ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2074/26 – 2018 ජුනි 06 වැනි බදාදා – 2018.06.06

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි./1519.

කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 08, ගෝතමී පාර, පස්වන මහල, අංක 10 හි පිහිටා ඇති දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී. සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2017 අගෝස්තු මස 31 වන දින ඇතිකරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 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 මැයි මස 18 වැනි දින,
කොළඹ 05, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2017 අංක 36 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරවුල් පනතේ වගන්ති ප්‍රකාරව 2016 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගමක් ලෙස 1982 අංක 17 දරන සමාගම් ආඥා පනත යටතේ නියමිත පරිදි ස්ථාපිත කර ඇති පරිදි සහ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥා පනත යටතේ නියමිත පරිදි නැවත ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10 පස්වන මහල, ගෝතමී පාර, කොළඹ 08 යන ලිපිනයෙහි පිහිටි දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී එක් පාර්ශවයකුත් (මින් පසු සේවා යෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) හා

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

වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය තලංගම කොස්වත්ත සෙත්සිරි මාවතේ අංක 259/9 යන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මින් පසු සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙකුත් පාර්ශ්වයන් වශයෙන් එම පාර්ශ්වයන් අතර, වර්ෂ 2017 අගෝස්තු මස 31 වන දින ගිවිස ගන්නා ලදී.

පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟතාවයට පැමිණි කරුණු පහත පරිදි වේ:

මාතෘකාව

මෙම සාමූහික ගිවිසුම ''දංකොටුව පෝසිලේන් පී. එල්. සී - සාමූහික ගිවිසුම - 2017'' වශයෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

01. *ආවරණය වන හා බැඳෙන සේවකයින්.–* විධායක ශ්‍රේණිය හා මාණ්ඩලික ශ්‍රේණිය හැර මෙම ගිවිසුම අත්සන කරන දිනට සේවා යෝජකගේ සේවා නියුක්තියෙදී සිටින සියළුම සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැදී සිටී.

02. *ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාල සීමාව.–* මෙම ගිවිසුම 2016 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන අතර එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවයට මාස 06 ක ලිඛිත පූර්ව දැනුම්දීමක් ලබා දීමෙන් අනතුරුව අවසන් කරන තෙක් එය ක්‍රියාත්මක වනු ලැබේ. යම් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවය වෙත 2018 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර එසේ දැනුම් දීමක් නොදිය යුතු වේ. එවැනි දැනුම් දීමක් කිසිසේත් වලංගු නොවන අතර, මෙම ගිවිසුම 2018 නොවැම්බර් මස 30 වන දින තෙක් අවසන් නොවනු ඇත. 2018 නොවැම්බර් මස 30 වන දිනට පෙර නිකුත කරණු ලබන එවන් කිසිදු පූර්ව දැන්වීමක් කිසිසේත් බලනොපැවැත්වෙනු ඇත.

03. *වැටුප් වැඩිවීම.–*

(i) 2016 දෙසැම්බර් මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි විධායක ශ්‍රේණිය හා මාණ්ඩලික ශ්‍රේණිය හැර ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැඳි සිටින 2016 දෙසැම්බර් මස 01 දිනට සේවා නියුක්තියේ යෙදී සිටින සියළුම සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා පළමු වසරට 8% ක වැටුප් වැඩිවීමක්, එනම් 2016 දෙසැම්බර් මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි 2017 සැප්තැම්බර් මස වැටුප සිට ඉදිරියට බලපැවැත්වෙන පරිදි ලබා දෙනු ලැබේ.

(ii) දෙවන වසරේ දී, එනම් 2017 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනට සේවා නියුක්තියේදී සිටින සියළුම සේවක මහත්ම මහත්මීන් හට මූලික වැටුපට 7% ක වැටුප් වැඩි වීමක් ලබා දෙනු ලැබේ.

04. *ජීවන වියදම් දීමනාව වෙනුවෙන් හා වැටුප් විෂමතා සඳහා එක්වරක් පමණක් ගෙවන ගැලපුම් දීමනාව.–* දැනට ජීවන වියදම් දීමනාව ලෙස රු. 2428.00 ගෙවන සේවක මහත්ම මහත්මීන් හට වැටුප් විෂමතා අවම කිරීම සහ එක් වරක් පමණක් ගෙවන ගැලපුම් දීමනාවක් ලෙස පළමු වසරේදී එනම් 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි රු. 700.00 ක මුදලක් 2017 සැප්තැම්බර් මස වැටුප සිට ඉදිරියට බලපැවැත්වෙන පරිදි සහ දෙවන වසරේ එනම් 2017 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි රු. 300.00 ක මුදලක් ගැලපුම් අගයක් ලෙස තම මූලික වැටුපට එකතු කරණු ලැබේ. මෙම ගෙවීම සඳහා වන පසුගෙවීම් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 දෙසැම්බර් මස ගෙවීමට කටයුතු කරණු ලැබේ. මෙම ජීවන වියදම් දීමනාව වෙනුවෙන් ගෙවන ගැලපුම් දීමනාව මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලසීමාවට පමණක් අදාළ වේ.

