



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2341/04 – 2023 ජූලි මස 17 වැනි සඳුදා – 2023.07.17

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

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

### රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී. අයි- 1858.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් පත්නිපිටිය, මාකුඹුර, ශාන්ති මාවත හි පිහිටා ඇති මිදායා සෙරමික් කම්පැණි පුද්ගලික සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පටුමග, අංක 10 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2023 අප්‍රේල් මස 07 වන දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් චන්ද්‍රකීර්ති,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ජූලි මස 06 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.

2023 අංක 23 දරන සාමූහික ගිවිසුම

මිදායා සෙරමික් කම්පැණි පුද්ගලික සමාගම සාමූහික ගිවිසුම 2023

කාර්මික ආරාමුල් පනතේ වගන්ති ප්‍රකාරව 2023 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගමක් ලෙස අංක 1982 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥා පනත යටතේ නියමිත පරිදි ස්ථාපිත කර ඇති සහ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් ආඥා පනතේ නියමිත පරිදි නැවත ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය ශාන්ති මාවත, මාකුඹුර, පත්නිපිටිය යන ලිපිනයේ පිහිටි



මිදායා සෙරමින් කම්පැනි පුද්ගලික සමාගම එක් පාර්ශවයකුත් (මින් පසු සේව්‍යෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන ) හා වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය නගරසභා පටුමග දෙහිවල අංක 10 යන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මින් පසු වෘත්තීය සමිතියක් වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන අනෙකුත් පාර්ශවයන් වශයෙන් එම පාර්ශවයන් අතර වර්ෂ 2023 අප්‍රේල් මස 07 වන දින ගිවිස ගන්නා ලදී. පාර්ශවයන් විසින් එකඟතාවයකට පැමිණි කරුණු පහත පරිදි වේ.

මෙම සාමූහික ගිවිසුම මිදායා සෙරමින් කම්පැනි පුද්ගලික සමාගම - සාමූහික ගිවිසුම 2023 වශයෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

1. ආවරණය සහ බැඳෙන සේවකයින්

විධායක ශ්‍රේණිවල හැර 2023 අප්‍රේල් මස 01 දිනට සේවා යෝජකයාගේ සේවා නියුක්තියේ යෙදී සිටින සියලුම ස්ථීර සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී බැඳී සිටී. (පරිවාස සහ කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවේ).

2. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාලසීමාව

මෙම ගිවිසුම 2023 අප්‍රේල් මස 01 වන දින සිට බල පැවැත්වෙන අතර, 2024 මාර්තු මස 31 වන දින තෙක් අවසන් නොවෙනු ඇත.

3. වැටුප් වැඩිවීම

2023.04.01 දින සිට 2024.03.31 දක්වා බලපැවැත්වෙන පරිදි සියළු අදාළ ස්ථීර සේවකයින් සඳහා රු.4500/- ක වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා දීමට එකඟ වේ.

4. සේවකයින් සේව්‍යා සමග නිෂ්පාදන ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීම සඳහා සහයෝගය දැක්වීමට එකඟ වන අතර භාණ්ඩවල පඵළු ප්‍රතිශතය අඩු කිරීමෙන් දෙපාර්ශවයේම සුභ සිද්ධියට හා ආයතනයේ අනාගත වර්ධනයට කටයුතු කිරීමට දෙපාර්ශවයම එකඟ වේ.

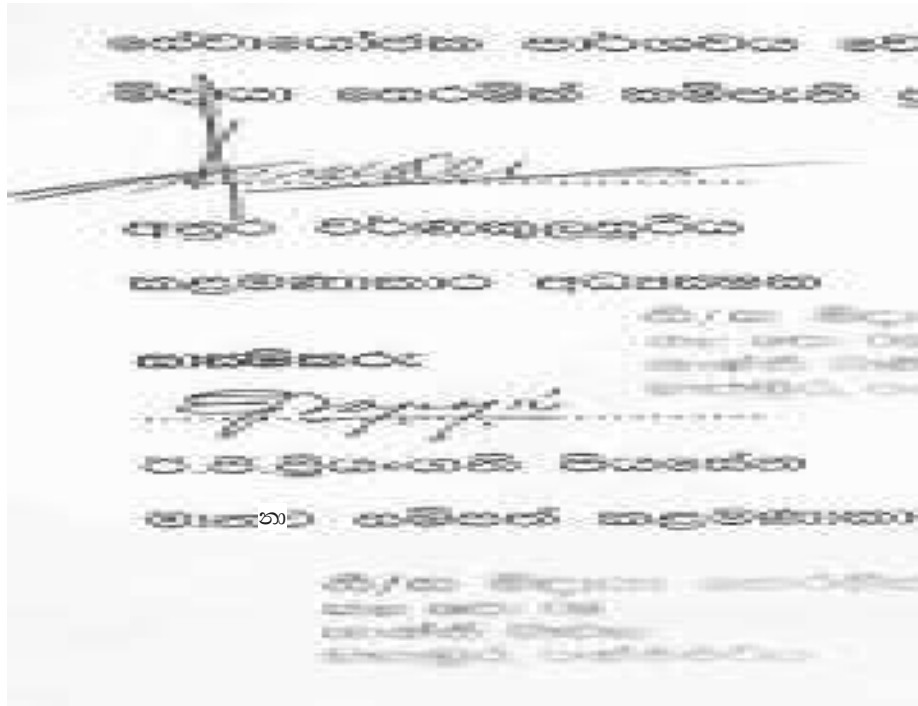
5. මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලසීමාව තුළදී මෙහි අන්තර්ගත වන කිසිදු කරුණක් වෙනස් කිරීමට කිසිදු පාර්ශවයක් විසින් නොකළ යුතුය.

6. ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රමවේදය

ආයතනය තුළ මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන වෙනත් කිනම් ආකාරයක හෝ ආරවුලක් මතු වූ අවස්ථාවකදී පහත සඳහන් ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රමවේදය අනුව කටයුතු කිරීමට බැඳී සිටී.

- යම් ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් වූ කාරණාවකදී එම කාරණාව සම්බන්ධව ලිඛිත ප්‍රකාශයක් මගින් වෘත්තීය සමිති ශාඛා නියෝජිතයින් පාලනාධිකාරිය වෙත දැනුම් දිය යුතු අතර, එය සමථයකට පත් කිරීම සඳහා අවම වශයෙන් සති දෙකක කාලයක් ලබාදිය යුතුය.
- පාලනාධිකාරියෙන් ඒ සම්බන්ධව සතුටුදායක විසඳුමක් නොලැබුණු අවස්ථාවලදී එම ආරවුල ලංකා සේව්‍යා සංගමය හා වෘත්තීය සමිති මව් සංගම් නියෝජිතයින් විසින් ආරවුල විසඳා ගැනීමේ අරමුණින් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- එමගින්ද විසඳුමක් නොලැබුණු අවස්ථාවකදී අදාළ ආරවුල කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කර සමථ කරන පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුතුය.
- සමථ කරන පිළිවෙත් අනුගමනය කළ පසු ආරවුල සමථයකට පත් නොවූ අවස්ථාවලදී වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයට යොමුවන්නට අදහස් කරන්නේ නම් ඒ සම්බන්ධව පාලනාධිකාරියට සහ ලංකා සේව්‍යා සංගමය වෙත දින දාහතරක (14) පූර්ව ලිඛිත දැනුම්දීමක් කළ යුතුය.

ඉහත සියළු කොන්දේසිවලට එකඟව සියළු අදාළ පාර්ශවයන් මෙකී සාමූහික ගිවිසුමට 2023 අප්‍රේල් මස 07 දින පහත අත්සන් තබන ලදී.



EOG 07 - 0135

මගේ අංකය: සී. අයි- 1762.

**කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය**

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මැල් මාවත, අංක 20 හි පිහිටා ඇති රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පීඑල්සී - හොරණ කර්මාන්තශාලාව සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පටුමග, අංක 10 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2023 මාර්තු මස 16 වන දින ඇතිකරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් චන්ද්‍රකීර්ති,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ජූලි මස 06 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.

2023 අංක 15 දරන සාමූහික ගිවිසුම

## සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගම් ආඥා පනතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්.ඒ.ද මැල් මාවතේ අංක 20 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති, රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පීඑල්සී - හොරණ කර්මාන්තශාලාව (මෙහි මින්පසු "සේවායෝජක" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශවයක් හැටියටද, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය අංක 10, නගරසභා පටුමග, දෙහිවල යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සමිතිය (මෙහි මින් පසු "වෘත්තීය සමිතිය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශවය හැටියටද, කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුව දෙදෙනස් විසිතුන වසරේ මාර්තු මස දහසය වන දින සකසා අත්සන් තබන ලද අතර, පාර්ශවයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.

**නාමය :** මෙම සාමූහික ගිවිසුම රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පීඑල්සී - හොරණ කර්මාන්තශාලාවෙහි අත් කාර්මිකයින්ගේ සාමූහික ගිවිසුම 2022 ලෙස හැඳින්විය යුතු අතර මෙම ගිවිසුම සඳහා එම නාමය භාවිතා කළ යුතුය.

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

## 1. ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවායෝජක

රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පීඑල්සී - හොරණ කර්මාන්තශාලාව

## 2. ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සේවකයින්

මෙම ගිවිසුමෙන්, වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරනු ලබන දිනය වන විට ස්ථිර පත්වීම් ලැබූ අත් කාර්මිකයින් ලෙස (කර්මාන්තශාලා සේවකයන්) සේවයේ යොදවා ගනු ලැබ සිටින වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් ආවරණය වන අතර ඔවුහු මෙම ගිවිසුම මගින් බැඳී සිටී.

