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

අති විශෙෂ அதிவிசேஷமானது

අංක 1904/40 - 2015 මාර්තු 04 වැනි බදාදා - 2015.03.04

1904/40 ஆம் இலக்கம் - 2015 ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 04 ஆந் திகதி புதன்கிழமை

(அரசின் அதிகாரத்துடன் பிரசுரிக்கப்பட்டது)

பகுதி I : தொகுதி (I) – பொது

அரசாங்க அறிவித்தல்கள்

எனது இல. : சீஜ/1703.

கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம் அத்தியாயம் 131

கொழும்பு 02, இல. 21 வொக்ஸ்சோல் வீதியில் உள்ள ஸ்ரீலங்கா இன்சூரன்ஸ் கூட்டுத்தாபன லிமிட்டட் ஒரு சாராராகவும், கொழும்பு 02, யூனியன் பிளேஸ், இல. 288 இல் உள்ள இன்சூரன்ஸ் ஊழியர்களின் சங்கம் மற்றும் ராஜகிரிய, சரண மாவத்தை, 4 ஆம் மாடி, இல. 341/21 இல் உள்ள இலங்கை நிதகஸ் சேவக சங்கம் மற்றொரு சாராராகவும் இருக்க, 2014 ஆம் ஆண்டு ஓகத்து மாதம் 22 ஆம் திகதி கைச்சாத்திடப்பட்ட பதவி நிலைத் தரமற்றவர்கள் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கையானது (1956 திருத்திய பதிப்பு (சிங்களத்தில், ஆங்கிலத்தில் மற்றும் தமிழுக்கு மொழி பெயர்ப்பு), இலங்கைப் பாராளுமன்ற சட்டங்களின் 131 ஆம் அத்தியாயம், கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 06 ஆம் பிரிவின் நியதிகளின்படி இங்கு பிரசுரிக்கப்படுகின்றது.

ஹேரத் யாப்பா
தொழில் ஆணையாளர்.

தொழிற்றிணைக்களம்,
தொழிற்செயலகம்,
கொழும்பு 05.
2015.02.23.

2014 ஆம் ஆண்டின் 33 ஆம் இலக்கக் கூட்டு உடன்படிக்கை

வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்
மற்றும்
காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம்
மற்றும்
இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்க
அங்கத்தவர்களுக்கிடையில்
ஏற்படுத்திக்கொள்ளப்பட்ட
நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதவிகளுக்கான
கூட்டு உடன்படிக்கை

2013 - 2016

உள்ளடக்கம்

1. பெயர்
2. அமுல்படுத்தப்படுகின்ற திகதி மற்றும் கால எல்லை
3. உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்படுகின்ற நபர்கள்
4. சேவை வழங்குநரின் உரிமைகளும் பொறுப்புக்களும்
5. பொதுச் சேவை நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள்
6. வேலைவாய்ப்பு அல்லது பயன்களுடன் தொடர்பான நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்தல்
7. சம்பளத் திருத்தம்
8. போக்குவரத்து ஊக்கக்கொடுப்பனவு
9. வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு
10. வருடாந்த உபகாரக் கொடுப்பனவு
11. நியதிச் சட்ட அடிப்படையிலான கொடுப்பனவுகள்
12. அலுவலக நடபடிமுறைகள்
13. மனக்குறைகள் மற்றும் பிணக்குகள் தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகள்
14. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைச் செயன்முறைகள்
15. உடன்படிக்கையினை நிறைவு செய்து கொள்வதன் பக்க விளைவுகள்
16. உடன்படிக்கையினை மீறுதல்
17. வரைவிலக்கணப்படுத்தல்
18. விளக்கப்படுத்தல்
19. ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிடுவோர்

வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்
மற்றும்
காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம்
மற்றும்
இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்க
அங்கத்தவர்களுக்கிடையில்
ஏற்படுத்திக் கொள்ளப்பட்ட
நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதவிகளுக்கான
கூட்டு உடன்படிக்கை

