ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2466/21 – 2025 දෙසැම්බර් මස 10 වැනි බදාදා – 2025.12.10

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: CI/1808.

කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්.ඒ. ද මෙල් මාවත, අංක 20 හි පිහිටා ඇති රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පටුමඟ, අංක 10 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2025 මැයි මස 20 වැනි 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.

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

2025 නොවැම්බර් මස 21 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

2025 අංක 11 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2007 අංක 7 දරන සමාගම් ආඥාපනතේ ලියාපදිංචි අංක පී.බී. 425 යටතේ විධිමත්ව ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ප්‍රධාන කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්.ඒ. ද මෙල් මාවතේ, අංක 20 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති, රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ් (මෙහි මින්පසු සේවායෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශ්වයක් හැටියටද, වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත යටතේ, නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10, නගර සභා පටුමග, දෙහිවල, යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මෙහි මින්පසු වෘත්තීය සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශ්වය හැටියටද කාර්මික ආරාවුල් පනතට අනුව 2025 මැයි මස 20 වැනි දින සකසා අත්සන් තබන ලද අතර, පාර්ශ්වයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.

1A – G 045854 – 17 (2025/12)

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

නාමය : මෙම සාමූහික ගිවිසුම "රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්හි (පනාගොඩ) කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ගේ සාමූහික ගිවිසුම 2025/2028" ලෙස හැඳින්විය යුතු අතර, මෙම ගිවිසුම සඳහා එම නාමය භාවිතා කළ යුතුය.

ලියාපදිංචි කිරීම : සේවායෝජක විසින් මෙම සාමූහික ගිවිසුම ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා කාර්මික ආරාවුල් පනතට අනුකූලව කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉල්ලුම් පත්‍රයක් මඟින් 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 මඟින් බැඳී සිටි.

03. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාල සීමාව

මෙම ගිවිසුම 2025 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට 2028 පෙබරවාරි මස 29 වැනි දින දක්වා බල පැවැත්විය යුතු වන අතර, දෙපාර්ශ්වයෙන් එක් පර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක (03) ලිඛිත දැනුම් දීමක් කර මෙම ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබුවහොත් මිසක අඛණ්ඩව බලාත්මක වන්නේය. එසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පර්ශ්වයක් වුවද 2028 පෙබරවාරි 29 වැනි දිනට පූර්වයෙන් එවැනි දැනුම් දීමක් නොකල යුතු වන අතර, එවැනි දැනුම් දීමක් 2028 පෙබරවාරි මස 29 දින තෙක් බලාත්මක නොවී ගිවිසුම අවසන් නොවූ සේ පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් 2028 පෙබරවාරි මස 29 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 ස්ථිර සේවකයින්ගේ වැටුප් පහත දක්වා ඇති පරිදි වැඩි කරනු ලැබිය යුතුය.

i. 2025 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 5000/- කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්
ii. 2026 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 5000/- කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්
iii. 2027 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 4000/- කින් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමක්

මෙම වැටුප් වැඩිවීම් 2025 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට 2028 පෙබරවාරි මස 29 වැනි දින දක්වා වන කාලය සඳහා වේ. තවද සේවකයින් සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක, තාවකාලික පදනම මත මාසිකව ලබාදුන් රු. 3000/- ක වැඩ දිරි දීමනාව දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත 2025 මාර්තු මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි අහෝසි කෙරේ.

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 එකඟ වේ.

06. දෛනික සේවා මුරය

සේවායෝජක විසින් ඒ ඒ සේවකයින්ගේ දෛනික සේවා මුරය පිළිබඳව ආයතනයට සේවය සඳහා බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේදීම දැනුම් දෙනු ලබන අතර එනමුදු එම සේවා මුරය ආයතනයේ පවතින නිෂ්පාදන හා සේවා අවශ්‍යතාවයන් මත සහ කළමණාකාරිත්වය මඟින් ඔබගේ සේවාය අවශ්‍ය වන බවට නිගමනය කරනු ලබන තත්වයන් මත කලින් කලට වෙනස් වනු ඇත. මේ අනුව ආයතනයේ නිෂ්පාදන අවශ්‍යතාවය පරිදි අදාළ සේවා මුර සඳහා සේවයට වාර්ථා කිරීමට සේවකයන් බැඳී සිටී.

07. නිවාඩු හිමිකම්

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

08. වෛද්‍ය නිවාඩු හිමිකම

වෛද්‍ය නිවාඩු හිමිකම සඳහා පහත කොන්දේසි අදාළ වේ.

8.1 පෞද්ගලික වෛද්‍ය සහතිකයක් මත පදනම්ව එක් අවස්ථාවක දී වෛද්‍ය නිවාඩු එක් (01) දිනක් පමණක් ලබා දෙනු ලැබේ. (එවැනි අවස්ථා මසකට උපරිමය 02කට යටත්ව). අඛණ්ඩව එක් දිනකට වඩා වෛද්‍ය නිවාඩු ලබා ගැනීමේදී සම්පූර්ණ නිවාඩු කාලය සඳහාම රජයේ වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙම කොන්දේසිය රොසෙල් බාත්වෙයාර් ආයතනයෙහි සියලුම කර්මාන්තශාලා සේවකයින් (Manual Workers) සඳහා අදාළ වේ.

