ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2060/24 - 2018 මාර්තු මස 02 වැනි සිකුරාදා - 2018.03.02

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය : සී.අයි./1703

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වැනි අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 02, වොක්ෂෝල් වීදිය, අංක 21 හි පිහිටා ඇති ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් ජාතික සේවක සංගමය, අලෙවි කළමනාකරණ සංගමය, වෘත්තීය හා තාක්ෂණ විධායක නිලධාරීන්ගේ සංගමය, ශාඛා පරිපාලන සංගමය මෝටර් රථ ඉංජිනේරු සංගමය, තාක්ෂණ නිලධාරින්ගේ සංගමය, රක්ෂණ සංස්ථා පොදු සේවක සංගමය, හා අභ්‍යන්තර විකුණුම් නිලධාරීන්ගේ සංගමය අතර 2017 ජනවාරි මස 11 වන දින ඇති කරගන්නා ලද විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය (ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන්, සිංහල භාෂාවට පරිවර්තනය කිරීමෙන්) 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 පෙබරවාරි මස 21 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දීය.

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව
සහ වෘත්තීය සමිති වන
JATHIKA SEWAKA SANGAMAYA,
ALAVI KALAMANAKARA SANGAMAYA,
WURTHIYA HA THAKSHANA VIDAYAKA NILADARINGE SANGAMAYA,
SHAKA PARIPALANA SANGAMAYA,
MOTOR RATHA ENGINERU SANGAMAYA,
TAKSHANA NILADARINGE SANGAMAYA,
RAKSHANA SANSTHA PODU SEWAKA SANGAMAYA
AND
ABYANTHARA VIKUNUM NILADARINGE SANGAMAYA
සමග අතර ඇති කරගනු ලබන
විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන
සාමූහික ගිවිසුම්
2016 - 2019

1 A – G 27220 — 14 (2018/03)

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

පටුන

(1) නාමය

(2) ක්‍රියාත්මක දිනය හා වලංගු කාලසීමාව

(3) ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳෙන පාර්ශ්වය

(4) සේවා යෝජකයාගේ අයිතීන් හා වගකීම්

(5) පොදු සේවා නියුක්ති කොන්දේසි

(6) සේවා නියුක්තියේ හෝ වාර්ෂික ප්‍රතිලාභවලට අදාළ කොන්දේසිවල විචල්‍යතාව

(7) වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය

(8) ප්‍රවාහන දිරි දීමනාව

(9) ජීවන වියදම් දීමනාව

(10) වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා

(11) ව්‍යවස්ථානුකූල දායකත්වයන්

(12) කාර්ය පරිචයන්

(13) දුක්ගැනවිලි හා ආරවුල් නිරවුල් කිරීම සම්බන්ධ ක්‍රියාපටිපාටිය

(14) වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග

(15) ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබීමේ ප්‍රතිවිපාක

(16) ගිවිසුම කඩ කිරීම

(17) ගිවිසුම අර්ථකථනය

(18) අර්ථ නිරූපණයන්

(19) ගිවිසුම් අත්සන් තබන්නන්

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව
සහ වෘත්තීය සමිති වන
JATHIKA SEWAKA SANGAMAYA,
ALAVI KALAMANAKARA SANGAMAYA,
WURTHIYA HA THAKSHANA VIDAYAKA NILADARINGE SANGAMAYA,
SHAKA PARIPALANA SANGAMAYA,
MOTOR RATHA ENGINERU SANGAMAYA,
TAKSHANA NILADARINGE SANGAMAYA,
RAKSHANA SANSTHA PODU SEWAKA SANGAMAYA
AND
ABYANTHARA VIKUNUM NILADARINGE SANGAMAYA
සමඟ අතර ඇති කරගනු ලබන
විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන
සාමූහික ගිවිසුම
2016 - 2019

කොළඹ 2, වොක්ෂෝල් වීදියේ අංක 21 දරන ස්ථානයේ තම කාර්යාලය ලියාපදිංචි කර ඇති (මෙහි මින් මතු සේවායෝජකයා ලෙස හඳුන්වනු ලබන) සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව එක් පාර්ශ්වයක් ලෙසින්ද, වෘත්තිය සමිති ආඥාපනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි කර පහත දක්වෙන පිළිවෙලින් ඇති

