ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2262/46 – 2022 ජනවාරි 14 වැනි සිකුරාදා – 2022.01.14

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය - සී.අයි. -1762.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරිය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් අංක 20, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවත, කොළඹ 03 හි පිහිටා ඇති රෝයල් සෙරමික් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙත් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2021 ජූලි මස 20 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වැනි වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05,
2022 ජනවාරි මස 06 වැනි දින.

2021 අංක 20 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාවුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශ්වයකට සමාගම් ආඥාපනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්දාවූද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ අංක 20 හි ඇත්තා වූ ද (මෙහි මින් මතු 'සේවා යෝජකයා' යනුවෙන් සඳහන් කරණු ලබන) රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙක් පාර්ශ්වයට වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ

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

නිසි ලෙස ලියාපදිංචි කර ඇත්තා වූද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටියා වූ ද වෘත්තීය සමිතියක් වන (මෙහි මින්මතු සංගමය යනුවෙන් සඳහන් කරණු ලබන) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (The Inter company Employees Union) අතර වර්ෂ 2021 ජූලි මස 20 වැනි දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුම මෙලෙස සාක්ෂි වන අතර එකී දෙපාර්ශ්වය මෙයින් මතු දක්වෙන පරිදි ගිවිස ගනිති.

නාමය : මෙම ගිවිසුම වර්ෂ 2021 ඇහැලියගොඩ රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සාමගමේ අත් කාර්මිකයන්ගේ සාමූහික ගිවිසුම යනුවෙන් හැඳින්වෙන අතර එනමින් සඳහන් කරනු ලැබිය යුතුය.

ලියාපදිංචි කිරීම : මෙම ගිවිසුම කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයා විසින් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත ඉල්ලීමක් කරනු ඇත.

1. ආවරණය සහ බන්ධනය වූ සේවා යෝජකයා :

රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී - ඇහැලියගොඩ

2. ආවරණය වූ සහ බැඳීමට ලක් වූ සේවකයන් :

මෙම ගිවිසුමෙන් වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනයේ දී සේවා යෝජකයාගේ යටතේ අතින් ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතු වූ සංගමයේ සාමාජිකයන් ආවරණය වේ.

මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලයේ ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතුවන සංගමයේ සාමාජිකයන් අදාළ දිනයේ සිට/ස්ථිර වූ දිනයේ සිට සාමූහික ගිවිසුමට ආවරණය වන බවට දෙපාර්ශවය එකඟ වේ.

කෙසේ නමුත් මෙම ගිවිසුමෙහි 04 වන ඡේදයේ ගිවිසගෙන ඇති වැටුප් වැඩිවීම් අදාළ වන්නේ එම එක් එක් වසරේ වැටුප් වැඩිවීම් ලබා දෙන දිනය වන විට ස්ථිර වී ඇති සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට පමණි.

3. ක්‍රියාත්මකවන දිනය සහ කාලසීමාව :

මෙම ගිවිසුම 2021 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලාත්මකවන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක පූර්ව ලිඛිත දැනුම් දීමකින් අවසන් කරන තුරු අඛන්ඩව බලපවත්වන්නේය, එසේ වුවද, දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් විසින් වැනි 2024. 02. 01 වැනි දිනට පෙර එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළ යුතු අතර, එවැනි දැන්වීමක් කරනු ලැබුවහොත් එය බලාත්මක නොවී පවතින අතර මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2024 ජනවාරි මස 31 වැනි දින තෙක් අවසන් නොවී බලාත්මකව පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් 2024 ජනවාරි මස 01 වැනි දිනට කලින් ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක් කවර ආකාරයකින්වත් බලාත්මක නොවිය යුතුය.

4. වැටුප් :

(අ) සේවා යෝජකයා විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය සහ බන්ධනය වන සියලු සේවකයන්ගේ වැටුප් 2021 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි රුපියල් හය දහසක් (රු. 6,000/-) වැඩි කළ යුතුය.

(ආ) 2022 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි වැටුප් රුපියල් තුන්දහසක් (රු. 3,000/-) තවදුරටත් වැඩි කරනු ලැබේ.

(ඇ) 2023 පෙබරවාරි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි වැටුප් තවත් රුපියල් තුන් දහසක් (රු.3,000/-) වැඩි කරනු ලබන අතර, එය 2024 ජනවාරි 31 වැනි දින දක්වා ක්‍රියාත්මකව පැවැතිය යුතුය.

5 වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක :

වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ඒ ඒ සේවකයාගේ පුද්ගල කාර්යසාධනය මත පදනම් වේ. එකී කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා සුදුසු ක්‍රමවේදයක් ඉදිරියේ දී සකස් කර එය 2021 ජූලි මස 1 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. යම් සේවකයෙකු තම කාර්ය සාධනය හොඳින්

හෝ කළමණාකාරිත්වය බලාපොරොත්තුවන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට / ඇයට මෙම වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දෙනු නොලැබේ.මෙය ලබාදීම කළමණාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්යසාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයන්හි අවම සහ උපරිම මට්ටම පිළිවෙලින් රු. 800/- හා රු. 1,200/- වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙතොත් එකී සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධන ලබා දෙනු නොලැබේ.

