ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2097/32 - 2018 නොවැම්බර් මස 15 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා - 2018.11.15

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංක : සී.අයි/1792

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වැනි අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් රත්මලාන, මාලිගාව පාර, අංක 148 හි පිහිටා ඇති පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී. සහ අනෙක් පර්ශවය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2017 අප්‍රේල් මස 05 වන දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඒ. විමලවීර,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2018 ඔක්තෝබර් මස 17 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

2017 අංක 42 දරන සාමූහික ගිවිසුම

පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී.
සහ
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

සාමූහික ගිවිසුම - 2016

මෙම ගිවිසුම රත්මලාන, මාලිගාව පාරේ, අංක 148 දරන ස්ථානයෙහි සිය 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, අංක 259/9 දරන ස්ථානයෙහි සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පිහිටි, ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිසි ලෙස 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 එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

ශීර්ෂපාඨය : මෙම සාමූහික ගිවිසුම "පිරාමල් ග්ලාස් සිලෝන් පී.එල්.සී. සාමූහික ගිවිසුම 2016" වශයෙන් ප්‍රකටවනු හා හැඳින්වෙනු ඇත.

01. **ආවරණය හා බන්ධනය වන 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. **ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා වලංගු කාලය**

මෙම ගිවිසුම දෙදහස් දහසයේ අප්‍රේල් මස පළමුවන දින (2016.04.01) සිට ක්‍රියාත්මක වන අතර, එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත මාසයක ලිඛිත දැනුම් දීමකින් තීරණය කළහොත් හැරෙන්නට, අඛණ්ඩව බලාත්මකව පවතින අතර, කෙසේ වුවද දෙපාර්ශවයෙන් කවර පාර්ශවයක් හෝ 2019 පෙබරවාරි මස 28 දිනට පෙර අනෙක් පාර්ශවය වෙත එබඳු දැනුම් දීමක් සිදු නොකළ යුතු ය.

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

03. **පෙර සාමූහික ගිවිසුම පරිච්ජින්න 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 බලාත්මක වන දිනයේ සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එබඳු සියලු සාමූහික ගිවිසුම් අවසාන වන්නේ ය.

04. වැටුප්

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

(i) 2016 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2017 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (01 වන වර්ෂය)

(a) 2016 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රුපියල් 3500/- ක් හෝ 2016 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 පහක 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 2016 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම වශයෙන් පළමු වර්ෂය සඳහා රුපියල් 112,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රුපියල් 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රුපියල් 40,000/- ක මුදල 2017 අප්‍රේල් මාසයේ දී ගෙවනු ලැබේ.

(මෙම මුදලින් රු. 6,000/- ක මුදලක් මාසිකව අත්තිකාරම් මුදලක් වශයෙන් 2016 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ගිවිසුම අත්සන් කරන දින දක්වා ගෙවා ඇති බව පාර්ශවයන් පිළිගනී.)

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

ඉහත 4 (i) හිඟ මුදල් ගෙවනු ලබන්නේ අදාළ 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) 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2018 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (2 වන වර්ෂය)

(a) 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට මූලික වැටුපට, 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රුපියල් 3100/- ක මුදලක් හෝ 2016 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට පැවති (පළමු වසරේ වැටුප් වැඩිවීමට පෙර පැවති වැටුපට) සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 09% ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක පහක රුපියල් අගය වන එක් ඒකකයක් රුපියල් 67/- බැගින් ගණනය කරන ලද රුපියල් 335/- ක මුදලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරනය හා බන්ධනය වන එක් එක් සේවකයාගේ මූලික වැටුපට 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම වශයෙන් දෙවන වර්ෂය සඳහා රුපියල් 116,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රුපියල් 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රුපියල් 44,000/- ක මුදල 2018 අප්‍රේල් මාසයේ දී ගෙවනු ලබේ.