JATHIKA SEWAKA SANGAMAYA,
ALAVI KALAMANAKARA SANGAMAYA,
WURTHIYA HA THAKSHANA VIDAYAKA NILADARINGE SANGAMAYA,
SHAKA PARIPALANA SANGAMAYA,
MOTOR RATHA ENGINERU SANGAMAYA,
TAKSHANA NILADARINGE SANGAMAYA,
RAKSHANA SANSTHA PODU SEWAKA SANGAMAYA
AND
ABYANTHARA VIKUNUM NILADARINGE SANGAMAYA

වෘත්තිය සංගම් වන අනෙක් පාර්ශ්වය ලෙසින්ද 2017 ජනවාරි මස 11 වන දින එළැඹි මෙම සාමූහික ගිවිසුම් මගින් මෙසේ සාක්ෂි දරන වගයි.

සේවා යෝජකයා සෑහීමට පත්වන පරිදි සේවා යෝජකයා විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලබන විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ සේවකයන් බහුතරයක් තමන් විසින් නියෝජනය කරනු ලබන බව වෘත්තීය සංගම් විසින් පෙන්වා ඇති හෙයින්ද, සේවායෝජකයා විසින් ඒ බව පිළිගන්නා හෙයින්ද,

(අ) රක්ෂණ කර්මාන්තයේ සේවායොජකගේ මෙහෙයුම් කාර්යක්ෂමතාව ඵලදායීතාව හා තරඟකාරී ස්ථානය පවත්වා ගැනීමේ අරමුණින් සේවායෝජකයාගේ ව්‍යාපාර හා ආයතනික කටයුතු සුමට සහ මනාව පවත්වාගෙන යාම සඳහා පහසුකම් සැලසීම

(ආ) වත්මන් තත්වයන්ට ගැලපෙන පරිදි සේවා නියුක්තියේ වැටුප්, වේතන සියලු නියමයන් හා සේවා කොන්දේසි ගැලපීම

(ඇ) සේවා ස්ථානයේ සාමය හා එකමුතුභාවය ඇතිකිරීම. සහතික කරනු ලබන ගිවිසුමකට එළඹීම වෘත්තීය සංගම් සහ සේවායෝජකයා යන දෙපාර්ශ්වයේම අභිලාශය වී ඇති හෙයින්ද, යථෝක්ත කරුණු හා මීන් මතු දක්වා ඇති අන්‍යෝන්‍ය කොන්දේසි සළකා බැලීමෙන් අනතුරුව වෘත්තීය සංගම් සහ සේවායෝජකයා පහත දැක්වෙන පරිදි එකඟතාවට එළඹේ

(1) නාමය

මෙම ගිවිසුම විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වන සාමූහික ගිවිසුම 2016 - 2019 ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ.

(2) ක්‍රියාත්මක දිනය හා වලංගු කාලසීමාව

මෙම සාමූහික ගිවිසුම දෙදහස් දහසයේ දෙසැම්බර් මස පළමුවනදා සිට බලපැවැත්වෙන අතර එය ඕනෑම පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මසක (දින 30ක) ලිඛිත දැනුම් දීමක් වන තෙක් බලාත්මක වනු ඇත. එහෙත් දෙදහස් දහනවයේ ඔක්තෝබර් මස තිස් එක් වැනි දිනට පෙරාතුව කිසිඳු පාර්ශ්වයක් විසින් එබඳු දැනුම් දීමක් සිදු නොකළ යුතු ය. කිසියම් පාර්ශ්වයක් විසින් දෙදහස් දහනවයේ ඔක්තෝබර් මස තිස් එක් වැනි දිනට පෙර සිදු කරනු ලබන මෙම ගිවිසුම් අවසන් කිරීමේ කවර හෝ දැනුම් දීමක් වලංගු ලෙස නොසැළකිය යුතු ය.

2011 අංක 3 දරන රක්ෂණ කර්මාන්ත විධිමත් කිරීමේ (සංශෝධන) පනතේ දක්වා ඇති විභේදන රීති සේවායෝජකයාගේ ව්‍යාපාර විභේදනය කිරීමට යොදා ගැනීම නොතකා මෙම සාමූහික ගිවිසුම මගින් එකගවී ඇති කොන්දේසි සඳහා අඛණ්ඩව ගරු කරන බවට සියලු පාර්ශ්වයන් පිළිගනී. විභේදන රීති ක්‍රියාත්මක කිරීම පාර්ශ්වයන්ගේ අභිලාෂය වන්නේ නම් සේවායෝජකයා විසින් මෙහි ඇතුළත් කර ඇති කොන්දේසි වලට එකඟ වන පරිදි නව නෛතික ව්‍යුහයක් ස්ථාපිත කිරීමට අනුග්‍රහ දැක්වීම හා ධෛර්යමත් කිරීම කළ යුතු ය. මෙම ගිවිසුම කොන්දේසි සංශෝධනය කර ගිවිසුම අලුත් කිරීම පාර්ශ්වයන්ගේ අභිලාෂය වන්නේ නම් ඒ පිළිබඳ සාකච්ඡා දෙදහස් දහනවයේ සැප්තැම්බර් මස පළමුවන දින සිට පමණක් ආරම්භ කළ යුතු ය.