6 නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) :

කළමණාකාරිත්වය සහ ශාඛා සංගමය අතර එකගත්වයට පැමිණ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් මුදල් පිළිබඳ ලේඛනය ඇමුණුම 1 ලෙස ලකුණු කොට මෙම සාමූහික ගිවිසුමට අමුණා ඇත. ඉහත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය 2021 මැයි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක කිරීමට පාර්ශ්වකරුවෝ මෙයින් එකග වෙති. මෙම බෝනස් මුදල් ගෙවීමේ දී යන්ත්‍රාගාරය සැලසුම් සහගතව සහ උපලේඛන ගතව වැසීම හේතු කොට ගෙන ඇති විය හැකි නිෂ්පාදන පාඩුව සැළකිල්ලට ගනු ලැබේ.(විස්තර ඇමුණුම 2 හි ඇතුළත් කර ඇත.)

යන්ත්‍රාගාරය පුළුල් කිරීමේ දී හෝ දහන චක්‍රය අඩු කිරීමක දී හෝ අලුත් යන්ත්‍රෝපකරණ සවිකරීමක් ආදියක දී ඇමුණුම් 1 හි ඇතුළත් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය නැවත සාකච්ඡා කිරීමටත් ගෙවීම් වැඩි කිරීමේ පදනමකින් තොරව ඒ අනුව නිෂ්පාදන ඉලක්ක සංශෝධන කිරීමටත් පාර්ශ්වකරුවෝ එකග වෙති.

2021, 2022, 2023 යන වර්ෂවල අප්‍රේල් මාසයට පමණක් මාසික නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් ගෙවීම අවම වශයෙන් රුඃ 5,000/- ක් ගෙවීමට දෙපාර්ශ්වයම එකග වේ.

7 නිවාඩු පිළිවෙත :

එකග වූ නිවාඩු පිළිවෙත ඇමුණුම 03 හා ඇමුණුම 05 වඩා සවිස්තරව දක්වා ඇති අතර එය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශ්වකරුවන් තරයේ බැඳී සිටී.

8 ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහාවන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම :

ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු : 750/- වන අතර මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි. තවද යම් සේවක මහතෙකු මෙදිනම සේවා මුර දෙකක් සේවය කරන්නේනම් දෙවැනි සේවා මුරය සඳහා ද විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම රු : 750/- ලැබීමට සුදුසුකම් ලබයි. මේ සඳහා දෙවැනි සේවා මුරයට අදළ සම්පූර්ණ කාලය සේවයේ නොයෙදෙන්නේනම් හෝ දෙවැනි සේවා මුරය පසුදිනට ආවරණය කරයි නම් ඒ සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු : 750/- ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

තවද 7.30-16.30 සේවා මුරය හිමි සේවක මහතෙකු ආයතනයේ අවශ්‍යතා මත එදින රාත්‍රි 22.00 පැය දක්වා සේවයේ යෙදුනහොත් පමණක් එය අතිරේක කාලය සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීමෙන් හරි අඩක් ගෙවනු ලබයි.

9 රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව :

රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව රු. 100/- ක් වේ. රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය අත්පත් කරගතහොත් පමණක් වන අතර ඊට හිමිකම් ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉලක්ක ගත පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය වනුයේ 75% කි. ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීමේ දී පැමිණිය යුතු රාත්‍රී සේවා මුර ගණනට අමතරව සේවා මුරයන් මාරු කර පැමිණෙන රාත්‍රී සේවා මුරයන් ද සළකා බලනු ඇත.

10. **පෝය දින අතිරේක ගෙවීම :**

i. පෝය දින සඳහා වූ විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීම රු. 1,250/- ක් වන අතර මීට අමතරව දිනක වැටුප ද ගෙවනු ලැබේ. තව ද යම් සේවක මහතෙකු මෙදිනම සේවා මුර දෙකක් සේවය කරන්නේනම් දෙවැනි සේවා මුරය සඳහා ද විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීම රු. 1,250/- ලැබීමට සුදුසුකම් ලබයි.

