



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2468/17 – 2025 දෙසැම්බර් මස 23 වැනි අඟහරුවාදා – 2025.12.23

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

## I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: CI/1832.

කාර්මික ආරාමුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොස්ගම, පොලීසිය පාර හි පිහිටා ඇති රෝයල් ෆර්න්ඩ්ස් පෝසිලේන් සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පවුමග, අංක 10 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2025 ජනවාරි මස 06 වන දින ඇතිකරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. එම්. ඩී. එන්. කේ. වටලියද්ද,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2025 දෙසැම්බර් මස 12 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කම්කරු මහලේකම් කාර්යාලය,  
කොළඹ 05.

2025 අංක 02 දරන සාමූහික ගිවිසුම



සීමාසහිත රෝයල් ෆර්න්ඩ්ස් සමාගම සාමූහික ගිවිසුම

2025.06.01 - 2026.05.31

කාර්මික ආරාමුල් පනතේ වගන්ති ප්‍රකාරව 2025 ජුනි මස 01 වන දිනට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගමක් ලෙස අංක 1982 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥාපනත යටතේ නියමිත පරිදි ස්ථාපිත කර ඇති සහ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥා පනතේ නියමිත පරිදි නැවත ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පොලිසිය පාර, කොස්ගම යන ලිපිනයේ පිහිටි රෝයල් ෆර්න්ඩ්ස් පෝසිලේන් සමාගම එක් පාර්ශ්වයකුත් ( මිත්පසු සෝවායෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) හා වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10, නගර සභා පටුමග, දෙහිවල යන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය( මිත් පසු සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙකුත් පාර්ශ්වයන් වශයෙන් එම පාර්ශ්වයන් අතර වර්ෂ 2025 ජනවාරි මස 06 දින ගිවිස ගන්නා ලදී.

2025 ජුනි 01 දිනෙන් ආරම්භ වන ඉදිරි වර්ෂය සඳහා පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟතාවයට පැමිණි කරුණු පහත පරිදි වේ.

මෙම සාමූහික ගිවිසුම “ රෝයල් ෆර්න්ඩ්ස් පොසිලේන් සමාගම - සාමූහික ගිවිසුම” වශයෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

01. ආචරණය වන හා බැඳෙන සේවකයන්

විධායක ශ්‍රේණිවල හැර මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට සේවා යෝජකයාගේ සේවා නියුක්තියේ යෙදී සිටින සියලුම ස්ථීර සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආචරණය වී බැඳී සිටී.

02. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාල සීමාව

මෙම ගිවිසුම 2025 ජුනි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන අතර එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස 06 ක ලිඛිත පූර්ව දැන්වීමක් ලබාදීමෙන් අනතුරුව අවසන් කරන තෙක් එය ක්‍රියාත්මක විය යුතු අතර, යම් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වය වෙත 2026 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර එසේ දැනුම්දීමක් නොදිය යුතු වන අතර, එවැනි දැනුම්දීමක් කිසිසේත් වලංගු නොවන අතර මෙම ගිවිසුම 2026 මැයි මස 31 වන තෙක් අවසන් නොවනු ඇත. 2026 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර නිකුත් කරනු ලබන වෙනත් කිසිදු පූර්ව දැන්වීමක් කිසිසේත් බලනොපැවැත්වෙනු ඇත. තව ද යම් හේතුවකින් එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස 06 කට ප්‍රථම දැනුම්දී ගිවිසුම අවසන් කිරීමකට ලක් නොවන අවස්ථාවලදී නැවත නව ගිවිසුමක් අත්සන් කරන තෙක් මෙම ගිවිසුම වලංගු වනු ඇත.

03. වැටුප් වැඩිවීම

(අ) රු. 2200/- ක වැටුප් වැඩිවීමක් ගිවිසගත් ඉදිරි වර්ෂය සඳහා පහත සඳහන් පරිදි ගෙවනු ඇත.

රටේ පවතින ආර්ථික තත්ත්වය සැලකිල්ලට ගෙන කළමනාකාරිත්වයේ තීරණයක් මත පහත සඳහන් පරිදි 2024 සැප්තැම්බර් මස වැටුප සමග පළමුවෙනි වැටුප් වර්ධකයද, අනෙක් කොටස 2025 ජුනි මස සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදිද ගෙවීම් කටයුතු සිදුකිරීමට තීරණය කර ඇත.

