



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1873/40 – 2014 අගෝස්තු 01 වැනි සිකුරාදා – 2014.08.01

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී.අයි. /1762.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මැල් මාවතේ අංක 10 දරන ස්ථානයේ පිහිටි සීමාසහිත රෝයල් පෝසිලේන් (පුද්ගලික) සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ අංක 12/2 දරන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2014 ජනවාරි මස 16 වැනි දින ඇති කරගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වැනි පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වැනි වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩබ්. ජේ. එල්. යූ. විජයවීර,
වැ.බ. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2014 ජූලි මස 14 වැනි දින,
කොළඹ 05.
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2014 අංක 05 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමූහික ගිවිසුම සමාගම් ආඥා පනතේ නිසිපරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මැල් මාවතේ අංක 10 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති, සීමාසහිත රෝයල් පෝසිලේන් (පුද්ගලික) සමාගම (මින් පසු සේවා යෝජක වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශවයක් හැටියටද, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ අංක 12/2 යන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සමිතිය (මින් පසු "වෘත්තීය සමිතිය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශවය හැටියටද, කාර්මික ආරාමුල් පනතට අනුව දෙදෙනස් දාහතර වසරේ ජනවාරි මස දහසය වන දින සකසා අත්සන් තබන ලද අතර, පාර්ශවයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.



නාමය:

මෙම සාමූහික ගිවිසුම සීමාසහිත රෝයල් පෝර්සිලේන් (පුද්ගලික) සමාගමෙහි (හොරණ) අත් කාර්මිකයින්ගේ සාමූහික ගිවිසුම 2013 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.- සීමාසහිත රෝයල් පෝර්සිලේන් (පුද්ගලික) සමාගම - හොරණ

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

3. ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාල සීමාව.- මෙම ගිවිසුම 2013 දෙසැම්බර් මස 01 වන දින සිට බලපැවැත්විය යුතු වන අතර, දෙපාර්ශවයෙන් එක් පාර්ශවයක් විසින් අනෙක් පාර්ශවයට මාස තුනක (03) ක ලිඛිත දැනුම් දීමක් කර මෙම ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබුවහොත් මිස අඛණ්ඩව බලාත්මක වන්නේය. එසේ වුවද දෙපාර්ශවයෙන් කවර පාර්ශවයක් වුවද 2016 නොවැම්බර් 30 දිනට පූර්වයෙන් එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළයුතු අතර එවැනි දැනුම් දීමක් 2016 නොවැම්බර් 30 දින තෙක් බලාත්මක නොවී ගිවිසුම අවසන් නොවූයේ පවතී. යම් පාර්ශවයක් විසින් 2016 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 කරණු ලැබිය යුතුය.

- (i) 2013 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 3500/-
- (ii) 2014 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 2500/-
- (iii) 2015 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි රු. 2000/- කින් වන අතර මෙම වැඩිවීම 2015 දෙසැම්බර් මස 1 වන දින සිට 2016 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 කළමණාකාරිත්වය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට/ඇයට මෙම වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දෙනු නොලැබේ. මෙය ලබා දීම කළමණාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්ය සාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයන් අවම සහ උපරිම මට්ටම් පිළිවෙලින් රු. 450/- හා රු. 750/- වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙනතොත් එකී සේවයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා දෙනු නොලැබේ.

6. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.- දැනට වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා ගණනය කිරීමේදී භාවිතා කරන ක්‍රමය, එනම් සියයට 7.4ක ප්‍රමාණය, තවදුරටත් ඒ පරිද්දෙන්ම පවත්වාගෙන යෑමට වෘත්තීය සමිතිය හා වෘත්තීය සමිති ශාඛාව එකඟ වේ.

7. නිෂ්පාදන දිරි දීමනා.- කළමණාකාරිත්වය විසින් නියම කරනු ලබන ඉලක්ක අත්පත් කර ගැනීම සඳහා සේවයන්ගේ උපරිම දායකත්වය ලබා ගැනීමට ශාඛා සමිතිය සහතික වන්නේය, යන එකඟත්වයට යටත්ව, දැනට ගණනය කරනු ලබන ක්‍රමයට පාදිතව අවම නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව (මාසික) වන රු. 4000/- වූ අගය තවදුරටත් එපරිද්දෙන්ම පවතී.

තවද සේවායෝජකයා 95% නිෂ්පාදන ඵලයක් අත්කර ගනු ලබන්නේ නම්, දැනට බලපවත්වන සූත්‍රයට අනුව සේවකයන්ට දෙනු ලබන නිෂ්පාදන දිරි දීමනාවට අමතරව රු. 1500/-ක් දෙනු ලබන අතර, සේවායෝජක 97%ක මාසික නිෂ්පාදන ඵලයක් අත්පත් කර ගනු ලබන්නේ නම්, එම මුදල තවත් රු. 1500/-කින් වැඩි කරනු ලබනවා ඇත.