05. *නවක සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී එම නිශ්චිත කාලකොන්ත්‍රාත් සේවක මහත්ම මහත්මින්ගේ අවම වැටුප.–* නවක සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ දී එම නිශ්චිත කාල කොන්ත්‍රාත් සේවක මහත්ම මහත්මින්ගේ අවම වැටුප කළමණාකාරිත්වය විසින් ගනු ලැබූ තීරණයට අනුව රු. 13,500.00 දක්වා වැඩි කර ඇත. එය ජාතික අවම වැටුප රු. 10,000.00, 2005 අයවැය සහන දීමනාව රු. 1,000.00 සහ 2016 අයවැය සහන දීමනාව රු. 2,500.00 වශයෙන් වේ.

06. නිශ්චිත කාලකොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගෙන ඇති දින 180 ක් සේවා කාලය සම්පූර්ණ කරන ලද, සුදුසුකම් සපුරා ඇති සහ ආයතනයේ ඇති පුරප්පාඩු මත සේවකයින්ව ස්ථිර කරනු ලැබේ.

07. *වැටුප් විෂමතා සඳහා එක්වරක් පමණක් ගෙවන ගැලපුම් දීමනාවක් ගෙවීම.–* ජීවන වියදම් දීමනාව සහ රු. 750.00 ක වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබන සේවක මහත්ම මහත්මීන් හැර අනෙකුත් සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා වැටුප් විෂමතාවය අවම කිරීම සඳහා සහ එක් වරක් පමණක් ගෙවන ගැලපුම් දීමනාවක් ලෙස තම සේවා කාලය පදනම් කරගෙන 2017 අප්‍රේල් මස සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි පහත සඳහන් ගැලපුම් අගයක් ලෙස තම මූලික වැටුපට 2017 සැප්තැම්බර් මස වැටුප සිට ඉදිරියට ගෙවීමට ක්‍රියා කරනු ලැබේ. මෙම සේවා කාලය අනුව ගෙවන දීමනාව මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලසීමාවට පමණක් අදාළ වේ.

- අවු. 0 - 5 අතර රු. 250/-
- අවු. 6 - 10 අතර රු. 300/-
- අවු. 10ට වැඩි රු. 350/-

08. ***වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය.***– මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මකවන කාලය තුළ දී වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයක් සඳහා සුදුසුකම් ලත් ස්ථිර සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා කුසලතා වර්ගීකරණය හා සේවා කාලය අනුව පහත පරිදි වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක අගයක් එනම් 2017 ජනවාරි මස 01 දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි 2017 ඔක්තෝබර් මස වැටුප සිට ඉදිරියට හිමිවනු ඇත. එම පසු ගෙවීම මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලසීමාවට පමණක් අදාළ වේ. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක වාර්ෂිකව ජනවාරි මස ගෙවීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

*	නිපුනතා සහිත හෝ 20 ට වැඩි	-	152
*	අර්ධ කුසලතා සහිත හෝ 10 - 20 අතර	-	128
*	කුසලතා නොමැති හෝ 10 අඩු	-	102

09. වාර්ෂික රු. 750.00ක වැටුප් වර්ධකය ලබන සේවක මහත්ම මහත්මීන්ගේ වැටුප් ක්‍රමවේදය හා විෂමතා සම්බන්ධයෙන් මෙම සාමුහික ගිවිසුම අවසන් වීමට ප්‍රථම කිසියම් ප්‍රතියෝජනා සමග අවසන් විසඳුමකට සාකච්ඡා කොට එළඹීමට දෙපාර්ශවයම එකඟ වනු ඇත.

10. මෙම ගිවිසුම තුළින් පැවතුන වැටුප් විෂමතා සඳහා පිළිගත හැකි විසඳුම් සපයා ඇති බව දෙපාර්ශවයම පිළිගනී.

11. ***ප්‍රසාද දීමනා.***– මෙම ගිවිසුම් කාල සීමාවට අදළව වාර්ෂිකව රු. 5,000.00ක අවමයකට යටත්ව ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ලැබේ. එමෙන්ම ලාභදයි තත්ත්වය සැලකිල්ලට ගෙන එම දීමනාවට රු. 1000.00 අවමයකට යටත්ව මෙම ගිවිසුමසට අදළ කාලසීමාවට අමතර අගයක් එකතු කිරීමට කළමණාකාරිත්වය තීරණය කර ඇත.