(3) ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳෙන පාර්ශ්වයන්

සේවායෝජකයා, වෘත්තීය සංගම් හා මෙම ගිවිසුම අත්සන් තබන දින දෙදහස් දාහතේ ජනවාරි 11 වන දින වන විට සේවායෝජකයා විසින් ස්ථිර රැකියා ගිවිසුම් මත පමණක් සේවයේ යොදවා ඇති, හා වෘත්තීය සංගම් වල සාමාජිකත්වය හිමි කොළඹ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ, ශාඛාවන්හි සහ වෙනත් ස්ථානයන්හි සේවයේ නියතු සියලුම විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ කාර්ය මණ්ඩලය මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණයට හා බැඳීමට ලක්වේ.

(4) සේවා යෝජකයාගේ අයිතීන් හා වගකීම්

සේවකයින් තෝරා ගැනීම්, පත් කිරීම්, බෙදාහැරීම, ස්ථාන මාරු කිරීම, අනුයුක්ත කිරීම හා උසස් කිරීම, ව්‍යවස්ථාපිත නීති අනුව වැඩ කරන පැය ගණන නියම කිරීම, සේවා වැඩසටහන් ශාඛා මෙහෙයුම් සැලසුම් කිරීම හා පාලනය, නව ප්‍රතිපත්ති හෝ වැඩි දියුණු කරන ලද මෙහෙයුම් ක්‍රමවේද හඳුන්වාදීම, ව්‍යාපාරික පහසුකම් ව්‍යාප්ත කිරීම, ගුණාත්මකභාවය හා මෙහෙයුම් ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම, කාර්යක්ෂමතාව පවත්වගෙන යාම, ඉන් ලැබෙන ප්‍රතිඵල, සේවා ස්ථානයේ විනය පවත්වාගෙන යාම සහ එම කාර්ය සඳහා පවත්නා නීති, රෙගුලාසි හා ස්ථාවර නියෝග රාමුව තුළ කාර්ය මණ්ඩලයට එරෙහිව අවශ්‍ය විනය ක්‍රියා මාර්ග ගැනීම මෙන්ම සේවකයකු හට නිසඟයෙන්ම හිමි වන අනෙකුත් අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ තීරණ ගැනීම සේවා යෝජකයා සතු අයිතීන් හා වගකීම් වනු ඇත. සේවකයින් බඳවා ගැනීම, තෝරා ගැනීම, පත් කිරීම, හා උසස්වීම් ලබාදීම සමාගමේ අවශ්‍යතාවන් අනුව පමණක් සිදු කරනු ලැබේ. ආයතනික අවශ්‍යතාවන් තීරණය කිරීමේදී සමාගම විසින් අපේක්ෂිත අයදුම්කරුගේ පෙර සේවා පළපුරුද්ද, සුදුසුකම් කුසලතා හා ගුණාංගයන්හි පිළිගැනීම මෙන්ම අදාළ තනතුරට හෝ රැකියාවට ස්වභාවයෙන්ම ඇති කැපවීම පිළිබඳවද සළකා බලනු ලැබේ. අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය විසින් පත්කරන ලද අදාළ කමිටු මගින් ඉහත සඳහන් කරුණු වලට අදාළ කටයුතු සිදුකිරීමටද එකග වේ.

මානව සම්පත් හා පරිපාලන අත්පොත් යාවත්කාලීන කිරීමට ආයතනය කටයුතු කරනු ඇත.

