ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2273/72 – 2022 මාර්තු 31 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා – 2022.03.31

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය - සී. අයි - 1792

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරිය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් රත්මලාන, බොරුපන, මාලිගාව පාර, අංක 148 හි පිහිටා ඇති පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී එල් සී සහ අනෙත් පාර්ශවය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2020 සැප්තැම්බර් මස 09 වන දින ඇතිකරගන්නා ලද සාමුහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2022 අප්‍රේල් මස 22 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

2020 අංක 40 දරන සාමුහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම - 2019

මෙම ගිවිසුම රත්මලාන, මාලිගාව පාරේ, අංක 148 දරන ස්ථානයෙහි ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි (PQ 190) ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිසි ලෙස සංස්ථාපිත සමාගමක් වන (මෙහි මින් මතු **"සේව්‍යයා"** යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) **"පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී. "** සහ තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංකඃ 259/9 දරන ස්ථානයෙහි සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි, ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිසිලෙස ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් වන (මෙහි මින් මතු **"වෘත්තීය සමිතිය"** යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) **"අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය"** විසින් සහ අතර මෙම ගිවිසුම ගිවිස ගනු ලැබේ.

සාක්ෂ්‍ය දරමින්, එම පාර්ශවයන් අතර, පහත සඳහන් පරිදි එකගත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

ශීර්ෂපාඨය ඃ මෙම සාමූහික ගිවිසුම "පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී සාමූහික ගිවිසුම 2019" වශයෙන් ප්‍රකටවනු හා හැඳින්වෙනු ඇත.

01. ආවරණය හා බන්ධනයවන පාර්ශවයන්,

මෙම ගිවිසුම මගින් සේව්‍යයා, වෘත්තීය සමිතිය හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් වන හා සේවා නියුක්තියේ සිටින ස්ථිර සේවකයින් ආවරණය හා බන්ධනය වෙති.

02. ක්‍රියාත්මකවන දිනය හා වලංගු කාලය,

මෙම ගිවිසුම දෙදහස් දහනමයේ අප්‍රේල් මස පළමුවන දින (2019. 04. 01) සිට ක්‍රියාත්මකවන අතර, එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත මාසයක ලිඛිත දැනුම් දීමකින් තීරණය කළහොත් හැරෙන්නට, අඛණ්ඩව බලාත්මකව පවතින අතර, කෙසේ වුවද දෙපාර්ශවයෙන් කවර පාර්ශවයක් හෝ **2022** පෙබරවාරි මස **28** දිනට පෙර අනෙක් පාර්ශවය වෙත එබඳු දැනුම් දීමක් සිදු නොකළ යුතුය.

03. පෙර සාමූහික ගිවිසුම පරිච්ඡින්න කිරීම

මෙම ගිවිසුම මෙම පාර්ශවයන් විසින් හා/හෝ සේවකයන් විසින් මීට පෙර අත්සන් කරන ලද සියලුම පෙර සාමූහික ගිවිසුම් අභිබවමින් එහි විධිවිධාන වෙනුවට ක්‍රියාත්මක වන අතර, මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලාත්මකවන දිනයේ සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එබඳු සියලු සාමූහික ගිවිසුම් අවසාන වන්නේය.

04. වැටුප්

මෙම ගිවිසුමේ කාලය තුළ, මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන සියලු ස්ථිර සේවකයින් හට පහත දැක්වෙන පදනමින් වැටුප් වැඩිවීම් ලබාදීමට සේව්‍යයා එකඟ වෙයි. පහත දැක්වෙන වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය අදාළ සේවකයින් මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින වන විට සේවා නියුක්තියේ සිටිය යුතුය යන කොන්දේසියට යටත් වේ.

(i) 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2020 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (**01** වන වර්ෂය)

(a) 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දින ක්‍රියාත්මකවන පරිදි, රුපියල් 3500/- ක් හෝ 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට පැවති සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 11% ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක 5 ක රුපියල් අගයවන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67/- බැගින් ගණනය කරන ලද රුපියල් 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනයවන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් වශයෙන් පළමු වර්ෂය සඳහා රුපියල් 124, 000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රුපියල් 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුලත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදලවන රුපියල් 52,000/- ක මුදල 2020 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ.

NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් - පළමු වසර සඳහා (රු. 6,000/- ක මුදලක් මාසිකව අත්තිකාරම් මුදලක් වශයෙන් 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2020 මාර්තු 31 වන දින තෙක් මාසිකව ගෙවා ඇති මුදල ඇතුළුව) දැනටමත් රුපියල් 120,000/- මුදලක් ගෙවා ඇති බවට පාර්ශවයන් පිළිගනී.

ඉහත 4 (i) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම්වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/ සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදළ නොවන බවට පාර්ශවයෝ එකඟ වූහ.

ඉහත 4 (i) හිඟ මුදල් ගෙවනු ලබන්නේ අදළ අඩු කිරීම් සිදු කිරීමෙන් පසුවය.

ඉහත 4 (i) (a) සහ (b) යටතේ ගෙවීමට නියමිත හිඟ මුදල සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් / සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල්, අතිකාල දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා, නිවාඩු දින දීමනා (හොලිඩේ පේ) සඳහා පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

(ii) 2020 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2021 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (2 වන වර්ෂය)

ඉහත සඳහන් කාලපරිච්ඡේද සඳහා වූ වැටුප් වැඩිවීම බලාත්මක වනුයේ 2020 ජුනි මස 01 වන දින සිට වේ.