12. ***කාල්පනික හිඟ මුදල්.***– සුදුසුකම් සපුරා ඇති සියලුම සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා ගිවිසුම අත්සන් කරන දින හා ගිවිසුම ක්‍රියාවේ නගන දින අතර, ගෙවිය යුතු වූ හිඟ මුදල් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 දෙසැම්බර් මසදී ගෙවනු ලැබේ. මෙම එකවර ගෙවන මුදල වැටුපෙහි කොටසක් ලෙස කිසිසේත්ම අර්ථ කථනය නොකළ යුතු අතර, එම මුදල සඳහා ETF/EPF පාරිතෝෂික දීමනා වශයෙන් වූ ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් හිමි නොවනු ඇත. මෙම එකවර ගෙවන මුදල මෙම ගිවිසුමට අදළ කාලසීමාවට පමණක් අදළ වේ.

මෙයට අදළ කාල්පනික හිඟ මුදල් ගෙවීම පහත පරිදි වේ.

(i) ඉහත ඡේද අංක 03 යටතේ 8% වැටුප් වැඩිවීමට අදළ එනම් 2016 දෙසැම්බර් මස 01 දින සහ 2017 සැප්තැම්බර් මස 01 වන දින දක්වා වන හිඟ මුදල් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 සැප්තැම්බර් මස වැටුප සමග ගෙවනු ලැබේ.
(ii) ඉහත ඡේද අංක 04 යටතේ ජීවන වියදම් දීමනාව වෙනුවෙන් ගැලපුම් අගයක් ගෙවීමට අදළ එනම් 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2017 සැප්තැම්බර් මස 01 දින දක්වා වන හිඟ මුදල් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 දෙසැම්බර් මස වැටුප සමග ගෙවනු ලැබේ.
(iii) ඉහත ඡේද අංක 07 යටතේ සේවා කාලය අනුව ගැලපුම් අගයක් ගෙවීමට අදළ එනම් 2017 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට 2017 සැප්තැම්බර් මස 01 දින දක්වා වන හිඟ මුදල් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 දෙසැම්බර් මස වැටුප සමග ගෙවනු ලැබේ.
(iv) ඉහත ඡේද අංක 08 යටතේ වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගෙවීමට අදළ එනම්, 2017 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට 2017 ඔක්තෝබර් මස 01 දින දක්වා වන හිඟ මුදල් කාල්පනික හිඟ මුදලක් ලෙස 2017 දෙසැම්බර් මස වැටුප සමග ගෙවනු ලැබේ.

මීට අමතරව වෙනත් කිසිදු ආකාරයක මුල්‍යමය වැඩිවීමක් මෙම ගිවිසුමේ කාල සීමාව තුළ සිදු නොවන බවට පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

13. ***තවදුරටත් පහත සඳහන් ක්‍රියාකාරකම් සඳහා දෙපර්ශ්වය 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 ඵලදයිතාවය, සුපරික්ෂක ඇගයීම සහ කාර්යක්ෂමතාවය අනුව කරන ලද කාර්යඵල සාදන දර්ශකයන් අනුව සිදුකරනු ලැබේ.
(iii) නිෂ්පාදනය කරනු ලබන නිමැවුම් ප්‍රමාණය අනුව තීරණය වන ලෙස දෙපාර්තමේන්තු හා මුළු සමාගමම ආවරණය වන පරිදි ක්‍රමවත් දිරිදීමනා ක්‍රමයක් හඳුන්වාදෙනු ලැබේ.
(iv) අන්තර් ජාතික උසස්ම තත්ත්වයේ පෝසිලේන් නිෂ්පාදන හා සැපයීම සඳහා ඉවහල්වන අනුකූලතා විගණන හා නියමයන්ට අනුගත බැවින් ආයතන පිරිසැලසුම් ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍ය සහයෝගය දක්වීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වේ.

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුමෙහි ඇතුළත් වන කාරණා සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ආකාරයක ආරවුලක් හෝ මතභේදාත්මක තත්ත්වයක් ඇති කර නොගන්නා බවත්, මෙම සාමූහික ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන් වන කිනම් හෝ කටයුත්තක් සඳහා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග නොගන්නා බවටත් වෘත්තීය සමිති විසින් එකඟ වේ.

