



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2078/31 – 2018 ජූලි 04 වැනි බදාදා – 2018.07.04

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

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

### රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සී. අයි. /1762.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරිය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවත, අංක 20 හි පිහිටා ඇති රෝයල් සෙරමික් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් තලංගම, කොස්වත්ත, සෙන්සිට් මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2018 මාර්තු මස 20 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අභ්‍යන්තරවල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඒ. විමලවීර,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2018 ජූනි මස 22 වැනි දින,  
කොළඹ 05,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව.

2018 අංක 07 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සාමූහික ගිවිසුම

කාර්මික ආරාමුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශවයකට සමාගම් ආඥා පනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්ද වූ ද, ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය කොළඹ 03, ආර්. ඒ. ද මෙල් මාවතේ අංක 20 හි ඇත්ත වූ ද, (මෙහි මින් මතු 'සේවා යෝජකයා'



යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ නිසි ලෙස ලියාපදිංචි කර ඇත්තා වූ ද ස්වකීය ලියාපදිංචි කාර්යාලය තලංගම, කොස්වත්ත, සෙත්සිරි මාවත, අංක 259/9 හි පිහිටියා වූ ද, වෘත්තීය සමිතියක් වන (මෙහි මින්මතු සංගමය යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (The Inter Company Employees Union) අතර වර්ෂ 2018 මාර්තු මස 20 වැනි දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුම මෙලෙස සාක්ෂි වන අතර එකී දෙපාර්ශ්වය මෙයින් මතු දැක්වෙන පරිදි ගිවිස ගනිති.

**නාමය.-** මෙම ගිවිසුම වර්ෂ 2018 ඇගයීමට ලක්වූ රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී සමාගමේ අත් කාර්මිකයන්ගේ සාමූහික ගිවිසුම යනුවෙන් හැඳින්වෙන අතර එනමින් සඳහන් කරනු ලැබිය යුතුය.

**ලියාපදිංචි කිරීම.-** මෙම ගිවිසුම කාර්මික ආරාමුල් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයා විසින් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත ඉල්ලීමක් කරනු ඇත.

**1. ආවරණය සහ බන්ධනය වූ සේවායෝජකයා.-**

රෝයල් සෙරමික්ස් ලංකා පී එල් සී - ඇගයීමට ලක්වූ.

**2. ආවරණය වූ සහ බැඳීමට ලක් වූ සේවකයන්.-**

මෙම ගිවිසුමෙන් වෘත්තීය සමිතිය සහ මෙම ගිවිසුම අත්සන් කරන දිනයේ දී සේවායෝජකයාගේ යටතේ අතින් ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතු වූ සංගමයේ සාමාජිකයන් ආවරණය වේ.

මෙම ගිවිසුමට අදාළ කාලයේ ශ්‍රමය කැප කරන්නා වූ ශ්‍රේණිගත ස්ථිර සේවයේ නියුතු වන සංගමයේ සාමාජිකයන් අදාළ දිනයේ සිට / ස්ථිර වූ දිනයේ සිට සාමූහික ගිවිසුමට ආවරණය වන බවට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

කෙසේ නමුත් මෙම ගිවිසුමෙහි 04 වන ඡේදයේ ගිවිසගෙන ඇති වැටුප් වැඩිවීම් අදාළ වන්නේ එම එක් එක් වසරේ වැටුප් වැඩිවීම ලබා දෙන දිනය වන විට ස්ථිර වී ඇති සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට පමණි.