(a) 2020 ජුනි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රුපියල් 3500/- ක මුදලක් හෝ 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට පැවති (පළමු වසරේ වැටුප් වැඩිවීමට පෙර පැවති මූලික වැටුපට) සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 08% ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට 2020 ජුනි මස 01 වන දින සිට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක 5 ක රුපියල් අගයවන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67/- බැගින් ගණනය කරන ලද රුපියල් 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනයවන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2020 ජුනි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම් වශයෙන් ඉහත දෙවන වර්ෂය සඳහා රුපියල් 128,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, එම මුදලින් අත්තිකාරම් වශයෙන් රුපියල් 6000/- බැගින් (මාස 12ක් ඇතුලත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩුකර, ඉතිරි මුදලවන රුපියල් 56,000/- ක මුදල 2021 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ.

ඉහත 4 (ii) (c) හී සඳහන් කරන ලද හා මාසිකව ගෙවනු ලබන රුපියල් 6000/- ක අත්තිකාරම් මුදල, වෙව ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා රුපියල් 6000/- ක් බැගින් මාසිකව ගෙවා ඇති බව පාර්ශවයන් පිළිගනී.

ඉහත 4 (ii) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම්වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් / සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදළ නොවන බවට පාර්ශවයෝ එකඟ වූහ.

ඉහත 4 (ii) හිඟ මුදල් ගෙවනු ලබන්නේ අදළ අඩු කිරීම් සිදු කිරීවෙන් පසුවය.

ඉහත 4 (ii) a) සහ b) යටතේ 2020 ජුනි මස 01 වන දින සිට මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ගෙවීමට නියමිත හිඟ මුදල සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/ සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල්, අතිකාල දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා, නිවාඩු දින දීමනා (හොලිඩේ පේ) සඳහා පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

(iii) 2021 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2022 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (3 වන වර්ෂය)

(a) 2021 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි රුපියල් 3500/- ක මුදලක් හෝ 2019 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට පැවති (පළමු වසරේ වැටුප් වැඩිවීමට පෙර පැවති මූලික වැටුපට) සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 08% ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක 5 ක රුපියල් අගය වන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67/- බැගින් ගණනය කරන ලද රුපියල් 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2021 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම වශයෙන් ඉහත තෙවන වර්ෂය සඳහා රුපියල් 132,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රුපියල් 6,000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුලත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩුකර, ඉතිරි මුදල වන රුපියල් 60,000/- ක මුදල 2022 අප්‍රේල් මාසයේදී ගෙවනු ලැබේ. ඉහත 4(iii) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම්වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/ සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදළ නොවන බවට පාර්ශවයෝ එකඟ වූහ.

20/21 මූල්‍ය වර්ෂය සඳහා නිෂ්පාදන කාර්යය ඵලයන්හී යම් පසුබෑමක් සිදුවුවහොත් තුන්වන වර්ෂය සඳහා වන වැටුප් වැඩිවීම පිළිබඳව කළමණාකාරීත්වය සමඟ සමාලෝචනය කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වේ.

(iv) මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය කරනු ලබන කාලපරිච්ඡේදය තුළ, කවර හෝ සේවකයින්ගේ වැටුප් / වේතන හෝ වැටුප් වැඩිකිරීම පිළිබඳ කාරණා සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න / ඉල්ලීම් නොකරන බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ එයින් ආවරණය වන සියලු පාර්ශවයන් එකග වූහ.

05. සේවා මුර, උෂ්ණ, දූවිලි හා යන්ත්‍ර දීමනාව (Shift, Heat & Dust Machine, Subsistance and Disturbance Allowance.)

(i) සේවාමුර දීමනාව (Shift, Allowance).
පැය 08ක සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ සේවකයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පරිදි වේ.

සේවා මුරය	*මුදල*
• උදෑසන	රු. 10/-
• සවස	රු. 20/-
• රාත්‍රී	රු. 35/-

(ii) උෂ්ණ හා විදූලි දීමනාව (Heat and Dust Allowance).
පැය 08ක සේවා මුරයක් සඳහා අදල සේවකයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පරිදි වේ.

- උෂ්ණ දීමනාව (Heat Allowance) - රු. 10/- (උදුන් අංශය)
- දූවිලි දීමනාව (Dust Allowance) - රු. 09/- (මිශ්‍රණ අංශය)

ඉහත කී දීමනාවන් දැනට පවතින ක්‍රමය අනුව අදළ සේවකයන් සඳහා පමණක් ගෙවනු ගැබේ.

(iii) යන්ත්‍ර දීමනාව (Machine Allowance).
යන්ත්‍ර දීමනාව (Machine Allowance) - රුපියල් 100/- වේ. (හොට් එන්ඩ් සහ අයි. එස් අංශය).

මෙම දීමනාව අදළ වන්නේ හොට් එන්ඩ් සහ අයි. එස් අංශවල සේවය සඳහා ස්ථිරව අනුයුක්ත කර ඇති සේවකයන් සඳහා පමණක් වන අතර, මෙම දීමනාව අදළ සේවකයන් ඔවුන්ගේ නියමිත සේවාමුරය සඳහා පැමිණෙන විට පමණක් ගෙවනු ලැබේ. එබැවින් අතිකාල සේවයෙහි යෙදී සිටින අවස්ථාවන් හිදී මෙම දීමනාව ගෙවනු නොලැබේ.
මෙම ගෙවීම බලාත්මක වනුයේ සාමුහික ගිවිසුම අත්සන් කළ දිනයේ සිට වේ.