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

8. නිවාඩු හිමිකම්.- නිවාඩු හිමිකම් ලබා දෙනුයේ පඩිපාලක සභා යටතට ගැනෙන, පිගන් භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීමේ කර්මාන්තය සඳහා නියම කර ඇති නීති ප්‍රතිපාදනයන්ට අනුකූලවය.

9. ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත 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. 500/-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 කරනු ලැබේ.

10. රාත්‍රි සේවා මුර දීමනා -, රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව රු. 100/- කි. රාත්‍රි සේවා මුර දීමනාව ගෙවනු ලබන්නේ අදාළ පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය අත්පත් කරගතහොත් පමණක් වන අතර, ඊට හිමිකම ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉලක්ක ගත පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය වනුයේ 60% කි.

11. පෝය දින අතිරේක ගෙවීම්-,

(i) පෝය දින සඳහා වන නව අතිරේක ගෙවීම රු. 1250/- කි. මීට අමතරව දිනක වැටුපද ගෙවනු ලැබේ.

(ii) වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන්ද, සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැළකේ.

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) සේවයෝජක සමග එකඟ වේ.

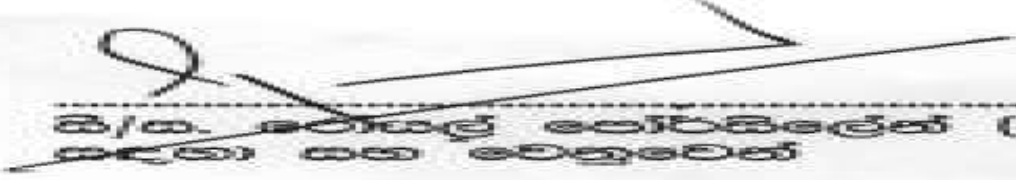

- (1) ආරවුලක් ඇතිවූ පළමු අවස්ථාවේදී එයට විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයින් (ශාඛා වෘත්තීය සමිති) මේ පිළිබඳව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) සෘජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින් විසඳුමක් ලබාගැනීමට උත්සාහ කළ යුතුය.
- (2) එහිදී සමථයට පත්වීමක් සිදු නොවන්නේ නම්, වෘත්තීය සමිතිය (මව් සමිතියේ) ද සහභාගිත්වය ඇතිව, මේ පිළිබඳ ලංකා සේවයන්ගේ සම්මේලනයේදී සාකච්ඡා කළ යුතුය.
- (3) එසේ සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුවද විසඳුමක් නොවුනි නම්, එය නිරවුල් කර සමථයට පත් කිරීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය.
- (4) එම ආරවුල විසඳාගැනීම සඳහා පාර්ශවයන් ගන්නා ලද සියලු ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වුවහොත් එය කාර්මික ආරවුල් පනතේ ප්‍රතිපාදනවලට අනුකූලව ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය සඳහා විශ්‍රාම ගිය දිස්ත්‍රික් හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිසුරුවරයෙකු වෙත කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය පරිදි යොමු කළ යුතුය. බේරුම්කරුගේ තීරණය අවසාන තීරණය වන අතර පාර්ශවයන් දෙකම එයින් බැඳී සිටී.

13. සමාගමේ තරඟකාරී ශක්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය, ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය සහ එහි සාමාජිකයන්, විනය පවත්වාගෙන යෑමට, නාස්තිය වැළැක්වීමට, ආරක්ෂා සහිත වැඩ කිරීමේ තත්ත්වය පවත්වාගෙන යෑමට, තත්ත්වය ඉහළ නංවාලීමට, ඵලදායිතාවය වර්ධනය කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාවය අත්කර ගැනීමට, තම සහයෝගය සමාගමට ලබා දිය යුතුය.

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් ප්‍රකාශිත කරුණුවලට යටත්ව, රැකියා නියුක්තියේ දැනට පවත්නා සියළුම නියමයන් හා කොන්දේසි එපරිද්දෙන්ම සේවකයන්ට ලබාදීමට සේවයෝජක කටයුතු කරනු ලබනවා ඇත.

15. මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ සිංහල හා ඉංග්‍රීසි පරිවර්තනයන් අතර යම් අසංගතතාවයක් තිබුණහොත්, එහි සිංහල සංග්‍රහය නිවැරදි සංග්‍රහයක් සේ සලකා කටයුතු කිරීමට පාර්ශවයන් මෙයින් බැඳී සිටී.

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


 සි/ස. පී. ඩී. ඩී. පී. රානා (ස) (ස)
 සහ සහ වෙනුවෙන්
 සහසර :- Head of Humma
 සාක්ෂි
 1. P.D.S. RANA
 (ස)
 HEAD OF FACTOR
 සහසර

 අත්සන