(5) පොදු සේවා නියම හා කොන්දේසි

මෙම ගිවිසුමෙහි කොන්දේසි මෙහි දක්වා ඇති දිනයේ සිට මෙම ගිවිසුම් අඛණ්ඩව බලපවත්නා කාල සීමාව තුළ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවායෝජකයා හා සේවකයන් අතරේ ඇතිවන සියලුම රැකියා ගිවිසුම්වල ඇතුළත් කරනු ලැබ ඇති

ලෙස සැළකිය යුතු යි. මෙම ගිවිසුමෙහි කෙන්දේසි හා මෙම ගිවිසුමට පෙර සිට බලපවත්නා කොන්දේසි හා පරිචයන් අතර කිසියම් ගැටුමක් හෝ අනනුකුල බවත් ඇතිවන අවස්ථාවකදී මෙම ගිවිසුමේ කොන්දේසි බලපැවැත්විය යුතු ය.

(6) සේවා නියුක්තියට හෝ ප්‍රතිලාභවලට අදාළ කොන්දේසිවල වෙනස්කම් කිරීම

(අ) මෙම ගිවිසුම බලපවත්නා කාලය තුළ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය කරනු ලබන හෝ බැඳෙන කවර හෝ සේවකයෙකුට වර්තමානයේ අදාළ වන සියලුම නියමයන් හා කොන්දේසි සියල්ල හෝ ඉන් කිසිවකට යමක් එකතු කිරීමට හෝ වෙනස් කිරීමට හෝ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හෝ බැඳෙන සේවකයෙකු විසින් දැනට භුක්තිවිඳින ප්‍රතිලාභ සියල්ලක් හෝ ඉන් කවරක් හෝ අන්‍යෝන්‍ය එකඟත්වයකින් මිස එලෙස වෙනස් කිරීමට හෝ අලුතින් එකතු කිරීමට උත්සහ නොකරන බව මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වී සිටින වෘත්තීය සංගම් සහ එහි සාමාජිකයින් සහ මෙම ගිවිසුම මගින් බැඳී සිටින සේවකයින් එක්ව හා වෙන් වෙන්ව සේවායෝජකයා සමග එකඟ වේ.

(ආ) වෘත්තීය සංගම් විසින් නගන ලද සියලුම කරුණු හෝ ඊට අනුශාංගික සියලුම කරුණු සහ මෙම ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමට ප්‍රථම පාර්ශව අතර සිදුවූ සියලුම සාකච්ඡා පිළිබඳව මෙන්ම මෙයින් ආවරණය කෙරෙන සියලුම කරුණු පිළිබඳව මෙම ගිවිසුම මගින් පූර්ණ හා අවසානාත්මක ලෙස නිරාකරණය කෙරුණු සේ සැළකිය යුතුයි.

(7) වැටුප් ප්‍රතිශෝධන

(1) දෙදහස් දහසයේ දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය කෙරෙන සහ බැඳී සිටින සේවකයන්හට මෙහි පළමුවන උපලේඛනයේ දක්වා ඇති වැටුප් පරාසයන්ට අනුව වැටුප් ගෙවිය යුතු ය. සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකද මෙම සීමාවන්ට අනුව අදාළ පුද්ගලයන්ට ගෙවිය යුතු යි.

(2) දෙදහස් දහසයේ දෙසැම්බර් මය පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණෂය කෙරෙන සහ බැඳෙන සේවකයන් හට මෙහි පළමුවැනි උපලේඛනය දක්වා ඇති. වැටුප් සීමාවන්ට අනුව ප්‍රතිශෝධනය වන වැටුප් තීරණය කිරීම සඳහා පහත ආකාරයේ පරිවර්තන ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කළ යුතු යි.

අ) මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවකයන්ට අදල වන ලෙස මූලික වැටුප මත 25%ක වැටුප් වැඩිවීමක් සිදු කළ යුතු යි.

(ආ) 2017 දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය කෙරෙන සේවකයන්ගේ මූලික වැටුප් 7.5%කින් වැඩි කිරීමට එකඟ වනු ඇත.

(ඇ) 2018 දෙසැම්බර් මස පළමුවන දින වන විට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවකයින්ගේ මුලික වැටුප 7.5% කින් වැඩි කිරීමට එකඟ වනු ඇත.

(3) වැටුප් විෂමතා සම්බන්ධව ආයතනය වෙත ලිඛිතව දැනුම් දුන් විෂමතා වෙතොත් ඒවා මාස තුනක කාලයක් ඇතුළත විසඳීමට ආයතනය ක්‍රියා කරනු ඇත.