2013 - 2016

கொழும்பு 02, வொக்சோல் வீதி இல. 21 என்ற இடத்தில் தமது அலுவலகத்தைப் பதிவு செய்துள்ள (இதனகத்துப் பின்னர் சேவை வழங்குநராக அறிமுகஞ் செய்யப்படுகின்ற) வரையறுத்த இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம் ஒரு வகுதியினராகவும் தொழிற்சங்கங்கள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் உரிய பிரகாரம் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள முறையே இல. 288, யூனியன் இடம், கொழும்பு 02, மற்றும் இல. 341/21, நான்காவது மாடி, சரண மாவத்தை, இராஜகிரிய ஆகிய இடங்களில் தமது அலுவலகங்களைப் பதிவு செய்துள்ள தொழிற்சங்கங்களான பாதுகாப்பு ஊழியர் சங்கம் மற்றும் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் (இதனகத்துப் பின்னர் தொழிற்சங்கங்களாக அறிமுகம் செய்யப்படும்.) என்பன ஏனைய வகுதியினராகவும் 2014 ஆகஸ்ட் மாதம் 22 ஆம் திகதி உருவாக்கப்பட்ட இந்தக் கூட்டு உடன்படிக்கை இவ்வாறு சாட்சியளிக்கின்றது.

தொழில் பெறுநர் திருப்திப்படும் பிரகாரம் தொழில் வழங்குநரினால் சேவையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதவிகளிலுள்ள பெரும்பான்மையான ஊழியர்கள் தாம் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்ற தொழிற்சங்கங்களினால் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ள விடயங்களைத் தொழில்தருநர் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளனர் ; அத்தோடு

அ. காப்புறுதிக் கைத்தொழில் ஊழியர்களின் செயற்பாடுகளை வினைத்திறனாகவும் செயற்றிறனாகவும் மற்றும் போட்டித்தன்மையான அமைப்பிலும் முன்னெடுத்துச் செல்லும் நோக்கில் ஊழியர்களின் அலுவல்கள் மற்றும் நிறுவன நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக சிறந்த வசதிகளை வழங்குதல்.

ஆ. தற்போதைய நிலைமைக்குப் பொருந்துகின்ற பிரகாரம் ஊழியர்களின் சம்பளம் மற்றும் நிபந்தனைகளைத் திருத்துதல்.

இ. சேவை நிலையத்தில் அமைதி மற்றும் ஒற்றுமையினை ஏற்படுத்துவதனை உறுதிப்படுத்துகின்ற ஒப்பந்தம் ஒன்றிற்கு முன்வருதல். தொழிற் சங்கங்கள் மற்றும் தொழில் தருநர் ஆகிய இருசாராரினதும் அபிலாசையாக இருக்கின்ற மேற்படி விடயங்கள் மற்றும் இதனகத்துக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அந்நியோன்னிய நிபந்தனைகளைக் கவனத்திற்கொண்டதன் பின்னர் தொழில் தருநர் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதன் பிரகாரம் உடன்பட்டுள்ளார்.

1. பெயர்

இந்த உடன்படிக்கை "நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதவிகள் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 – 2016" என அறிமுகம் செய்யப்படும்.

2. அமுல்படுத்தப்படுகின்ற திகதி மற்றும் கால எல்லை

இக் கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 திசெம்பர் மாதம் 01 ஆம் திகதி தொடக்கம் அமுலுக்கு வருவதுடன் இது எந்த வகுதியினரினாலும் அடுத்த வகுதியினருக்கு ஒரு மாதம் (30 நாட்கள் எழுத்துமூல அறிவித்தல் கொடுப்பதனூடாக முடிவுறுத்திக் கொள்ள முடியும்) எனினும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 30 ஆம் திகதிக்கு முன்னர் எந்தவொரு வகுதியினரினாலும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 31 ஆம் திகதிக்கு முன்னர் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற இந்த உடன்படிக்கையினை முடிவுறுத்தும் எவரேனும் நபரினால் வழங்கும் அறிவித்தல் செல்லுபடியாகும் எனக் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியதில்லை.