15. *විනයානුකූල පියවර.*– සේව්‍යා විසින් යම් සේවකයෙකුට එරෙහිව ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමේදී,

(i) යම් කිසි සේවකයෙකුගේ සේවය මෙහි සඳහන් කර ඇති 16 වැනි වගන්තිය යටතේ අත්හිටුවා තිබේ නම් හෝ නැතහොත් එම සේවකයාට විරුද්ධව නගා ඇති විෂමාචාරය සම්බන්ධව වන චෝදනා පිළිබඳව විස්තර සඳහන් කරමින් හේතු විමසීමේ ලිපියක් එම සේවකයා වෙත නිකුත්කළ යුතු වන අතර එම සේවකයා වෙත ඇති චෝදනාව හෝ චෝදනාවලට පිළිතුරු හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා එම සේවකයාට එමගින් පැහැදිලි වැඩකරන දින 03කට නොඅඩු කාලයක් ලබාදිය යුතුය.

(ii) හේතු විමසීමේ ලිපියේ දින සිට පැහැදිලි වැඩකරන 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. එතකුදු 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 සේවා යෝජකට පෙනී යන විට සේවා යෝජක 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 ඔහුව වහාම නැවත සේවයේ පිහිටුවිය 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 පිළිතුරු හෝ නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳව සේවා යෝජක සෑහිමකට පත්වන බව හා තව දුරටත් 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 ගෘහස්ත විනය පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කළ යුතුය.

(v) එවැනි විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමෙන් අනතුරුව එම පරීක්ෂණයේ සොයා ගැනීම පිළිබඳව හා ඒ සම්බන්ධ 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 සිටීනම් හා එවැනි පරීක්ෂණයකින් පසුව සේවා යෝජකයා විසින් -

(vii) සේවකයා සේවයෙන් පහ නොකළ යුතුයැයි නියෝග කරන්නේ නම් එවැනි විටෙක සේවකයා වහාම තම සේවා නියුක්තිය ආරම්භ කළ යුතු වන අතර, හේතු විමසීමේ ලිපියේ සඳහන් චෝදනා සම්බන්ධව සොයා ගැනීම්වලට අනුව සේවයෙන් පහකිරීම හැරුණුකොට සේවා යෝජක විසින් ඒ සම්බන්ධව පැනවිය හැකි ඊට වඩා අඩු දඬුවම කුමක් වුවද අදාළ සේවකයා හට මෙහි 16 උපවගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන්ට යටත්ව සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලයට සියලුම වැටුප් හා අනෙකුත් ලැබිය යුතු හිමිකම් සියල්ලක්ම ඔහු වෙත ගෙවිය යුතුය.

(viii) සේවකයාව සේවයෙන් පහකළ යුතු යැයි නියෝග කරන්නේ නම් එම සේවකයාගේ සේවයෙන් පහකිරීම ඔහුගේ සේවය අත්හිටුවනු ලැබූ දින සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු වන අතර, ඒ අනුව එම සේවකයාගේ සේවය අත්හිටුවා තිබූ කාලය සඳහා කිසිදු ගෙවීමක් නොකළ යුතුය.

(ix) සේවා යෝජක විසින් සේවකයාට අවවාද කිරීමට යෝජනා කරන විටක හෝ සේවකයා විසින් තමාට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා හෝ චෝදනා පිළිගන්නා අවස්ථාවක මෙහි ඉහත (iv) සහ (v) උපවගන්තිවල 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 එකඟනොවන්නේ 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 මෙහි දී ද අනුගමනය කරනු ඇත.

16. ***සේවය අත්හිටුවීම.***– සේවා යෝජක විසින් කිසිදු ගෙවීමකින් තොරව සේවකයෙකුගේ සේවය තාවකාලිකව අත්හිටුවා තැබිය හැකි වන්නේ-

(අ) සේවයෙන් පහකිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් විෂමාචාරයක් සම්බන්ධව චෝදනාවක් හෝ චෝදනා මත ඒ පිළිබඳ පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට යටත්ව

(ආ) සාමය කඩවීමක් හෝ සේවා යෝජකගේ දේපොළවලට සිදුවිය හැකි හානියක් හෝ ව්‍යාපාරයට සිදුවිය හැකි බාධාවක් වැළැක්වීමට

(ඇ) විධිමත් විනය පරීක්ෂණයකින් අනතුරුව විෂමාචාර ක්‍රියාවන් සම්බන්ධයෙන් දඬුවමක් ලෙස දින 14 ට වැඩි නොවන කාලයක් සඳහා

17. ***ආරවුල් නිරවුල් කිරීමේ පටිපාටිය.***– කිනම් ආකාරයක හෝ ආරවුලක් මතු වූ විටෙකදී පහතින් දැක්වෙන ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය අනුගමන කිරීමට පාර්ශවයන් විසින් එකඟ වී තිබේ.