තාපය, දූවිලි සහ ශබ්දය මගින් ඇතිවන බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා කළමණාකාරීත්වය තවදුරටත් හැකි ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.

(iv) යැපුම් දීමනාව සහ බාධා දීමනාව (Subsistance Allowance).

- යැපුම් දීමනාව රුපියල් 150/- සිට රුපියල් 175/- දක්වා වැඩි කරනු ඇත.
- බාධා දීමනාව රුපියල් 150/- සිට රුපියල් 175/- දක්වා වැඩි කරනු ඇත.

දැනට පවතින ක්‍රමය අනුව, අදළ අවස්ථාවන්ට සහ අදළ සේවකයන් සඳහා පමණක් මෙම ගෙවීම් සීමාවේ.

මෙම ගෙවීම් බලාත්මක වනුයේ සාමුහික ගිවිසුම අත්සන් කළ දිනයේ සිටවේ.

06. <u>සුභ සාධක ක්‍රියාකාරකම්.</u>

(i) සේවකයෙකුගේ මරණයකදී ලැබෙන මුදල
මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණයවන සේවකයකුගේ මරණයකදී අදළ සේවකයා විසින් නම් කරන ලද තැනැත්තෙකුට සේව්‍යයා විසින් ගෙවනු ලැබූ මුදල රුපියල් 150,000/- සිට රුපියල් 200,000/- දක්වා වැඩි කරනු ඇත.
මෙය 2020 ජුනි මස 01 වැනි දින දිට බලාත්මක වේ.

(ii) සේවා තිළිණ
සේවකයකු පහත දක්වෙන පරිදි කාලපරිච්ඡේදයන් සම්පූර්ණ කරන විට එම පහත දක්වෙන සේවා තිළිණයන් ප්‍රදනය කරනු ලබන බවට පාර්ශවයන් අතර එකඟවනු ලැබේ.

(a) වර්ෂ 15 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට ග්‍රෑම් 08ක රන් කාසියක් ලැබෙනු ඇත.
(b) වර්ෂ 25 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට ග්‍රෑම් 10ක රන් කාසියක් ලැබෙනු ඇත.
(c) වර්ෂ 30 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට ග්‍රෑම් 12ක රන් කාසියක් ලැබෙනු ඇත.

(d) අදාළ සේවා කාලය නිර්ණය කරනු ලැබිය යුත්තේ එක් එක් වර්ෂයේ අප්‍රේල් මස 01 වන දින පාදක දිනය වශයෙන් සලකමින්ය.

(e) සේවකයින් සේවා තිළිණයට හිමිකාරිත්වය ලබන්නේ පහත දක්වෙන කාරණා සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කරන විට පමණක් සහ හෝ සේවා තිළිණ ප්‍රදානය කිරීම සම්බන්ධ අනේක් අවශ්‍යතාවයන් සපුරා ඇති විටය.

- සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම
- ස්වෙච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යැම
- පත්වීම් ලිපිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම යන වයසට එළඹීම

(f) ඉහත e) හි අදාළ සේවා කාලය නීර්ණය කරනු ලබන්නේ සේවා නියුක්තියේ අවසාන දිනය සැළකිල්ලට ගනිමින්ය.

(g) ව්‍යාතිරේඛයන්.

(i) වර්ෂ 15 සේවා තිළිණයක් ලබා ඇති, විශ්‍රාම යන අවස්ථාවේදී වර්ෂ 20 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක්ද සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයකුට වර්ෂ 25 සේවා තිළිණය ප්‍රදානය කිරීමට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

(ii) එමෙන්ම, වර්ෂ 25 සේවා තිළිණයට හිමිකාරිත්වය ලැබීමෙන් පසුව යටත් පිරිසෙයින් එක් වර්ෂයක් අඛන්ඩ සේවා කාලයක් සේවයේ නිරතව සිට ඇති සේවකයෙකුට විශ්‍රාම යාමේදී වර්ෂ 30 සේවා තිළිණය පිරිනැමීමට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

07. රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය.

(i) එකී රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සේව්‍යයා රක්ෂණ වාරිකයෙන් 60% ක් සඳහා දයකත්වයක් දැරිය යුතු වන අතර, සේවකයා වාරිකයෙන් 40% දයකත්වය දැරිය යුතුය. වර්ෂයකට රුපියල් 140,000/- ක් වූ එක් පවුලක් සඳහා වූ වත්මන් හිමිකම් පෑමේ උපරිමයකට යටත්ව තවදුරටත් පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. දයක වීමේ අනුපාතය මෙම ගිවිසුමේ කාලය මුළුල්ලේ එසේම (60:40) පවතිනු ඇත.

ඉහත රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ක්‍රියාත්මක වී ඇති බවට පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

(ii) මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනයේ සිට, ඊළඟ රක්ෂණ වර්ෂය/ රක්ෂණ සාමාගම සමග ගිවිසුම සංශෝධනය කිරීමට නියමිත මාසයේ සිට ඉහත 07) i) හි සඳහන් රක්ෂණ යොජනා ක්‍රමය සඳහා එක් පවුලක් සඳහා හිමිකම් පෑමේ උපරිමය වර්ෂයකට රුපියල් 180,000/- ලෙස සංශෝධනය කිරීමට එකඟ වේ. ඒ අනුව රක්ෂණ වාරිකයේ දයකත්වය සේව්‍යයා 60% ක් සහ සේවකයා 40% වශයෙන් තවදුරටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමටද දෙපාර්ශවය එකඟ වේ.