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

(iii) 2018 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2019 මාර්තු මස 31 වන දින දක්වා වූ කාලපරිච්ඡේදය (3 වන වර්ෂය)

(a) 2018 අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට මූලික වැටුපට, 2018 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, රුපියල් 3100/- ක මුදලක් හෝ 2016

අප්‍රේල් මස 01 වන දිනට පැවති (පළමු වසරේ වැටුප් වැඩිවීමට පෙර පැවති වැටුපට) සේවකයකුගේ මූලික වැටුපෙන් 09% ට සමාන මුදලක් යන දෙකෙන් වඩා විශාල මුදල මූලික වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ.

(b) ඉන් පසුව කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ ඒකක පහක 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 2018 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එකතු කරනු ලැබේ.

(c) NRCOLG වෙනුවෙන් කරන ගෙවීම වශයෙන් ඉහත තෙවන වර්ෂය සඳහා රුපියල් 120,000/- ක මුදලක් ගෙවීමටද, අත්තිකාරම් වශයෙන් එම මුදලින් රුපියල් 6000/- බැගින් (මාස 12 ක් ඇතුළත) මාසිකව ගෙවා, ගෙවන ලද රුපියල් 72,000/- ක මුළු මුදල අඩු කර, ඉතිරි මුදල වන රුපියල් 48,000/- ක මුදල 2019 අප්‍රේල් මාසයේ දී ගෙවනු ලැබේ.

ඉහත 4 (iii) (c) යටතේ කරනු ලබන ගෙවීම් වලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්/සේවක භාරකාරත්ව අරමුදල් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත හෝ අනුෂංගික ප්‍රතිලාභ අදාළ නොවන බවට පාර්ශවයෝ එකඟ වූහ.

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

05. සේවා මුර, උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනාව.

පැය 08 ක 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/-

පැය 08 ක සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ සේවකයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු උෂ්ණ හා දූවිලි දීමනා ගෙවීම පහත සඳහන් පරිදි වේ.

* උෂ්ණ දීමනාව	රු. 10/-
* දූවිලි දීමනාව	රු. 09/-

තාපය, දූවිලි හා ශබ්දය මගින් ඇති වන බලපෑම් අවම කිරීමට කළමණාකාරිත්වය හැකි ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතු ය.

06. යැපුම් දීමනා

* යැපුම් දීමනාව රුපියල් 100/- සිට රුපියල් 150/- දක්වා වැඩි කර ඇත.

07. සුභ සාධක ක්‍රියාකාරකම්

(i) මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවකයනුගේ මරණයකදී අදාළ සේවකයා විසින් නම් කරන ලද තැනැත්තෙකුට සේව්‍යයා රුපියල් 150,000/- ක මුදලක් ගෙවිය යුතු ය.

(ii) සේවා තිළිණ

සේවකයෙකු පහත දක්වෙන පරිදි වූ කාලපරිච්ඡේදයන් සම්පූර්ණ කරන විට එම පහත දක්වෙන සේවා තිළිණයන් ප්‍රදානය කරනු ලබන බවට පාර්ශවයන් අතර එකඟවනු ලැබේ.

(a) වර්ෂ 15 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට රන් පවුමක් ලැබෙනු ඇත.

(b) වර්ෂ 25 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට වෙළඳපළෙන් ලබා ගත හැකි වොට් 600 හෝ ඊට සාපේක්ෂිත සංගීත ධාවන යන්ත්‍ර කට්ටලයක් (මියුසික් සෙන්ටර්) (සෝනි/අකායි/ නැෂනල්/ආයිවා/ ෆිලිප්ස්/එල්.ජී./සිංගර්) හෝ රන් ආභරණ ලබා ගැනීම සඳහා එහි මිලට සමාන තෑගි වවුචරයක් ලැබෙනු ඇත.

(c) වර්ෂ 30 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට වෙළඳපළෙන් ලබා ගත හැකි 21'' වර්ණ රූපවාහිනියක් (සෝනි/ ෆිලිප්ස්/නැෂනල්/ ආයිවා/එල්.ජී./සිංගර්) හෝ රන් ආභරණ ලබා ගැනීම සඳහා එහි මිලට සමාන තෑගි වවුචරයක් ලැබෙනු ඇත.

(d) අදාළ සේවා කාලයක් 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 සහ සේවා තිළිණ ප්‍රදානය කිරීම සම්බන්ධ අනෙක් අවශ්‍යතාවයන් සපුරා ඇති විටය.

* සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම
* ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යෑම
* පත්වීම් ලිපිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම යන වයසට එළඹීම

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

(g) ව්‍යතිරේඛයන් :

(i) වර්ෂ 15 සේවා තිළිණයක් ලබා ඇති, විශ්‍රාම යන අවස්ථාවේදී වර්ෂ 20 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් ද සම්පූර්ණකර ඇති සේවකයෙකුට වර්ෂ 25 සේවා තිළිණය ප්‍රදානය කිරීමට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙනු ලැබේ.

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

08. **රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය**

(i) එකී රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සේව්‍යයා රක්ෂණ වාරිකයෙන් 60% ක් සඳහා දායකත්වයක් දැරිය යුතු වන අතර, සේවකයා වාරිකයෙන් 40% දායකත්වය දැරිය යුතු ය. වර්ෂයකට රුපියල් 100,000/- ක් වූ එක් පවුලක් සඳහා වූ වත්මන් හිමිකම පෑමේ උපරිමයකට යටත්ව තවදුරටත් පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. දායක 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 පාර්ශ්වයන් එකඟ වේ.

(ii) ඉහත (08) (i) හි සඳහන් රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා එක් පවුලක් සඳහා හිමිකම් පෑමේ උපරිමය 2018 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට සංශෝධනය කිරීමට එකඟ වේ. ඒ අනුව රක්ෂණ වාරිකයේ දායකත්වය සේව්‍යයා 60% ක් සහ සේවකයා 40% වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට දෙපාර්ශවය එකඟ වේ.

09. **වෛද්‍ය පරීක්ෂණය**

මිශ්‍රණ අංශය (බැච් හවුස්) උඳුන් අංශයේ හා හොට් එන්ඩ් හි සේවයේ යොදවනු ලබන සේවකයින් සහ එයට අමතරව IS හි නඩත්තු කටයුතුවල කාර්යයේ නිරත සේවකයින් සහ විදුලි අංශයේ පොදු නඩත්තු හා සියුම් උපකරණ ශිල්පීන් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනකට අනුව උචිත වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ලැබිය යුතු ය. එයට අමතරව කෝල්ඩ් එන්ඩ් අංශයේ සියලුම සේවකයින් සඳහා සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනකට අනුව අක්ෂි පරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ලැබිය යුතු ය.

ඉහත පරීක්ෂණයන් අනිවාර්යය ඒවා වන අතර, සේව්‍යයා විසින් සකස් කරනු ලැබිය යුතු කාල සටහනට අනුව අදාළ පරීක්ෂණ වලට පෙනී සිටීමට සේවකයන් එකඟ වෙති.

10. එකී ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ සමාගමේ මූලිකත්වයෙන් වූ "තොරතුරු කළමනාකරණ පද්ධති" (IMS), "ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ සංවිධාන" "ISO", "රැකියාවේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂක තක්සේරු මාලාව" (OHSAS) Kaizen, 5-S, "පූර්ණ ගුණාත්මකතා කළමණාකරණය" (TQM), ක්ෂේත්‍ර සඵලදායී කණ්ඩායම් (AET), සික්ස් සිග්මා (Six Sigma) පරිවර්ථන් (Pariwarthan) ආදියේ පුහුණුව ලබා ගැනීමට එකඟ වෙයි. එමෙන්ම වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ ස්වයං කළමණාකෘත කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (පරිවර්ථන් ක්‍රියවලිය ඇතුළුව) සහ අදහස් බැංකු තුළ නිරත වීම මගින් උපකාරක ක්‍රියාමාර්ග/මූලකෘත්‍යයන් සහ ගුණාත්මකතා වර්ධනය සඳහා සහයෝගය දැක්වීමට ද, නිශ්පාදන ඵලදයීතා වර්ධන යෝජනා ක්‍රම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට ද එකඟ වෙති.

ව්‍යුහගත පුහුණු වැඩසටහන් සාර්ථකව සම්පූර්ණ කරන සේවකයින්ට සහභාගී වූ බව සනාථ කෙරෙන සහතිකයක්/ ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ. කළමණාකාරිත්වය විසින් ව්‍යුහගත පුහුණුව සඳහා සහභාගී විය යුතු බව සනාථ කෙරෙන ලිපියක් නිකුත් කරනු ලැබේ.

