



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1777/21 – 2012 සැප්තැම්බර් 25 වැනි අඟහරුවාදා – 2012.09.25

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

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

### ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ යොමු අංකය: සී. අයි. /343.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් 90/1, ඇළ පාර, හැඳල, වත්තල හි පිහිටා ඇති සීමා සහිත ඇක්වා පැකේජින් සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් 12/2, ඩීර් මාවත, ශ්‍රී සුභති පුර, බත්තරමුල්ල හි පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2012 අප්‍රේල් මස 10 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වැනි පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වැනි වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඒ. බී. පී. කේ. චිරසිංහ,  
කම්කරු කොමසාරිස්.

2012 සැප්තැම්බර් මස 04 වැනි දින,  
කොළඹ 05,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2012 අංක 11 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

සමාගම් පනත යටතේ යථා පරිදි ලියාපදිංචි කරන ලද සමාගමක් වූ 90/1, ඇළ පාර, හැඳල, වත්තල දරන ස්ථානයේ ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටියා වූ සීමා සහිත ඇක්වා පැකේජින් සමාගම (මින් ඉදිරියට සමාගම වශයෙන් හඳුන්වන) යන සමාගම සහ 12/2, ඩීර් මාවත, ශ්‍රී සුභති පුර, බත්තරමුල්ල පිහිටි වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් වූ අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මින් ඉදිරියට වෘත්තීය සමිතියක් වශයෙන් හඳුන්වන) හා වර්ෂ 2012 අප්‍රේල් මස 10 වැනි දින ඇතිකරගත් සාමූහික ගිවිසුමේ කොන්දේසි හා නියමයන් පනත පරිදි වේ.

මෙම ගිවිසුම ඇක්වා පැකේජින් සමාගම සහ අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර වන සාමූහික ගිවිසුම නම් වේ.

මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ මූලාසනය පරමාර්ථ වනුයේ,

කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයින් අතර සුභද්‍රව ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීම, සමාගමේ සහ සේවකයින්ගේ අන්‍යෝන්‍ය සහයෝගය සහ අවබෝධය මත ඉදිරි අනාගතය යහපත් කර ගැනීම, සමාගමේ පොදු අරමුණු කරා යාම සහ සාමකාමී, ප්‍රසන්න වැඩකරන වාතාවරණයක් ඇති කර ගැනීම වේ.

1. ආවරණය වී ඇති සහ බැඳී සිටින පාර්ශවයන්

- i. සීමාසහිත ඇක්වා පැකේජින් සමාගමේ හැදල සංකීර්ණයේ සේවයේ නියුක්ත අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයේ ඇක්වා පැකේජින් ශාඛාවේ සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගත් සමාගමේ සේවයේ නියුතුවන සේවක සේවිකාවන් සහ ඇක්වා පැකේජින් සමාගම.
- ii. මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින්, මීට පෙර දෙපාර්ශවය අතර ඇති කරගත් වෙනත් ගිවිසුම්වල හා පවතින පරිචයන්වල යම් යම් කරුණු සංශෝධනය වී ඇති අතර එසේ සංශෝධනය වී නොමැති අන් ගිවිසුම් හා පරිචයන් වල සඳහන් කරුණු තවදුරටත් නොවෙනස්ව පවතින බව දෙපාර්ශවය එකඟ වේ.

2. ක්‍රියාත්මකවීමේ දිනය හා කාල සීමාව

මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2011 ජූලි මස 01 වැනි දින සිට 2014 ජූනි 30 වැනි දින දක්වා වසර 3ක් බලපැවැත්වේ.

3. වැටුප් සහ වේතන ගෙවීම්

- i. 2011 ඔක්තෝබර් 11 වැනි දින වෘත්තීය සමිතිය සමග ඇතිකර ගත් එකඟතාවය අනුව 2011 දෙසැම්බර්, 2012 ජනවාරි සහ පෙබරවාරි සඳහා ගෙවන ලද රු. 950 අන්තර් දීමනාව, මෙම ගිවිසුමේ වැටුප් වැඩිවීම ක්‍රියාත්මක වූ පසු හිඟ වැටුප් මුදල් ගෙවීමේ දී අඩුකර ගැනීම. (4 වැනි සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 2 පිටුව 4 ඡේදය).
- ii. ගිවිසුම බලපවත්වන වර්ෂ 3 සඳහා මුළු වැටුප් වැඩිවීම පහත දැක්වෙන පරිදි විය යුතු බවට එකඟ විය. (4 වැනි සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 2 පිටුව 8 ඡේදය). මෙම වැටුප් වැඩිවීම ක්‍රියාත්මක දිනය 2011 දෙසැම්බර් 01 වැනි දින සිටයි.