08. වෛද්‍ය පරීක්ෂණය

මිශ්‍රණ අංශය (බැච් හවුස්), උඳුන් අංශයේ හා හොට් එන්ඩ්, කෝල්ඩ් එන්ඩ්, තත්ත්ව සුරැකුම්, ඇසුරුම් හා මුද්‍රණ අංශයන්හි සේවයේ යොදවනු ලබන සේවකයින් සහ එයට අමතරව IS අංශයෙහි නඩත්තු කටයුතුවල කාර්යයේ නිරත සේවකයින් සහ විදුලි අංශය, සාමාන්‍ය නඩත්තු හා සියුම් උපකරණ ශිල්පීන් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලබන කාල සටහනකට අනුව උචිත වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සිදුකරනු ලැබිය යුතුය. එයට අමතරව කෝල්ඩ් එන්ඩ් අංශයේ සියලුම සේවකයින් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනකට අනුව අක්ෂි පරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ලැබිය යුතුය.

ඉහත පරීක්ෂණ අනිවාර්ය ඒවා වන අතර, සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනට අනුව අදළ පරී-ක්ෂණ වලට පෙනී සිටීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයන් එකඟ වේ.

09. එකී ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ සමාගමේ මූලිකත්වයෙන් වූ ''තොරතුරු කළමණාකරණ පද්ධති ''(MIS)'' ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ සංවිධාන'' ''ISO'' පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන්, ''රැකියාවේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂක තක්සේරු මාලාව'' (OHSAS) පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන් Kaizen, 5-S, CLTI පුහුණුවීම්, ''පූර්ණ ගුණාත්මකතා කළමණාකරණය'' (TQM) පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන්, ක්ෂේත්‍ර සළුදයී කණ්ඩායම් (AET), සික්ස් සිග්මා (Six Sigma) පරිවර්ථන් (Pariwarthan), RTMI, e- ඉගෙනුම් මොඩියුල පුහුණුවීම් කටයුතු වලට සහභාගීවීම සහ ඉහත සියල්ල සම්පූර්ණ

කිරීම සඳහා සක්‍රීයව සහභාගී වීම, (On the job training) ලබා ගැනීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයන් එකඟ වෙති. ඉහත දක්වා ඇති පුහුණු වැඩසටහන් වලට සහභාගීවීමට එකී ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන වෘත්තීය සමිතිය හා සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වන අතර, ඒවා සක්‍රීයව ක්‍රියාත්මක කොට සම්පූර්ණ කිරීමට, පුද්ගලිකව සහ සාමූහිකව බැඳී සිටී.

පරිවර්ථන් (Pariwarthan), RTMI සහ ඉහත ක්‍රියාවලි නිවැරදිව පවත්වාගෙන යාම සඳහා සක්‍රීයව දායකවීම, CLTI අදාළ ක්‍රියාකාරකම්, 5-S සංකල්පය වැඩ බිම තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම යන ක්‍රියාවන්වලට සහභාගී වීමට සහ සමාගම විසින් මේ සම්බන්ධයෙන් එක් එක් අංශ වලට දැනට හඳුන්වා දී ඇති ලේඛන සහ සටහන් පවත්වාගෙන යාමට සේවකයන් සහ වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වේ.

එමෙන්ම වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ ස්වයං කළමනාකෘත කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (පරිවර්ථන්, RTMI සහ e-ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය ඇතුළුව) සහ අදහස් බැංකු (Idea Bank) තුල නිරතවීම මගින් උපකාරක ක්‍රියාමාර්ග/ මූලකෘත්‍යයන් සහ ගුණාත්මකතා වර්ධනය සඳහා සහයෝගය දක්වීමටද, නිෂ්පාදන ඵලදායිතා වර්ධනය ඉහළ නැංවීම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කරමින් සහ මුලපුරමින් සහයෝගය දැක්වීමට එකඟ වෙති.

ව්‍යුහගත පුහුණු වැඩ සටහන් සාර්ථකව සම්පූර්ණ කරන සේවකයන්හට සහභාගී වූ බව සනාථ කෙරෙන සහතිකයක්/ ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ. කළමණාකාරිත්වය විසින් ව්‍යුහගත පුහුණුව සඳහා සහභාගි විය යුතු බව සනාථ කරන ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ.

10. කර්මාන්තශාලාව තුළ ක්‍රියාත්මක අඛණ්ඩ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හමුවේ, කර්මාන්තශාලාවේ ඉලක්කගත කාර්‍යක්ෂමතාවය වෙත ලඟාවීම සඳහා සැබෑ සහයෝගය ලබා දීමටත්, සේවයට නොපැමිණීම පිටු දැකීමට සහයෝගය දීමටත් වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයන් එකඟ වෙති.

11. කවර සේවකයෙක් හෝ තමා මුදා හරින තැනැත්තා පැමිණ, සේවයට වාර්තා කොට, සේවා මුරයේ ඊළඟට සිටින තැනැත්තාට රාජකාරිය භාර දෙන තෙක්, සිය සේවා ස්ථානයෙන්/ දෙපාර්තමේන්තුවෙන් පිට නොවිය යුතුය. ඔවුන් පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ (PPE) සහිතව සම්පූර්ණ නිළ ඇඳුමින් සැරසී සිටිය යුතු අතර, නිෂ්පාදන මහළ තුළ දී යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් මුණගැසිය යුතු වේ.