11. කර්මාන්තශාලාව තුළ ක්‍රියාත්මක අඛණ්ඩ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හමුවේ, වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයෝ සේවයට නොපැමිණීම පිටු දැකීමට සහයෝගය දීමට එකඟ වෙති.

12. අවශ්‍ය විටෙක අවශ්‍ය වන පරිදි සාධාරණ අතිකාල සේවයෙහි යෙදෙන ලෙස සේවකයින්ගෙන් ඉල්ලීමේ අයිතිය කළමණාකාරිත්වය සතු වන අතර, එබඳු සාධාරණ ඉල්ලීමක් මත අතිකාල සේවයේ යෙදීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

13. 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 යුතු ය.

14. ආයුධ, යන්ත්‍ර හා අමතර කොටස් පිළිබඳ නිසි සුපරික්ෂාකාරිත්වය යෙදීමෙන් හා වැඩපොල බිම, ද්‍රව්‍ය නිසි පරිදි ඇසිරීමෙන් වත්කම් සුරැකීමේ මූලකෘත්‍යය අනුගමනය කිරීම සේවකයාගේ වගකීම විය යුතු ය.

15. සියලුම බෝතල් නිෂ්පාදනය කරන අවස්ථාවේදී, හොට් එන්ඩ් අංශයේ නියැදි පරීක්ෂාව සඳහා ඇති අවශ්‍යතාවය වෘත්තීය සමිතිය පිළිගනී.

16. සේවා ස්ථානය තුළ ''පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ '' (PPE's), පරිහරණය හා අයි. එස්. ඕ. ''ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිකරණ/තත්ත්ව සහතික '' අවශ්‍යතාවයන් යනාදී නියමයන් වලට අනුකූල වීම අනිවාර්ය වේ.

17. සේවා ස්ථානය තුළ ජංගම දුරකථන පරිහරණය අතිශයින්ම පූර්ව අනුමැතිය මත සහ ඉතා අත්‍යවශ්‍ය තත්ත්වයන් යටතේ විය යුතු ය.

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

19. ආයතනයේ ආරක්ෂාව සඳහා වන, නිරීක්ෂණ/පරීක්ෂණ ක්‍රම වේදයන්ට අනුගතවීමට වෘත්තීය සමිතිය, සේවක පාර්ශවයන් සහ සේව්‍යයා එකඟ වේ.

20. පුහුණුව සහ ඉගෙනීම සඳහා සහභාගීවීමට වෘත්තිය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

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

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

23. බලශක්ති සංරක්ෂණ පිළිබඳව සිදු කරන ක්‍රියාකාරකම් වලදී ඉතාමත්ම ක්‍රියාශීලිව හා උද්යෝගිමත්ව කටයුතු කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවක පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

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

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

26. මෙම ගිවිසුම බලාත්මකව ඇතිතාක්, එක් පසෙකින් සේව්‍යයා සහ අනෙක් පසෙකින් වෘත්තීය සමිතිය සහ/හෝ එහි සාමාජිකයින් සහ/හෝ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය හා බන්ධනය කරනු ලබන සේවකයෝ අතර ඇති වන, මෙම ගිවිසුම මගින් අවාරණය වන කවර හෝ කාරණයක/ආරවුලක දී එම ආරවුල මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන කාර්ණයක් 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 එකාබද්ධව හා වෙන් වෙන්ව සේව්‍යයා සමඟ එකඟත්වයකට එළඹෙති.

27. දුක්ගැනවිලි සහ ආරවුල් සමථ කිරීමේ කාර්ය පාටිපාටිය.

සේවකයකු 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 කිරීම සඳහා පහත සඳහන් කාර්ය පටිපාටිය අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතු ය.