8.2 2025 අප්‍රේල් මස 01 වැනි දින සිට බඳවා ගන්නා නව කර්මාන්තශාලා සේවකයින් (Manual Workers) සඳහා වෛද්‍ය නිවාඩු හිමිකම පහත පරිදි වේ.

8.2.1 සේවයේ වසරක් (01) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු වෛද්‍ය නිවාඩු දින 02ක් හිමිවේ.

8.2.2. සේවයේ වසර දෙකක් (02) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු වෛද්‍ය නිවාඩු දින 03 ක් හිමිවේ.

8.2.3. සේවයේ වසර තුනක් (03) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු සහ ඉන් පසුව වෛද්‍ය නිවාඩු දින 04ක් හිමිවේ.

2025.03.31 දිනට පෙර රොසෙල් බාත්වෙයාර් ආයතනයෙහි සේවයේ යෙදී සිට කළමනාකරණ නිර්දේශ මත පදනම්ව නැවත රොසෙල් බාත්වෙයාර් ආයතනය හා සම්බන්ධ වන කර්මාන්තශාලා සේවකයින් සඳහා ඉහත 8.2 හි කොන්දේසි අදාළ නොවේ.

09. ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම්

සිංහල සහ දෙමළ අලුත් අවුරුද්ද නිමිත්තෙන් සමාගම විසින් ලබා දෙනුයේ, පඩිපාලක සහා ආඥාපනත යටතේ වන තීරණයන් පරිදි නියම කොට ඇති නිවාඩු පමණි. ඊට අමතරව යම් නිවාඩුවක් ලබා දෙන්නේ නම් එය කළමණාකාරීත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරදි පමණක් වේ. කළමණාකාරීත්වයේ අභිමතය පරිදි සිංහල සහ දෙමළ අලුත් අවුරුද්ද සඳහා සේවකයින්ට අමතර නිවාඩු ලබා දෙන අතර, එය සේවකයාට හිමි වාර්ෂික නිවාඩු වලින් ආවරණය කරනු ලැබේ.

2021 ජනවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම පහත සඳහන් කොන්දේසි වලට යටත්ව රු. 1250/- වේ. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි. මෙයට අමතරව අදාළ කාල සීමාව සඳහා අතිකාල දීමනාවක්ද ගෙවනු ලැබේ. මෙම දීමනාවට හිමිකම් ලැබීමට ආයතනයේ හෝ අංශයේ සේවය කරන සේවක මහතුන්ගෙන් අවම වශයෙන් 80%ක ප්‍රමාණයක් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයේදී සේවයට වාර්තා කළ යුතු වන අතර නිෂ්පාදන අංශවල අදාළ දිනයේදී අපේක්ෂිත දෛනික නිෂ්පාදිත ධාරිතාවය එදිනට ලබා දිය යුතුය. එසේ ලබා දීමට නොහැකි වුවහොත් එදිනට සේවයට වාර්තා කරන කිසිදු සේවක මහතෙකු හට ව්‍යවස්ථාපිත දීමනාව වන රු. 1250/- හිමි නොවන අතර රු. 750/- ක දීමනාවක් පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

10. පොහොය දින අතිරේක ගෙවීම්

මෙම පොහොය දීමනාවට හිමිකම් ලැබීමට අදාළ සේවා ස්ථානයට අවශ්‍ය සේවක මහතුන් සේවයට වාර්තා කළ යුතුය. එසේ සේවයට වාර්තා කරන සේවක මහතුන් හට පොහොය දීමනාව වන රු. 1750/-ක් සහ අමතර දිනක වැටුපක් හිමි වන අතර, එසේ නොවුනහොත් (අවශ්‍ය සේවක පිරිස නොමැති නම්) රු. 1000/-ක් සහ අමතර දිනක වැටුපක් පමණක් ගෙවනු ලැබේ. මෙම දීමනාවට හිමිකම් ලැබීමට ආයතනයේ හෝ අංශයේ සේවය කරන සේවක මහතුන්ගෙන් අවම වශයෙන් 80%ක ප්‍රමාණයක් අදාළ පොහොය නිවාඩු දිනයේ දී සේවයට වාර්තා කළ යුතු වන අතර නිෂ්පාදන අංශවල අදාළ දිනයේදී අපේක්ෂිත දෛනික නිෂ්පාදිත ධාරිතාවය එදිනට ලබාදිය යුතුය. එසේ අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ධාරිතාවය හෝ 80%ක පැමිණීම නොමැති වුවහොත් එදිනට සේවයට වාර්තා කරන කිසිදු සේවක මහතෙකුට රු. 1750/- දීමනාව හිමි නොවන අතර රු. 1000/-ක දීමනාව පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

වෙසක් සහ පොසොන් පොහොය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පොහොය දිනයක් ලෙස සලකනු ලැබේ.

11. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා

රොසෙල් බාත්වෙයාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනය කරනු ලබන සෙරමික් භාණ්ඩ ආයතනයේ විකිණීමෙන් පමණක් ලැබෙන බදු පසු ශුද්ධ ලාභයෙන් 7.4% ක් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් වෙන් කරනු ලැබේ. මෙම ලාභ ගණනය කිරීම සඳහා රොසෙල් බාත්වෙයාර්

ආයතනය සඳහා රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා සමාගම සහ රොසෙල් බාත්වෙයාර් සමාගම් දෙකටම පොදු වන රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා සමාගම විසින් වැයකර ඇති පරිපාලන වියදම් එම ආයතන දෙකෙහිම විකුණුම් අනුපාතය මත පදනම්ව විභාජනය කරනු ලැබේ.