තම සේවාමුරයේ පැවති නිෂ්පාදන දෝෂ, නිෂ්පාදන තත්ත්වය සහ යන්ත්‍රයේ තත්ත්වය හා දෝෂ පිළිබඳව පැහැදිළි කිරීමක් කර්මාන්තශාලාව තුළට ඊළඟ සේවාමුරයට පැමිණෙන යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්ට/ සේවක මහත්වරුන්ට සිදු කළ යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

12. ආයුධ, යන්ත්‍ර සහ අමතර කොටස් පිළිබඳ නිසි සුපරීක්ෂාකාරිත්වය යෙදීමෙන් සහ වැඩ පොල බිම, ද්‍රව්‍ය නිසි පරිදි ඇසිරීමෙන් වත්කම් සුරැකීමේ මූලකෘත්‍යය අනුගමනය කිරීම සේවකයාගේ වගකීම විය යුතු අතර, යන්ත්‍රයේ අස්ථානගත වී ඇති අව්වු උපකරණ පිළිබඳ තම අංශය වෙත වාර්තා කිරීම සිදු කල යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

13. සියලුම බෝතල් නිෂ්පාදන කරන අවස්ථාවේදී, කන්වේයරයේ ඇති බෝතල් නිරීක්ෂණය, දෝෂ හඳුනා ගැනීම, නිවැරදි කිරීම සහ තහවුරුකර ගැනීම යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් විසින් සිදු කිරීමට සේවක පාර්ශවයන් සහ වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වේ.

RTMI හී බ්ලෝ මෝල්ඩ් අංක (Blow Moud Number) ඇතුළත් කිරීමට (ජොබ් චේන්ජ් අවස්ථාවන්හීදී හැර), දෝෂ හඳුනා ගැනීමට සහ නිවැරදි කළ හැකි දෝෂ නිවැරදි කිරීමට යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් එකඟ වේ. යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්ගේ පාලනයකින් තොරව පවතින කරුණු හැකි විගස සේවා මුර විධායක නිලධාරීන් වෙත දැනුම් දීමට එකඟ වේ.

14. යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් විසින් අවශ්‍යතාවය මත විටින් විට ගොබ් ලොර්ඩිකර ෂියර් ස්ප්‍රේ වෝටර් සහ වෙයාර් හැන්ඩ්ලින් නිසි ආකාරයෙන් සිදු වන බවටත්, අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හීදී එය නිවැරදි කිරීම සඳහා අදළ කටයුතු සිදු කිරීමටත්,සේවකයන් සහ වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වේ.

15. කර්මාන්තශාලාව තුල සියලුම සේවකයන් ආරක්ෂිත උපදෙස් සහ ''පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ'' (PPE), පරිහරණය සම්මතයන්ට අනුකූලව හා අයි. එස්. ඕ. ''ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ/ තත්ත්ව සහතික'' අවශ්‍යතාවයන් යනාදී නියමයන් වලට අනුකූල වීම අනිවාර්යය වේ.

16. සේවා ස්ථානය තුල ජංගම දුරකථන පරිහරණය අතිශයින්ම පූර්ව අනුමැතිය මත සහ ඉතා අත්‍යාවශ්‍ය තත්ත්වයන් යටතේ විය යුතුය. මෙම කොන්දේසිය මත පමණක් ජංගම දුරකථන සමාගම් භූමිය තුළට රැගෙන යාමට අවසර දෙනු ලැබේ.

17. සියලු සේවකයන් සේවා ස්ථානය පිරිසිදුව හා පිළිවෙලකට තබා ගැනීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

18. ආයතනයේ ආරක්ෂාව සඳහා වන, නිරීක්ෂණ/ පරීක්ෂණ ක්‍රම වේදයන්ට අනුගත වීමට වෘත්තීය සමිතිය, සේවක පාර්ශවයන් සහ සේව්‍යයා එකඟ වේ.

19. දැනට පවතින ක්‍රමය අනුව හොට් එන්ඩ් අංශයේ යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු විසින් අදාළ නිෂ්පාදන පේළියේ බෝතලයේ බර මැනීමටත්, ඉන්පසු එය සටහන් කිරීමටත් එකඟ වේ.

20. සේවක මහත්වරුන් විසින් දැනට කරගෙනු යන ලබන සේවා කටයුතු ක්‍රමවත් කිරීමේ අරමුණින් යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන් මාරුවන අවස්ථාවට අනුකූලව, බ්ලැන්ක් සහ බ්ලෝ ස්වැබින් සෑම පැයකට වරක් නිෂ්පාදන පේළි 1,2,3 සහ 4 හි එකවිට සිදු කිරීමටත්, නිෂ්පාදන පේළි 5 හී පැයකට දෙවරක් එකවිට සිදු කිරීමටත් වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ. ඉහත සේවකයින් PO හි සේවය කිරීමට සිදුවන අවස්ථා වලදී ඉහත පේළි 1,2,3 සහ 4 හි ක්‍රමය අනුගමනය කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

21. අයි. එස්. අංශයේ සේවකයන් විසින් Variable සහ අච්චු උපකරණ වඩාත් ප්‍රවේසම් සහගතව හැසිරවිය යුතු අතර, T1 target කාලය අඩුකර ගැනීම සඳහා අයි. එස්. අංශයේ වැද්දුම්කරුවන් විසින් සෑම විටකම ක්‍රියාකළ යුතුය.