වැටුප් වර්ධක ලබාදීමේ ක්‍රියාවලිය			
මූලික වැටුප් කාණ්ඩය	සැප්තැම්බර් මසට අදාළව වැඩිවන මූලික වැටුප	සාමූහික ගිවිසුමට අදාළව වැඩිකිරීමට නියමිත මූලික වැටුප	2025 ජූනි මස වැඩිකිරීමට ඉතිරිව පවතින මූලික වැටුපේ ප්‍රමාණය
මූලික වැටුප - 20000/-	1500.00	2200.00	700.00
මූලික වැටුප - 20200/-	1500.00	2200.00	700.00
මූලික වැටුප - 21000/- සිට 30000/-	1300.00	2200.00	900.00
මූලික වැටුප - 30200/- සිට 35000/-	1200.00	2200.00	1000.00
මූලික වැටුප - 35135/- සිට 45000/-	1100.00	2200.00	1100.00
මූලික වැටුප - 45250/- සිට 49850/-	1000.00	2200.00	1200.00

(ආ) තවද සේවා කාලය පදනම් කර ගනිමින් 2025 ජූනි මස සිට මූලික වැටුපට පහත දක්වා ඇති ආකාරයට එකතු වීම.

- \* වසර 1 සිට 5 දක්වා - වසරකට රු. 85/- දක්වා
- \* වසර 6 සිට 10 දක්වා - වසරකට රු.100/- දක්වා
- \* වසර 11 සිට ඉදිරියට - වසරකට රු. 135/- දක්වා

මෙය ගිවිසගත් ඉදිරි වර්ෂය සඳහා එක් වරක් පමණක් සිදුවන වැටුප් වැඩිවීමක් වනු ඇත.( වසරකට වඩා වැඩිනම් සහ මාස 06 ක් සම්පූර්ණ වී ඇත්නම් ආසන්නම වැඩි වසරට ලෙස සලකා බලනු ලැබේ.)

**04. පැමිණීමේ දිරි දීමනාව**

පැමිණීමේ දිරි දීමනාව 2024 නොවැම්බර් මස සිට රු. 7250/- ක් වනු ඇත.

**05. ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීම**

කළමනාකාරිත්වය තීරණය කරන පරිදි සියළුම සේවකයින් සඳහා ප්‍රසාද දීමනාවක් ලෙස 2025 වසර සඳහා රු. 10000/- ක ප්‍රසාද දීමනාවක් ලබාදෙනු ඇත.

06. රාත්‍රී සේවා මුර සඳහා ගෙවන මුදල 2 - 10 සේවා මුරය සඳහා රු. 25/- ක මුදලක්ද 10 - 6 සේවා මුරය සඳහා රු. 150/- ක මුදලක් ද ලෙස, 2025 ජූනි මස 01 දින සිට වැඩිවනු ඇත.

07. මීට අමතරව වෙනත් කිසිදු ආකාරයක මූල්‍යමය වැඩිවීමක් මෙම ගිවිසුමේ කාලසීමාව තුළ සිදු නොවන බවට පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

08. මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී මෙහි අන්තර්ගතවන කිසිම කරුණක් වෙනස් කිරීමට කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් උත්සාහ නොකළ යුතුය.

09. ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ඉහල දැමීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ කළමනාකාරිත්වය සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමටත් වෘත්තීය සමිතිය හා එහි සාමාජිකයින් ඒ සම්බන්ධ ක්‍රියාමාර්ග හා වැඩසටහන්වලට පූර්ණ සහයෝගය දැක්වීමටත් එකඟ වේ.

10. ආරාච්චල විසඳීමේ ක්‍රමවේදය

ආයතනය තුළ කිනම් ආකාරයක හෝ ආරාච්චලක් මතු වූ අවස්ථාවකදී පහත සඳහන් ආරාච්චල විසඳීමේ ක්‍රමවේදය අනුව කටයුතු කිරීමට දෙපාර්ශ්වය බැඳී සිටී.

