ඇති වෘත්තීය සමිති ශාඛාව විසින් ආරාවුල සේවා යෝජකයාගේ කළමණාකාරිත්වය වෙත ඉදිරිපත් කරණු ලැබිය යුතු අතර එම ආරාවුල පාර්ශ්වයන් අතර එකඟත්වයෙන් විසඳා ගැනීමට පාර්ශ්වයන් සියලු උත්සාහයන් දැරිය යුතුය.

(ආ) ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් පාර්ශ්වයන් අතර කිසිදු සමථයක් ඇති නොවුණහොත්, එම ආරාවුල සේවා යෝජකයන් සහ/හෝ ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සම්මේලනය වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙස වෘත්තීය සමිති ශාඛාව විසින් වෘත්තීය සමිතියෙන් ඉල්ලා සිටිය යුතු අතර, ඉන්පසු ආරාවුල විසඳීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, සේවා යෝජකයා සහ ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සම්මේලනය හැකි සෑම පියවරක්ම ගත යුතුය.

(ඇ) ඉහතින් වූ උපඡේදයේ සඳහන් පරිදි ආරාවුල සමථයකට පත් කිරීමට නොහැකි වුවහොත්, වෘත්තීය සමිතිය හෝ ආයතනය විසින් එම ආරාවුල කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කර කාර්මික ආරාවුල් පනතේ විධිවිධාන යටතේ ආරාවුල විසඳීමට පියවර ගත යුතුය.

22. මෙම සාමූහික ගිවිසුම වලංගුව පවත්නා කාලය තුළ දී කිසියම් පාර්ශ්වයක් විසින්, අන්‍යොන්‍ය එකඟතාවයකින් හැර, සාමූහික ගිවිසුමේ කිසියම් කොන්දේසියක් හෝ කොන්දේසි, මොනයම් අන්දමක හෝ වෙනස් කිරීම, ඉවත්කර දැමීම හෝ සංශෝධනය කිරීම සිදුකළ නොහැක.

23. සේව්‍යයා, සේවකයින් සහ සමිතිය එකිනෙකා සමග සහයෝගය දක්වමින් සමාගමේ නිරන්තර දියුණුවට සහ තත්ත්වය ගැන කැපවීමෙන් කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් වැඩකරන බවට එකඟ වේ.

24. වෘත්තිය සමිතිය සහ සේවකයින් අදාළ ගිවිසුමේ ආකාරයට තමන්ට නියම කර ඇති සේවා කටයුතු හොඳින් සිදුකිරීමට එකඟ වන අතර නිෂ්පාදන අංශයේ සේවකයින් නියමිත නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ලබාදීමට එකඟ වේ.

25. සමාගමේ සියළුම උපකරණ සහ වත්කම් ආරක්ෂා කිරීමට වෘත්තිය සමිතිය සහ සේවකයින් එක්ව සහ වෙන් වෙන්ව එකඟ වේ.

26. දැනට ආයතනයේ සේවකයින් භුක්ති විඳින වරප්‍රසාද එලෙසින්ම ඉදිරියටත් ක්‍රියාත්මක වේ.

27. සාමුහික ගිවිසුමේ සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි භාෂා පාඨ අතර යම් ව්‍යාකුලතාවයක් ඇතිවුවහොත් එවිට සිංහල භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතුය.

මෙයට සාක්ෂි වශයෙන් පාර්ශවකරුවන් විසින් කොළඹ දී 2012 අගෝස්තු මස 24 දින අත්සන් තබන ලදී.