1 වැනි වසර	- රු. 2500.00
2 වැනි වසර	- රු. 2000.00
3 වැනි වසර	- රු. 1500.00
මුළු එකතුව	- රු. 6000.00

- iii. සේවය ස්ථිර කළ දින සිට අවුරුදු 3ක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයින් සඳහා ගෙවන වැටුප් වර්ධකය රු. 500 දක්වා වැඩි කිරීමට එකඟ විය. ඒ අනුව මෙම තීරණය ක්‍රියාත්මක වන්නේ 2012 මාර්තු මස සිටය.
- iv. සේවකයින්ගේ හිලව් නිවාඩු සඳහා මුදල් ගෙවනු ලැබීම මාස 4කට වරක් සිදුකිරීමට එකඟ විය.
- v. සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික සෞඛ්‍යය සහ පවුල් ජීවිත වලට අහිතකර බලපෑම් සිදුවන බැවින් ද සමාගමට අන්තර්ජාතික සම්මුතියක් වලට අනුකූලතාවය දැක්වීමට සිදුවී ඇති බැවින් ද, යන්ත්‍ර අලුත්වැඩියා සහ නඩත්තු කිරීමේ කටයුතු සඳහා ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබාගත යුතු බැවින්ද, කර්මාන්තශාලාව ඉරිදා දිනයන්හි වැඩ කිරීම සීමා කළ යුතු බව. (5 වැනි සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 3 පිටුව 8 ඡේදය). (6 වැනි සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 4 පිටුව 1 ඡේදය).
- vi. මෙතෙක් සමාගමේ පැවති ක්‍රමය අනුව සාමූහික ගිවිසුමක් මත වැඩිවන වැටුප ස්ථිර සේවකයින්ට වහාම ලැබෙන අතර සාමූහික ගිවිසුම අත්සන් කරන අවස්ථාවේ දී සේවයේ යෙදී සිටින මාසික වැටුප් ලබන අතර සේවකයින්ට එය ලැබෙනුයේ ඔවුන් සේවයේ ස්ථිරවන දිනයේ දී ය. එහෙත් මෙම අවස්ථාවේ දී පමණක් මෙම සාමූහික ගිවිසුමෙන් වැඩිවුණු වැටුප් වැඩිවීම අදට සමාගමේ සේවයේ සිටින මාසික වැටුප් ලබන අතර සේවකයින්ට ද අද සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ඔවුන්ගේ ආරම්භක වැටුපට එම වැටුප් වැඩිවීම එකතු කිරීමට එකඟ වීණි. මේ අනුව අදට සේවයේ සිටින මාසික වැටුප් ලබන අතර සේවකයින්ගේ ආරම්භක වැටුප රු. 10,500.00 (සියලු ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා සහිතව) වනු ඇත. එහෙත් ගිවිසුම අත්සන් කිරීමෙන් පසුව සේවයට බැඳෙන අතර සේවකයින්ගේ, මෙම ගිවිසුමට අනුව වැටුප් වැඩිවීමක් කරනු ලබන්නේ ඔවුන් සේවයේ ස්ථිර කිරීමෙන් පසු එළඹෙන ආසන්නතම වැටුප් වැඩිවීමේ දී බව දෙපාර්ශවය එකඟ විය.

4. පැමිණීමේ දිරිදීමනා සහ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු

- i. මසකට සති අන්ත නිවාඩු දිනයන් සහ තවත් දින දෙකකට වඩා නිවාඩු ලබා ගන්නා සේවකයින් හට මසකට ගෙවනු ලබන දින හතරේ පැමිණීමේ දිරිදීමනාව අහිමිවනු ඇත.
- ii. ආයතනය ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි වසා තබන්නේනම් එම දිනයන් පැමිණීමේ දිරිදීමනාව ගණනය කිරීමේදී, ඇතුළත් නොකරන බවට එකඟ විය. උදාහරණයක් ලෙස පහත සඳහන් දිනයන් සම්ප්‍රදායක් හැටියට වසා තබන හෙයින් දිරි දීමනාව ඇතුළත් කරනු නොලැබේ.