මෙම ගෙවීම සඳහා හිමිකම් ලැබෙනුයේ ප්‍රසාද දීමනා ගෙවන දිනය වන විට ස්ථිර පදනම මත පත්වීම් ලබා ඇති කර්මාන්තශාලා සේවකයින් පමණි.

12. **රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව (රාත්‍රී 10.00 - උදෑසන 6.00)**

රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව, සේවා මුරයක් සඳහා රු. 200/-ක් වේ.

13. **නිෂ්පාදන දිරි දීමනා**

කළමණාකාරීත්වය සහ ශාඛා සංගමය අතර එකඟත්වයට පැමිණි, දැනට ක්‍රියාත්මකව පවතින නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ප්‍රමාණය ගණනය කිරීම් සහ සම්බන්ධ සටහන ඇමුණුම 1 ලෙස ලකුණු කොට මෙම සාමූහික ගිවිසුමට අමුණා ඇත. ඉහත නිෂ්පාදන දිරි දීමනා යෝජනා ක්‍රමය තවදුරටත් ඉදිරියට ක්‍රියාත්මක කිරීමට පාර්ශ්වකරුවෝ මෙයින් එකඟ වෙති.

නිෂ්පාදන ධාරිතාව පුළුල් කිරීම, නිෂ්පාදන සංයුතිය වෙනස් කිරීම, ස්වයංක්‍රීයකරණය, යන්ත්‍රෝපකරණ එකතු කිරීම, ක්‍රියාවලි වැඩි දියුණු කිරීම් සහ තාක්ෂණික දියුණුකිරීම් යනාදිය වැනි මෙහෙයුම් තත්ත්වයන් හා/හෝ වෙළඳපල තත්ත්වයන් මත පදනම්ව ඉහත ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය නැවත ඇගයීම හෝ ප්‍රතිශෝධනය කිරීමේ අයිතිය සේවායෝජක විසින් රඳවා ගනු ලැබේ.

14. **විශේෂ දිරි දීමනා**

14.1 රේඛීය නායකයින් (Line Leaders) සඳහා ගෙවනු ලබන විශේෂ දිරි දීමනාව මසකට රු. 3000/-ක් දක්වා වැඩි කරනු ලබන අතර එය දිරි දීමනාවක් ලෙස තබා ගනු ලැබේ.

14.2 කණ්ඩායම් නායකයින්ට (Team Leaders) ගෙවනු ලබන විශේෂ දිරි දීමනාව මසකට රු. 4,500/-ක් දක්වා වැඩි කරනු ලබන අතර එය දිරි දීමනාවක් ලෙස තබා ගනු ලැබේ.

අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඉලක්ක හා කාර්යසාධන මට්ටම පවත්වාගැනීමට අපොහොසත් වුවහොත් ඉහත සඳහන් විශේෂ දිරිදීමනා අහෝසිකිරීම හෝ ප්‍රතිශෝධනය කිරීමේ අයිතිය සේවායෝජක විසින් රඳවා ගනු ලැබේ.

15. තවද මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුලදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණක් සම්බන්ධව යම් කාර්මික ආරාවුලක් පැන නැඟුනහොත් එය පහත දක්වා ඇති ආරාවුල් නිරවුල් කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටියට අනුකූලව සමථයකට පත් කර ගැනීමට හැකි සෑම උත්සාහයක්ම ගත යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) සේවායෝජක සමග එකඟ වේ.

i. ආරාවුලක් ඇති වූ පළමු අවස්ථාවේදී එයට විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා කළමණාකාරීත්වය සහ සේවකයින් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) මේ පිළිබඳව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) ඍජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින් විසඳුමක් ලබා ගැනීමට උත්සහ කළ යුතුය.

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

iii. එසේ සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුවද විසඳුමක් නොවුනි නම් එය නිරවුල් කර සමථයකට පත් කිරීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

iv. එම ආරාවුල විසඳා ගැනීම සඳහා පාර්ශ්වයන් ගන්නා ලද සියලු ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වුවහොත් එය කාර්මික ආරාවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූලව ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය සඳහා විශ්‍රාම ගිය දිස්ත්‍රික් අධිකරණ හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිසුරුවරයෙකු වෙත කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය පරිදි යොමුකල යුතුය. බේරුම්කරුගේ තීරණය අවසාන තීරණය වන අතර, පාර්ශ්වයන් දෙකම එයින් බැඳී සිටී.

16. සමාගමේ තරඟකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයන්, විනය පවත්වාගෙන යෑමට, නාස්තිය වැලැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩකිරීමේ තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාමට, නිෂ්පාදනයේ තත්ත්වය ඉහල නංවාලීමට, ඵලදායිතාව වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නංවා ගැනීමට තම සහයෝගය සමාගමට ලබා දිය යුතු අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් විශේෂ ව්‍යාපෘති කටයුතුවලදී දෙපාර්ශ්වය විසින් සාකච්ඡා කොට එකඟතාවයකට පැමිණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වේ.

17. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් ප්‍රකාශිත කරුණු වලට යටත්ව රැකියා නියුක්තියේ දැනට පවත්නා සියලුම නියමයන් හා

කොන්දේසි එපරිද්දෙන්ම සේවකයින්ට ලබා දීමට සේවා යෝජක කටයුතු කරනු ලබනවා ඇත.

මෙයට සාක්ෂි දරනු වස් දෙදහස් විසි පහ (2025) වසරේ මැයි මස 20 වන දින පාර්ශ්ඇැවයන් විසින් අත්සන් තබන ලදී.

....
නිතිඥ ජානක අධිකාරි
ප්‍රධාන ලේකම්
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

....
හර්ෂණ රත්මුතුගල
ප්‍රධානී - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

....
කණිෂ්ක නිරෝෂන්
උප සභාපති
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

....
මෝතිලාල් නානායක්කාර
කර්මාන්තශාලා ප්‍රධානී
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

....
සජිත් සේනානායක
සභාපති
ශාඛා සමිතිය - අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය

....
හර්ෂන් ජීව කුමාර
කළමනාකරු - මානව සම්පත්
රොසෙල් බාත්වෙයාර් ලිමිටඩ්

ඇමුණුම (1)

ROCELL
BATHWARE

INCENTIVE SCHEME - 2024
ROCELL BATHWARE LTD
Homagama

Updated on : 28.08.2024

01. සාමාන්‍ය කොන්දේසි

1.1 නව යෝජනා ක්‍රමය යටතේ RBL කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථිර සේවකයින් (මැන්පවර් සේවකයින්, බාහිර කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමය යටතේ සිටින සේවකයින්, පුහුණු වන සේවකයින් සහ විදේශික සේවකයින් හැර) දිරි දීමනාව සඳහා සුදුසුකම් ලබයි.

1.2 අපේක්ෂිත දිරි දීමනා නිෂ්පාදන ඉලක්ක මට්ටම සැලකිල්ලට ගනු ලබනුයේ නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ක්‍රමයේ දැනට පවතින නිෂ්පාදන ධාරිතාවය සහ සැලසුම් කරනු ලබන නිෂ්පාදන ප්‍රමාණය මත වේ, නමුදු අනාගතයේදී සේවක සංඛ්‍යාව ඉහල යාම, අතිරේක සේවා මුර, ක්‍රියාවලිය වැඩි දියුණු වීම, යාන්ත්‍රීකරණය වැනි අවස්ථාවන්හිදී මෙම අපේක්ෂිත මට්ටම වෙනස් විය හැකිය.

1.3 ඕනෑම නිෂ්පාදන වැඩි දියුණු කිරීමක්, ඕනෑම නිෂ්පාදන අත්හදා බැලීමක් හෝ පර්යේෂණයක් නියමිත කාලසීමාව තුලදී දැනට සිටින සේවක ප්‍රමාණයෙන් දෙන ලද කාල සීමාව ඇතුලත දී සිදු කල යුතුය.

1.4 සේවකයින් 01 වගුවේ දක්වා ඇති පැමිණීමේ අවශ්‍යතාවය සපුරාලිය යුතුය.
නිවාඩු දිනයට පෙර සේවකයා ගත් කෙටි වැඩ කරන දිනය (Half Day) නිවාඩු දිරි දීමනා ගණනය සඳහා සම්පූර්ණ නිවාඩු දිනයක් ලෙස සැලකේ.

Medical Leave Taken in a month on employee's request	Entitlement for the monthly incentive
Less than or equal 02 days - Medical leave	100%
More than 02 days less than or equal to 03 days - Medical leave	75%
More than 03 days less than or equal to 04 days - Medical leave	50%
More than 04 days of medical leave	Nil
No Pay (any)	Nil

වගු අංක : 01

1.5 RBL කර්මාන්තශාලාවේ නිෂ්පාදනයකට / සේවාවකට අදාළ ඕනෑම පාරිභෝගික පැමිණිල්ලක් වෙනුවෙන් යම් වන්දි ගෙවීමක් සිදු කලහොත් එය අදාළ මාසයේ නිෂ්පාදන දිරි දීමනාවෙන් සෑම මට්ටමක සේවකයෙකුගෙන්ම සමානුපාතිකව අඩු කරනු ලැබේ.

1.6 මෙම නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව කළමනාකාරිත්වයේ අභිමතය පරිදි, නිෂ්පාදන ධාරිතාවය ඉහල ගිය අවස්ථාවක, නවීන තාක්ෂණය හඳුන්වා දුන් අවස්ථාවක, නිෂ්පාදන වර්ග වෙනස් වූ අවස්ථාවක, ක්‍රියාවලිය ස්වයංකරණය කල අවස්ථාවක, වෙළඳපල අනුව සහ වෙනත් අවස්ථාවක, කලින් කලට ආයතනයේ මෙහෙයුම් තත්ත්වයන් මත නැවත ඇගයීමට, වෙනස් කිරීමකට භාජනය කල හැකි අතර එය වෘත්තීය සමිතිය සමග සාකච්ඡා කර මසක් ඇතුලත සිදු කල යුතු අතර එසේ කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත් සාධාරණීය කිරීමක් මත නැවත ඇගයීමට කළමනාකාරිත්වයට හැකියාව ඇත. පසු අවස්ථාවක කළමනාකාරිත්වය සහ වෘත්තීය සමිතිය සමග ඇති කරගන්නා එකඟතාව මත අදාළ සාකච්ඡාවේදී එකඟ වන දිනක සිට පසු ගෙවීම් සිදු කරනු ලැබේ.