- අ). ආරාච්චලක් සම්බන්ධයෙන් වූ කාරණාවකදී එම කාරණාව සම්බන්ධව සමථයකට එළඹීම සඳහා පළමුව ආයතනික මට්ටමින් පාලනාධිකාරිය හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් අතර සාකච්ඡා කළ යුතුයි.
- ආ). එසේ ආරාච්චල සමථයකට පත්කිරීමට නොහැකි වූයේ නම්, ආරාච්චල සම්බන්ධයෙන් විසඳුමකට පැමිණීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා සේවා සංගමය සමඟ සාකච්ඡාවක් වෙත යා යුතුයි. එසේ ආරාච්චල සමථයකට පත් නොවන්නේ නම් අදාළ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට යොමුකර සමථ කරන පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුතුවේ.
- ඇ). යම් ආරාච්චලක් ඇති වූ අවස්ථාවන්හිදී ඉහත ක්‍රියාමාර්ගය අනුගමනය කිරීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වන අතර, ආරාච්චල සමථයකට පත් නොවූ අවස්ථාවකදී දින (14) පැහැදිලි දැනුම්දීමකින් අනතුරුව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමු වීමට වෘත්තීය සමිතිවලට ඉඩකඩ ඇත.

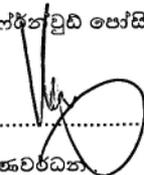
2025.01.06 වන දින අත්සන් තබන ලදී.

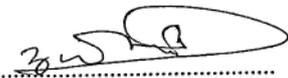
සේවා යෝජක පාර්ශ්වය වෙනුවෙන්

වෘත්තීය සමිති පාර්ශ්වය වෙනුවෙන්

රෝයල් ෆර්නවුඩ් පෝසිලේන් සමාගම.

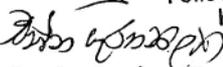
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.





වන්න ඉගැන්වීම.  
ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී.

ජාතික අධිකාරී  
ප්‍රධාන ලේකම් - අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.

සාක්ෂිකරු  
Royal Fernwood Porcelain Limited  
Police Station Road  
Kosgama.  
  
මානව සම්පත් කළමනාකරු.

සාක්ෂිකරු  
  
සහායක  
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය  
රජයේ මහල  
සහායක - ආරාච්චල

**කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය**

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ඇල්ග්‍රඩ් හවුස් ඇවනිය, අංක 1 හි පිහිටා ඇති දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී. සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පටුමග, අංක 10 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2025 ජනවාරි මස 06 වන දින ඇතිකරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. එම්. ඩී. එන්. කේ. වටලියද්ද,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2025 දෙසැම්බර් මස 12 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කම්කරු මහලේකම් කාර්යාලය,  
කොළඹ 05.

**2025 අංක 01 දරන සාමූහික ගිවිසුම**

දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී. සමාගම සාමූහික ගිවිසුම

2024.12.01 - 2025.11.30

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාමුල් පනතේ වගන්ති ප්‍රකාරව 2024 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගමක් ලෙස 1982 අංක 17 දරන සමාගම් පනත යටතේ නියමිත පරිදි ස්ථාපිත කර ඇති පරිදි සහ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනතේ නියමිත පරිදි නැවත ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 01 ඇල්ග්‍රඩ් හවුස් ඇවනිය, කොළඹ 03 යන ලිපිනයෙහි පිහිටි දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී. එක් පාර්ශ්වයකුත් ( මින්පසු සේව්‍යෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) හා වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10, නගර සභා පටුමග, දෙහිවල යන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය ( මින් පසු සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙකුත් පාර්ශ්වයන් වශයෙන් එම පාර්ශ්වයන් අතර වර්ෂ 2025 ජනවාරි මස 06 වන දින ගිවිස ගන්නා ලදී.

පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟතාවයට පැමිණි කරුණු පහත පරිදි වේ.

**මාතෘකාව**

මෙම සාමූහික ගිවිසුම “ දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී. - සාමූහික ගිවිසුම - 2025” වශයෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

**01. ආවරණය වන හා බැඳෙන සේවකයන්**

විධායක ශ්‍රේණිය හා මාණ්ඩලික ශ්‍රේණිය හැර මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට සේවා යෝජකගේ සේවා නියුක්තියේදී සිටින සියළුම ස්ථිර පදනමේ සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැඳී සිටී.

**02. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාල සීමාව**

මෙම ගිවිසුම 2024 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන අතර එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස 06 ක පූර්ව ලිඛිත දැනුම්දීමක් ලබාදීමෙන් අනතුරුව අවසන් කරන තෙක් එය ක්‍රියාත්මක වනු ලැබේ. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වය වෙත 2025 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර එසේ දැනුම්දීමක් නොදිය යුතු වේ. එවැනි දැනුම්දීමක් කිසිසේත් වලංගු නොවන අතර මෙම ගිවිසුම 2025 නොවැම්බර් මස 30 වන දින තෙක් අවසන් නොවනු ඇත. 2025 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර නිකුත් කරනු ලබන එවන් කිසිදු පූර්ව දැන්වීමක් කිසිසේත් බල නොපැවෙත්වනු ඇත.