(8) ප්‍රවාහන දිරි දීමනාව

දැනට ප්‍රවාහන දීමනාව භුක්ති නොවිඳින විධායක නොවන නිලධාරීන් හට මූලික වැටුපෙන් 10% ක් ප්‍රවාහන දිරිදීමනාක් ලබාදීමට සේවායෝජක විසින් එකඟ වේ. ප්‍රවාහන දිරිදීමනාව මාසිකව ගෙවිය යුතු බවද, ඉහත දක්වූ ප්‍රතිපාදන වර්තමානයේ ප්‍රවාහනය සම්බන්ධව ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳින විධායක නොවන නිලධාරීන්ට අදාළ කර නොගත යුතු ය.

ආයතනයේ තාක්ෂණික/වෘත්තීමය අංශවල දැනට ක්‍රියාත්මකව පවතින විශේෂිත දීමනා සහ ප්‍රවාහන දීමනා සම්බන්ධව ආයතනය වෙත ලිඛිතව දැනුම් දුන් විෂමතා වෙතොත් ඒවා මාස තුනක කාලයක් ඇතුළත විසඳීමට ආයතනය ක්‍රියා කරනු ඇත.

(9) ජීවන වියදම් දීමනාව

(අ) සේවා යෝජකයා විසින් 2016 නොවැම්බර් මාසය රු. 190.90 (CCPI2006/2007) පාදක කර ගනු ලබන වර්ෂය/මාසය ලෙස ගෙන රු. 67/- ක අනුපාතයකින් මාසිකව නිවේදනය කරනු ලබන කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ මාසික විචලනය පාදක කරගෙන මාසික ජීවන වියදම් දීමනාවක් ගෙවනු ලැබේ.

(ආ) 2016 දෙසැම්බර් මාසය සඳහා නියමිත ජීවන වියදම් දීමනාව තීරණය කිරීමට ඉහල විචලනය වන අගය රු. 67/- ක් වැඩිකළ පසු ලැබෙන අගය අවම අගය වශයෙන් සළකා රු. 1533/40ක් එකතු කිරිමෙන් පසු ලැබෙන මුදල ජීවන වියදම් දීමනාව ලෙස ගෙවීම් සිදු කිරීමට සේවා යෝජකයා එකඟ වේ.

(ඇ) එතැන් සිට පාදක වර්ෂයේ සිට ඉදිරියට කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකයේ (2006/2007) ඉහළ හැසිරීම අනුව මාසික වියදම් දීමනාව ගණනය කරනු ලබන අතර එබඳු අවස්ථාවල මාසික ඉලක්කම් වල ඇති වෙනස රු. 67/-ක අනුපාතියකින් වැඩිකර අදල අගය ලබාගනු ලැබේ.

(ඇ) කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකය (2006/2007) අත්හිටවනු ලැබූ අවස්ථාවක අවසාන වශයෙන් ගෙවනු ලැබූ මාසික ජීවන වියදම් දීමනාව එතැන් සිට ස්ථාපිත අගයක් ලෙස ගෙවන බවට සේවා යෝජකයා එකඟ වේ.

(ඉ) යම් අවස්ථාවකදී රජය ප්‍රකාශිත ගැසට් පත්‍රයක් මගින් වර්ථමාන පාරිභෝගික මිල දර්ශකය 2006/2007 කොළඹ පාරිභෝගික මිල දර්ශකය යා කරන /අනුබද්ධ කරන පරිදි යම් සංශෝධනයක් සිදුකළහොත් ඒ අනුව ගැලපීම් සිදුකරනු ඇත.

(10) වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා

(අ) වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා කළමණාකාරිත්වයේ අභිමතය අනුව ප්‍රමාණවත් ලාභ තිබීම යන්නට යටත්ව ගෙවනු ලැබිය හැකි අතර එය 2015 දෙසැම්බර් මස හා 2016 අප්‍රේල් මස ගෙවන ලද ප්‍රසාද දීමනාව වන මාස 03 1/2ක මූලික වැටුපට සමාන අගයක් නොඉක්ම වනු ඇත.