(i) ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් වූ කාරණාවකදී එම කාරණාව සම්බන්ධව සමථයකට එළඹීම සඳහා පළමුව ආයතනික මට්ටමින් පාලනාධිකාරිය හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් අතර සාකච්ඡා කළ යුතුයි.

(ii) එසේ ආරවුල සමථයකට පත් කිරීමට නොහැකි වූයේ නම් ආරවුල සම්බන්ධයෙන් විසඳුමකට පැමිණීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා සේව්‍ය සංගමය සමඟ සාකච්ඡාවක් වෙත යා යුතුය.

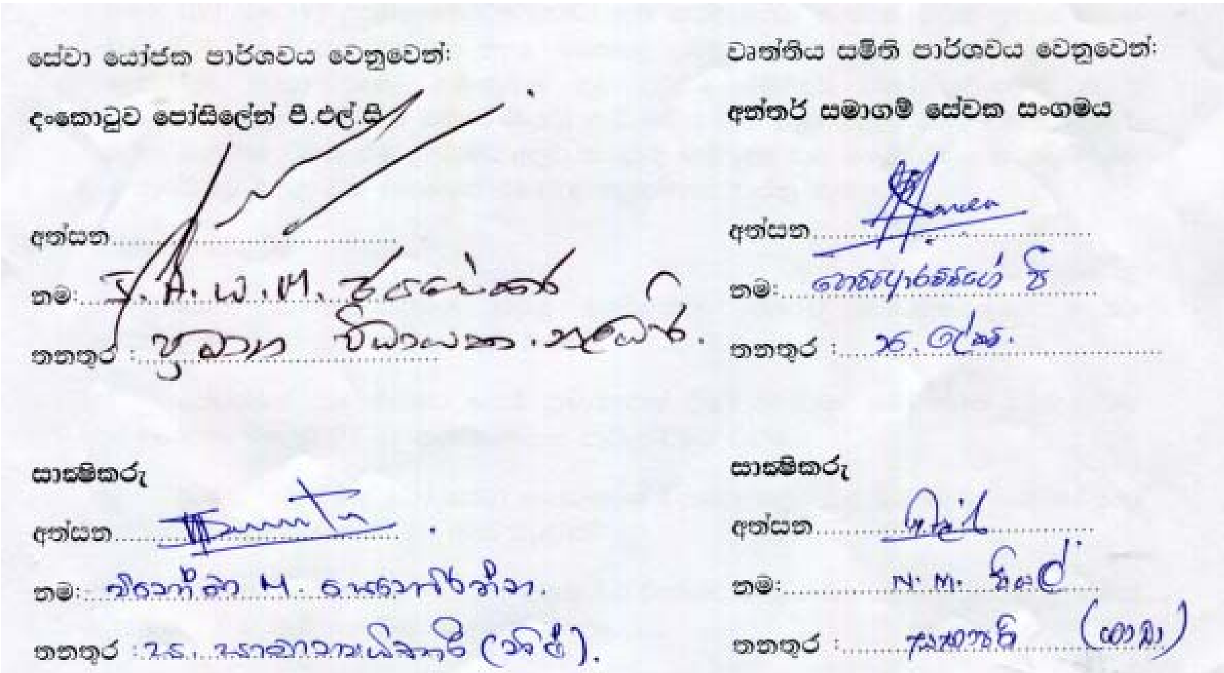
(iii) එසේත් ආරවුල සමථයකට පත් නොවන්නේ නම් අදාල කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට යොමුකර සමථකරන පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුතු වේ.

යම් ආරවුලක් ඇති වූ අවස්ථාවන්හිදී ඉහත ක්‍රියාමාර්ගය අනුගමනය කිරීමට වෘත්තීය සමිති එකඟ වන අතර ආරවුල සමථයකට පත් නොවූ අවස්ථාවකදී දින 14 ක පැහැදිලි දැනුම් දීමකින් අනතුරුව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට යොමුවීමට වෘත්තීය සමිතිවලට ඉඩකඩ ඇත.

18. ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ඉහළ දැමීමට වෘත්තීය සමිති හා කළමණාකාරිත්වය සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමටත් වෘත්තීය සමිති හා එහි සාමාජිකයින් ඒ සම්බන්ධ ක්‍රියාමාර්ග සහ වැඩසටහන්වලට පූර්ණ සහයෝගය දැක්වීමටත් එකඟ වේ.

19. මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී මෙහි අන්තර්ගත වන කිසිදු කරුණක් වෙනස් කිරීමට කිසිදු පාර්ශවයක් විසින් උත්සාහ නොකළ යුතුයි.

සාක්ෂිකරුවන් වන පූර්වෝක්ත පාර්ශවකරුවන්ගේ එකඟතාවය පරිදි 2017 අගෝස්තු මස 31 වන දින දංකොටුවේදී අත්සන් කරන ලදී.