එමෙන්ම T2 කාලය අඩු කරගැනීම සඳහා අදාළ සියලු අංශ දයකත්වය ලබාදිය යුතුයි. අයි. එස්. අංශයේ සේවකයන් විසින්, සෑම අච්චු මාරුවකටම (ජොබ් චේන්ජ්) පසු යන්ත්‍රය පටන් ගැනීමට සහයෝගය ලබා දිය යුතුය. කළමණාකාරිත්වයේ අවශ්‍යතාවය මත අච්චු මාරු කිරීම සඳහා අයි. එස්. අංශයේ වැද්දුම්කරුවන් කළින් ගෙන්වා ගැනීමට එනම්, පෙර පැමිණි ආකාරයෙන් ඒමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවය එකඟ වේ.

22. සියලු සේවකයන් සමාගම තුළ සේවය කරනු ලබන කාලසීමාවේදී, තමන්ට අදළ සේවා ස්ථානයේ නිසි පරිදි අවධානයෙන් සේවය කිරීමට වෘත්තීය සමිති සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ. එයට අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම හා අවශ්‍ය වැඩ පරිසරය සකස් කිරීමට සේව්‍යයා එකඟ වේ.

23. අඛණ්ඩ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් සිදුවන කර්මාන්තශාලාවක් වශයෙන් නිෂ්පාදන නැවත තේරීම් පාලනය සහ අවම කිරීමට අවධානය වඩාත් යොමු කර සහයෝගයෙන් කටයුතු කරන බව වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟවේ.

24. උඳුන් අංශයේ උඳුන් ක්‍රියාකරුවන් විසින් කෝර්ඩ් ඩිස්පෝසල් ගැලවීම සහ සවිකිරීමට එකඟ වේ. කලර් ෆෝහාර්ත් සිදුනොවන අවස්ථාවලදී කොන්ට් ඩ්‍රේන් මෙහෙයුම් කටයුතු පවත්වා ගෙන යාමට (සේවකයන් තිදෙනෙකු සිටින අවස්ථා වලදී) සහ පද්ධතිය නිසි පරිදි අධීක්ෂණය සහ නිරීක්ෂණය මෙහෙයුම් කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

25. සමාගමේ විනය ප්‍රමිතීන්/ පිළිවෙත් සහ කාර්ය සංවිධානයන් සහ පවතින කාර්ය පටිපාටිවලින් තමන් බැඳෙන බවටත්, යම් විෂමාචාරයකට/ උල්ලංඝනයකට එරෙහිව උචිත විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ අයිතිය සමාගමට ඇති බවටත් සේවකයෝ මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙති.

26. බලශක්ති සංරක්ෂණ පිළිබඳව සිදු කරන ක්‍රියාකාරකම්වලදී ඉතාමත් ක්‍රියාශීලීව හා උද්යෝගිමත්ව කටයුතු කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

27. PO නිෂ්පාදන පේළිය එකතු වීමෙන් පසුව තත්ත්ව සුරැකුම් අංශයේ දැනට සිටින සේවක මහත්වරුන් දැනට කරගෙනු යනු ලබන පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලිය සහ සේවා කටයුතු එලෙසම පවත්වා ගෙන යාම සඳහා නව සේවක මහත්වරුන් හතර දෙනෙකු තත්ත්ව සුරැකුම් අංශයට අනුයුක්ත කරනුයේ, දැනට PO හි සේවය කරනු ලබන සේවක මහත්වරුන් දෙදෙනෙකු සහ වෙනත් අංශ/ දෙපාර්තමේන්තුවලින් නිදහස් කරගන්නා සේවක මහත්වරුන් දෙදෙනෙකු වශයෙනි.

එයින් සේවක මහත්වරුන් තිදෙනෙකු කළමණාකාරීත්වය විසින් යොමු කරන අතර, ඉතිරි සේවක මහතා උඳුන් අංශයෙන් නිදහස් කර ගැනීමට වෘත්තීය සමිතිය එකඟ විය. එසේ නිදහස් කරගත් සේවක මහතා හේතුවෙන් උඳුන් අංශයේ අතිකාල සේවයේ නොයෙදෙනු ලැබේ. කෙසේ වෙනත්-අත්‍යාවශ්‍ය කරුණකදී පමණක් අංශ භාර කළමනාකරුගේ අනුමැතිය යටතේ අතිකාල සේවයේ යෙදීමට කටයුතු කරනු ඇත.

28. දැනට පවතින කෝල්ඩ් එන්ඩ් පරිපාලකවරුන්/ සහකාර පරිපාලකවරුන් නිෂ්පාදන පේළි මාරුවීමේ ක්‍රමවේදයෙන් බැහැර වී, මාසිකව පමණක් නිෂ්පාදන පේළි මාරු වීමට වෘත්තීය සමිති සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

29. වෘත්තීය සමිති සහ සේවකයෝ ආරක්ෂක සහ සුරක්ෂිතතා කමිටුව, ආපනශාලා කමිටුව, සුභ සාධක කමිටුව ආදී විවිධ කමිටුවලට ක්‍රියාකාරීත්ව සහ සඵලදායී ලෙස නිරත වීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

30. සමාගමේ නිෂ්පාදන ඵලදායිත්වය, කාර්‍යක්ෂමතාවය සහ අලෙවිය මත අහිතකර ඵලයන් ඇති කළ හැකි කවර හෝ කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක් සිදු කිරීම මෙම ගිවිසුම උල්ලංඝණය කිරීමක් වේ.

