ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 1938/20 – 2015 ඔක්තෝබර් 30 වැනි සිකුරාදා – 2015.10.30

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි/1808.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවත, අංක 10 හි පිහිටා ඇති රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සමිතිය අතර 2015 අප්‍රේල් මස 27 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එම්. ඩී. සී. අමරතුංග,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2015 ඔක්තෝබර් මස 13 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2015 අංක 13 දරන සාමුහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමුහික ගිවිසුම සමාගම් ආඥා පනතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ, අංක 10 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් (මෙහි මින් පසු සේවායෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශ්වයක් හැටියටද, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ, නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය තලංගම කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවතේ අංක 259/9, යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සමිතිය (මෙහි මින් පසු වෘත්තීය සමිතිය නමින් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශ්වය හැටියටද, කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුව දෙදහස් පහළොව අප්‍රේල් මස 27 වන දින සකසා අත්සන් තබන ලද අතර, පාර්ශ්වයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.

නාමය : මෙම සාමූහික ගිවිසුම රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් හි (පනාගොඩ) කර්මාන්ත ශාලා සේවකයින්ගේ සාමූහික ගිවිසුම 2015 ලෙස හැඳින්විය යුතු අතර, මෙම ගිවිසුම සඳහා එම නාමය භාවිතා කළ යුතුය.

මෙම අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රය www.documents.gov.lk වෙබ් අඩවියෙන් බාගත කළ හැක.

ලියාපදිංචි කිරීම : සේවායෝජක විසින් මෙම සාමුහික ගිවිසුම ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුකූලව කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉල්ලුම් පත්‍රයක් මගින් ඉල්ලුම් කරනු ලබනවා ඇත.

01. *ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවායෝජක.–* රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්, පනාගොඩ.

02. *ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවකයින්.–* මෙම ගිවිසුමෙන් වෘත්තීය සමිතිය හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරනු ලබන දිනය වන විට ස්ථිර පත්වීම් ලැබූ කර්මාන්ත ශාලා සේවකයින් ලෙස සේවයේ යොදවාගනු ලැබ සිටින වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් ආවරණය වන අතර, ඔවුහු මෙම ගිවිසුම මගින් බැඳී සිටී.

03. *ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාල සීමාව.–* මෙම ගිවිසුම දෙදහස් පහළොව ජනවාරි මස පළමුවන දින සිට බලපැවැත්විය යුතු වන අතර, දෙපාර්ශ්වයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත මාස තුනක (03) ලිඛිත දැනුම් දීමක් කර මෙම ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබුවහොත් මිසක අඛණ්ඩව බලාත්මක වන්නේය. එසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් වුව ද දෙදහස් දාහතෙහි දෙසැම්බර් මස තිස් එක් වන දිනට පූර්වයෙන් එවැනි දැනුම් දීමක් නොකල යුතු වන අතර, එවැනි දැනුම් දීමක් දෙදහස් දාහතෙහි දෙසැම්බර් 31 වන දින තෙක් බලාත්මක නොවී ගිවිසුම අවසන් නොවූ සේ පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් දෙදහස් දාහතේ දෙසැම්බර් මස 31 වන දිනට පූර්වයෙන් මෙම ගිවිසුම අවසන් කරන මෙන් කරනු ලබන දැනුම් දීමක් කුමන ආකාරයකින් හෝ බලාත්මක නොවේ.

04. *වැටුප්.–* සේවා යෝජක විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සියළුම සේවකයින්ගේ වැටුප් පහත දක්වා ඇති පරිදි වැඩි කරනු ලැබිය යුතුය.

(i) 2015 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන වන පරිදි, රු. 2500/= කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්

(ii) 2016 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 2,000/= කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්

(iii) 2017 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 1750/= කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක් වන අතර මෙම වැඩිවීම 2017 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට 2017 දෙසැම්බර් 31 වන දින දක්වා වන කාලය සඳහා වේ.

05. *රාත්‍රී ගමනාගමන පහසුකම්.–* සේවා යෝජක විසින්, හෝමාගම පනාගොඩ ටෙම්පල්බර්ග් කර්මාන්තපුරයේ පිහිටි රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් හි සිට ගොඩගම හංදිය දක්වා රාත්‍රී ප්‍රවාහන පහසුකම් සන්තතිකව ලබාදීමට තව දුරටත් එකඟ වේ.

06. *දෛනික සේවා මුරය.–* සේවා යෝජක විසින් ඒ ඒ සේවකයින්ගේ දෛනික සේවා මුරය පිළිබඳව ආයතනයට සේවය සඳහා බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේදීම දැනුම් දෙනු ලබන අතර එනමුදු එම සේවා මුරය ආයතන පවතින නිෂ්පාදන හා සේවා අවශ්‍යතාවයන් මත සහ කළමණාකාරිත්වය මගින් ඔබගේ සේවය අවශ්‍ය වන බවට නිගමනය කරනු ලබන තත්වයන් මත කලින් කලට වෙනස් වනු ඇත. මේ අනුව ආයතනයේ නිෂ්පාදන අවශ්‍යතාවය පරිදි අදාල සේවා මුරයේ සඳහා සේවයට වාර්තා කිරීමට සේවකයන් බැඳී සිටී.