ප්‍රිමෙටර් රිස්ට් (පුද්ගලික) සමාගම වෙනුවෙන්

නම : ඒ.එම්.ඒ.මොහමඩ්

තනතුර : කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂක

ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය - සඳහා සහ ප්‍රිමෙටර් රිස්ට් ශාඛාව සඳහා සහ වෙනුවෙන්

නම : ඩබ්ලිව්.ඒ.ඒ.[illegible]

තනතුර : ලේකම්

සාක්ෂි

අත්සන :

නම : උපුල් සේනාරත්න

තනතුර : කළමණාකරු - මුල්‍ය සහ පරිපාලන

අත්සන :

නම : එච්.එම්.ලක්ෂ්මන් හේරත්

තනතුර : නිෂ්පාදන කළමණාකරු

සාක්ෂි

අත්සන :

නම : කේ.පී.සෙනෙවිරත්න

තනතුර : සභාපති

අත්සන :

නම : යූ.ජේ.එස්.රංජිත්

තනතුර : සභාපති ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය

ප්‍රධාන සභාපති
ස්වාධීන තටාක සේවක ස
ප්‍රිමෙටර් රිස්ට් ශාඛා
කලම්බු ඩොක්යාඩ් පී.එ
ලියාපදිංචි අංකය 53

යූ. ජේ. එස්. රංජිත්
සභාපති
ස්වාධීන තටාක සේවක සංගමය
කලම්බු ඩොක්යාඩ් පී.එල්.සී
ලියාපදිංචි අංකය 5373

උපලේඛන අංක 01

වැටුප් වර්ධක ලබාදෙන ආකාරය

2012 සැප්තැම්බර් මස සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් වැඩිවීම් කොටස් දෙකකට සිදුවන අතර, ඉන් එකක් සියළුම සේවක මහතුන්ට සමාන ප්‍රමාණයකින් වැඩිවන අතර, අනෙක අදාළ සේවක මහතාගේ කුසලතාවයන්ට අනුව පහත පරිදි ගණනය කරනු ලැබේ.

ලකුණු ගණනය කරන ආකාරය

	ලකුණු
1. කාර්යය පිළිබඳ දැනුම	1 - 10
2. කරන කාර්යයෙහි ගුණාත්මකභාවය, කාර්යක්ෂමතාවය	1 - 10
3. සේවා කාලය	1 - 10
4. වැඩ කෙරෙහි ඇති ආකල්ප සහ ඉහළ නිලධාරීන් සමග සහයෝගයෙන් වැඩ කිරීම	1 - 10
5. පැමිණීම	1 - 20
අනුමත නොකළ සේවයට වාර්තා නොකිරීම් - 20	
අනුමත කළ සේවයට වාර්තා නොකිරීම් (ගෙවීම් රහිත) - 10	
6. වාර්ෂික නිවාඩු	1 - 20

සියළුම නිවාඩු කලින් අනුමත කර ඇත	නිවාඩු 1-4 දක්වා කලින් අනුමත කර නොමැත	නිවාඩු 4ට වඩා ලබාගෙන ඇත්තේ කලින් අනුමැතිය නොමැතිවය
20	10	0

7. විනය නීති රීති කඩ කිරීම 1 - 20

කිසිදු විනයානුකූල පියවරක් ගෙන නොමැත	වරක් ලිඛිතව අනතුරු ඇඟවීමක් කර ඇත	වරකට වඩා ලිඛිතව අනතුරු ඇඟවීම් කර ඇත	දඩ ගසා ඇත	වෙනත් ඕනෑම දඬුවමක් කර ඇත
20	14	10	4	2

ලබාගත හැකි මුළු ලකුණු සංඛ්‍යාව 100

වැටුප් වර්ධක ලබාදෙන ආකාරය

ඒ ඒ සේවක මහත්වරුන්ගේ කුසලතාවය අනුව ඉහත ආකාරයට ලකුණු ලබාදෙන අතර ඔවුන් ලබාගන්නා ලකුණු සංඛ්‍යාවට පහත පරිදි වැටුප් වර්ධක ලබාදීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

ලකුණු	වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව
81 – 100	5
61 – 80	4
41 – 60	3
31 – 40	2
20 – 30	1
0 – 19	වැටුප් වර්ධක නැත

Schedule No. 2

Designation	Skilled Grade - III			Skilled Grade - II			Skilled Grade - I		
Experience at respective grade at 1/3/2010	More than 4 Years*	Less than 4 Year but more than 2 Years*	Less than 2 Years*	More than 4 Years*	Less than 4 Year but more than 2 Years*	Less than 2 Years*	More than 4 Years*	Less than 4 Year but more than 2 Years*	Less than 2 Years*
Category A	18,750	18,250	17,750	20,250	19,750	19,250	21,750	21,250	20,750
Category B	16,300	15,800	15,300	17,800	17,300	18,800	19,300	18,800	18,300
Category C	14,890	14,390	13,890	16,390	15,890	15,390	17,890	17,390	16,890
Category D	13,250	12,750	12,250	14,750	14,250	13,750	16,250	15,750	15,250