**3. ක්‍රියාත්මක වන දිනය සහ කාලසීමාව.-**

මෙම ගිවිසුම 2018 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට බලාත්මක වන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අනෙක් පාර්ශ්වයට මාස තුනක පූර්ව ලිඛිත දැනුම් දීමකින් අවසන් කරන තුරු අඛණ්ඩව බලපවත්වන්නේ ය. එසේ වුවද, දෙපාර්ශ්වයෙන් කවර පාර්ශ්වයක් විසින්වත් 2021.02.01 වැනි දිනට පෙර එවැනි දැනුම් දීමක් නොකළ යුතු අතර, එවැනි දැන්වීමක් කරනු ලැබුවහොත් එය බලාත්මක නොවී පවතින අතර මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2021 ජනවාරි මස 31 වැනි දින තෙක් අවසන් නොවී බලාත්මකව පවතී. යම් පාර්ශ්වයක් විසින් 2021 ජනවාරි මස 01 වැනි දිනට කලින් ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ දැන්වීමක් කවර ආකාරයකින්වත් බලාත්මක නොවිය යුතුය.

**4. වැටුප්.-**

(අ) සේවායෝජකයා විසින් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය සහ බන්ධනය වන සියලු සේවකයන්ගේ වැටුප් 2018 පෙබරවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි රුපියල් පන් දහස් පන්සියක් (රු. 5,500) වැඩි කළ යුතු ය.

2019 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් රුපියල් තුන්දහසක් (රු. 3,000) තවදුරටත් වැඩි කරනු ලැබේ.

2020 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් තවත් රුපියල් දෙදහසක් (රු. 2,000) වැඩි කරනු ලබන අතර, එය 2021 ජනවාරි මස 31 වැනි දින දක්වා ක්‍රියාත්මකව පැවතිය යුතු ය.

**5. වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක.-**

වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ඒ ඒ සේවකයාගේ පුද්ගල කාර්යසාධනය මත පදනම් වේ. එකී කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා සුදුසු ක්‍රමවේදයක් ඉදිරියේදී සකස් කර එය 2018 ජූලි මස 01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. යම් සේවකයකු තම කාර්ය සාධනය හොඳින් හෝ කළමනාකාරිත්වය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමෙන් ඉටු නොකරයි නම්, ඔහුට / ඇයට මෙම වාර්ෂික

වැටුප් වර්ධනය ලබා දෙනු නොලැබේ. මෙය ලබාදීම කළමනාකාරිත්වයේ පූර්ණ අභිමතය පරිදි වේ. කාර්යසාධනය පදනම්ව දෙනු ලබන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධනයන්හි අවම සහ උපරිම මට්ටම පිළිවෙලින් රු. 700 හා රු. 1,000 වේ. වැටුප් රහිතව සේවයට වාර්තා නොකර සිටි දිනයන් වෙනොත් එකී සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා දෙනු නොලැබේ.

6. නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්).-

කළමනාකාරිත්වය සහ ශාඛා සංගමය අතර එකඟත්වයට පැමිණ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් මුදල් පිළිබඳ ලේඛනය ඇමුණුම 1 ලෙස ලකුණු කොට මෙම සාමූහික ගිවිසුමට අමුණා ඇත. ඉහත නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය 2018 පෙබරවාරි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කිරීමට පාර්ශවකරුවෝ මෙයින් එකඟ වෙති. මෙම බෝනස් මුදල් ගෙවීමේ දී යන්ත්‍රාගාරය සැලසුම් සහගතව සහ උපලේඛනගතව වැසීම හේතුකොට ගෙන ඇති විය හැකි නිෂ්පාදන පාඩුව සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. (විස්තර ඇමුණුම 2 හි ඇතුළත් කර ඇත.)

යන්ත්‍රාගාරය පුළුල් කිරීමක දී හෝ දහන චක්‍රය අඩු කිරීමක දී හෝ අලුත් යන්ත්‍රෝපකරණ සවිකිරීමක් ආදියක දී ඇමුණුම 1 හි ඇතුළත් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් යෝජනා ක්‍රමය නැවත සාකච්ඡා කිරීමටත් ගෙවීම් වැඩි කිරීමේ පදනමකින් තොරව ඒ අනුව නිෂ්පාදන ඉලක්ක සංශෝධන කිරීමටත් පාර්ශවකරුවෝ එකඟවෙති.