සේවා යෝජක පාර්ශවය වෙනුවෙන්:
දංකොටුව පෝසිලේන් පී.එල්.සී.
අත්සන ....
නම: ....
තනතුර ....
සාක්ෂිකරු
අත්සන ....
නම: ....
තනතුර ....

වෘත්තිය සමිති පාර්ශවය වෙනුවෙන්:
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය
අත්සන ....
නම: ....
තනතුර ....
සාක්ෂිකරු
අත්සන ....
නම: N. M. ....
තනතුර ....

මගේ අංකය: සී.අයි/1808.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

එක් පර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවත, අංක 20 හි පිහිටා ඇති රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් තලංගම. කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2018 ජනවාරි මස 26 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමුහික 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 මැයි මස 18 වැනි දින,
කොළඹ 05, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2018 අංක 06 දරන සාමුහික ගිවිසුම

සාමුහික ගිවිසුම

මෙම සාමුහික ගිවිසුම සමාගම් ආඥා පනතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ, අංක 20 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති, රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් (මෙහි මින් පසු සේවායෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශ්වයක් හැටියට ද, වෘත්තීය සමිති ආඥපනත යටතේ, නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවතේ අංක 259/9, යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මෙහි මින් පසු වෘත්තීය සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශ්වය හැටියට ද කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුව දෙදහස් දහඅටේ ජනවාරි 26 වැනි දින සකසා අත්සන් තබන ලද අතර, පාර්ශ්වයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.

නාමය : මෙම සාමුහික ගිවිසුම රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්හි (පනාගොඩ) කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ගේ සාමුහික ගිවිසුම 2018 ලෙස හැඳින්විය යුතු අතර, මෙම ගිවිසුම සඳහා එම නාමය භාවිතා කළ යුතුය.

ලියාපදිංචි කිරීම : සේවායෝජක විසින් මෙම සාමුහික ගිවිසුම ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුකූලව කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉල්ලුම් පත්‍රයක් මගින් ඉල්ලුම් කරනු ලබනවා ඇත.

01. ***ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවායෝජක.***– රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් - පනාගොඩ

02. ***ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවකයින්.***– මෙම ගිවිසුමෙන්, වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරනු ලබන දිනය වන විට ස්ථිර පත්වීම් ලැබූ කර්මාන්තශාලා සේවකයින් ලෙස සේවයේ යොදවාගනු ලැබ සිටින වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් ආවරණය වන අතර, ඔවුහු මෙම ගිවිසුම මගින් බැඳී සිටී.

03. ***ක්‍රියාත්මකවන දිනය හා කාල සීමාව.***– මෙම ගිවිසුම දෙදහස් දහඅටේ ජනවාරි මස පළමු වන දින සිට බලපැවැත්විය යුතු අතර, දෙපාර්ශ්වයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක (03) ලිඛිත දැනුම් දීමක් කර මෙම ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබුවහොත් මිසක අඛණ්ඩව බලාත්මක වන්නේය. එසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් වුව ද දෙදහස් විස්සෙහි දෙසැම්බර් මස තිස් එක් වන දිනට පූර්වයෙන් එවැනි දැනුම්දීමක් නොකළ යුතු වන අතර, එවැනි දැනුම්දීමක් දෙදහස් විස්සෙහි දෙසැම්බර් තිස් එක දින තෙක් බලාත්මක නොවී ගිවිසුම අවසන් නොවූ සේ පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් දෙදහස් විස්සෙහි දෙසැම්බර් මස තිස් එක දිනට පූර්වයෙන් මෙම ගිවිසුම අවසන් කරන මෙන් කරනු ලබන දැනුම් දීමක් කුමන ආකාරයකින් හෝ බලාත්මක නොවේ.

04. *වැටුප්.*– සේවායෝජක විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සියළුම සේවකයින්ගේ වැටුප් පහත දක්වා ඇති පරිදි වැඩි කරනු ලැබිය යුතුය.

(i) 2018 ජනවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 3,000 කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්

(ii) 2019 ජනවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 3,000 කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්

(iii) 2020 ජනවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 2,000 කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක් වන අතර මෙම වැඩි වීම 2020 ජනවාරි මස 01 වැනි දින සිට 2020 දෙසැම්බර් මස 31 වැනි දින දක්වා වන කාලය සඳහා වේ.

05. ***රාත්‍රී ගමනාගමන පහසුකම්.***– සේවායෝජක විසින්, හෝමාගම, පනාගොඩ, ටෙම්පල්බර්ග් කර්මාන්තපුරයේ පිහිටි රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් හි සිට ගොඩගම හංදිය දක්වා රාත්‍රී ප්‍රවාහන පහසුකම් සන්තතිකව ලබා දීමට තව දුරටත් එකඟවේ.