1.7 කිසියම් සේවකයකුගේ ඔහුගේ සාමාන්‍ය කාර්යයන්ට අමතර වෙනත් කාර්යයක් ඉටු කිරීමට ඉල්ලුම් කල අවස්ථාවකදී (පිරිසිදු කිරීම හැර) එනම්, සේවකයාට දිරි දීමනාව උපයා ගැනීමට තිබූ අවස්ථාවක් මඟ හැරී ගිය විටකදී සේවකයාට සාමාන්‍ය කාර්යයකදී ලැබෙන දිරි දීමනාවට සමාන සේවකයාගේ “සාමාන්‍ය දිරි දීමනාවක් ” ගෙවනු ලබයි.
සැ.යු. :- සේවකයෙකු අතිකාල දීමනා ලබන කාලය ඇතුලත වෙනත් කාර්යයක නිරත වී සිටියහොත් ඉහත කී පරිදි සාමාන්‍ය නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ලබා ගැනීම සඳහා සුදුසුකම් නොලබයි.

1.8 මෙම නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ක්‍රමවේදයේ පූර්ණ අන්තර්ගතය 2024.08.28, ලේඛන ගත කර ඇති ඇමුණුම් සියල්ලම සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි යන මාධ්‍ය දෙකෙන්ම භාවිතා වන අතර නීතිමය කරුණු සඳහා ඉංග්‍රීසි මාධ්‍යයෙන් ඇති ලේඛනය භාවිතා කරනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් සිංහල පරිවර්තනය ඉංග්‍රීසි පරිවර්තනයේම පිටපතක් බව සහතික කල යුතුය.

1.9 දෙපාර්තමේන්තු අනුව සේවක සංඛ්‍යාව වෙන් කිරීම පහත වගුවේ දක්වා ඇත.

<table>
<tr><th>Department</th><th>No. of Employees</th></tr>
<tr><td>Casting</td><td>79</td></tr>
<tr><td>Inspection</td><td>14</td></tr>
<tr><td>Glazing</td><td>21</td></tr>
<tr><td>Moulding</td><td>16</td></tr>
<tr><td>Refire Repaired</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Modelling + Case Making</td><td>10</td></tr>
<tr><td>BP & GP</td><td>13</td></tr>
<tr><td>Kiln - Loading</td><td rowspan="2">13</td></tr>
<tr><td>Kiln</td></tr>
<tr><td>Sorting</td><td rowspan="2">21</td></tr>
<tr><td>Packing</td></tr>
<tr><td>Xylem Testing & Packing</td><td>8</td></tr>
<tr><td>QA, R & D</td><td>16</td></tr>
<tr><td>Mechanical</td><td>9</td></tr>
<tr><td>Electrical</td><td>8</td></tr>
<tr><td>General Stores</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Finished Goods Stores</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Human Resources</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Waste Water Treatment Plant</td><td>4</td></tr>
<tr><td>S.W.T.P.</td><td>2</td></tr>
<tr><td>General</td><td>7</td></tr>
<tr><td>Total</td><td>250</td></tr>
</table>

02. දිරි දීමනා ගණනය කිරීම

Incentive Description Tables

Green Yield	Rs.
95%	3,750
94%	3,400
93%	3,050
92%	2,700
91%	2,350
90%	2,000
89%	1,880
88%	1,760
87%	1,640
86%	1,520
85%	1,400
84%	1,280
83%	1,160
82%	1,040
81%	920
80%	800
79%	680
Below 78%	-

Cum. Yield	Rs.
90%	9,000
89%	8,500
88%	8,000
87%	7,500
86%	7,000
85%	6,500
84%	6,000
83%	5,500
82%	5,000
81%	4,500
80%	4,000
79%	3,700
78%	3,400
77%	3,100
76%	2,800
75%	2,500
74%	2,250
73%	2,000
72%	1,750
71%	1,500
70%	1,250
69%	1,000
68%	750
67%	500
Below 66%	-

Commercial Qty	Rs.
17,600	19,000
17,400	18,500
17,200	18,000
17,000	17,500
16,800	17,100
16,600	16,700
16,400	16,300
16,200	15,900
16,000	15,500
15,800	15,200
15,600	14,900
15,400	14,600
15,200	14,300
15,000	14,000
14,800	13,700
14,600	13,400
14,400	13,100
14,200	12,800
14,000	12,500
13,800	12,200
13,600	11,900
13,400	11,600
13,200	11,300
13,000	11,000
12,800	10,700
12,600	10,400
12,400	10,100
12,200	9,800
12,000	9,500
11,800	9,200
11,600	8,900
11,400	8,600
11,200	8,300
11,000	8,000
10,800	7,700
10,600	7,400
10,400	7,100
10,200	6,800
Below 10,000	-

03. දෙපාර්තමේන්තු වශයෙන් දිරි දීමනා ගණනය කිරීම

3.1 අච්චු අංශය

අච්චු සෑදීම සඳහා සේවකයින් වෙන් කිරීම.