අවම ගෙවීම රු. 4,000 සිට රු. 4,750 දක්වා රු. 750 ක වැඩිවීමක් 2018 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ගෙවීමට එකඟ වේ.

7. නිවාඩු පිළිවෙත.- එකඟ වූ නිවාඩු පිළිවෙත ඇමුණුම 03 හි වඩා සවිස්තරව දක්වා ඇති අතර එය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශවකරුවන් තරයේ බැඳී සිටී.

8. ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු - ගෙවීම් සඳහා වන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත ගෙවීම.- ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි කරනු ලබන විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීම රු. 750 වන අතර මෙය ගෙවනු ලබන්නේ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම වර්ධනය කිරීමේ අරමුණෙනි. තවද යම් සේවක මහතෙකු මෙදිනම සේවා මුර දෙකක් සේවය කරන්නේනම් දෙවැනි සේවා මුරය සඳහා ද විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරිදීමනා ගෙවීම රු. 750 ලැබීමට සුදුසුකම් ලබයි.

මේ සඳහා දෙවැනි සේවා මුරයට අදාළ සම්පූර්ණ කාලයේ සේවයේ නොයෙදෙන්නේනම් හෝ දෙවැනි සේවා මුරය පසු දිනට ආවරණය කරයි නම් ඒ සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු. 750 ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

තවද 7.30 - 16.30 සේවා මුරය හිමි සේවක මහතෙකු ආයතනයේ අවශ්‍යතා මත එදින රාත්‍රී 22.00 පැය දක්වා සේවයේ යෙදුනහොත් පමණක් එම අතිරේක කාලය සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීමෙන් හරි අඩක් ගෙවනු ලබයි.

9. රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව.- රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව රු. 100 ක් වේ. රාත්‍රී සේවා මුර දීමනාව පහත සඳහන් පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය අත්පත් කරගතහොත් පමණක් වන අතර ඊට හිමිකම් ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉලක්කගත පැමිණීමේ ප්‍රතිශතය වනුයේ 75%කි. ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීමේ දී පැමිණිය යුතු රාත්‍රී සේවා මුර ගණනට අමතරව සේවා මුරයන් මාරු කර පැමිණෙන රාත්‍රී සේවා මුරයන් ද සලකා බලනු ඇත.

10. පෝය දින අතිරේක ගෙවීම.-

- (i) පෝය දින සඳහා වූ විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු. 1,250 වන අතර මීට අමතරව දිනක වැටුප ද ගෙවනු ලැබේ. තව ද යම් සේවක මහතෙකු මෙදිනම සේවා මුර දෙකක් සේවය කරන්නේ නම් දෙවැනි සේවා මුරය සඳහා ද විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු. 1,250 ලැබීමට සුදුසුකම් ලබයි.

මේ සඳහා දෙවැනි සේවා මුරයට අදාළ සම්පූර්ණ කාලයේ සේවයේ නොයෙදෙන්නේනම් හෝ දෙවැනි සේවා මුරය පසුදිනට ආවරණය කරයි නම් ඒ සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීම රු. 1,250 ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

තවද 7.30 - 16.30 සේවා මුරය හිමි සේවක මහතෙකු ආයතනයේ අවශ්‍යතා මත රාත්‍රී 22.00 පැය දක්වා සේවයේ යෙදුනහොත් පමණක් එම අතිරේක කාලය සඳහා විශේෂ අතිරේක සානුකම්පිත දිරි දීමනා ගෙවීමෙන් හරි අඩක් ගෙවනු ලබයි.

- (ii) වෙසක් සහ පොසොන් පෝය දිනයන් ද සාමාන්‍ය පෝය දිනයන් ලෙස සැලකේ.