මේ සඳහා දෙවැනි සේවා මුරයට අදාළ සම්පූර්ණ කාලය සේවයේ නොයෙදෙන්නේනම් හෝ දෙවැනි සේවා මුරය පසු දිනට ආවරණය කරයි නම් ඒ සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීම රු. 1,250/- ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

තව ද 7.30-16.30 සේවා මුරය හිමි සේවක මහතෙකු ආයතනයේ අවශ්‍යතා මත රාත්‍රි 22.00 පැය දක්වා සේවයේ යෙදුනහොත් පමණක් එය අතිරේක කාලය සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීමෙන් අඩක් ගෙවනු ලබයි.

ii. වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

11. **වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.–** රෝයල් සෙරමික්ස් ආයතනය නිෂ්පාදනය කරනු ලබන සෙරමික්ස් අයිතමයන් විකිණීමෙන් පමණක් ලැබෙන බදු පසු ශුද්ධ ලාභයෙන් 7.4%ක් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් වෙන් කරනු ලැබේ. මෙම ලාභ ගණනය කිරීම සඳහා රෝයල් සෙරමික්ස් සහ රොසෙල් බාත්වෙයාර් සමාගම් දෙකටම පොදුවන රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී විසින් වැය කර ඇති පරිපාලන වියදම් එම ආයතන දෙකහිම විකුණුම් අනුපාතය මත පදනම්ව විභාජනය කරනු ලැබේ. මෙම ගෙවීම සඳහා හිමිකම් ලබනුයේ ප්‍රසාද දීමනා ගෙවන දිනයවන විට ස්ථිර පදනම මත සහ පුහුණු පදනම මත පත්වීම් ලබා ඇති රෝයල් සෙරමික්ස් කර්මාන්තශාලා සේවකයින්, රොසෙල් ප්‍රදර්ශනාගාර සහ ගබඩා අංශවල සේවකයින් පමණි.

12. **අතිකාල දීමනා ගණනය කිරීම.–** අතිකාල දීමනා ගෙවීමේ දී සෙරමික් නිෂ්පාදන කර්මාන්තය මත පදනම්ව මූලික මාසික වැටුප 240න් බෙදීමෙන් ගණනය කරනු ලැබේ.

13. **අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම.–** කළමනාකාරිත්වය හා සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත ඇමුණුමේ 4හි සඳහන් අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇති හා සේවා අංශ නිලධාරීන්ගේ නිර්දේශය ලබාදෙන ලද අනියම් සේවකයින් 2021 ජූලි මස 01 වැනි දින සිට ස්ථිර සේවක සංඛ්‍යාවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

එසේම යාන්ත්‍රික හා විදුලි යන සේවා අංශවල සේවා අවශ්‍යතා මත සේවා කුසලතාවය හා සුදුසුකම් අනුව සුදුසු අයෙකු එදිනට පෙර හෝ පසු දිනයක දී වුවද ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමේ හා ඕනෑම සේවා අංශයක යම් පුද්ගලයෙකු ස්ථිර සේවය සඳහා නුසුදුසු වන බවට හැඟී යන ඕනෑම අවස්ථාවක එම පුද්ගලයා ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිවාසිකම කළමනාකාරිත්වය තබා ගනී. (ඇමුණුම 4)

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුළ දී මෙහි දක්වා ඇති පරිදි වූ නියමයන් සහ කොන්දේසි කවර ආකාරයකින් හෝ වෙනස් නොකිරීමටත් යම් ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් නැතහොත් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වී ඇති වෙනත් යම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ආකාරයක වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට සංගමය හෝ සේවකයන් වැයම් නොකරන බව සංගමය සහ සේවකයෝ සේවායෝජකයා සමග ගිවිස ගනිති.

15. සමාගමේ තරගකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයන්, විනය පවත්වාගෙන යාමට, නාස්තිය වැලැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩ කිරීමේ තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාමට, තත්ත්වය ඉහළ නංවාලීමට, ඵලදායිතාවය වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය අත්කරගැනීමට, තම සහයෝගය සමාගමට ලබාදිය යුතු අතර ඒ සම්බන්ධ විශේෂ ව්‍යාපෘති කටයුතුවල දී දෙපාර්ශ්වය විසින් සාකච්ඡා කොට එකඟතාවයට පැමිණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟවේ.

16. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලසීමාව තුළ දී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන යම් කාර්මික ආරවුලක් මතුවිය හැකි අවස්ථාවක එය පහත දක්වෙන ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අනුව සමථයකට පත්කර ගැනීමට ඔවුන් උත්සාහ කරන බවට සංගමය සහ සේවකයන් සේවා යෝජකයා සමග ගිවිස ගනිති.

(අ) කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයන් විසින් පළමුවන අවස්ථාවේ දී ම ඒ කාරණය ඍජුව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින් සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ආ) සමථයකට නොඑළඹුනහොත් මව් සංගමයේ ද සහභාගීත්වය ඇතිව එම කාරණය ලංකා සේවායෝජකයන්ගේ සම්මේලනයේ දී (Employers' Federations of Ceylon) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ඇ) එම සාකච්ඡාවලින් පසුව ද ඒ කාරණය නොවිසඳුනහොත් එම ආරවුල සමථයට පත්කිරීමේ හා නිරවුල් කිරීමේ කාර්යය සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