31. මෙම ගිවිසුම බලාත්මකව ඇතිතාක්, එක් පසෙකින් සේව්‍යයා සහ අනෙක් පසෙකින් වෘත්තීය සමිතිය සහ/ හෝ එහි සමාජිකයන් සහ/ හෝ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය කරනු ලබන සේවකයෝ අතර ඇති වන, මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කවර හෝ කාරණයක/ ආරවුලක දී එම ආරවුල මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කාරණයක් ආශ්‍රිතව වන විට, කවර හෝ වැඩ වර්ජනයකට හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීර්ණ නොවන බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය වන සේවකයෝ ඒකාබද්ධව හා වෙන් වෙන්ව සේව්‍යයා සමග එකඟත්වයකට එළඹෙති.

32. පුද්ගලික වශයෙන් හෝ කණ්ඩායම් වශයෙන් මෙම ගිවිසුමේ සඳහන් කර ඇති කොන්දේසි යම් සමාජිකයෙක් විසින් උල්ලංඝනය කිරීමට හෝ උල්ලංඝනය කිරීමට තැත් කරන බව දැනගත් අවස්ථාවලදී හෝ ඒ සම්බන්ධයෙන් ක්ෂණිකව මැදිහත් වී නිරාකරණය කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය හා සේවක පාර්ශවය එකඟ වේ.

33. **දුක්ගැනවිලි සහ ආරවුල් සමථ කිරීමේ කාර්යපටිපාටිය.**

සේවකයෙකු හෝ සේවකයින්/ වෘත්තීය සමිතිය සහ සේව්‍යයා අතර මෙම සාමුහික ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන කවර හෝ ආකාරයේ ආරවුලක්/ ආරවුල් සම්බන්ධ වූ කවර හෝ ආරවුලක් හෝ දුක් ගැනවිල්ලක් ඇති වූ විටෙක, එබඳු ආරවුලක් සමථයට පත් කිරීම හෝ එම දුක් ගැනවිල්ල නිරාකරණය කිරීම සඳහා පහත සඳහන් කාර්යපටිපාටිය අනුග මනය කරනු ලැබිය යුතුය.

(i) සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය පළමු කොටම එම ආරවුල හෝ දුක් ගැනවිල්ල අංශ කළමනාකාර/ දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

(ii) ඉහත 33.i) හි දක්වා ඇති පරිදි අදාළ ආරවුල හෝ දුක් ගැනවිල්ල සතුටුදයක ලෙස නිරාකරණය නොවුන විට, සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා විසින් එම කාරණය සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකාර වෙත ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, මානව සම්පත් කළමනාකාරවරයා එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා සමග සාකච්ඡා කර සමථයක් ඇති කර ගැනීමට යත්න දරනු ඇත.

(iii) ඉහත 33.ii) හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදයක විසඳුමකට නොඑළඹුණහොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් වත්මන් සාමාන්‍යාධිකාරී/ උප සභාපති පදවිය මගින් නියෝජනය කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමණාකාරිත්වයේ සාමාජිකයන් සමග ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳ සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතුය.

(iv) ඉහත 33.iii) හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදයක විසඳුමකට නොඑළඹුණහොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් ප්‍රධාන මෙහෙයුම් නිලධාරී/ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී/ සභාපති සමග ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතුය.

(v) ඉහත 33.iv) හි දක්වා ඇති අයුරින් ආරවුල නිරාකරණය නොවුන හොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් සේව්‍යයාද සාමාජිකයකු වන ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය'' (EFC) සමග අදාළ කාරණය පිළිබඳව කටයුතු කරනු ලැබිය යුතුය.

(vi) සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයේ'' (EFC) මැදිහත්වීමෙන් කාරණය විසඳිය නොහැකි වුවහොත්, එසේත් නොමැති නම් යම් තත්ත්වයන් යටතේ වෘත්තීය සමිතිය අදළ තීරණය සඳහා හේතු දක්වමින් ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයේ'' (EFC) මැදිහත් වීම සඳහා එකඟ නොවීමට තීරණය කළහොත්, එවිට කාර්මික ආරවුල් පනත (IDA) යටතේ සමථකරණ කාර්යාවලිය අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතුය.

(vii) a) කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සමථකරණය සඵල නොවී, වෘත්තීය සමිති වැඩ නැවැත්වීම හෝ වැඩ වර්ජන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට අදහස් කරන විට, සේව්‍යයාට සහ ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය'' (EFC) වෙත දින 21 කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලැබිය යුතුය.

(vii) b) ඉහත 33.vii) a) හි දක්වා ඇති ක්‍රියාමාර්ගවලට පරිබාහිරව යම් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට අදහස් කරන්නේ නම් සේව්‍යයා සහ ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය'' (EFC) වෙත දින 07 කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලැබිය යුතුය.

(viii) ඉහත විධිවිධාන වලට අගතියක් සිදුනොවන පරිද්දෙන් සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සමාජිකයෝ මෙම දුක්ගැනවිලි හා ආරවුල් සමථකරණය-කාර්යපටිපාටියට-අවතීර්ණ වීමෙන් තොරව 33 වන පිරිච්ඡේදයෙන් ආවරණය වන ලද කිසිඳු ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට නොඑළඹෙනු ඇති බවට මෙයින් එකඟතාවයට එළඹෙති.