(ආ) ඉහත (අ) යටතේ දක්වා ඇති ප්‍රසාද දීමනාවන්ට අමතරව කළමණාකාරිත්වයේ අභිමතය පරිදි ලාභය පදනම් කරගත් විශේෂ ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවීමට කළමණාකාරිත්වය තීරණය කර ඇති අතර එය සාමාන්‍ය රක්ෂණ අංශයේ ප්‍රාරක්ෂණ ලාභය (underwriting profit) හෝ දළ ලිඛිත වාරික ආදයම (gross written premium) යන නිර්නායකයන් ලඟා කර ගැනීමට යටත්ව පමණක් පහත පරිදි ගණනය කරනු ඇත.

i. 2016 වසරේ සාමාන්‍ය රක්ෂණ ව්‍යාපාරයේ දළ ලිඛිත වාරික ආදයමෙන් 2%ක ප්‍රමාණය හෝ ප්‍රාරක්ෂණ ලාභය රුපියල් මිලියන 400ක හෝ යන අගයන්ගෙන් වැඩි අගය ළඟා කරගත හොත් පමණක් සේවකයන්ට ඉහත (ආ) හි සඳහන් විශේෂ ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් එක් මසක මූලික වැටුප රු. 40,000/- අවමයකට යටත්ව 2017 අගෝස්තු මස දි ලැබීමට සුදුසුකම ලබන්නේ ය.
2017 වර්ෂයේ සාමාන්‍ය රක්ෂණ ව්‍යාපාරයේ දළ ලිඛිත වාරික ආදායමෙන් 2/-

ii. ප්‍රමාණය හෝ ප්‍රාරක්ෂණ ලාභය රුපියල් මිලියන 500ක හෝ යන අගයන්ගෙන් වැඩි අගය ළඟා කරගත හොත් පමණක් සේවකයන්ට ඉහත (ආ) හි සඳහන් විශේෂ ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් එක් මසක මූලික වැටුප රු. 40,000/- අවමයකට යටත්ව 2018 අගෝස්තු මස දී ලැබීමට සුදුසුකම ලබන්නේ ය.

iii. 2018 වසරේ සාමාන්‍ය රක්ෂණ ව්‍යාපාරයේ දළ ලිඛිත වාරික ආදායමෙන් 2% ක ප්‍රමාණය හෝ ප්‍රාරක්ෂණ ලාභය රුපියල් මිලියන 625 ක හෝ යන අගයන්ගෙන් වැඩි අගය ලඟා කරගත හොත් පමණක් සේවකයන්ට ඉහත (ආ) හි සඳහන් විශේෂ ප්‍රසාද දීමනාව වශයෙන් එක් මසක මූලික වැටුප රු. 40,000/- අවමයකට යටත්ව 2019 අගෝස්තු මස දී ලැබීමට සුදුසුකම් ලබන්නේ ය.

(ඇ) මීට පෙර අනුගමනය කළ පාවිච්චි නොකරන ලද වෛද්‍ය නිවාඩු සම්බන්ධයෙන් වූ ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්තිය මෙම ගිවිසුම් කාලය සඳහාද අනුගමනය කරනු ලබයි.

(11) ව්‍යවස්ථාපිත දීමනාවන්

සේවායෝජකයා හා සේවකයා විසින් ව්‍යවස්ථානුකූලව දායකත්වය දක්වනු ලබන සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල හා පාරිතෝෂික දීමනා වැනි ව්‍යවස්ථානුකූල ගෙවීම් 2016 වර්ෂයේ අනුපාතයන්ට සමාන ප්‍රමාණයකින් තවදුරටත් සිදු කරනු ඇත.

(12) කාර්ය පරිචයන්

සේවකයින්ගේ රැකියා ගිවිසුමේ විශේෂයෙන් සඳහන් කර ඇති පවත්නා හෝ නව ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වාදීම හේතුවෙන් හෝ සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටු කිරීම සඳහා පවත්නා ප්‍රතිපත්ති, මූලික කාර්ය සාධන නිර්නායකයන්, සේවක කාර්ය සාධන ඇගයීම, ක්‍රියාපටිපාටි, ශ්‍රිතයන් හා රැකියා විස්තර සංශෝධනය කිරීමේ අදහසින් කලින් කලට වෙනස්කම් සිදුකල හැකි රැකියා විස්තර පවත්නා ප්‍රතිපත්ති, සහ පරිචයන් ඇතුලු දැ කාර්යය පරිචයන් අතරට ගැනෙනු ඇත.

කෙසේ නමුත් එවැනි සංශෝධන/හඳුන්වාදීම් සිදුකිරීමට ප්‍රථම ඒ පිළිබඳව වෘත්තීය සමිති වෙත දැනුම් දීමට එකඟ වේ.

අතිකාල වැඩ සිදු කළ යුත්තේ සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව පමණි.