06. ***දෛනික සේවා මුරය.***– සේවායෝජක විසින් ඒ ඒ සේවකයින්ගේ දෛනික සේවා මුරය පිළිබඳව ආයතනයට සේවය සඳහා බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේ දී ම දැනුම් දෙනු ලබන අතර එනමුදු එම සේවා මුරය ආයතනය පවතින නිෂ්පාදන හා සේවා අවශ්‍යතාවන් මත සහ කළමනාකාරිත්වය මගින් ඔබගේ සේවය අවශ්‍ය වන බවට නිගමනය කරනු ලබන තත්ත්වයන් මත කලින් කලට වෙනස් වනු ඇත. මේ අනුව ආයතනයේ නිෂ්පාදන අවශ්‍යතාවය පරිදි අදාළ සේවා මුරය සඳහා සේවයට වාර්තා කිරීමට සේවකයන් බැඳී සිටී.

07. ***නිවාඩු හිමිකම්.***– නිවාඩු හිමිකම් ලබා දෙනුයේ පඩිපාලක සභා තීරණයන්ට යටත්ව සෙරමික් භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීමේ කර්මාන්තය සඳහා නියම කර ඇති නීති ප්‍රතිපාදනයන්ට අනුකූලවය.

08. ***ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම්.***– සිංහල සහ දෙමළ අලුත් අවුරුද්ද නිමිත්තෙන් සමාගම විසින් ලබාදෙනුයේ, පඩිපාලක සභා ආඥා පනත යටතේ වන තීරණයන් පරිදි නියමකොට ඇති නිවාඩු පමණි. ඊට අමතරව යම් නිවාඩුවක් ලබාදෙන්නේ නම් එය කළමණාකාරීත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි පමණක් වේ. කළමණාකාරීත්වයේ අභිමතය පරිදි සිංහල සහ දෙමළ අලුත් අවුරුද්ද සඳහා සේවකයින්ට නිවාඩු ලබාදෙන අතර, එය සේවකයාට හිමි වාර්ෂික නිවාඩුවලින් ආවරණය කරනු ලැබේ. 2018 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම පහත සඳහන් කොන්දේසි දෙකට යටත්ව රු. 500/-කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව නව ගෙවීම රු. 1250/- ක් වේ. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කරමින් අපේක්ෂිත දෛනික නිෂ්පාදන ධාරිතාවය ලබාගැනීමේ අරමුණෙනි. මෙයට අමතරව අදාළ කාලසීමාව සඳහා අතිකාල දීමනාවක් ද ගෙවනු ලැබේ.

මෙම දීමනාවට හිමිකම් ලැබීමට ආයතනයේ සේවය කරන සේවක මහතුන්ගෙන් අවම වශයෙන් 80% ප්‍රමාණයක් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයේදී සේවයට වාර්තා කළ යුතු වන අතර නිෂ්පාදන අංශවල අදාළ දිනයේදී අපේක්ෂිත දෛනික නිෂ්පාදන ධාරිතාවය එදිනට ලබාදිය යුතුය. එසේ ලබාදීමට නොහැකි වුවහොත් එදිනට සේවයට වාර්තා කරන කිසිදු සේවක මහතෙකුහට වැඩි කරන ලද ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දීමනාව වන රු. 1250/- හිමි නොවන අතර පෙර පරිදි රු. 750/- දීමනාව පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

09. ***පොහොය දින අතිරේක ගෙවීම්.***–

(i) 2018 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි පොහොය දින සඳහා වූ අතිරේක ගෙවීම පහත සඳහන් කොන්දේසි දෙකට යටත්ව රු. 500/- කින් වැඩි කරනු ලැබේ. ඒ අනුව නව ගෙවීම රු. 1250/- ක් වේ. මෙයට අමතරව දිනක අතිරේක වැටුප් ගෙවීමක් ද සිදු කරනු ලැබේ.

මෙම දීමනාවට හිමිකම් ලැබීමට ආයතනයේ සේවය කරන සේවක මහතුන්ගෙන් අවම වශයෙන් 80% ප්‍රමාණයක් අදාළ පොහොය දිනයේදී සේවයට වාර්තා කළ යුතු වන අතර නිෂ්පාදන අංශවල අදාළ දිනයේදී අපේක්ෂිත දෛනික නිෂ්පාදන ධාරිතාවය එදිනට ලබාදිය යුතුය. එසේ ලබාදීමට නොහැකි වුවහොත් එදිනට සේවයට වාර්තා කරන කිසිදු සේවක මහතෙකුහට වැඩි කරන ලද පොහොය නිවාඩු දීමනාව වන රු. 1250/- හිමි නොවන අතර පෙර පරිදි රු. 750/- දීමනාව පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

(ii) වෙසක් සහ පොසොන් පොහොය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පොහොය දිනයන් ලෙස සැළකේ.