2011 ஆம் ஆண்டின் 03 ஆம் இலக்கக் காப்புறுதிக் கைத்தொழிலினை ஒழுங்குமுறைப்படுத்தும் (திருத்தச்) சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாரபட்சமான சட்டதிட்டங்கள் சேவை வழங்குநர்களின் செயற்பாடுகளினைப் பாகுபடுத்துவதற்குப் பயன்படுத்திக்கொள்வது கவனத்திற் கொள்ளப்படாது. இக் கூட்டு உடன்படிக்கையினூடாக உடன்பட்டுள்ள நிபந்தனைகள் தொடர்பாகத் தொடர்ச்சியாக மதிப்பளிக்கின்றதாக சகல வகுதியினரும் ஏற்றுக்கொள்கின்றனர். 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 நிபந்தனைகளைத் திருத்தி உடன்படிக்கைகளைப் புதுப்பித்தல் வகுதியினர்களின் அபிலாசையாயின் அது தொடர்பாகக் கலந்துரையாடல்கள் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 1 ஆம் திகதி தொடக்கம் மாத்திரம் ஆரம்பித்தல் வேண்டும்.

3. உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்படுகின்ற வகுதியினர்கள்

தொழில் தருநர் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிடுகின்ற 2014 ஆகஸ்ட் மாதம் 22 ஆம் திகதி முதல் தொழில்தருநரினால் நிரந்தரத் தொழில் உடன்படிக்கைக்குட்பட்ட ஊழியர்கள் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் அங்கத்துவத்தினைக் கொண்டுள்ள கொழும்புப் பிரதான அலுவலகத்தின் கிளைகளில் மற்றும் வேறு இடங்களில் சேவையில் ஈடுபட்டுள்ள சகல நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதிவிகளில் இருக்கின்ற பதவியினர் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுவதுடன் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்றனர்.

4. ஊழியர்களினைத் தெரிவு செய்தல், நியமித்தல், இடமமர்த்தல், இடமாற்றம் செய்தல், இணைப்புச் செய்தல், பதவியுயர்வு வழங்குதல், நியதிச் சட்டதிட்டங்களுக்கேற்ப பணியாற்ற வேண்டிய மணித்தியாலங்களின் எண்ணிக்கையினைத் தீர்மானித்தல், சேவை நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் மற்றும் கிளைச் செயற்பாடுகளினைத் திட்டமிடுதல் மற்றும் நிருவகிக்கப்படுகின்ற கொள்கைகள் அல்லது மேம்படுத்தப்பட்ட செயற்பாட்டு முறைமைகளினை அறிமுகம் செய்தல், கைத்தொழில் வசதிகளினை விஸ்தரிப்புச் செய்தல், பண்பு சார் தன்மை மற்றும் செயற்பாட்டு நியமங்களினை ஸ்தாபித்தல் வினைத்திறனாக நடாத்திச் செல்லுதல், அதனூடாகக் கிடைக்கின்ற பெறுபேறுகளினை சேவை நிலையத்தின் ஒழுக்கத்தினைப் பேணிச் செல்லல் மற்றும் அப்பணிகள் தொடர்பாகக் காணப்படுகின்ற சட்டங்கள், ஒழுங்குவிதிகள், நியதிக் கட்டளைச் சட்ட வரையறைக்குள் ஊழியர்களுக்கெதிராக ஒழுக்காற்ற நடவடிக்கைகளினை முன்னெடுத்தல் மட்டுமல்லாது ஊழியர்களுக்கு நிச்சயமாகக் கிடைக்க வேண்டிய ஏனைய உரிமைகள் பற்றித் தீர்மானம் எடுத்தல் தொழில் தருநருடைய கடமைகளும் பொறுப்புக்களுமாகும்.