(i) සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය පළමු කොටම එම ආරවුල හෝ දුක් ගැනවිල්ල වැඩ මූලික (ෆෝර්මන්)/අංශ කළමණාකාර/දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

(ii) ඉහත 27.i) හි දක්වා ඇති පරිදි අදළ ආරවුල හෝ දුක් ගැනවිල්ල සතුටුදායක ලෙස නිරාකරණය නොවුන විට, සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා විසින් එම කාරණය සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් කළමණාකාර වෙත ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, මානව සම්පත් කළමණාකාරවරයා එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයා සමඟ සාකච්ඡා කර සමථයක් ඇති කර ගැනීමට යත්න දරනු ඇත.

(iii) ඉහත 27.ii හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදයක විසඳුමකට නොඑළඹුනහොත්, එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් වත්මන් සාමාන්‍යාධිකාරී/උප සභාපති පදවිය මගින් නියෝජනය කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමණාකාරිත්වයේ සාමාජිකයන් සමඟ ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතු ය.

(iv) ඉහත 27.iii හි දක්වා ඇති සාකච්ඡාවන්හිදී සතුටුදයක විසඳුමකට නොඑළඹුනහොත් එවිට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී/සභාපති සමඟ ප්‍රස්තුත ආරවුල පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලැබිය යුතු ය.

(v) ඉහත 27.iv හි දක්වා ඇති අයුරින් ආරවුල නිරාකරණය නොවුන හොත්, එවට සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය විසින් සේව්‍යයාද සාමාජිකයකු වන ''ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය'' (EFC) සමඟ අදළ කාරණය පිළිබඳව කටයුතු කරනු ලැබිය යුතු ය.

(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 තිරණය කළහොත්, එවිට කාර්මික ආරවුල් පනත (IDA) යටතේ සමථකරණ කාර්යාවලිය අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතු ය.

(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 යුතු ය.

(b) ඉහත 27.ii.a) හි දක්වා ඇති ක්‍රියාමාර්ගවලට පරිබාහිරව යම් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට අදහස් කරන්නේ නම් සේව්‍යයා සහ '' ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය'' (EFC) වෙත දින 07කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(viii) ඉහත විධිවිධාන වලට අගතියක් සිදුනොවන පරිද්දෙන් සේවකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයෝ මෙම දුක්ගැනවිලි හා ආරවුල් සමථකරණ කාර්ය පටිපාටිය අවතීර්ණ වීමෙන් තොරව 27 වන පරිච්ඡේදයෙන් අවාරණය වන ලද කිසිඳු ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට නොඑළඹෙනු ඇති බවට මෙයින් එකඟත්වයට එළඹෙති.

(ix) කළමණාකාරිත්වය ආරවුල් පිළිබඳව වෘත්තීය සමිතියේ ලිපිවලට දින 07ක් ඇතුළත පිළිතුරු ලබා දීමට එකඟ වෙයි.

28. i. ''වෘත්තීය සමිතිය'' වන වදනට සේවකයෙක්/ සේවකයෝ සහ හෝ වෘත්තීය සමිතිය ද ඇතුළත් විය යුතු ය.

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

මෙයට සාක්ෂ්‍ය දරමින් දෙදහස් දහහතේ අප්‍රේල් මස 05 වන (2017.04.05) මෙදින, කොළඹ දී පාර්ශවයන් සිය අත්සන් තැබූහ.

වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් :

1. ....

ජානක අධිකාරී,

(ප්‍රධාන ලේකම්)

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

2. ....

කේ. පී. එස්. කුමාර

(සභාපති - ශාඛා සංගමය)

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

3. ....

ආර්. ඩී. ආර්. රන්ජිත්

(ලේකම් - ශාඛා සංගමය)

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

සාක්ෂි :

....

චමිල් එන් පෙරේරා,
(ජ්‍යෙෂ්ඨ උපදේශක - කාර්මික සම්බන්ධතා)
ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය.

සේව්‍යයා වෙනුවෙන් :

1. ....
ඒ. කේ. එම්. ෆවුසීන්
මානව සම්පත් ප්‍රධානී
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී.

2. ....
අචිනි කඳනආරච්චි
මානව සම්පත් කළමණාකාරිණී
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී.

3. ....
නවීන් අතපත්තු
ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමණාකරු-ඉංජිනේරු සේවා
පිරමාල් ග්ලාස් සිලෝන් පී. එල්. සී.

11 - 1277

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.