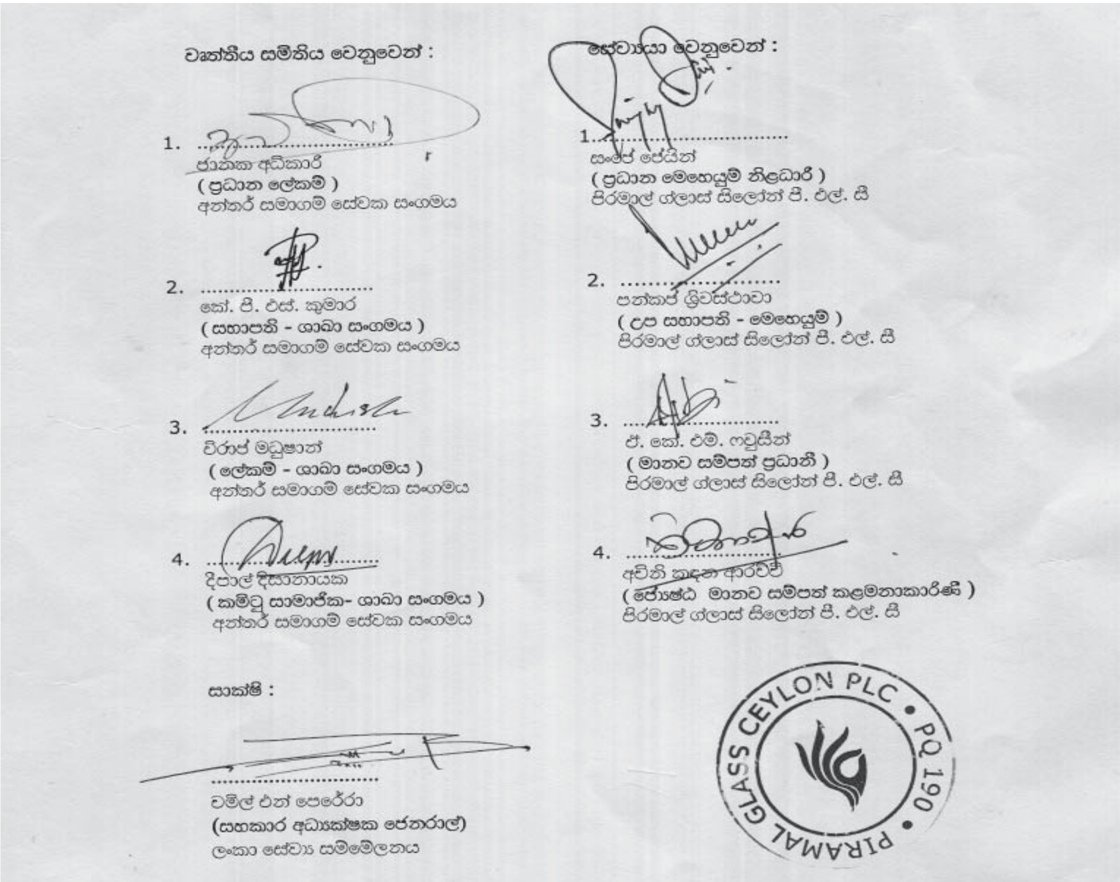
(ix) කළමනාකාරිත්වය ආරවුල් පිළිබඳ වෘත්තීය සමිතියේ ලිපිවලට දින 07ක් ඇතුලත පිළිතුරු ලබා දීමට එකඟ වෙයි.

34.

(i) ''වෘත්තීය සමිතිය'' යන වදනට සේවකයෙක්/ සේවකයෝ සහ වෘත්තීය සමිතියද ඇතුළත් විය යුතුය.

(ii) ''වැටුප් හෝ වේතන'' යන්නෙන් ඒකාබද්ධ වැටුප් හෝ වේතන අදහස් වේ.

මෙයට සාක්ෂ්‍ය දරමින් දෙදහස් විස්සේ සැප්තැම්බර් මස 09 වන (2020.09.09) මෙදින, කොළඹදී පාර්ශවයන් සිය අත්සන් තැබූහ.


වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් :

1. ....
ජාතක අධිකාරී
(ප්‍රධාන ලේකම්)
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

2. ....
කේ. පී. එස්. කුමාර
(සභාපති - ශාඛා සංගමය)
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

3. ....
විරාජ් මධුෂාන්
(ලේකම් - ශාඛා සංගමය)
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

4. ....
දීපාල් දිසානායක
(කමිටු සාමාජික- ශාඛා සංගමය)
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

සේවායයා වෙනුවෙන් :

1. ....
සංජේ ජේයින්
(ප්‍රධාන මෙහෙයුම් නිලධාරී)
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී

2. ....
පන්කජ් ශ්‍රිවස්ථාවා
(උප සභාපති - මෙහෙයුම්)
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී

3. ....
ඒ. කේ. එම්. ෆවුසීන්
(මානව සම්පත් ප්‍රධානී)
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී

4. ....
අචිනි කුඳනා ආරච්චි
(ජ්‍යෙෂ්ඨ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී)
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී

සාක්ෂි :

....
චමිල් එන් පෙරේරා
(සහකාර අධ්‍යක්ෂක ජෙනරාල්)
ලංකා සේවා සම්මේලනය

PIRAMAL GLASS CEYLON PLC • PQ 190 •

EOG 03-1091