Category D	Helper/Stores Helper
Category C	Artist/Blaster/Blaster & Equipment Operator/Electrician/Painter & Equipment Operator/Rigger/Welder/Equipment Operator/Time Keeper/Grit Controller
Category B	Mechanic/Forklift Operator/Work Preparator/Driver
Category A	Blaster & Painter/Equipment Operator, Blaster & Painter/Cherry Picker Operator

Schedule No.3

Category D	Helper/Stores Helper
Category C	Artist/Blaster/Blaster & Equipment Operator/Electrician/Painter & Equipment Operator/Rigger/Welder/Equipment Operator/Time Keeper/Grit Controller
Category B	Mechanic/Forklift Operator/Work Preparator/Driver
Category A	Blaster & Painter/Equipment Operator, Blaster & Painter/Cherry Picker Operator

Stage	Category D		Category C		Category B		Category A	
1	12,250.00	130/- @ 100	13,250.00	144/- @ 100	14,750.00	155/- @ 100	17,750.00	175/- @ 100
2	12,380.00		13,394.00		14,905.00		17,925.00	
3	12,510.00		13,538.00		15,060.00		18,100.00	
4	12,640.00		13,682.00		15,215.00		18,275.00	
5	12,770.00		13,826.00		15,370.00		18,450.00	
6	12,900.00		13,970.00		15,525.00		18,625.00	
7	13,030.00		14,114.00		15,680.00		18,800.00	
8	13,160.00		14,258.00		15,835.00		18,975.00	
9	13,290.00		14,402.00		15,990.00		19,150.00	
10	13,420.00		14,546.00		16,145.00		19,325.00	
11	13,550.00		14,690.00		16,300.00		19,500.00	
12	13,680.00		14,834.00		16,455.00		19,675.00	
13	13,810.00		14,978.00		16,610.00		19,850.00	
14	13,940.00		15,122.00		16,765.00		20,025.00	
15	14,070.00		15,266.00		16,920.00		20,200.00	
16	14,200.00		15,410.00		17,075.00		20,375.00	
17	14,330.00		15,554.00		17,230.00		20,550.00	
18	14,460.00		15,698.00		17,385.00		20,725.00	
19	14,590.00		15,842.00		17,540.00		20,900.00	
20	14,720.00		15,986.00		17,695.00		21,075.00	
21	14,850.00		16,130.00		17,850.00		21,250.00	
22	14,980.00		16,274.00		18,005.00		21,425.00	
23	15,110.00		16,418.00		18,160.00		21,600.00	
24	15,240.00		16,562.00		18,315.00		21,775.00	
25	15,370.00		16,706.00		18,470.00		21,950.00	
26	15,500.00		16,850.00		18,625.00		22,125.00	
27	15,630.00		16,994.00		18,780.00		22,300.00	
28	15,760.00		17,138.00		18,935.00		22,475.00	
29	15,890.00		17,282.00		19,090.00		22,650.00	
30	16,020.00		17,426.00		19,245.00		22,825.00	
31	16,150.00		17,570.00		19,400.00		23,000.00	
32	16,280.00		17,714.00		19,555.00		23,175.00	
33	16,410.00		17,858.00		19,710.00		23,350.00	
34	16,540.00		18,002.00		19,865.00		23,525.00	
35	16,670.00		18,146.00		20,020.00		23,700.00	
36	16,800.00		18,290.00		20,175.00		23,875.00	
37	16,930.00		18,434.00		20,330.00		24,050.00	
38	17,060.00		18,578.00		20,485.00		24,225.00	
39	17,190.00		18,722.00		20,640.00		24,400.00	
40	17,320.00		18,866.00		20,795.00		24,575.00	
41	17,450.00		19,010.00		20,950.00		24,750.00	
42	17,580.00		19,154.00		21,105.00		24,925.00	
43	17,710.00		19,298.00		21,260.00		25,100.00	
44	17,840.00		19,442.00		21,415.00		25,275.00	