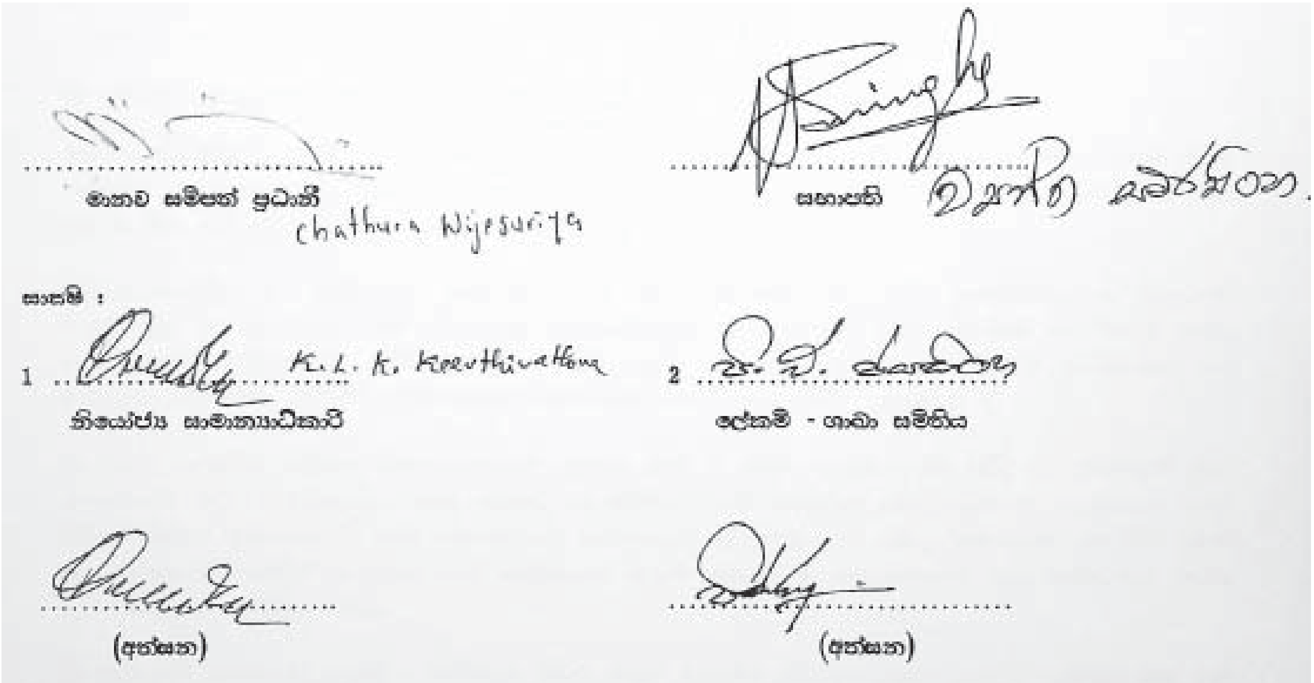
(ඈ) ඉහත සඳහන් කොන්දේසිවලට අවතීර්ණ වූ පසු මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවූ යම්කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ඇත්නම් සංගමය විසින් එම ක්‍රියාමාර්ගය පිළිබඳව දින 14ක ලිඛිත දැන්වීමක් සේවායෝජකයා වෙත ලබාදිය යුතුය.

ඉහත කොන්දේසිවල යම් කඩ කිරීමක් සිදු වුවහොත් මෙම ගිවිසුම වහාම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සේවායෝජකයාට හිමිකම් ලැබේ.

17. සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් කරන ලද කරුණුවලට යටත්ව සේවායෝජකයා විසින් දැනට පවත්නා සේවා නියුක්තියේ සියලු නියමයන් සහ කොන්දේසි සේවකයන් වෙත අඛණ්ඩව ලබාදෙනු ඇත.

මීට සාක්ෂි වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන් විසින් වර්ෂ දෙදහස් විසිඑක ජූලි මස විසි වන දින මෙම ගිවිසුමට ස්වකීය අත්සන් තබන්නට යෙදුනා ඇත.

රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පීඑල්සී සමාගම සඳහා සහ ඒ වෙනුවෙන් අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය සහ ඒ වෙනුවෙන්



යෝජිත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ දීමනා ක්‍රමය

ගණනය කරන පිළිවෙළ :

නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ගණනය කිරීමේ දී අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම, උදුනේ මාසික අපේක්ෂිත නිෂ්පාදනය හා තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය, නොනිමි අපතේ යෑම සහ පැමිණීම සැළකිල්ලට ගනු ලැබේ.