07. *නිවාඩු හිමිකම්.–* නිවාඩු හිමිකම් ලබාදෙනුයේ පඩිපාලක සභා තීරණයන්ට යටත්ව සෙරමික් භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීමේ කර්මාන්තය සඳහා නියම කර ඇති නීති ප්‍රතිපාදනයන්ට අනුකූලවය.

08. *ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම්.–* සිංහල සහ දෙමළ අලුත් අවුරුද්ද නිමිත්තෙන් සමාගම විසින් ලබා දෙනුයේ, පඩිපාලක සභා ආඥා පනත යටතේ වන තීරණයන් පරිදි නියම කොට ඇති නිවාඩු පමණි. ඊට අමතරව යම් නිවාඩුවක් ලබා දෙන්නේ නම් එය කළමණාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි පමණක් වේ. කළමණාකාරිත්වයේ අභිමතය පරිදි සිංහල හා දෙමළ අළුත් අවුරුද්ද සඳහා සේවකයින්ට නිවාඩු ලබාදෙන අතර, එය සේවකයාට හිමි වාර්ෂික නිවාඩුවලින් ආවරණය කරනු ලැබේ. 2015 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම රු. 250 කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව නව ගෙවීම රු.750 ක් වේ. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන් හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි. මෙයට අමතරව අදාල කාල සීමාව සඳහා අතිකාල දීමනාවක් ද ගෙවනු ලැබේ.

09. *පොහොය දින අතිරේක ගෙවීම්.–*

i. 2015 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි පොහොය දින සඳහා වූ අතිරේක ගෙවීම රු. 250/= කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව නව ගෙවීම රු. 750/= ක් වේ. මෙයට අමතරව දිනක අතිරේක වැටුප් ගෙවීමක් ද සිදු කරනු ලැබේ.

ii. වෙසක් සහ පොසොන් පොහොය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පොහොය දිනයන්ද සාමාන්‍ය පොහොය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

10. තවද මෙම සාමුහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුළදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණක් සම්බන්ධව යම් කාර්මික ආරවුලක් පැන නැගුනහොත් එය පහත දක්වා ඇති ආරවුල නිරවුල් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අනුකූලව සමතයකට පත් කර ගැනීමට හැකි සෑම උත්සාහයක්ම ගතයුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයින් (ශාඛා වෘත්තීය සමිති) සේවා යෝජක සමග එකඟ වේ.

i. ආරාවුලක් ඇති වූ පළමු අවස්ථාවේදී එයට විසඳුමක් ලබා ගැනීම සඳහා කළමණාකාරිත්වය සහ සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) මේ පිළිබඳව (කර්මාන්ත ශාලා මට්ටමින්) සෘජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින් විසඳුමක් ලබා ගැනීමට උත්සාහ කළ යුතුය.

ii. එහිදී සමථයකට පත්වීමක් සිදු නොවන්නේ නම්, වෘත්තිය සමිතිය (මව් සමිතියේ) ද සහභාගිත්වය ඇතිව මේ පිළිබඳව කළමණාකාරිත්වය සමග සාකච්ඡා කළ යුතුය.

iii. එසේ සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුවද විසඳුමක් නොවුනි නම් එය නිරවුල් කර සමථයකට පත් කිරීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

iv. එම ආරවුල විසඳා ගැනීම සඳහා පාර්ශ්වයන් ගන්නා ලද සියළු ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වුවහොත් එය කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදනවලට අනුකූලව ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය සඳහා විශ්‍රාම ගිය දිස්ත්‍රික් අධිකරණ හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිසුරුවරයකු වෙත කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය පරිදි යොමු කළ යුතුය. බේරුම්කරුගේ තීරණය අවසාන තීරණය වන අතර, පාර්ශ්වයන් දෙකම එයින් බැඳී සිටී.

11. සමාගමේ තරඟකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයින්, විනය පවත්වාගෙන යෑමට, නාස්තිය වැළැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩකිරීමේ තත්වය පවත්වාගෙන යාමට, නිෂ්පාදනයේ තත්වය ඉහළ නංවාලීමට, ඵලදායිතාව වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නංවා ගැනීමට තම සහයෝගය සමාගමට ලබාදිය යුතුය.

12. මෙම සාමුහික ගිවිසුමේ සඳහන් ප්‍රකාශිත කරුණුවලට යටත්ව රැකියා නියුක්තියේ දැනට පවත්නා සියලුම නියමයන් හා කොන්දේසි එපරිද්දෙන්ම සේවකයන්ට ලබාදීමට සේවා යෝජක කටයුතු කරනු ලබනවා ඇත.

මෙයට සාක්ෂි කරනු වස් දෙදහස් පහළොව වසරේ අප්‍රේල් මස 27 වන දින පාර්ශ්වයන් විසින් අත්සන් තබන ලදී.

....
ජ්‍යෙෂ්ඨ උප සභාපති
අන්තර් සමාගම් සේවක සමිතිය

....
ප්‍රධානී - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

....
සභාපති
ශාඛා සමිතිය

....
කර්මාන්තශාලා ප්‍රධානී
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්
Anura Jayatissa

....
ලේකම්
ශාඛා සමිතිය

....
කළමණාකරු - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්
Kasun S. ...hallage

11 – 337