ஊழியர்களை ஆட்சேர்த்தல், தெரிவித்தல், நியமித்தல் மற்றும் பதவியுயர்வுகளினை வழங்குதல் கம்பனியின் தேவைகளுக்கேற்ப மாத்திரம் மேற்கொள்ளப்படும். நிறுவனத் தேவைகளினைத் தீர்மானிக்கும் போது கம்பனியினால் எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற விண்ணப்பதாரிகளின் முன் அனுபவம் தகைமைகள், திறமைகள் மற்றும் பண்புகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதும் உரிய பதவிக்கு அல்லது தொழிலுக்கு இயற்கையாகக் காணப்படுகின்ற அர்ப்பணிப்பு பற்றி கவனத்திற் கொள்ளப்படும். பணிப்பாளர் சபையினால் நியமிக்கப்பட்ட உரிய குழுவினால் மேற்குறிப்பிடப்பட்ட விடயங்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

5. பொதுவான சேவை நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள்

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

6. ஊழியர்களுக்கு அல்லது பயன்களுடன் தொடர்புடைய நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்தல்

அ. இந்த உடன்படிக்கை அமுலிலுள்ள காலத்தின் போது இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்படுகின்ற ஏதேனும் ஒரு ஊழியருக்கு தற்பொழுது தொடர்புபடுகின்ற சகல நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள் அனைத்தும் அல்லது ஏதேனும் ஒன்றாகச் சேர்த்துக் கொள்ளுதல் அல்லது மாற்றம் செய்தல் அல்லது இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்படுகின்ற ஊழியரினால் தற்பொழுது அனுபவிக்கின்ற பயன்கள் அனைத்தும் அல்லது அவற்றில் ஒன்று அல்லது அந்நியோன்னிய உடன்படிக்கையினாலன்றி அவ்வாறாக மாற்றம் செய்வதற்கோ புதிதாக உட்சேர்ப்பதற்கோ முயற்சி எடுக்க மாட்டோம் என இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள், அதன் அங்கத்தவர்கள் மற்றும் இந்த உடன்படிக்கையினூடாகக் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற ஊழியர்கள் கூட்டாகவும் அல்லது தனித்தனியாகவும் தொழில்தருநரிடம் உடன்பட்டுள்ளனர்.

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

7. **சம்பள மீள் திருத்தம்**

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

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

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

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

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

ஈ. இவ்வாறாக மேலே அ, ஆ மற்றும் இ ஆகிய பிரிவுகளுக்கேற்ப ஆரம்பச் சம்பளம் திருத்தப்பட்டுள்ளதெனினும் அந்த மொத்தச் சம்பளம் இடைக்காலக் கொடுப்பனவிலும் பார்க்கக் குறைவாயின் கம்பனி ரூபா 5000 வரை சம்பளத்தினை மீள் திருத்தம் செய்வதற்குக் கவனம் எடுக்கும்.

உ. 2014 பெப்புருவரி மாதம் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்ட இடைக்காலக் கொடுப்பனவு இன்று தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் செலுத்தப்படாது என்றும் இந்த உடன்படிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர். நிலுவைச் சம்பளங்களைக் கணக்கிடும்போது தற்பொழுது ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள இடைக்காலக் கொடுப்பனவின் கூட்டுத்தொகை மொத்த நிலுவைச் சம்பளம் செலுத்துகைகளுக்கு எதிராகக் குறைத்துக் கொள்வதற்கு அல்லது கழித்துக்கொள்வதற்கு இருசாராரும் உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஊ. அவ்வாறே ஏற்கெனவே குறிப்பிட்ட திருத்தங்களூடாக தற்பொழுது சகல முரண்பாடுகளும் தீர்க்கப்படுவதென்றும் இதன் பின்னர் அது தொடர்பான எந்தவொரு கோரிக்கையினையும் முன்வைப்பதில்லையெனவும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அங்கத்தவர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர்.