**03. වැටුප් වැඩිවීම**

- (I) 2024 දෙසැම්බර් මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි විධායක ශ්‍රේණිය හා මාණ්ඩලික ශ්‍රේණිය හැර ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැඳී සිටින 2024 දෙසැම්බර් මස 01 දිනට සේවා නියුක්තියේ යෙදී සේවය ස්ථිර කර ඇති සියළුම සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා වසරට 10% ක හෝ අවමය රු. 2,250/- ක වැටුප් වැඩිවීමක් 2024 දෙසැම්බර් මස වැටුප සිට ඉදිරියට බලපැවැත්වෙන පරිදි ලබා දෙනු ලැබේ.
- (II) නවක සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී රු. 21,000/- ක වැටුපක් මත බඳවා ගනු ලැබේ. එකී සේවක මහතෙකු හට ලැබෙන වැටුපට 2005 අයවැය සහන දීමනාව වන රු. 1,000/- හා 2016 අයවැය සහන දීමනාව වන රු. 2,500/- ද එකතු වී ඇති බවට එකඟ වෙමු. කෙසේ වෙතත් සාමූහික ගිවිසුමකින් ආවරණය වන සේවකයින් අයවැය සහන දීමනා පනත් වලින් ආවරණය නොවන බවද නීතිවල සඳහන් වී ඇත.

**04. ජීවන වියදම් දීමනාව**

දැනට ජීවන වියදම් දීමනාව ලෙස රු. 2428.00 ගෙවන සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට පමණක් මෙම ගිවිසුමෙහි කාලය තුළ එම ගෙවීම් ඒ ආකාරයෙන්ම ගෙවනු ලැබේ.

05. නිශ්චිත කාල කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගෙන ඇති දින 180 ක් සේවා කාලය සම්පූර්ණ කරන ලද සුදුසුකම් සපුරා ඇති සේවකයින්ව ස්ථිර කරනු ලැබේ. නිසි ඇගයීමක් යටතේ එසේ ස්ථිර කරනු ලබන සේවකයින්හට රු. 1000.00 ක වැටුප් වර්ධකයක් සේවය ස්ථිර කරන අවස්ථාවේදී ලබා දෙනු ලැබේ.

**06. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය**

මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයක් සඳහා සුදුසුකම් ලත් ස්ථිර සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා කුසලතා වර්ගීකරණය හා සේවා කාලය අනුව පහත පරිදි වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක අගයක් එනම් 2025 ජනවාරි මස 01 දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි ඉදිරියට හිමිවනු ඇත.

කුසලතා කාණ්ඩය	නිර්ණායකය	වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය
අර්ධ කුසලතා	සේවා කාලය වසර 10 ට අඩු	276.00
	සේවා කාලය වසර 10 ට වැඩි 20 ට අඩු	290.00
	සේවා කාලය වසර 20 ට වැඩි	344.00
කුසලතා සහිත	සේවා කාලය වසර 10 ට අඩු	290.00
	සේවා කාලය වසර 10 ට වැඩි 20 ට අඩු	312.00
	සේවා කාලය වසර 20 ට වැඩි	400.00

07. ප්‍රසාද දීමනා

මෙම ගිවිසුම් කාල සීමාවට අදාළව වාර්ෂිකව රු. 10,000.00 ක අවමයකට යටත්ව ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ලබන අතර අදාළ මූල්‍ය වර්ෂයේ ආයතනයේ ලාභදායීත්වය සැලකිල්ලට ගෙන අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය විසින් ඉහත අවම ප්‍රසාද දීමනාවට අමතර අගයක් තීරණය කරනු ලබයි. මෙම ප්‍රසාද දීමනාව ගෙවන දිනය දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත තීරණය කරනු ලබයි.

08. සේවා මූරය ගාස්තු සංශෝධනය

සේවා මූරය ගාස්තු ගෙවීම පහත සඳහන් ලෙස සංශෝධනය වේ.