- නිදහස් දින
- මැයි දින
- නත්තල් දින

5. වැඩ කරන වේලාවල් තුළදී ඵලදායීව නිෂ්පාදනයට දායක වීම

- i. සේවකයින් නිසි වේලාවට සේවයට පැමිණීමෙන්ද, රාජකාරී වේලාව තුළදී ඵලදායී ලෙස රාජකාරී කිරීමෙන්ද, සේවා ස්ථානය අනවසරයෙන් අනහර නොයෑමෙන්ද, කාලය, ග්‍රමය, විදුලිබලය, අමුද්‍රව්‍ය ආදී සෑම දේම අපතේ නොහැර ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීමෙන්ද, ආකල්ප හොඳ අතට වෙනස්කර ගැනීමෙන්ද දෙපාර්ශ්වයේ මතු අනාගතය දියුණුකර ගැනීම කළ යුතුය. (2 වන සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 3 පිටුව 4 ඡේදය).
- ii. නිෂ්පාදනය අපතේ යාම වැලැක්වීම සහ පිරිවැය අඩු කිරීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිය සෑම විටම කළමනාකාරිත්වය වෙත සහයෝගය දක්වනු ඇත. (2 වන සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 3 පිටුව 2 ඡේදය).
- iii. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ අවශ්‍යතාවයන් සහ ප්‍රමුඛතාවයන් මත යම් සේවකයකු එක් සේවා ස්ථානයක සිට තවත් සේවා ස්ථානයකට අනුසුක්ත කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය විරුද්ධ නොවිය යුතුය. (4 වන සාකච්ඡා වාරයේ සටහන් 3 පිටුව 3-4 ඡේදය).
- iv. සේවයේ අවශ්‍යතාවයන්ට යටත්ව සමාගමේ හැඳල කර්මාන්තශාලාව මාසයේ මුල් ඉරිදා දිනයන් දෙකේදී සම්පූර්ණයෙන් වසා තැබීමට දෙපාර්ශ්වයම එකඟ විය. පසලොස්වක පොහොය දින උදේ 6 සිට ප. ව. 1 ටත් ප. ව. 1 සිට ප. ව. 6ටත් සේවා මුරවල, හැකි සෑම අවස්ථාවකදීම නිෂ්පාදනය කටයුතු කිරීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වීණි.

6. සේවා මුර මාරු කිරීම්

- i. කළමනාකාරිත්වයේ පූර්ව අනුමැතියකින් සහ පූර්ව දැනුම්දීමකින් කරන සේවා මුර මාරු කිරීම් මසකට අවස්ථා දෙකකට සීමා නොකර සාධාරණ වාර ගණනකට ඉඩ දීමට එකඟ විය. එහෙත් මෙම සහනය අයුතු ලෙස පාවිච්චි නොකළ යුතුය. එවැනි අවස්ථාවලට ඉඩ දෙනු නොලැබේ.

7. සුභසාධනය

- i. සුභසාධක අරමුදලේ ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සේවක මට්ටමින් නියෝජනයක් ලබා දීම.

8. ආපදා ණය

- iii. යම් ඉල්ලුම්කරුවෙක් දැනට පවතින සීමා වාරයන්ට වඩා ආපදා ණය අයදුම් කළහොත්, ණය ඉල්ලුම් කරුවන්ගේ මාසික සීමාවට යටත්ව, කලින් ණය පියවා වසරකට පසු ආපදා ණය අයදුම් කළහොත් එය සලකා බැලීමට එකඟ විය.

9. වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සහ වෛද්‍ය පහසුකම්

- i. සමාගමට අලුත් සේවකයින් බඳවාගෙන සේවය ස්ථිර කිරීමේදී පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සිදු කිරීමේ ක්‍රියා පිළිවෙත තව දුරටත් එලෙසම පවත්වාගෙන යාමට එකඟ විය. මීට අමතරව සියලුම ස්ථිර සේවකයින් වාර්ෂිකව වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට භාජනය කිරීම ප්‍රතිපත්තියක් හැටියට එකඟ විය.
- ii. සේවකයකුට ආයතනය තුළදී සුළු තුවාලයක් නොවන අනතුරක් සිදුවූ විට රජයේ රෝහලක හදිසි අනතුරු අංශයට යැවිය යුතුය. ඉන්පසු ඇති වන තත්වයන් සඳහා ආයුර්වේද ප්‍රතිකාර අවශ්‍ය වුවහොත් කළමනාකාරිත්වය වෙත පූර්ව ඉල්ලීමක් කළ යුතුය.