## 3. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාලසීමාව

මෙම ගිවිසුම 2022 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට බල පැවැත්විය යුතු වන අතර, දෙපාර්ශවයෙන් එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවයට මාස තුනක (3) ලිඛිත දැනුම් දීමක් කර මෙම ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබුවහොත් මිස අඛණ්ඩව බලාත්මක වන්නේය. එසේ වුවද දෙපාර්ශවයෙන් කවර පාර්ශවයක් වුවද 2025 නොවැම්බර් 30 දිනට පූර්වයෙන් එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළ යුතු අතර එවැනි දැනුම් දීමක් 2025 නොවැම්බර් 30 දින තෙක් බලාත්මක නොවී ගිවිසුම අවසන් නොවුයේ පවතී. යම් පාර්ශවයක් විසින් 2025 නොවැම්බර් 30 දිනට පූර්වයෙන් මෙම ගිවිසුම අවසන් කරන මෙන් කරනු ලබන දැනුම්දීමක් කුමන ආකාරයකින් හෝ බලාත්මක නොවේ.

## 4. වැටුප්

සේවායෝජක විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බැඳී සිටින සියලුම සේවකයින්ගේ වැටුප්, පහත දක්වා ඇති පරිදි වැඩි කරනු ලැබිය යුතුය.

i 2022 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 8,000/=

ii 2023 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 4,000/=

ii 2024 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 3,000/= කින්

වන අතර මෙම වැඩිවීම 2022 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට 2025 නොවැම්බර් මස 30 වන දින දක්වා වන කාලය සඳහා වේ.

## 5. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක

වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ඒ ඒ සේවකයාගේ පුද්ගල කාර්යසාධනය මත පදනම් වේ. යම් සේවකයෙකු තම කාර්ය සාධනය හොඳින් හෝ කළමනාකාරිත්වය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට/ ඇයට මෙම වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දෙනු නොලැබේ. මෙය ලබා දීම කළමනාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්ය සාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයන්හි අවම සහ උපරිම මට්ටම් පිළිවෙලින් රු. 1,200/= හා රු. 1,500/= වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙනතොත් එකී සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා දෙනු නොලැබේ.

6. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා

දැනට වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා ගණනය කිරීමේදී භාවිතා කරන ක්‍රමය, එනම් සියට 7.4ක ප්‍රමාණය, තව දුරටත් ඒ පරිද්දෙන්ම පවත්වාගෙන යෑමට වෘත්තීය සමිතිය හා වෘත්තීය සමිති ශාඛාව එකඟ වේ.

7. නිෂ්පාදන දිරිදීමනා

කළමනාකාරිත්වය විසින් නියම කරනු ලබන ඉලක්ක අත්පත් කර ගැනීම සඳහා සේවකයන්ගේ උපරිම දායකත්වය ලබා ගැනීමට ශාඛා සමිතිය සහතික වන්නේය, යන එකඟත්වයට යටත්ව, දැනට ගණනය කරනු ලබන ක්‍රමයට පාදිතව අවම නිෂ්පාදන දිරිදීමනාව (මාසික) වන රු. 4,750/= වූ අගය වේ.

ධාරිතාව පුළුල් කිරීම සහ/ හෝ තාක්ෂණික දියුණු කිරීම් හේතුකොට ගෙන ඉහත ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය ප්‍රතිශෝධනය කිරීමේ අයිතිය සමාගම රඳවා ගනී.

8. නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව සඳහා නිදහස් වන වෛද්‍ය නිවාඩු

නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ලබා දීමේදී මෙතෙක් පදනම් කර ගන්නා ලද නිවාඩු ක්‍රමවේදය නොවෙනස්ව පවතින අතර, මීට පෙර වෛද්‍ය නිවාඩු දින 01ක් නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව සඳහා බලනොපාන ලද අතර, එය මෙහිදී වෛද්‍ය නිවාඩු දින 02ක් දක්වා නිෂ්පාදන දිරි දීමනාවෙන් නිදහස් වන ලෙසට පමණක් සංශෝධනය වේ. වෛද්‍ය සහතිකයේ නිරවද්‍යභාවය තීරණය කිරීම ආයතනය සතුය.

9. ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක ගෙවීම

සිංහල සහ දෙමළ අළුත් අවුරුද්ද නිමිත්තෙන් සමාගම විසින් ලබා දෙනුයේ පඩිපාලක සහ ආඥා පනත යටතේ වන තීරණයන් පරිදි නියම කොට ඇති නිවාඩු පමණි. ඊට අමතරව, යම් නිවාඩුවක් ලබාදෙන්නේ නම්, එය කළමනාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි පමණක් වේ. කළමනාකාරිත්වයේ අභිමතය පරිදි, සිංහල සහ දෙමළ අළුත් අවුරුද්ද සඳහා සේවකයින්ට නිවාඩු ලබා දෙන අතර, එය සේවකයාට හිමි වාර්ෂික නිවාඩු වලින් ආවරණය කරනු ලැබේ.

ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම රු. 750/- කි. මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණිනි. මීට අමතරව දිනක ගෙවීමක් සිදුවන අතර මුල් පැය අටට පැයකට 1 1/2ක අතිරේක ගෙවීමක් ද කරනු ලැබේ.

10. පෝය දින අතිරේක ගෙවීම්

i පෝය දින සඳහා වන තව අතිරේක ගෙවීම රු. 1,750/- කි. මීට අමතරව දිනක වැටුපද ගෙවනු ලැබේ.

ii වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන්ද, සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

11. ආයතනයේ සේවක සුභසාධනය උදෙසා සේවක නවාතැන් සඳහා සහයෝගයක් ලෙස ආයතනය විසින් රු. 150,000/- ක මුදලක් මාසිකව වෙන් කරනු ලබන අතර වසර මුළු වෘත්තීය සමිතිය විසින් නවාතැන්වල සිට සේවයට වාර්ථා කරන්නාවූ සේවක නාම ලේඛනයක් මානව සම්පත් අංශයට ලබා දෙන අතර ආයතනය විසින් වෙන් කරන්නා වූ මුදල එම සේවකයන් අතර බෙදී යයි.

12. තවද, මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපවත්වන කාලය තුළදී, මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණක් සම්බන්ධව යම් කාර්මික ආරවුලක් පැන නැගුන හොත්, එය පහත දක්වා ඇති ආරවුල් නිරවුල් කිරීමේ පටිපාටියට අනුකූලව සමථයට පත් කර ගැනීමට හැකි සෑම උත්සාහයක්ම ගත යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) සේවායෝජක සමග එකඟ වේ.

i ආරවුලක් ඇතිවූ පළමු අවස්ථාවේදී එයට විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයන් (ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය) මේ පිළිබඳව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) සෘජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින් විසඳුමක් ලබාගැනීමට උත්සාහ කළ යුතුය.

ii එහිදී සමථයට පත් වීමක් සිදු නොවන්නේ නම්, වෘත්තීය සමිතිය (මව් සමිතියේ) ද සහභාගිත්වය ඇතිව, මේ පිළිබඳ ලංකා සේව්‍යයන්ගේ සම්මේලනයේදී සාකච්ඡා කළ යුතුය.

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

iv එම ආරවුල විසඳාගැනීම සඳහා පාර්ශ්වයන් ගන්නා ලද සියලු ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වුවහොත් එය කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදනවලට අනුකූලව ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය සඳහා විග්‍රාම ගිය දිස්ත්‍රික් හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිසුරුවරයෙකු වෙත කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය පරිදි යොමුකළ යුතුය. බේරුම්කරුගේ තීරණය අවසාන තීරණය වන අතර පාර්ශ්වයන් දෙකම එයින් බැඳී සිටී.

13. සමාගමේ තරඟකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ගාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයන්, විනය පවත්වාගෙන යාමට, නාස්තිය වැළැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩ කිරීමේ තත්ත්වය පවත්වාගෙන යාමට, තත්ත්වය ඉහළ නංවාලීමට, එලදායිතාවය වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය අත්කර ගැනීමට තම සහයෝගය සමාගමට ලබා දිය යුතු අතර ඒ සම්බන්ධ විශේෂ ව්‍යාපෘති කටයුතු වලදී දෙපාර්ශ්වය විසින් සාකච්ඡා කොට එකඟතාවයට පැමිණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වේ.

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් ප්‍රකාශිත කරුණුවලට යටත්ව, රැකියා නියුක්තියේ දූතට පවත්නා සියළුම නියමයන් හා කොන්දේසි එපරිද්දෙන්ම සේවකයන්ට ලබාදීමට සේව්‍යෝජක කටයුතු කරනු ලබනවා ඇත. එමෙන්ම මින් පෙර සාමූහික ගිවිසුම් වලට අදාළ වන්නා වූ නියමයන් හා කොන්දේසි ද එපරිද්දෙන්ම බලපැවැත්වෙනු ඇත.

මෙයට සාක්ෂි දරනු වස් දෙදෙනස් විසිතුන වසරේ මාර්තු මස දහසය වන දින පාර්ශ්වයන් විසින් අත්සන් තබන ලදී.

සමාගමේ නාමය සහ ලිපිනය  
 සහතිකය  
 සහතිකය  
 සහතිකය  
 1. සහතිකය සහතිකය  
 සහතිකය  
 සහතිකය  
 2. සහතිකය සහතිකය  
 සහතිකය  
 සහතිකය