எ. 2013 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் நிலுவைச் சம்பளம் செலுத்துதலூடாக அடிப்படைச் சம்பளம் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதியத்திற்குச் செலுத்துவதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஏ. 2014 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பளம் 5% இனால் அதிகரிப்பதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஐ. 2015 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுல்படுத்தப்படும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினால் உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பளம் 5% இனால் அதிகரிப்பதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

8. **போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவு**

தற்பொழுது போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவினை அனுபவிக்காத நிறைவேற்றுத் தரமல்லாத பதவிகளை வகிக்கின்ற அலுவலருக்கு போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவுகளை வழங்குவதற்குத் தொழில்தருநர் உடன்பட்டுள்ளார். மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏற்பாடு தற்பொழுது போக்குவரத்து வசதிகள் தொடர்பான பயன்களை அனுபவிக்கின்ற நிறைவேற்றுத்தர அலுவலர்களுடன் தொடர்புபடுத்திக் கொள்ளுதல் கூடாது. தற்பொழுது போக்குவரத்து சம்பந்தமாக பயன்களினை அனுபவிக்கின்ற ஆனால் அந்தக் கொடுப்பனவு அடிப்படைச் சம்பளத்தின் 10 வீத பெறுமதியினைப் பெறாத நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத அலுவலர்களுக்கு இந்த நிலுவை அளவினை செலுத்துவதற்கும் உடன்பட்டுள்ளனர்.

9. வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு

அ. தொழில் தருநரினால் 2013 நவெம்பர் மாதம் (ரூபா 176.50) அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படுகின்ற வருடாந்த/ மாதம் என்ற அடிப்படையில் எடுக்கப்பட்ட ரூபா 67.00 என்ற சதவீதத்தினால் மாதாந்தம் அறிவிக்கப்படுகின்ற கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சுட்டியின் மாதாந்தத் தளம்பலினை அடிப்படையாகக் கொண்டு மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கொடுக்கப்படும்.

ஆ. 2013 டிசெம்பர் மாதம் தொடர்பாகத் தீர்மானிக்கப்பட்ட வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவினைத் தீர்மானிப்பதற்கு உயர் தளம்பல் பெறுமதியான ரூபா 67.00 இனால் அதிகரித்ததன் பின்னர் கிடைக்கின்ற பெறுமதி இதன் பின்னர் ரூபா 649.00 என்ற தொகையினை சேர்த்துக் கொள்வதன் மூலம் கிடைக்கின்ற தொகை குறைந்தபட்சத் தொகையாகக் கவனத்திற் கொண்டு கொடுப்பனவுகளை மேற்கொள்வதற்குத் தொழில் தருநர் உடன்பட்டுள்ளார்.

இ. இத்தினம் முதல் அடிப்படையாகக் கொள்கின்ற வருடம் தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சுட்டியின் உயர் அதிகரிப்புக்கேற்ப மாதாந்தம் வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கணக்கிடப்படுவதுடன் அவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் மாதாந்த இலக்கங்களில் ஏற்படுகின்ற மாற்றம் ரூபா 67.00 வீதத்தினால் அதிகரிக்கப்பட்டு உரிய தொகை பெற்றுக்கொள்ளப்படும். உதாரணமாக 2013 டிசெம்பர் மாதம் தொடர்பாகக் கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சுட்டியின் பெறுமதி 176.50 என்றும் அடிப்படை வருடம் மற்றும் மாதத்தினைக் கவனத்திற் கொள்ளும்போது 176.50 மாற்றமின்றிக் காணப்படுகின்றதென்றும் மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவானது ரூபா 649.00 ஆகும். உடன்பட்ட நிபந்தனைகளுக்கேற்ப இந்த முறைமையினைத் தொடங்குவது தொடர்பாக இது அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படும். இதன் பின்னர் 2014 சனவரி மாத்திற்குச் செலுத்த வேண்டியது தொடர்பாக 2014 சனவரி மாதம், 2013 டிசெம்பர் மாதத்திற்கிடையிலான ஏதேனும் மாற்றங்கள் இருப்பின் அதன் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்படுதல் வேண்டும். அந்த மாற்றம் ஒரு இலக்கம் எனின் (எனவே ரூபா 177.50 இனால் குறைப்பதனூடாக) 2014 சனவரி மாதம் தொடர்பாகச் செலுத்த வேண்டிய பெறுமதி ரூபா 716 ஆகும். (அதாவது ரூபா 649 + ரூபா 67) மறுபுறமாக ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சுட்டியின் உயர் அதிகரிப்பு அறிக்கையிடுகின்ற காலத்தினுள் குறைந்த தளம்பல் அறிக்கையிடப்படுகின்ற காரணத்தினால் இதன் பின்னர் குறைந்த தளம்பல் அறிக்கையிடப்படுமாயின் செலுத்த வேண்டிய தொகை குறைந்த பெறுமதியான ரூபா 649.00 ஆகும்.