10. ආරාමුල් විසඳා ගැනීමේ කාර්යය පටිපාටිය

- i. යම් විරල විශේෂිත අවස්ථාවකදී යම් සේවකයකුට සානුකම්පිත හේතු යටතේ යම් විශේෂිත සහනයක් සැලසීම පිණිස තීරණයක් ගත යුත්තේ ප්‍රධාන විධායකවරයා විසින්ය. එලෙස ගන්නා ලද තීරණ කිසිදු සේවකයකු විසින් පූර්වාදර්ශයක් වශයෙන් කිසිවිටකත් පෙන්වීම නොකළ යුතුය.
- ii. සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් යම් ප්‍රශ්නයක් ඉහල කළමනාකාරිත්වයට ගෙන එන විට එම සේවකයා සමග අංශයේ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයාද, ශාඛ සමිති නිලධාරියකුද, පමණක් මානව සම්පත් අංශයට පැමිණිය යුතුය. එසේ කල යුත්තේ තම අංශ ප්‍රධානියාට දැනුම් දීමෙන් පසුවය.
- iii. විෂමාවාර ක්‍රියා වලදී සේවකයන්ට විරුද්ධව කළමනාකාරිත්වය විසින් නිසි විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිය විරුද්ධ නොවන අතර, එබඳු වැරදි නොකිරීම පිණිස වෘත්තීය සමිතිය විසින්ද එබඳු සේවකයින් දැනුවත් කල යුතුය.
- iv. දෙපාර්ශ්වය විසින් අනුගමනය කළ යුතු වන යහපත් නිෂ්පාදන ක්‍රියා පිළිවෙත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට අදාල විනය පිළිබඳ හැසිරීම් රටාව, විනය ක්‍රියාපටිපාටිය දුක්ගැනවිලි විසඳාගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය යන ක්‍රියා පටිපාටි යථා කාලයේදී දෙපාර්ශ්වය විසින් එකඟ වීමට තීරණය කර ඇත.

v. මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කරුණු සම්බන්ධයෙන් මෙම ගිවිසුම වලංගු කාල සීමාව තුළදී කිසිදු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීරණය නොවන බව දෙපාර්ශ්වයම එකඟවේ.

11. වෙනත් එකඟතා.- 2012 මාර්තු මස 09 වන දින පැවති සාකච්ඡා වාරයේදී මෙම සාමූහික ගිවිසුම යටතේ මෙවැනි වැටුප් වැඩිවීමකට එකඟ වන්නේ, සමාගම දැනටමත් මුහුණපා ඇති නොයෙකුත් ආර්ථික දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ බවත් එබැවින් සමාගමේ තත්ත්වය යහපත්කර ගැනීමට අත්‍යවශ්‍ය බව ඉහත එකඟ වූ කරුණු වලට අමතරව දෙපාර්ශ්වය එකඟ විය. මෙය සඳහා පහත දැක්වෙන ක්‍රියාමාර්ගයන් අනුගමනය කිරීම අත්‍යවශ්‍යය.

- i. දෙපාර්ශ්වයම සමාගමේ දියුණුවට හේතුවන යහ වින්තනයෙන් සහ යහ ආකල්ප වලින් යුතුව සෑම විටම ක්‍රියා කිරීම.
- ii. ගැටළු, ප්‍රශ්න, ආරවුල්, සුහදව සාකච්ඡාකර විසඳා ගැනීමෙන් සමාගමේ කාර්මික සාමය තහවුරු කිරීම.
- iii. සාකච්ඡාවලින් තොරව, සමාගමේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට බාධා පමුණුවන විරෝධතා කිරීම්, වෙනත් විනය කඩ කිරීම්, නිෂ්පාදනය නැවැත්වීම්, සෙමෙන් වැඩ කිරීම, කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියා, වැඩ නැවැත්වීම යනාදී ක්‍රියාවල සේවකයන් සහභාගී වීම, සහභාගීකරවීම හෝ එවැනි දේකට ඉඩ තැබීම නොකළ යුතුය.
- iv. යම් ගැටළුවක්, ආරවුලක් සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් විසඳා ගැනීමට දෙපාර්ශ්වය යම් හෙයකින් අපොහොසත් වුවහොත් 2000 නොවැම්බර් මස 28 දින ඇක්වා පැකේජින් සමාගමත් අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයත් අතර එලඹී අවබෝධතා ගිවිසුම් අංක 03 වගන්තිය ප්‍රකාර සෑමවිටම ක්‍රියාකිරීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වීණි.
- v. පළමු සාකච්ඡා වාරයේදී පැහැදිලි කරන ලද පරිදි සමාගම මුහුණපා ඇති දුෂ්කරතාවයන් සහ අභියෝගයන් ජය ගැනීමටත් සමාගම දැනට පත්ව ඇති අයහපත් ආර්ථික තත්වයෙන් ගොඩ ඒමටත් හැකි වන්නේ කළමනාකාරිත්වයන් සේවකයින්ගේ හවුල් කරුවන් ලෙස කැපවී වැඩකිරීමෙන් පමණි. එහෙයින් මෙහි සඳහන් ප්‍රතිලාභ සේවකයින්ට ලබාදිය හැක්කේ මෙම කැපවීම මතයි. ඒ අනුව, දෙපාර්ශ්වයම මෙහි එකඟවූ කරුණු ඒ ආකාරයෙන්ම සම්පූර්ණයෙන් පිළිපැදීමට මෙයින් එකඟවෙයි.

2012 අප්‍රේල් මස 10 වන දින ලංකා සේව්‍යයන්ගේ සම්මේලනයේදී දෙපාර්ශ්වය විසින් අත්සන් තබන ලදී.