උදුනේ අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීම

(උදුනේ අපේක්ෂිත මාසික ධාරිතාවය X නිෂ්පාදිත ඵලයේ අපේක්ෂිත උදුනේ ප්‍රතිශතය) X 80%

උදහරණය (2021 ජූනි මස නිෂ්පාදනය)

උදුනේ මාසික අපේක්ෂිත ධාරිතාවය 185,575m^2 වන අතර එහි සංයුතිය 30x30,60x60,60x30 (cm) ලෙස ද නිෂ්පාදිත අපේක්ෂිත ඵලයේ ප්‍රතිශතය 84.94% ක් ලෙස ද ගෙන ගණනය කිරීමේ දී උදුනේ අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය (A) = (185,575 x 84.94%) x 80%

= 126,102 m^2

ඉහත (A) ට අනුව උදහරණයක් ලෙස ALAC ප්‍රමාණය 164,448.34m^2 ක්ද අපේක්ෂිත ඵලය 104(88.58/84.94*100) ක්ද ලෙස ගෙන නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව ගණනය කිරීමේ දී,

අපේක්ෂිත ඵලයේ රුපියල් 8,300/- ක්ද, තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයෙන් රුපියල් 5,000/- ක්ද ලෙස ගෙන මුළු නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව රුපියල් 13,300/- ක් ලබාගත හැකිය.

මෙහි දී උදුනේ අපේක්ෂිත ධාරිතාවයට වඩා උදුනේ මාසික නිෂ්පාදනය අඩුවීම හෝ වැඩිවීම මත නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව අඩුවීම හෝ වැඩිවීම සිදුවිය හැක. තව ද නිෂ්පාදන දිරිදීමනා සඳහා සුදුසුකම් ලැබීමට නම් උදුනේ අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය සපුරා තිබිය යුතුය.

ඉහත උදාහරණය සඳහා අදාළ කරගත හැකි වගුව පහත දැක්වේ.

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම

නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව සඳහා අවම ඉලක්කය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය
126,102	1,750
127,102	1,825
128,102	1,900
129,102	1,975
130,102	2,050
131,102	2,125
132,102	2,200
133,102	2,275
134,102	2,350
135,102	2,425
136,102	2,500
137,102	2,575
138,102	2,650
139,102	2,725
140,102	2,800
141,102	2,875
142,102	2,950
143,102	3,025
144,102	3,100
145,102	3,175
146,102	3,250
147,102	3,325
148,102	3,400
149,102	3,475
150,102	3,550
151,102	3,650
152,102	3,750
153,102	3,850
154,102	3,950
155,102	4,050
156,102	4,150
157,102	4,250
158,102	4,350
159,102	4,450
160,102	4,550
161,102	4,650
162,102	4,750
163,102	4,850

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීමේ ප්‍රතිශතය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය
84	0
85	1,000
86	1,060
87	1,120
88	1,180
89	1,240
90	1,300
91	1,360
92	1,420
93	1,480
94	1,540
95	1,600
96	1,660
97	1,720
98	1,780
99	1,840
100	1,900
101	3,500
102	5,100
103	6,700
104	8,300
105	9,900
106	11,500
107	13,100
108	14,700
109	16,450
110	18,200
111	19,950
112	21,700
113	23,450
114	25,200
115	26,950

නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව සඳහා අවම ඉලක්කය	දිරි දීමනා ප්‍රමාණය
164,102	5,000
165,102	5,250
166,102	5,500
167,102	5,750
168,102	6,000
169,102	6,250
170,102	6,550
171,102	6,850
172,102	7,150
173,102	7,450
174,102	7,750
175,102	8,050
176,102	8,350
177,102	8,650
178,102	8,950
179,102	9,250
180,102	9,550
181,102	9,850
182,102	10,150

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලයේ හැඳින්වීම

Category		New Target yield %
600x300	Polish	75%
	Squared	85%
600x600	Polish	75%
	Squared	85%
600x1200	Polish	75%
	Squared	80%
300x300	Normal	87.5%
	Squared	80%
400x400	Normal	87.5%
	Squared	80%
Trim & Skirting tiles		70%
Swimming pool tiles		70%

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයේ හැඳින්වීම

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීමේදී තේරීම් අංශ දෙකෙන්ම තෝරා අවසන් කරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ඔපදැමීම් අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ට්‍රිම් ටයිල් අංශයේ තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය සහ RCHL කැපීම් අංශයෙන් තෝරන ලද RCLE හි නිෂ්පාදිත ටයිල් වල ALAC ප්‍රමාණය යන සියල්ල එකතු කරනු ලැබේ.

නොනිම් අපතේ යාම්

නොනිම් අපතේ යාම් ප්‍රමාණය මාසයේ පාවිච්චි කරන ලද මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණයෙන් 8% ක ප්‍රමාණයට අඩු හෝ සමාන විය යුතුය. නොනිම් නිෂ්පාදන ප්‍රතිශතයේ 8% වඩා වැඩිවීමකදී හෝ අඩු වීමකදී ඊට අනුරූපව නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව එම වෙනස් වන ප්‍රතිශතයෙන් අඩු හෝ වැඩිවීම සිදුවේ.