- I. පෙ. ව. 6.00 සිට ප. ව. 2.00 සේවා මූරය සඳහා රු. 150.00
- II. ප. ව. 2.00 සිට ප. ව. 10.00 සේවා මූරය සඳහා රු. 187.50
- III. පෙ. ව. 10.00 සිට පෙ. ව. 6.00 සේවා මූරය සඳහා රු. 300.00

ඉහත සංශෝධනයන් ගිවිසුම අත්සන් කරන දින සිට ඉදිරියට බලපැවැත්වෙන පරිදි ක්‍රියාත්මක වේ.

09. නව දුරටත් පහත සඳහන් ක්‍රියාකාරකම් සඳහා දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

- I. කර්මාන්තශාලා පරිශ්‍රය තුළ යම් ස්ථානයක පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ පැළඳීම අවශ්‍ය යැයි තීරණය කර ඇත්නම් පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ පැළඳීම අනිවාර්ය වේ.
- II. වැටුප් වැඩිකිරීමේ ක්‍රමවේදය හා සේවක ශ්‍රේණිගත කිරීම සේවා කාලය අනුව ඵලදායීතාවය, සුපරීක්ෂක ඇගයීම සහ කාර්යක්ෂමතාවය අනුව කරන ලද කාර්යඵල සාදන දර්ශකයන් අනුව සිදු කරනු ලැබේ.
- III. නව නිෂ්පාදන දිරි දීමනාවක් හඳුන්වාදුනහොත් ඒ අවස්ථාවේ දී වෘත්තීය සමිතිය සමග සාකච්ඡා කොට හඳුන්වාදෙනු ලැබේ.
- IV. අන්තර්ජාතික උසස්ම තත්වයේ පෝසිලේන් නිෂ්පාදන හා සැපයීම සඳහා ඉවහල් වන අනුකූලතා විගණන හා නියමයන්ට අනුගත බැවින් ආයතන පිරිසැලසුම් ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍ය සහයෝගය දැක්වීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වේ.
- V. කර්මාන්තශාලාවේ නිෂ්පාදන ඵලදායීතාවය වර්ධනය සහ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සෑම අංශයකම ප්‍රවර්ධනය සඳහා අවශ්‍ය සහයෝගය දැක්වීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වේ.
- VI. සමාගමේ ආයතනික ක්‍රමෝපායන් හා ක්‍රමවේදයන් සමඟ අනුගත වෙමින් ඒ පිළිබඳ නිරන්තර යාවත්කාලීන වීමක් හා අවබෝධයක් ලබා ගනිමින් සේවකයන් සමග අවශ්‍ය සහයෝගය දැක්වීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වේ.

10. මෙම සාමූහික ගිවිසුමෙහි ඇතුළත් වන කාරණා සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ආකාරයක ආරාධනා හෝ මතභේදාත්මක තත්වයක් ඇති කර නොගන්නා බවත් මෙම සාමූහික ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන් වන කිනම් හෝ කටයුත්තක් සඳහා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නා බවටත් වෘත්තීය සමිති විසින් එකඟ වේ.

11. විනයානුකූල පියවර

සේව්‍යා විසින් යම් සේවකයෙකුට එරෙහිව ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමේදී :

- I. යම් කිසි සේවකයෙකුගේ සේවය මෙහි සඳහන් කර ඇති 12 වැනි වගන්තිය යටතේ අත්හිටුවා තිබේ නම් හෝ නැතහොත් එම සේවකයාට විරුද්ධව නගා ඇති විෂමාවාරය සම්බන්ධව වන චෝදනා පිළිබඳව විස්තර සඳහන් කරමින් හේතු විමසීමේ ලිපියක් එම සේවකයා වෙත නිකුත් කළ යුතු වන අතර එම සේවකයා වෙත ඇති චෝදනාව හෝ චෝදනා වලට පිළිතුරු හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා එම සේවකයාට එමගින් පැහැදිලි වැඩ කරන දින 03 කට නොඅඩු කාලයක් ලබා දිය යුතුය.
- II. හේතු විමසීමේ ලිපියේ දින සිට පැහැදිලි වැඩ කරන දින තුනක කාලයක් ඇතුළත සේවකයා විසින් ඔහුට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා සම්බන්ධව පිළිතුරක් හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සේවා යෝජක වෙත ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එනකුදු වුවද පවත්නා තත්ත්වයන් යටතේ සාධාරණ වන්නේ නම් කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා කාලය දීර්ඝ කිරීමක් ලබා දෙන ලෙසට සේවා යෝජකයාගෙන් ඉල්ලීමක් කළ හැකි අතර එසේ සේවකයා විසින් සේවා යෝජක වෙත ඉල්ලීමක් කළ විටෙක එසේ කිරීම අවස්ථානුකූලව අවශ්‍ය යයි සේවායෝජකට පෙනී යන විට සේවායෝජක විසින් ඒ සඳහා කාලය දීර්ඝ කිරීමක් ලබා දිය යුතු වන්නේය.
- III. සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳව සේවා යෝජක සෑහීමකට පත්වන්නේ නම් ඔහුට වහාම නැවත සේවයේ පිහිටු විය යුතු අතර, ඔහුගේ සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලයට වැටුප් හා අනෙකුත් හිමිකම් ඔහු වෙත ගෙවිය යුතු වන්නේය. තවද සේවකයා විසින් හේතු විමසීමෙන් ලිපියට ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳව සේවා යෝජක සෑහීමකට පත්වන බව හා තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා නොකරන බව සේවා යෝජක විසින් ලිඛිතව දැන්විය යුතුය.
- IV. සේවකයා විසින් හේතු විමසීමේ ලිපියට ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත පිළිතුරට හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සම්බන්ධව සේවා යෝජක සෑහීමකට පත් නොවන්නේ නම් හා එම පිළිතුර හෝ නිදහසට ඉදිරිපත් කරන ලද කරුණු සේවා යෝජක ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම් එම හේතු විමසීමේ ලිපියට ලිඛිත පිළිතුර හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම ලැබී දින 30 ක කාලයක් ඇතුළත සේවා යෝජක විසින් ගෘහස්ථ විනය පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කළ යුතුය.
- V. එවැනි විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමෙන් අනතුරුව එම පරීක්ෂණයේ සොයා ගැනීම පිළිබඳව හා ඒ සම්බන්ධව සේවා යෝජක විසින් යම් දඬුවමක් පමුණුවා ඇති නම් ඒ පිළිබඳව අදාළ සේවකයන් වෙත සේවා යෝජක විසින් ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතුය.
- VI. සේවකයා සේවය අත්හිටුවීමකට යටත්ව සිටිනම් හා එවැනි පරීක්ෂණයකින් පසුව සේවා යෝජකයා විසින් :-
  - සේවකයා සේවයෙන් පහ නොකළ යුතු යැයි නියෝග කරන්නේ නම් එවැනි විටෙක සේවකයා වහාම තම සේවා නියුක්තිය ආරම්භ කළ යුතු වන අතර හේතු විමසීමේ ලිපියේ සඳහන් චෝදනා සම්බන්ධව සොයා ගැනීම් වලට අනුව සේවයෙන් පහ කිරීම හැරුණු කොට සේවා යෝජක විසින් ඒ සම්බන්ධව පැනවිය හැකි ඊට වඩා අඩු දඬුවම කුමක් වුවද අදාළ සේවකයා හට මෙහි 14 උපවගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන්ට යටත්ව සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලයට සියළුම වැටුප් හා අනෙකුත් ලැබිය යුතු හිමිකම් සියල්ලක්ම ඔහු වෙත ගෙවිය යුතුය.

- සේවකයාට සේවයෙන් පහ කළ යුතු යැයි නියෝග කරන්නේ නම් එම සේවකයාගේ සේවයෙන් පහ කිරීම ඔහුගේ සේවය අත්හිටුවනු ලැබූ දින සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු වන අතර ඒ අනුව එම සේවකයාගේ සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලය සඳහා කිසිදු ගෙවීමක් නොකළ යුතුය.
- සේවා යෝජක විසින් සේවකයාට අවවාද කිරීමට යෝජනා කරන විටක හෝ සේවකයා විසින් තමාට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා පිළිගන්නා අවස්ථාවක මෙහි ඉහත (IV) සහ (V) උපවගන්ති වල දක්වා ඇති පරිදි සේවා යෝජක විසින් පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට අවශ්‍ය විය යුතු නැත. එතෙකුදු වුවද සේවා යෝජක විසින් සේවකයාට දෙන ලද අවවාද හෝ පමුණුවන ලද දඬුවම පිළිබඳව වෘත්තීය සමිති විසින් එකඟතාවයෙන් නම් සහ පරීක්ෂණයක් පැවැත්විය යුතු යැයි ඉල්ලා සිටින්නේ නම් එවිට සේවා යෝජක විසින් එම ඉල්ලීමට අනුව කටයුතු කළ යුතු වන අතර විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට අදාළ වන නියමයන් මෙහිදී ද අනුමතය කරනු ඇත.