10. ***වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.***– රොසෙල් බාත්වෙයාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනය කරනු ලබන සෙරමික් අයිතමයන් විකිණීමෙන් පමණක් ලැබෙන බදු පසු ශුද්ධ ලාභයෙන් 7.4% ක් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් වෙන් කරනු ලැබේ. මෙම ලාභ ගණනය කිරීම සඳහා, රෝයල් සෙරමික්, රෝයල් පෝසිලේන් සහ රොසෙල් බාත්වෙයාර් සමාගම් තුනටම පොදු වන රෝයල් සෙරමික් ලංකා සමාගම විසින් වැය කර ඇති පරිපාලන වියදම් එම ආයතන තුනෙහිම විකුණුම් අනුපාතය මත පදනම්ව විභාජනය කරනු ලැබේ. මෙම ගෙවීම සඳහා හිමිකම ලබනුයේ ප්‍රසාද දීමනා ගෙවන දිනය වන විට ස්ථිර පදනම මත පත්වීම් ලබා ඇති කර්මාන්තශාලා සේවකයන් පමණි.

11. තවද මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුළදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණක් සම්බන්ධව යම් කාර්මික ආරවුලක් පැන නැඟුනහොත් එය පහත දක්වා ඇති ආරවුල් නිරවුල් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අනුකූලව සමථයකට පත්කර ගැනීමට හැකි සෑම උත්සාහයක්ම ගතයුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) සේවා යෝජක සමඟ එකඟ වේ.

(i) ආරවුලක් ඇති වූ පළමු අවස්ථාවේදී එයට විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා කළමණාකාරිත්වය සහ සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) මේ පිළිබඳව (කර්මානත් ශාලා මට්ටමින්) සෘජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින් විසඳුමක් ලබාගැනීමට උත්සාහ කළ යුතුය.

(ii) එහිදී සමථයට පත්වීමක් සිදු නොවන්නේ නම්, වෘත්තීය සමිතිය (මව් සමිතියේ) ද සහභාගීත්වය ඇතිව මේ පිළිබඳව කළමණාකාරීත්වය සමඟ සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(iii) එසේ සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව ද විසඳුමක් නොවුනි නම් එය නිරවුල් කර සමථයකට පත්කිරීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

(iv) එම ආරවුල විසඳා ගැනීම සඳහා පාර්ශවයන් ගන්නා ලද සියලු ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වුවහොත් එය කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදනවලට අනුකූලව ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය සඳහා විශ්‍රාම ගිය දිස්ත්‍රික් අධිකරණ හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිසුරුවරයෙකු වෙත කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය පරිදි යොමු කළ යුතුය. බේරුම්කරුගේ තීරණය අවසාන තීරණය වන අතර, පාර්ශවයන් දෙකම එයින් බැඳී සිටී.

12. සමාගමේ තරගකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයින්, විනය පවත්වාගෙන යෑමට, නාස්තිය වැළැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩකිරීමේ තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාමට, නිෂ්පාදනයේ තත්ත්වය ඉහළ නංවාලීමට, ඵලදායිතාව වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නංවා ගැනීමට තම සහයෝගය සමාගමට ලබා දිය යුතුය.

13. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් ප්‍රකාශිත කරුණුවලට යටත්ව රැකියා නියුක්තියේ දැනට පවත්නා සියලුම නියමයන් හා කොන්දේසි එපරිද්දෙන්ම සේවකයන්ට ලබාදීමට සේවා යෝජක කටයුතු කරනු ලබනවා ඇත.

මෙයට සාක්ෂි දරනු වස් දෙදහස් දහඅටේ වසරේ ජනවාරි මස 26 වන දින පාර්ශවයන් විසින් අත්සන් තබන ලදී.

2018.01.26
....
ඩබ්ලිව් සෝමදාස
ජ්‍යෙෂ්ඨ උප සභාපති
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

26/01/18
....
නීල් බෝගහලන්ද
ප්‍රධානී - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

....
එම් ඒ ලක්මාල්
සභාපති
ශාඛා සමිතිය

26/01/2018
....
අනුර ජයතිස්ස
කර්මාන්තශාලා ප්‍රධානී
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

....
එච් කේ ශාන්දසිරි
ලේකම්
ශාඛා සමිතිය

26/01/2018
....
කසුන් එස් තහල්ලගේ
කළමණාකරු - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

06 – 811

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.