$$\text{පවුඩර් අපතේ යාමේ ප්‍රතිශතය} = \frac{\text{සපයන ලද මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණය} - \text{පුළුස්සන ලද ටයිල් නිෂ්පාදන සඳහා අවශ්‍ය පවුඩර් ප්‍රමාණය}}{\text{සපයන ලද මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණය}} \times 100$$

පැමිණීම

මාසික නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ගණනය කිරීමේදී සේවාදයකයා විසින් ලබාගෙන ඇති මුළු අනියම්, පෝය සහ වෛද්‍ය නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම සැළකිල්ලට ගනුලැබේ. මෙහිදී වාර්ෂික නිවාඩුද 2012.04.02 දිනට පෙර ස්ථිර සේවයට බඳවා ගන්නා ලද සේවකයින්ගේ වෛද්‍ය නිවාඩු පමණක් සැළකිල්ලට ගනු නොලැබේ. මොනම අයුරකින්වත් වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැනීමකදී ඒ සඳහා එම මාසයට අදාළ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) සඳහා හිමිකම් නොමැත.

අදාළ මාසය වෙනුවෙන් ලබාගෙන ඇති මුළු නිවාඩු ප්‍රමාණය	ප්‍රසාද දීමනාව සඳහා ඇති සුදුසුකම්
දින 02ට අඩු	100%
දින 02	80%
දින 03	50%
දින 02ට වැඩි	NIL

1.ආයතනය විසින් සැළසුම් ගත පරිදි නිෂ්පාදනය නැවැත්වීම පමණක් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) ගණනය කිරීමේදී සැළකිල්ලට ගනු ලබන අතර ඇමුණුම 1 පරිදි අනෙකුත් සියළු කොන්දේසි නොවෙනස්ව පවතී.

2.නව නිෂ්පාදන වල ඉලක්ක කරන ලද ඵලය නියම කරනු ලබන්නේ එකී එකම වාණිජ නිෂ්පාදනය දෙවරක් නිපදවීමෙන් අනතුරුවය. තවද ALAC ප්‍රමාණය පර්යේෂණ හා සංවර්ධන සඳහා ගනු ලබන නිෂ්පාදනයන් ප්‍රසාද දීමනා සඳහා ගණන් ගනු නොලැබේ.

නිවාඩු

විවිධ නිවාඩු වර්ගවලට අදාළ රීති භාවිතා කරන ආකාරය සටහන් කර ගන්නා ලෙස සේවකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ.

1.වාර්ෂික නිවාඩු

1.1 සෑම විටකම වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා කළින් අවසර ගත යුතු අතර වැඩට නොපැමිණ සිටීමෙන් අනතුරුව එවැනි නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් දෙනු නොලැබේ.

1.2 එසේ වුවද අසනීප නිවාඩු අවසන් වී ඇති විට සහ වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කළ විට අසනීප හේතු මත එවැනි නොපැමිණීම් තමාට ලබාගත හැකි වාර්ෂික නිවාඩුවලින් හිළව් කිරීමට සේවකයෙකුට ඉඩ දෙනු ලැබිය හැකිය.

2. වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු

2.1 සේවකයෙකුට වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු ලබා ගත හැක්කේ රෝගාතුරවීම හේතු කොටගෙන ඔහුගේ සේවය ඉටුකිරීමට ඔහුට නොහැකි / නුසුදුසු අවස්ථාවක පමණක් එම සේවකයාට වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු ලබාගත හැකිය. අසනීප වීම / අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්වය එයින් සේවකයාට තම රාජකාරිය ඉටු කිරීමට නොහැකි තත්වයක් උදාකරන ස්වභාවයේ රෝගාතුරවීමක් විය යුතුය.

2.2 සේවකයා හදිසියේ අසනීපවීම හේතුවෙන් වැඩට නොපැමිණෙන අවස්ථාවක ඒ පිළිබඳව දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට හෝ මානව සම්පත් අංශය හෝ නිවාඩු භාර නිළධාරියාට හැකි තරම් ඉක්මනින් දැන්විය යුතුය. එලෙස නොපැමිණීම අදාල සේවා මුරය ආරම්භවීමට ප්‍රථම දන්වා සිටිය යුතුය.

2.3 තවද අසනීපවීම හේතු කොටගෙන වැඩට නොපැමිණීම දින 2ට වඩා වැඩි වන අවස්ථාවක ඒ නොපැමිණීම පිළිබඳ වෛද්‍ය සහතිකය නොපැමිණ සිටින තුන්වන දිනයට වඩා ප්‍රමාද නොකර මානව සම්පත් අංශය වෙත ලැබිය යුතුය.

3. **අනියම් නිවාඩු**

3.1 අනියම් නිවාඩු උපරිම වශයෙන් සතියකට දින 2ට වඩා වැඩි නොවිය යුතු අතර එය සාමාන්‍යයෙන් විවේක දින වලට (off days), නිවාඩු දින වලට, වාර්ෂික නිවාඩු වලට හෝ අසනීප නිවාඩු වලට පෙරාතුවම හෝ ඉක්බිතිවම නොවිය යුතුය.