අච්චු අංශය සඳහා වෙන්කර ඇති සේවකයින් පහත දැක්වේ.

Job Description	Allocated Heads
Mould Making	14
Frame Making	1
Pipe Bending	1
Total	**16**

දිරි දීමනා ගණනය කිරීම සඳහා සලකා බැලිය යුතු සේවක ප්‍රතිපාදන, මූලික ඉලක්ක සහ සමාන බර සහිත අච්චු ඒකක පහත දැක්වේ.

Type	Description	Allocated heads	Per shift moulds	Equivalent Weighted Moulds
Type 1	WC/BD/UR/XY DF	5	5	1.0
Type 2	WB/TC/WT/FC Manual	2	5	1.0
Type 3	FC Machine/ Kohler/ 3 cavity PD	4	4	1.3
Type 4	PD/HP/PT	3	5	1.0
Type 5	SB WC/Xylem 126/96/AF WC/ Etternity WC	5	4	1.3

පුද්ගල දිරි දීමනා ලැබීමට ළඟා කරගත යුතු ඉලක්කගත ළඟා කර ගැනීම් පහත පරිදි වේ.

Achievement %	
Above 95	100%
85 to 94	90%
75 to 84	70%
Below 75	0

අච්චු සෑදීම සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය පහත දැක්වේ.

Description	Units
No. of employees	A Nos
Monthly per head incentive	B Rs.
Total department incentive	A*B Rs.
Total mould production (Equalent no. of moulds)	C Nos.
Individual person contribution (Equalent no. of moulds)	D Nos.
Individual earning	(A*B)*(D/C) Rs.

** කාලයක් සමඟ ලයින් වෙනස් කිරීම (Line Changer) අච්චු සෑදීමේ තනි කාර්ය සාධනය මත පදනම්ව, සමාන බර සහිත අච්චු බවට පරිවර්තනය වේ.

Line Type	Short Line		Long Line	
	No. of Shift	No. of Heads	No. of Shift	No. of Heads
WB/TC/PD/FC WB/Xylem 29096/126	4	4	4	5

Line Type	Short Line		Long Line	
	No. of Shift	No. of Heads	No. of Shift	No. of Heads
WC/BD/UR/XY DF	4	3	4	5
FC Machine			4	6

3.2 වාත්තු අංශය

වාත්තු අංශය සඳහා ලයින් වශයෙන් (Line wise) සේවක සංඛ්‍යාව වෙන් කිරීම පහත දක්වා ඇත.

Category	Short Line	Long Line
WB, PED, TC	2	2
OPEN RIM	2	2
BOX RIM, URINAL, Xylem DF	2	3
WATER TANK	2	
Xylem 96/126	3	4
FC Machine	3	
FC WB Manual	20 molds by 2	

Line සඳහා වැඩ කරන කාලය වෙන් කිරීම පහත පරිදි වේ.

Line Category Description	Line Type							
	Short line				Long line			
	Single (hrs.)		Double (hrs.)		Single (hrs.)		Double (hrs.)	
	Heads	Hrs.	Heads	Hrs.	Heads	Hrs.	Heads	Hrs.
Open Rim WC	02	09	02	12	02	10	02	14
Box Rim WC	02	10			03	12		
Premium WC	02	12			03	12		
Xylem WC DF	02	12	02	16	03	12	03	16
Xylem 126/96	03	12	03	16	04	12		
VC WB, PD, Tank, TC	02	09	02	12	02	09	02	16
FC Machine	03 heads 11 hours							
FC Bench	20 Moulds 02 Heads 12 Hrs.							

දිරි දීමනා පහත පරිදි ගණනය කෙරේ,

ලයින් සඳහා සහ තනි පුද්ගල දිරි දීමනා පහත පරිදි ගණනය කරනු ලැබේ. (Line wise/Individual)

Description	Units
Quantity planned	A Nos.
Actual quantity	B Rs.
Monthly per head incentive	C Rs.
No. of employees allocated to line	D Nos.
Total Line incentive	(B/A)*C*D Rs.
Total no. of man days	E Nos.
Per day incentive for line per head	{(B/A)*C*D}/E Rs.

එක් පුද්ගලයෙකු සඳහා දිරි දීමනා = වැඩ කරන දින ගණන x අදාළ පේළිවලට දිනකට හිමි දිරි දීමනා (Per head incentive)

3.3 පිරික්සුම් අංශය

පිරික්සුම් අංශය සඳහා වෙන්කර ඇති සේවක සංඛ්‍යාව පහත පරිදි වේ.

Job Description	Allocated Heads
Inspectors	10
Xylem Hole Cleaning	2
Helpers CBC	2
Total	**14**

පිරික්සුම් අංශය සඳහා අදාළ අයිතමයන් සඳහා සමාන බර තබන අගයන් (Equivalent Weighted Units) සහ සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ ඉලක්ක පහත දැක්වේ.

Category	Equivalent Weighted Units	Per Shift Target
Pedestal	1	120
Washbasin	1.2	100
Open Rim WC	2	60
Box Rim WC	3	40
Urinal	3	40
FFC large WB	3.5	34
FFC Small WB	1.5	80
Water tank	1	120
Xylem DF	2.5	48
Xylem 96/126	2.5	48

පිරික්සුම් දෙපාර්තමේන්තුව සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

Description	Units
No. of Inspectors	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total department incentive	A*B Rs.
Total pieces inspected (Equivalent no. of pieces)	C Nos.
Individual person contribution (Equivalent no. of pieces)	D Nos.
Individual earning	(A*B)*(D/C) Rs.