12. සේවය අත්හිටුවීම

සේවා යෝජක විසින් කිසිදු ගෙවීමකින් තොරව සේවකයෙකුගේ සේවය තාවකාලිකව අත්හිටුවා තැබිය හැකි වන්නේ

- (අ) සේවයෙන් පහ කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් විෂමාවාරයක් සම්බන්ධව චෝදනාවක් හෝ චෝදනා මත ඒ පිළිබඳ පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට යටත්ව හෝ
- (ආ) සාමය කඩවීමක් හෝ සේවා යෝජකගේ දේපොළවලට සිදු විය හැකි හානියක් හෝ ව්‍යාපාරයට සිදුවිය හැකි බාධාවක් වැළැක්වීමට හෝ
- (ඇ) විධිමත් විනය පරීක්ෂණයකින් අනතුරුව විෂමාවාර ක්‍රියාවන් සම්බන්ධයෙන් දඬුවමක් ලෙස දින 14 ට වැඩි නොවන කාලයක් සඳහා

13. ආරාචුල් නිරවුල් කිරීමේ පටිපාටිය

කිනම් ආකාරයක හෝ ආරාචුලක් මත වූ විටෙකදී පහතින් දැක්වෙන ආරාචුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟ වී තිබේ.

- I. ආරාචුලක් සම්බන්ධයෙන් වූ කාරණාවකදී එම කාරණාව සම්බන්ධව සමථයකට එළඹීම සඳහා පළමුව ආයතනික මට්ටමින් පාලනාධිකාරිය හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් අතර සාකච්ඡා කළ යුතුයි.
- II. එසේ ආරාචුල සමථයකට පත් කිරීමට නොහැකි වූයේ නම් ආරාචුල සම්බන්ධයෙන් විසඳුමකට පැමිණීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා සේවා සංගමය සමග සාකච්ඡාවක් වෙත යා යුතුය.
- III. එසේත් ආරාචුල සමථයකට පත් නොවන්නේ නම් අදාළ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට යොමුකර සමථයකට පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුතු වේ.

14. යම් ආරාචුලක් ඇති වූ අවස්ථාවන්හිදී ඉහත ක්‍රියාමාර්ගය අනුගමනය කිරීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වන අතර ආරාචුල සමථයකට පත් නොවූ අවස්ථාවකදී දින 14 ක පැහැදිලි දැනුම්දීමකින් අනතුරුව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමු වීමට වෘත්තීය සමිති වලට ඉඩකඩ ඇත.

I කොටස: (I) ඡේදය - ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රය - 2025.12.23

- 15. ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ඉහළ දැමීමට වෘත්තීය සමිති හා කළමනාකාරිත්වය සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමටත් වෘත්තීය සමිති හා එහි සාමාජිකයින් ඒ සම්බන්ධ ක්‍රියාමාර්ග සහ වැඩසටහන්වලට පූර්ණ සහයෝගය දැක්වීමටත් එකඟ වේ.
- 16. මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී මෙහි අන්තර්ගත වන කිසිදු කරුණක් වෙනස් කිරීමට කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් උත්සහ නොකළ යුතුයි.

සාක්ෂිකරුවන් වන පූර්වෝක්ත පාර්ශ්වකරුවන්ගේ එකඟතාවය පරිදි 2025 ජනවාරි මස 06 වන දා අත්සන් කරන ලදී.

සේවායෝජක පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් :  
දං කොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී.

සේවායෝජක පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් :  
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

<p>අත්සන.....          නම: <u>Alannah Curran</u>          තනතුර : <u>ප්‍රධාන ව්‍යාපෘති පිලිවෙල</u>          සාක්ෂිකරු          අත්සන.....          නම: <u>කේතනි ජයවර්ධන</u>          තනතුර : <u>කොටුව පෝසිලේන් මාධ්‍ය විකේන්ද්‍රය</u></p>	<p>අත්සන.....          නම: <u>කේතනි ජයවර්ධන</u>          තනතුර : <u>ප්‍රධාන ව්‍යාපෘති පිලිවෙල</u>          සාක්ෂිකරු          අත්සන.....          නම: <u>අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය දත්තකොටුව පෝසිලේන් ශාඛාව</u>          තනතුර : <u>සහායක</u>  <u>ජ්‍යෙෂ්ඨ ව්‍යාපෘති පිලිවෙල</u></p>
---	---