3.2 සුවිශේෂි අවස්ථා වල හැර අනියම් නිවාඩු සෑම විටම කළින් ඉල්ලුම් කර සිටිය යුතුයි. සුවිශේෂි අවස්ථා නම් ඉල්ලා සිටින නිවාඩුව සඳහා හේතුව කල්තියා දැන ගන්නට නොලැබෙන අවස්ථාවන්ය. උදාහරණයක් වශයෙන් හදිසි අසනීපවීමක් හෝ පවුලේ සාමාජිකයෙකුගේ මරණයක් වැනි කරුණුය. වැඩට ආපසු පැමිණි දිනයේ දී 5.1 ජේදය (පහත) ප්‍රකාරව ඒ සඳහා ආවරණ අනුමැතිය ලබාගත යුතුය.

(අ) සති විවේක දිනයට පෙර දිනය (Pre day off) නිවාඩු ලබා ගැනීමේදී අනියම් හෝ වෛද්‍ය නිවාඩු එකක් පමණක් ලබා ගැනීමට ඉඩකඩ ලැබේ. නිවාඩු එකකට වඩා එකී දිනවල ලබා ගන්නේ නම් සේවා මුරය ආවරණය කිරීමට කටයුතු යෙදිය යුතුයි. එසේ නොවන්නේ නම් කළමණාකාරිත්වය විසින් අවස්ථානුකූලව සුදුසු කටයුතු සිදුකරනු ඇත.

(ආ) වර්ෂයේ පළමු මාස 6 තුළදී සියළුම නිවාඩු අවසන් කරන අය සඳහා ඉදිරි මාස 6 තුළදී හිළව් නිවාඩු ලබාගන්නේ නම් ඔවුන්ට ඒ ඒ මාසයේ මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% ක් පමණක් හිමි වේ.

(ඇ) පෝය හා වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% ක් අහිමි වේ.

(ඇ) i පෝය හා වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාව හිමි නොවේ

ii පෝය දිනය නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% ක් අහිමි වේ.

iii අනියම්, වෛද්‍ය නිවාඩු දෙකකට වඩා ලබා ගන්නේ නම් එම මාසයේ හිලව් නිවාඩු හිමිකම් නැත.

නිවාඩු ලබාගැනීමේ කාර්ය පටිපාටිය.

4. **අනුමැතිය ඉල්ලන අවස්ථාවකදී.**

4.1 සියළුම සේවකයන් විසින් කළින් ලබාගෙන ඇති නිවාඩු පිළිබඳ විස්තර ඇතුලත් කිරීම සඳහා තමාගේ නිවාඩු ඉල්ලුම් පත්‍රය පළමුවෙන් නිවාඩු භාර නිළධාරියා වෙත යොමු කළ යුතුය. ඉන්පසු නිර්දේශය සඳහා අංශභාර ප්‍රධානියාට දිය යුතු අතර අවසාන වශයෙන් අනුමැතිය පිණිස දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට දිය යුතුය.

4.2 නිවාඩු අනුමත කිරීම ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාවය මත රඳා පවතින බව සේවකයන් විසින් විශේෂයෙන්ම සටහන් කරගත යුතුය. නිවාඩු සඳහා කල්තබා ඉල්ලුම් කර ඇතත් සහ සේවකයා විසින් ස්වකීය හිමි නිවාඩු ප්‍රමාණය අවසන් කරගෙන නැතත් නිවාඩු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමක් සිදුවීමට පුළුවන.

5. **ආවරණ ඉල්ලන අවස්ථාවකදී**

5.1 එවැනි සියළු ඉල්ලුම්පත්‍ර මානව සම්පත් අංශය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර ඒ සඳහා අනුමැතිය දිය යුතුද නැද්ද යන වග ඔහු විසින් තීරණය කරනු ඇත. කළින් අනුමැතිය ලබානොගෙන නොපැමිණීමට හේතු වූ කරුණුද වැඩට පැමිණීමට නොහැකිවීම දැනුම් දුන්නේද යන වග සහ එසේ කළේ නම් කවදාද සහ කාටද යන වගද පෝරමයෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කිරීමට සේවකයාට නියම කරනු ලැබේ.

5.2 (අ) නොපැමිණීමට හේතු ප්‍රමාණවත් බවට සහ

(ආ) අවස්ථාවේ හැටියට නොපැමිණීමට කළින් නිවාඩු ඉල්ලා සිටීමට අදාළ සේවකයාට හැකියාවක් නොතිබුණු බවට කළමණාකාරිත්වය සෑහීමට පත් වන්නේ නම් පමණක් ආවරණ අනුමැතිය දෙනු ලැබේ.

5.3 අනුමැතිය නොදුන් අවස්ථාවක නොපැමිණීම ''නීති වීරෝධී නොපැමිණීමක්'' වන අතර සේවකයා ''වැටුප් රහිත'' පදනමේ පිහිටුවනවා ඇත.