පුද්ගල දායකත්වය සාමාන්‍ය වැඩ කරන වේලාවන් සඳහා පමණක් මනිනු ලැබේ.

D = (Total individual equivalent pieces/Total working hours)* සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන

දිරි දීමනා සුදුසුකම් සඳහා ළඟා කරගත යුතු ප්‍රමාණයන් පහත පරිදි වේ. පරීක්ෂකවරයෙකු (Inspector) සඳහා තනි මාසික ඉලක්කය හොඳ කෑලි 1500 කි.

Achievement %	
Above 95	100%
85 to 94	90%

Achievement %	
75 to 84	70%
Below 75	0

කෙසේ වෙතත්, මාසය අවසානේ WIP නොමැති නම්, මෙය සලකා බලනු නොලැබේ.

3.4 ඔප දැමීමේ අංශය

ඔප දැමීමේ අංශයේ සේවක සංඛ්‍යාව වෙන් කිරීම පහත පරිදි වේ.

Job Description	Allocated Heads
Manual Glazers	4
Engobe	4
Robot Glaze	6
Foot Check & Robot Unloading	6
Xylem trap	1
Total	**21**

Manual Glazers

මූලික ඉලක්ක (Per Shift Target) සහ සමාන බර ඒකක (Equivalent Weighted Units) පහත පරිදි වේ.

Category	Equivalent Weighted Units	Per Shift Target
Pedestal	1.0	120
VC Washbasin low weight	1.2	100
VC Washbasin weight above 15kg	1.6	75
Urinal/WC/BD	3.0	40
FFC large WB	4.0	30
FFC small WB	2.0	60
Water tank	1.0	120
Xylem 96/126	1.5	40

Manual Glazers සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

Description	Units
No of Manual Glazers	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total department incentive	A*B Rs.
Total pieces inspected (Equivalent no. of pieces)	C Nos.
Individual person contribution (Equivalent no. of pieces)	D Nos.
Individual earning	(A*B)*(D/C) Rs.

පුද්ගල දායකත්වය සාමාන්‍ය වැඩ කරන වේලාවන් සඳහා පමණක් මනිනු ලැබේ.

D = (මුළු තනි පුද්ගල සමාන කොටස්/මුළු වැඩ කරන පැය ගණන)* සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන

Robot Glazing & Xylem Trap

Robot glazing සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ ඉලක්කය - කෑලි 150
Xylem trap සේවා මුරයක් සඳහා අදාළ ඉලක්කය - කෑලි 150

Robot operators & Xylem trap සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

Description	Units
No. of Robot operators + Trap	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total incentive for Robot operators + Trap	A*B Rs.
Total pieces robot glazed	C Nos.
Individual person contribution	D Nos.
Individual earning	(A*B)*(D/C) Rs.

දිරි දීමනා සුදුසුකම් සඳහා ළඟා කරගත යුතු ප්‍රමාණයන් පහත පරිදි වේ.

Manual Glazers සඳහා තනි මාසික ඉලක්කය හොඳ කෑලි 2500කි.

මසක් සඳහා Robot glaze කෑලි 7,500 කි.

Achievement %	
Above 95	100%
85 to 94	90%
75 to 84	70%
Below 75	0

කෙසේ වෙතත්, මාසය අවසානේ WIP නොමැති නම්, මෙය සලකා බලනු නොලැබේ.

3.5 උඳුන් අංශය

උඳුන් දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවක සංඛ්‍යාව පහත පරිදි වේ.

Job Description	Allocated Heads
Kiln Loaders	8
WT Cleaning	1
Logo Apply	1
Dedusting & Vacuum	1
Foot check & Robot unloading	-
Kiln Car Repair	1
Operator	1
Total	**13**

Kiln loaders සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

Description	Units
No. of employees allocated	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total incentive for Kiln Loading	A*B Rs.
Actual employees in loading	C Nos.
Total incentive with Actual employees	(A*B)/C Rs.
Individual contribution to Kiln loading	D%
Individual Incentive	(A*B)/C*D Rs.

3.6 Re - Fire Repair දෙපාර්තමේන්තුව

Re-Fire Repair දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවක සංඛ්‍යාව පහත පරිදි වේ.

Job Description	Allocated Heads
Repairs	2
Total	**2**

Re-Fire Repairs සඳහා දිරි දීමනා ගණනය කිරීම් පහත පරිදි වේ.

Description	**Units**
No. of employees allocated	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total incentive for Re - fire repair	A*B Rs.
Individual contribution to Re - fire repair	C%
Individual Incentive	(A*B)*C Rs.

දිරි දීමනා සුදුසුකම් සඳහා ළඟා කරගත යුතු නිෂ්පාදන ඉලක්ක ප්‍රමාණය පහත පරිදි වේ. Re - Fire Repair සඳහා තනි පුද්ගල මාසික ඉලක්කය නැවත Re - Fire කැලි 2000 කි.

Achievement %	
Above 95	100%
85 to 94	90%
75 to 84	70%
Below 75	0

කෙසේ වෙතත්, මාසය අවසානේ WIP නොමැති නම්, මෙය සලකා බලනු නොලැබේ.