11. **වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා.**— රෝයල් සෙරමික් ආයතනය සහ රෝයල් පෝසිලේන් ආයතනය 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 පී එල් සී විසින් වැය කර ඇති පරිපාලන වියදම් එම ආයතන තුනෙහිම විකුණුම් අනුපාතය මත පදනම්ව විභාජනය කරනු ලැබේ. මෙම ගෙවීම සඳහා හිමිකම් ලබනුයේ ප්‍රසාද දීමනා ගෙවන දිනය වන විට ස්ථිර පදනම මත සහ පුහුණු පදනම මත පත්වීම් ලබා ඇති රෝයල් සෙරමික්, රෝයල් පෝසිලේන් කර්මාන්තශාලා සේවකයින් රොසෙල් ප්‍රදර්ශනාගාර සහ ගබඩා අංශවල සේවකයින් පමණි.

12. **අතිකාල දීමනා ගණනය කිරීම.**— අතිකාල දීමනා ගෙවීමේ දී සෙරමික් නිෂ්පාදන කර්මාන්තය මත පදනම්ව මූලික මාසික වැටුප 240න් බෙදීමෙන් ගණනය කරනු ලැබේ.

13. **අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම.**— කළමනාකාරිත්වය හා සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත ඇමුණුමේ 4 හි සඳහන් අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇති හා සේවා අංශ නිලධාරීන්ගේ නිර්දේශය ලබාදෙන ලද අනියම් සේවකයින් 2018 පෙබරවාරි මස 01 වැනි දින සිට ස්ථිර සේවක සංඛ්‍යාවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

එසේම යාන්ත්‍රික හා විදුලි යන සේවා අංශවල සේවා අවශ්‍යතා මත සේවා කුසලතාවය හා සුදුසුකම් අනුව සුදුසු අයෙකු එදිනට පෙර හෝ පසු දිනයක දී වුවද ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමේ හා ඕනෑම සේවා අංශයක යම් පුද්ගලයෙකු ස්ථිර සේවය සඳහා නුසුදුසු වන බවට හැඟී යන ඕනෑම අවස්ථාවක එම පුද්ගලයා ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතිවාසිකම කළමනාකාරිත්වය තබා ගනී. (ඇමුණුම 4)

14. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාලය තුළ දී මෙහි දක්වා ඇති පරිදි වූ නියමයන් සහ කොන්දේසි කවර ආකාරයකින් හෝ වෙනස් නොකිරීමටත් යම් ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් නැතහොත් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වී ඇති වෙනත් යම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ආකාරයක වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට සංගමය හෝ සේවකයන් වැයම් නොකරන බව සංගමය සහ සේවකයෝ සේවායෝජකයා සමග ගිවිස ගනිති.

15. මෙම සාමූහික ගිවිසුම බලපැවැත්වෙන කාල සීමාව තුළ දී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන යම් කාර්මික ආරවුලක් මතුවිය හැකි අවස්ථාවක එය පහත දැක්වෙන ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය අනුව සමථයකට පත්කර ගැනීමට ඔවුන් උත්සාහ කරන බවට සංගමය සහ සේවකයන් සේවායෝජකයා සමග ගිවිස ගනිති.

(අ) කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයන් විසින් පළමුවන අවස්ථාවේ දී ම ඒ කාරණය සෘජුව (කර්මාන්තශාලා මට්ටමින්) සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ආ) සමථයකට නොඑළඹුනහොත් මව් සංගමයේ ද සහභාගිත්වය ඇතිව එම කාරණය ලංකා සේවායෝජකයන්ගේ සම්මේලනයේ දී (Employers' Federations of Ceylon) සාකච්ඡා කළ යුතු ය.

(ඇ) එම සාකච්ඡාවලින් පසුව ද ඒ කාරණය නොවිසඳුනහොත් එම ආරවුල සමථයට පත්කිරීමේ හා නිරවුල් කිරීමේ කාර්යය සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතු ය.

(ඈ) ඉහත සඳහන් කොන්දේසිවලට අවතීර්ණ වූ පසු මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය නොවූ යම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ඇත්නම් සංගමය විසින් එම ක්‍රියාමාර්ගය පිළිබඳව දින 14 ක ලිඛිත දන්වීමක් සේවායෝජකයා වෙත ලබා දිය යුතු ය.