Stage	Category D		Category C		Category B		Category A	
45	17,970.00		19,586.00		21,570.00		25,450.00	
46	18,100.00		19,730.00		21,725.00		25,625.00	
47	18,230.00		19,874.00		21,880.00		25,800.00	
48	18,360.00		20,018.00		22,035.00		25,975.00	
49	18,490.00		20,162.00		22,190.00		26,150.00	
50	18,620.00		20,306.00		22,345.00		26,325.00	
51	18,750.00		20,450.00		22,500.00		26,500.00	
52	18,880.00		20,594.00		22,655.00		26,675.00	
53	19,010.00		20,738.00		22,810.00		26,850.00	
54	19,140.00		20,882.00		22,965.00		27,025.00	
55	19,270.00		21,026.00		23,120.00		27,200.00	
56	19,400.00		21,170.00		23,275.00		27,375.00	
57	19,530.00		21,314.00		23,430.00		27,550.00	
58	19,660.00		21,458.00		23,585.00		27,725.00	
59	19,790.00		21,602.00		23,740.00		27,900.00	
60	19,920.00		21,746.00		23,895.00		28,075.00	
61	20,050.00		21,890.00		24,050.00		28,250.00	
62	20,180.00		22,034.00		24,205.00		28,425.00	
63	20,310.00		22,178.00		24,360.00		28,600.00	
64	20,440.00		22,322.00		24,515.00		28,775.00	
65	20,570.00		22,466.00		24,670.00		28,950.00	
66	20,700.00		22,610.00		24,825.00		29,125.00	
67	20,830.00		22,754.00		24,980.00		29,300.00	
68	20,960.00		22,898.00		25,135.00		29,475.00	
69	21,090.00		23,042.00		25,290.00		29,650.00	
70	21,220.00		23,186.00		25,445.00		29,825.00	
71	21,350.00		23,330.00		25,600.00		30,000.00	
72	21,480.00		23,474.00		25,755.00		30,175.00	
73	21,610.00		23,618.00		25,910.00		30,350.00	
74	21,740.00		23,762.00		26,065.00		30,525.00	
75	21,870.00		23,906.00		26,220.00		30,700.00	
76	22,000.00		24,050.00		26,375.00		30,875.00	
77	22,130.00		24,194.00		26,530.00		31,050.00	
78	22,260.00		24,338.00		26,685.00		31,225.00	
79	22,390.00		24,482.00		26,840.00		31,400.00	
80	22,520.00		24,626.00		26,995.00		31,575.00	
81	22,650.00		24,770.00		27,150.00		31,750.00	
82	22,780.00		24,914.00		27,305.00		31,925.00	
83	22,910.00		25,058.00		27,460.00		32,100.00	
84	23,040.00		25,202.00		27,615.00		32,275.00	
85	23,170.00		25,346.00		27,770.00		32,450.00	
86	23,300.00		25,490.00		27,925.00		32,625.00	
87	23,430.00		25,634.00		28,080.00		32,800.00	
88	23,560.00		25,778.00		28,235.00		32,975.00	
89	23,690.00		25,922.00		28,390.00		33,150.00	
90	23,820.00		26,066.00		28,545.00		33,325.00	
91	23,950.00		26,210.00		28,700.00		33,500.00	
92	24,080.00		26,354.00		28,855.00		33,675.00	
93	24,210.00		26,498.00		29,010.00		33,850.00	
94	24,340.00		26,642.00		29,165.00		34,025.00	
95	24,470.00		26,786.00		29,320.00		34,200.00	
96	24,600.00		26,930.00		29,475.00		34,375.00	
97	24,730.00		27,074.00		29,630.00		34,550.00	
98	24,860.00		27,218.00		29,785.00		34,725.00	
99	24,990.00		27,362.00		29,940.00		34,900.00	
100	25,120.00		27,506.00		30,095.00		35,075.00	

08 - 215

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.