3.7 තේරීම් සහ ඇසුරුම් අංශය

තේරීම් සහ ඇසුරුම් දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවක සංඛ්‍යාව පහත පරිදි වේ.

Job Description	Allocated Heads	Sub Group
Sorters	3	Group A
Helpers	2	
Unloaders	3	Group B
Direct pack	2	Group C
WC pack	2	Group D
Palletizing	2	Group E
Vacuum testing & Correction	2	
Bar Cutting	1	
LCA	1	
Grinding	3	Group F
Total	**21**	

ඉහත වගුවේ සඳහන් A කාණ්ඩයේ සිට F කාණ්ඩයේ සිටින පුද්ගලයින් එහි කණ්ඩායම තුළ සිටින පුද්ගල කාර්ය සාධනය මත පදනම්ව දිරි දීමනා ගණනය කරනු ලැබේ. එම ගණනය කිරීම පහත පරිදි සිදු කෙරේ.

Description	Units
No. of employees allocated to group	A Nos.
Monthly per head incentive	B Rs.
Total incentive for group	A*B Rs.
Individual contribution to group	C %
Individual Incentive	A*B*C Rs.

ඉහත කණ්ඩායම් තුළ නොසිටින පුද්ගලයින්ට සෘජු දිරි දීමනා ලැබේ.

3.8 අනෙක් දෙපාර්තමේන්තු

Body & Glaze Preparation, Modeling, Case Making, Quality Assurance & Laboratory, Engineering, Human Resources, STP & WTP, FG Stores, General Store & General දෙපාර්තමේන්තු සේවකයින්ට පහත පරිදි දිරි දීමනා ගණනය කිරීම් ලැබෙනු ඇත.

Individual Incentive = (Total allocated heads* Per head incentive)/No. of Actual heads

EOG 12-0051

මගේ අංකය: IR/COM/03/2021/99.

කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

අංක 2452/47 දරන හා 2025.09.06 දිනැති ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධියට පත් කරනු ලැබූ එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් වේයන්ගොඩ, රුක්මලේ, රුවන්පුර, අංක 233/1 ලිපිනයෙහි පදිංචි ආර්.පී.පී. ජයකොඩි මයා සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ - 05, නාරාහේන්පිට, “ මෙහෙවර පියෙස”, 19-23 මහල් ලිපිනයෙහි පිහිටි සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් මණ්ඩලය අතර පැවැති කාර්මික ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරු විසින් ලබා දී ඇති අංක A/14/2024 දරන හා 2025.07.18 දිනැති ප්‍රදානය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව දන්වමින් ආර්.පී.පී. ජයකොඩි මයා වෙතින් කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 20(1) යටතේ නිවේදනයක් මා වෙත ලැබී ඇත.

එහෙයින් අංක A/14/2024 දරන බේරුම්කාර ප්‍රදානය ක්‍රියාත්මක වීම 2026.09.05 දින සිට අවසන් වන බවට පනතේ 20(2)(ආ) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

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

2025 නොවැම්බර් මස 18 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

පළමුවන උපලේඛනය

"අ" ආකෘති පත්‍රය

(3 වන නියෝගය)

1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාවුල් පනත

බේරුම්කරුවකුගේ තීරණයක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම

ආර්.පී.පී. ජයකොඩි,
233/1, රුවන්පුර, රුක්මලේ,
වේයන්ගොඩ.
2025.09.23

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙතටය.

2025.09.06 දිනැති අංක 2452/47 දරන *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ කරන ලද්දාවූ ද ආර්.පී.පී. ජයකොඩි සහ සේ.නි.භා.අ. මංඩලය බැඳී සිටින්නා වූ ද 2025.07.18 දින දරන බේරුම්කරුගේ තීරණය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව මෙයින් දැනුම් දෙනු ලැබේ.

අත්සන

පිටපත (අනෙක් පාර්ශ්වය)

සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් මණ්ඩලය, "මෙහෙවර පියස" තැ.පෙ. 807 කොළඹ - 05

1) ප්‍රතික්ෂේප කරන පාර්ශ්වය, වෘත්තීය සමිතිය, සේවායෝජකයා හෝ සේවකයා විසින් අවස්ථාවෝචිත පරිදි තීරණයෙන් බැඳී සිටින අනෙකුත් සෑම පාර්ශ්වයකටම, වෘත්තීය සමිතියකට, සේවායෝජකයෙකුට සහ සේවකයෙකුටම වෙන වෙනම දැන්වීම් යැවිය යුතුය. (පනතේ 9(1), 15(1) හා 20(1) වන වගන්තිය බලන්න).

2) දැන්වීම අත්සන් කරන තැනැත්තා එය අත්සන් කරන්නේ වෙනත් යම් පාර්ශ්වයක්, සේවා යෝජකයෙකු, වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේවකයෙකු වෙනුවෙන් නම් ඒ තැනැත්තා එය අත්සන් කරන්නේ කවර පාර්ශ්වයක්, සේවා යෝජකයකු වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේවකයෙකු වෙනුවෙන්ද යන වග ද වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් වන විට ඔහු ඒ වෘත්තීය සමිතියේ දරන තනතුරද නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතුය.

EOG 12-0052

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.