ஈ. 2006/2007 கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சுட்டி இடைநிறுத்திய சந்தர்ப்பத்தில் இறுதியாகச் செலுத்தப்பட்ட மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு அத்தினம் முதல் நிலையான பெறுமதியாக செலுத்துவதாக தொழில் தருநர் உடன்பட்டுள்ளார்.

உ. ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் அரசாங்கத்தினால் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட வர்த்தமானிப் பத்திரத்தினூடாக சிபாரிசு செய்த நுகர்வோர் விலைச்சுட்டியில் ஏதேனும் திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படின் அதன் பிரகாரம் சீராக்கங்கள் மேற்கொள்ளப்படும்.

10. வருடாந்த உபகாரக் கொடுப்பனவுகள்

வருடாந்த உபகாரக் கொடுப்பனவுகள் முகாமைத்துவத்தின் தீர்மானத்திற்கேற்ப போதியளவான இலாபம் இருத்தல் என்ற கருத்திற்குட்பட்டு செலுத்தப்பட வேண்டியதுடன் அது 2013 திசெம்பர் மாதம் மற்றும் 2014 ஏப்பிறல் மாதம் செலுத்தப்பட்ட உபகாரக் கொடுப்பனவான மூன்றரை மாத அடிப்படைச் சம்பளத்திற்குச் சமமான பெறுமதியினை விஞ்சுதலாகாது. இதற்கு முன்னர் கடைப்பிடிக்கப்பட்ட பயன்படுத்தப்படாத மருத்துவ விடுமுறையின்படி செலுத்துகின்ற உபகாரக் கொடுப்பனவுக் கொள்கை இந்த உடன்படிக்கைக் காலத்திலும் கடைப்பிடிக்கப்படும்.

11. நியதிச் சட்டக் கொடுப்பனவுகள்

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

12. அலுவலகச் செயற்பாடுகள்

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

13. மனக்குறைகள் மற்றும் பிணக்குகள் தொடர்பிலான நடபடிமுறைகள்

ஊழியர் ஒருவர் அல்லது ஊழியர்கள் மற்றும் கம்பனிக்கிடையில் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையில் ஏதேனும் பிணக்கொன்று அல்லது

மனக்குறையொன்று எழுகின்ற சந்தர்ப்பத்தில் அவ்வாறான பிணக்கு அல்லது மனக்குறையினைச் சமாதானப்படுத்தல் அல்லது முதலாவது சந்தர்ப்பத்திலேயே அவற்றினைத் தீர்ப்பதற்குக் கம்பனியின் மனக்குறை தொடர்பிலான நடபடிமுறையினைக் கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்.