ඉහත කොන්දේසිවල යම් කඩ කිරීමක් සිදුවුවහොත් මෙම ගිවිසුම වහාම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සේවායෝජකයාට හිමිකම් ලැබේ.

16. සාමූහික ගිවිසුමේ සඳහන් කරන ලද කරුණුවලට යටත්ව සේවායෝජකයා විසින් දැනට පවත්නා සේවා නියුක්තියේ සියලු නියමයන් සහ කොන්දේසි සේවකයන් වෙත අඛණ්ඩව ලබාදෙනු ඇත.

මීට සාක්ෂි වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන් විසින් වර්ෂ දෙදහස් දහඅට මාර්තු මස 20 වැනි දින මෙම ගිවිසුමට ස්වකීය අත්සන් තබන්නට යෙදුනා ඇත.

ඇමුණුම 1

### යෝජනා නිෂ්පාදන පැමිණීමේ දීමනා ක්‍රමය

ගණනය කරන පිළිවෙළ.- නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ගණනය කිරීමේ දී අපේක්ෂිත නිෂ්පාදන ඵලය ලබා ගැනීම, උද්‍යෝග මාසික අපේක්ෂිත නිෂ්පාදනය හා තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය, නොනිම් අපතේ යැම සහ පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ.

උද්‍යෝග අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීම.- (උද්‍යෝග අපේක්ෂිත මාසික ධාරිතාවය  $\times$  නිෂ්පාදන ඵලයේ අපේක්ෂිත උද්‍යෝග ප්‍රතිශතය)  $\times$  80%

### උදාහරණ.-

උද්‍යෝග මාසික අපේක්ෂිත ධාරිතාවය 200,000 ලෙස ද නිෂ්පාදන අපේක්ෂිත ඵලයේ ප්‍රතිශතය 85% ක් ලෙස ද ගෙන ගණනය කිරීමේ දී

$$\begin{aligned} \text{උද්‍යෝග අවම අපේක්ෂිත ALAC ප්‍රමාණය (A)} &= (200,000 \times 85/100) \times 80\% \\ &= \underline{136,000} \end{aligned}$$

ඉහත (A) ට අනුව උදාහරණයක් ලෙස ALAC ප්‍රමාණය 174,000 ක් ද අපේක්ෂිත ඵලය 102 (87/85  $\times$  100) ක් ද ලෙස ගෙන නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ගණනය කිරීමේ දී,

අපේක්ෂිත ඵලයේ රුපියල් 2060.00 ක් ද, තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයෙන් රුපියල් 5000.00 ක් ද ලෙස ගෙන මුළු නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව රුපියල් 7060.00 ක් ලබාගත හැකි ය.

මෙහිදී උද්‍යෝග අපේක්ෂිත ධාරිතාවයට වඩා උද්‍යෝග මාසික නිෂ්පාදනය අඩුවීම හෝ වැඩිවීම මත නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව අඩුවීම හෝ වැඩිවීම සිදුවිය හැක.

ඉහත උදාහරණය සඳහා අදාළ කරගත හැකි වගුව පහත දැක්වේ.

නිෂ්පාදන දිරි  
සඳහා අවම ෫

අපේක්ෂිත වලය ලබා ප්‍රතිගතය
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115



තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයේ හැඳින්වීම.-

තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය ගණනය කිරීමේ දී තේරීම් අංශ දෙකෙන්ම තෝරා අවසන් කරන ලද ද ALAC ප්‍රමාණය ඔප දැමීම් අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණයට වඩා අඩු අංශයෙන් තෝරන ලද ALAC ප්‍රමාණය සහ RPL කැපීම් අංශයෙන් තෝරන ලද RCL හි නිෂ්පාදිත වයිල්වල ALAC ප්‍රමාණය යන සියල්ල එකතු කරනු ලැබේ.