(13) දුක්ගැනවිලි හා ආරවුල් සම්බන්ධ පරිපාටිය

සේවකයකු හෝ සේවකයන් හා සමාගම අතර හෝ වෘත්තීය සමිති හා සමාගම අතර හෝ කිසියම් ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් පැනනගින අවස්ථාවක එවැනි ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් සමථයට පත් කිරීම හෝ පළමු අවස්ථාවේදීම එය විසඳීම සඳහා සමාගමේ දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධ පටිපාටිය අනුගමනය කළ යුතු ය.

(14) වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග

මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සහ බැඳී සිටින වෘත්තීය සංගම් හා සංගමයේ සාමාජිකයන් සහ ආවරණය වන සියලුම සේවකයින් මෙම ගිවිසුම අඛණ්ඩව බල පවත්නා කාලසීමාව තුළ ඔවුන් මෙම ගිවිසුම් නියමයන් සහ කොන්දේසි වලට අදාළ කවර හෝ ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ගයකට නොඑළඹෙන බවටත්, එමගින් ආයතනය අපකීර්තියට පත් කරන පොදුවේ කීර්තිනාමයට හානි පමුණුවන කිසිදු ක්‍රියා මාර්ගයකට නොඑළඹෙන බව සමාගම සමග එක්ව හා වෙන් වෙන්ව එකඟතාවයකට පැමිණෙති.

කෙසේ වුවද ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවන්නේ නම් කිසිදු ආකාරයේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ප්‍රථම එබඳු ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් මෙහි 13 වන වගන්තියේ දක්වා ඇති ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පරිපාටිය ප්‍රකාරව සහ ඉන්පසුව කාර්මික ආරවුල් පනතේ කාර්මික ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රමවේදයන් යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් ඉදිරිපිටදී සමථ ක්‍රියාමාර්ගයක් වැනි ක්‍රියාමාර්ගයන් අනුගමන කිරීමෙන් පසුව පමණක් යම්කිසි වෘත්තිය. ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමුවන්නේ නම් ඒ බව වැඩකරන දින 2කට ප්‍රථම සංස්ථාව වෙත ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු ය.

එසේම වෘත්තීය සමිති එම වෘත්තීය සමිතිවල සාමාජිකයින් සහ සියලුම සේවකයින් අවසාන විසඳුම ලෙස වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගන්නා අවස්ථාවේදී ඔවුන් සමාගමේ අත්‍යාවශ්‍ය සැකිලි සේවා කටයුතු පවත්වාගෙන යා යුතු අතර සහ ඉහත සඳහන් එම සේවා වලට බාධාවක් නොවන පරිදි කටයුතු කරන බවටද එකඟ වේ.

(15) ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබීමේ ප්‍රතිවිපාක

මෙම ගිවිසුම අවසන් වීමේදී මෙම ගිවිසුම යටතේ වෘත්තීය සමිති හා/හෝ එහි සාමාජිකයන් භුක්ති විඳි සියලු කොන්දේසි, පහසුකම් හා සහන ඒ නිසාම අහෝසි වනු ඇත. කෙසේ වුවද සාමූහික ගිවිසුම අනුව සේවක ප්‍රතිලාභ නෙවෙනස්ව පැවතීමට නම් සේවකයන් විසින් එකඟතාවට පැමිණි මෙම ගිවිසුමෙහි දක්වා ඇති සේවා පරිචයන්, කොන්දේසි අඛණ්ඩව පිළිපැදිය යුතු ය.

(16) ගිවිසුම කඩ කිරීම

වෘත්තීය සමිතිය හෝ එහි සාමාජිකයන් මෙම ගිවිසුම කඩ කර ඇති බවට සමාගමේ හා ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනයේ අදහස වන්නේ නම් එබඳු කඩ කිරීමක් සිදු වී දින 7 කට පසුව සමාගම සහ ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සම්මේලනය තීරණය කරන්නට ඉඩ ඇති කොන්දේසි වලට අනුකූලව එවන් පහසුකම් හෝ ප්‍රතිලාභ යලි ස්ථාපිත කිරීමට සමාගම සතු අයිතියට අගතියක් නොවන පරිදි එබඳු අවස්ථාවක වෘත්තීය සමිතියට හා සේවකයින්ට ලබා දී ඇති පහසුකම් හෝ ප්‍රතිලාභ සියල්ල හෝ ඉන් කවරක් හෝ ඉවත් කර ගැනීමට සමාගමට අයිතියක් ඇත. තවද එබඳු ඉවත් කර ගැනීමක් සාධාරණ බව අභියෝග කිරීමට වෘත්තීය සමිතියට අයිතියක් ඇත. සේවා යෝජකයා සහ වෘත්තීය සංගම් මෙම ගිවිසුම් කඩ කර ඇති අවස්ථාවලදී එම කරුණු කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත යොමු කිරීමට දෙපාර්ශ්වයටම අයිතියක් ඇත.