14. தொழிற்சங்க செயற்பாடுகள்

இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சங்கத்தின் அங்கத்தவர்கள், புதிய பதவியணி இந்த உடன்படிக்கையினைத் தொடர்ச்சியாக செயலுருவில் இருக்கின்ற காலத்தினுள் அவர்கள் இந்த உடன்படிக்கையின் நிபந்தனைகள் மற்றும் பிரமாணங்களுக்கு ஏற்ப ஏதேனும் பிணக்கொன்று தொடர்பில் ஏதேனும் தொழிற்சங்க செயற்பாட்டுக்கு முற்படுவதில்லை என்றும் நிருவாகத்திற்கும் நிறுவனத்திற்கும் அபகீர்த்தியை ஏற்படுத்துகின்ற பொதுவாக நிறுவனத்தின் நன்மதிப்புக்குப் பங்கம் ஏற்படுத்துகின்ற ஏதேனும் நடவடிக்கைக்கு முற்படுவதில்லை என்றும் கம்பனியுடன் உடன்பட்டும் மற்றும் கம்பனியுடன் ஒன்றாகவும் தனித்தனியும் உடன்பாட்டுக்கு வந்துள்ளனர். பிணக்கொன்று அல்லது மனக்குறையொன்று இந்த உடன்படிக்கையினூடாக வெளிப்படுத்தப்படவில்லையாயின் ஒரு விதத்தில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கையினை எடுப்பதற்கு முன்பாக அவ்வாறான பிணக்கு அல்லது மனக்குறை இங்கு 13 ஆவது பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பிணக்குகளினைத் தீர்த்து வைக்கின்ற நடபடிமுறையின் பிரகாரம் அல்லது தொழில்நுட்பப் பிணக்குச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்குட்பட்டு தொழிற்சங்க ஆணையாளர் நாயகத்தின் முன்னிலையில் உறுதிப்படுத்தும் செயற்பாட்டுக்கு முன்வைப்பதனூடாகத் தீர்த்துக் கொள்வதற்கு வகுதியினர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர். அதேபோன்று தொழிற்சங்கங்கள் ஏதேனும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு முற்படுமாயின் அது தொடர்பாக இரு தினங்களுக்கு முன்பாகக் கம்பனி எழுத்து மூலம் அறிவித்தல் வேண்டும்.

அவ்வாறே தொழிற்சங்கங்கள் அந்தத் தொழிற்சங்கங்களின் அங்கத்தவர்களான ஊழியர்கள் இறுதித் தீர்வாகத் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளினை எடுகின்ற சந்தர்ப்பத்தில் அவர்கள் கம்பனியின் அத்தியாவசிய சேவைகளினைப் பேணிச் செல்வதற்குத் தடையல்லாத விதத்தில் தமது தொழிற்சங்க நடவடிக்கையினை மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

15. உடன்படிக்கையினை முடிவுறுத்துவதனால் ஏற்படும் விளைவுகள் (நடவடிக்கைகள்)

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

16. உடன்படிக்கையினை மீறுதல்

தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது அதன் அங்கத்தவர்கள் இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளதாகக் கம்பனியின் அல்லது இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனத்தின் அபிப்பிராயமாயின் அவ்வாறான உடன்படிக்கை மீறல் இடம்பெற்று 7 நாட்களின் பின்னர் கம்பனி மற்றும் இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனம் தீர்மானம் எடுப்பதற்கு வாய்ப்புள்ள நிபந்தனைகளுக்கு இணைவாக அவ்வாறான வசதிகள் அல்லது நன்மைகள் மீள நிறுவிக்கொள்வதற்குக் கம்பனியின் உரிமைக்குப் பங்கம் விளைவிக்காத பிரகாரம் அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் தொழிற்சங்கத்துக்கு மட்டும் ஊழியர்களுக்கு வழங்கியுள்ள வசதிகள் மற்றும் நலன்கள் சகலவற்றையும் அல்லது அவற்றில் சிலவற்றை நீக்குவதற்குக் கம்பனிக்கு உரிமை உண்டு. மேலும் அவ்வாறான நீக்கமொன்று நியாயமற்றது எனச் சவால் விடுவதற்கு தொழிற்சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு. தொழில்தருநர் இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளாரெனத் தொழிற்சங்கங்கள் கருதுமாயின் அவ்வாறான விடயத்தில் தொழில் ஆணையளருக்கு முன்வைப்பதற்கு சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு.

17. வரைவிலக்கணம்

இந்த உடன்படிக்கையில் வரைவிலக்கணம் பற்றிய ஏதேனும் பிணக்கொன்று எழும் எனின் 1950 ஆம் ஆண்டின் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் ஒழுங்குவிதிகளுக்கு இணைவாக தொழில் ஆணையாளர் நாயகத்தின் முன்னிலையில் அல்லது சுயாதீன நடுவர் ஒருவரினூடாகத் தீர்த்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

18. பொருள் விளக்கம்

கீழ்க் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பதம் தொடர்பில் மேலதிக விளக்கம் ஒன்று தேவையாயின் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விளக்கங்கள் அதைத் தெளிவுபடுத்துகின்றன.