''නීති විරෝධී නොපැමිණීමක්'' නිසා ප්‍රතිඵල දෙකක් පැන නගිනු ලැබේ.

(අ) සේවකයාට එදිනට ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් නොලැබේ (වාර්ෂික බෝනස් මුදල් ගණන් බැලීමේදී ''වැටුප් රහිත'' වීම බලපාන

බවත් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් සහ හෝ උසස් වීම් සළකා බැලීමේදී අදාළ කරුණක් වන බවත් සේවකයන් විසින් සැළකිය යුතුය.)

(ආ) අතිරේකව ඔහු හෝ ඇය විෂමාචාරය පිළිබඳ වරදකරු වන අතර ඒ අනුව විනය ක්‍රියාමාර්ගයකට යටත් විය හැකිය.

අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම.

2021 ජූලි මස 01 වන දිනට සම්පූර්ණ කර ඇති සේවා කාලය පදනම්ව පහත නම් සඳහන් අනියම් සේවකයින් ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත. සේවය ස්ථිර කරනු ලබන දිනට නැවතත් ඔවුන්ගේ කාර්යඵල ඇගයීමකට ලක්කොට අවසන් නිර්දේශය මත ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

2021 ජූලි මස 01 දිනට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමට නිර්දේශ කර ඇති අනියම් සේවක මහතුන්

	සේවා අංකය	**සේවක නම**
1	8130	ආර්. පී. කේ. වික්‍රමරත්න
2	8133	ටී. එම්. අයි. එම්. ගුණසේන
3	8146	කේ. එම්. එම්. කොඩිකාර
4	8165	ඩබ්. පී. පී. කේ. විතානගේ
5	8168	අයි. පී. සී. එල්. කරුණානායක
6	8174	ආර්. ඒ. එස්. එන්. ප්‍රේමරත්න
7	8211	ඒ. ඩී. එම්. එම්. තිලකරත්න
8	8218	වී. වී. එස්. එස්. යූ. යසවර්ධන
9	8222	එල්. එන්. පී. පෙරේරා
10	8258	ඊ. පී. වී. එන්. ධර්මරත්න
11	8272	යූ. බී. එස්. එන්. චතුරංග
12	8308	ඊ. කේ. දේශාන්
13	8309	එච්. ඩබ්. ජේ. සී. විතාන
14	8316	ජේ. එන්. සංජීව
15	8348	පී. කේ. එස්. ජේ. තිලකරත්න

කළමණාකාරිත්වය හා සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශවයේ එකඟතාවය මත 2018 පෙබරවාරි මස 01 දිනෙන් පසු ස්ථිර සේවයට බඳවා ගන්නා ලද සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා පහත සඳහන් පරිදි වෛද්‍ය නිවාඩු හිමි වනු ඇත.

1 2018 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට 2021 ජනවාරි මස 31 දින දක්වා ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා පහත අයුරින් වෛද්‍ය නිවාඩු හිමි වේ. ඒ අනුව

i 2021 වර්ෂය සඳහා වෛද්‍ය නිවාඩු දින 03 ක්ද
ii 2022 වර්ෂයේ වෛද්‍ය නිවාඩු දින 04 ක්ද
iii 2023 වර්ෂයේ සිට ඉදිරියට වසරක් පාසා වෛද්‍ය නිවාඩු දින 05 බැගින් ලබා දීමට දෙපාර්ශවයම එකඟත්වය පල කර සිටී.

2 2021 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට ස්ථිර සේවය සඳහා බඳවා ගනු ලබන සේවක මහත්ම මහතමීන්හට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත් දින සිට වසරක් සම්පූර්ණ වූ පසු වෛද්‍ය නිවාඩු 03 ක්ද ඊලග වසරේ වෛද්‍ය නිවාඩු දින 04 ක් ද ඉන් ඉක්බිතිව වසරක් පාසා වෛද්‍ය නිවාඩු 05 බැගින් ලබා දීමට දෙපාර්ශවයම එකගවේ.

3 තවද 2018 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත් සේවක මහත්ම මහත්මීන් විසින් වෛද්‍ය නිවාඩු ඉල්ලුම් කිරීමේදී 2007 ජුනි මස 01 දිනෙන් පසුව ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත් සේවක මහත්මීන් මෙන් රජයේ රෝහලකින් අනුමත කරන ලද වෛද්‍ය සහතික ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

4 මෙම වෛද්‍ය නිවාඩු ලබා ගැනීම මාසික පැමිණීමේ නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව සඳහා බලපානු ලැබේ. මාසික පැමිණීමේ නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව ගනනය කිරීමේදී අනියම් නිවාඩුවක් ගලපන ආකාරයට සලකනු ඇත.

මෙම නිවාඩු සම්බන්ධව ඇණවුම් අංක 03 වෛද්‍ය / අසනීප නිවාඩු යටතේ ඇති කොන්දේසි ද අදාල වේ.

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.