(17) අර්ථ නිරූපනය

මෙම ගිවිසුමේ අර්ථ නිරූපනයන් පිළිබඳ කිසියම් ආරවුලක් පැනනැගුනහොත් 1950 කාර්මික ආරවුල් පනතේ විධි විධාන වලට අනුකලව කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ඉදිරිපිට හෝ ස්වේච්ඡා බේරුම්කරුවකුගේ මාර්ගයෙන් සමාදාන වීමෙන් සමථයකට පත් කර ගත යුතු ය.

(18) අර්ථ දැක්වීම

පහත දැක්වෙන පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් පහත සඳහන් අර්ථයන් අදහස් වනු ඇත.

(අ) ''සේවකයා'' හෝ ''කාර්යමණ්ඩලය'' යනුවෙන් අදහස් වන්නේ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින විධායක නොවන ශ්‍රේණියේ ස්ථිර ගණයට අයත් සේවකයෙකි.

(ආ) ''ආරවුල'' යන්නෙන් අදහස් වන්නේ 1950 සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ දක්වා ඇති අර්ථය හෝ මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ විචල්‍යතාවයක් මුල් කොට පැන නගින ආරවුලක් ඇතුළත් නොවිය යුතු ය. යන අතුරු විධානයට යටත්ව කාර්මික ආරවුල් පනත වෙනුවට පාර්ලිමේන්තුව මගින් පනවන ලද කවර හෝ පනතක දක්වා ඇති කාර්මික ආරවුල් යන පදයට සමාන අර්ථයම අදහස් වනු ඇත.

(ඇ) පුරුෂලිංග හඟවන වචනවලට ස්ත්‍රීලිංග පද ඇතුලත් කළ යුතු ය.

(ඈ) තනි සංඛ්‍යාව හඳුන්වන වචනවලට බහු සංඛ්‍යාවද, බහු සංඛ්‍යාව හඳුන්වන වචනවලට තනි සංඛ්‍යාවද ඇතුලත් කෙරේ.

(19) ගිවිසුමේ අත්සන්කරුවෝ

සියලු පාර්ශ්වයන් මෙම ගිවිසුමට සහතික වෙමින් දෙදහස් දාහතේ ජනවාරි 09 වැනි දින කොළඹ දී අත්සන් කරන ලදී.

....

සභාපති සම කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ

වෘත්තීය සමිති

01. JATHIKA SEWAKA SANGAMAYA,
02. ALAVI KALAMANAKARA SANGAMAYA,
03. WURTHIYA HA THAKSHANA VIDAYAKA NILADARINGE SANGAMAYA,
04. SHAKA PARIPALANA SANGAMAYA,

05. MOTOR RATHA ENGINERU SANGAMAYA,
06. TAKSHANA NILADARINGE SANGAMAYA,
07. RAKSHANA SANSTHA PODU SEWAKA SANGAMAYA
08. ABYANTHARA VIKUNUM NILADARINGE SANGAMAYA

සාක්ෂිකරුවෝ :

(1) ....
මුදල් අමාත්‍යාංශය

(2) ....
රාජ්‍ය ව්‍යවසාය සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව

(3) ....

(4) ....

(5) ....

(6) ....

(7) ....
වජිර ඇල්ලේපොල
නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් - ශ්‍රීලහාස

උපලේඛනය - 01

Non Executives

Non Sales

Grade	*Minimum*	*Maximum*
Clerk Grade - I	33,413	127,119
Clerk Grade - II	30,375	115,563
Clerk Grade - III	28,350	108,340
Non Clerical Grade - I	28,350	108,340
Non Clerical Grade - II	25,819	98,228
Non Clerical Grade - IIIB	24,806	82,338
Minor Grade - IV	23,794	72,227
Minor Grade - V	22,781	53,448

Sales

Grade	*Minimum*	*Maximum*
Clerk Grade - I	19,975	54,892
Clerk Grade - II	18,100	50,559
Clerk Grade - III	15,600	44,780

Technical

Grade	*Minimum*	*Maximum*
Technical Officer Grade - I	33,413	127,119
Technical Officer Grade - II	30,375	115,563
Technical Officer Grade - III	28,350	108,340

03-709

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.