அ. "ஊழியர் அல்லது பதவியணி" என்பதனூடாகக் கருதப்படுவதாவது இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடங்குகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத தரத்திலான பதவிகளிலிருக்கின்ற நிரந்தர பதவிகளுக்குரிய ஊழியர்களாகும்.

ஆ. "பிணக்கு" என்பதன் கருத்தாவது, 1950 ஆம் ஆண்டில் திருத்தப்பட்ட கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் விளக்கம் அல்லது இக்கூட்டு உடன்படிக்கையின் தளம்பல்களினைப் பிரதானமாகக் கொண்டு எழுகின்ற பிணக்கொன்று இல்லாதிருத்தல் வேண்டும் என்ற இடைக் கட்டளைகளுக்குட்பட்டு கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டத்திற்குப் பதிலாகப் பாராளுமன்றத்தினால் விதிக்கப்படுகின்ற ஏதேனும் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கைத்தொழில் பிணக்கு என்ற பதத்திற்குச் 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 வகுதியினர்களும் இந்த உடன்படிக்கைக்குப் பங்களிப்புச் செய்து 2014 ஓகத்து மாதம் 22 ஆந் திகதி கொழும்பில் கையொப்பமிட்டுள்ளனர்.

....
பியதாச குடாபாலகே
முகாமைத்துவப் பணிப்பாளர்

....
டீ. பி. லொகுஆரச்சி
பிரதான நிறைவேற்று அலுவலர்

காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம் தொடர்பில்

....
ஆர். எஸ். நந்தலால்
(தலைவர், காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

....
ஈ. டபிள்யூ. ஆர். திவாகர
(செயலாளர், காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் சார்பில்

....
லெஸ்லி தேவேந்திர
(செயலாளர், இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்)

....
டீ. ஜீ. கே. கிரிசாந்த
(தலைவர், இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்-
இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனக் கிளை)

சாட்சியாளர்கள்

1. ....

வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்

2. ....

அரச பொது தொழில் முயற்சித் திணைக்களம்

3. ....

4. ....

5. ....

6. ....

7. ....

கனிஷ்க வீரசிங்க
பிரதிப் பணிப்பாளர் நாயகம் - இலங்கைத் திரைசேரிச் சங்கம்

அட்டவணை - 01

நிறைவேற்றுத்தரமல்லாத பதவிகள்

சந்தைப்படுத்தல் அல்லாதவை

தரம்	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	உச்ச சம்பளம்
எழுதுநர் தரம் I	26,730	88,000
எழுதுநர் தரம் II	24,300	80,000
எழுதுநர் தரம் III	22,680	75,000
எழுதுநர் தரம் அல்லாத தரம் I	22,680	75,000
எழுதுநர் தரம் அல்லாத தரம் II	20,655	68,000
எழுதுநர் தரம் அல்லாத தரம் III B	19,845	57,000
சிற்றூழியர் IV	19,035	50,000
சிற்றூழியர் V	18,225	37,000

சந்தைப்படுத்தல்

தரம்	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	உச்ச சம்பளம்
எழுதுநர் தரம் I	15,980	38,000
எழுதுநர் தரம் II	14,480	35,000
எழுதுநர் தரம் III	12,480	31,000

தொழில்நுட்பத்தரம்

தரம்	குறைந்தபட்ச சம்பளம்	உச்ச சம்பளம்
தொழில்நுட்ப அலுவலர் I	26,730	88,000
தொழில்நுட்ப அலுவலர் II	24,300	80,000
தொழில்நுட்ப அலுவலர் III	22,680	75,000

03-562

இலங்கை அரசாங்க அச்சுத் திணைக்களத்தில் அச்சிடப்பட்டது.