නොනිම් අපතේ යාම්.-

නොනිම් අපතේ යාම් ප්‍රමාණය මාසයේ පාවිච්චි කරන ලද මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණයෙන් 8%ක ප්‍රමාණයට අඩු හෝ සමාන විය යුතුය. නොනිම් නිෂ්පාදන ප්‍රතිශතයේ 8% වඩා වැඩිවීමක දී හෝ අඩු වීමක දී ඊට අනුරූපව නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව එම වෙනස් වන ප්‍රතිශතයෙන් අඩු හෝ වැඩිවීම සිදුවේ.

$$\frac{\text{නොනිම් ප්‍රතිශතය}}{\text{මුළු පවුඩර් ප්‍රමාණය}} = \frac{\text{පුළුස්සන ලද වයිල් නිෂ්පාදනය}}{\text{සඳහා අවශ්‍ය පවුඩර් ප්‍රමාණය}} = \frac{\text{උද්ගත නොකළ වයිල්}}{\text{සඳහා අවශ්‍ය පවුඩර් ප්‍රමාණය}} \times 100$$

මුළු පවුඩර් පරිභෝජනය

පැමිණීම.-

මාසික නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව ගණනය කිරීමේ දී සේවාදායකයා විසින් ලබාගෙන ඇති මුළු අනියම් සහ පෝය, වෙළෙඳ නිවාඩු දිනයන්හි පැමිණීම සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. මෙහිදී වාර්ෂික නිවාඩු ද 2012.04.02 දිනට පෙර ස්ථිර සේවයට බඳවා ගන්නා ලද සේවකයන්ගේ වෛද්‍ය නිවාඩු පමණක් සැලකිල්ලට ගනු නොලැබේ. මොනම අයුරකින්වත් වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැනීමක දී ඒ සඳහා එම මාසයට අදාළ නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) සඳහා හිමිකම් නොමැත.

අදාළ මාසය වෙනුවෙන්	මුළු නිවාඩු ප්‍රමාණය
දින 02ට අඩු	
දින 02	
දින 03	
දින 03ට වැඩි	

- ආයතනය විසින් සැලසුම්ගත පරිදි නිෂ්පාදනය නැවැත්වීම පමණක් නිෂ්පාදන පැමිණීමේ බෝනස් (ප්‍රසාද මුදල්) ගණනය කිරීමේ දී සැලකිල්ලට ගනු ලබන අතර ඇමුණුම 1 පරිදි අනෙකුත් සියලු කොන්දේසි නොවෙනස්ව පවතී.
- තව නිෂ්පාදනවල ඉලක්ක කරන ලද එලය නියම කරනු ලබන්නේ එකී එකම වාණිජ නිෂ්පාදනය දෙවරක් නිපදවීමෙන් අනතුරුවය. තව ද ALAC ප්‍රමාණය පර්යේෂණ හා සංවර්ධන සඳහා ගනු ලබන නිෂ්පාදනයන් ප්‍රසාද දීමනා සඳහා ගණන් ගනු නොලැබේ.

නිවාඩු.-

විවිධ නිවාඩු වර්ගවලට අදාළ රීති භාවිතා කරන ආකාරය සටහන් කර ගන්නා ලෙස සේවකයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ.

1. වාර්ෂික නිවාඩු.-

- 1.1 සෑම විටකම වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා කළින් අවසර ගත යුතු අතර වැඩට නොපැමිණ සිටීමට අනතුරුව එවැනි නිවාඩු සාමාන්‍යයෙන් දෙනු නොලැබේ.
- 1.2 එසේ වුව ද අසනීප නිවාඩු අවසන් වී ඇති විට සහ වෛද්‍ය සහතිකයන් ඉදිරිපත් කළ විට අසනීප හේතු මත එවැනි නොපැමිණීම් තමාට ලබාගත හැකි වාර්ෂික නිවාඩු වලින් හිළවී කිරීමට සේවකයෙකුට ඉඩ දෙනු ලැබිය හැකිය.

2. වෛද්‍ය/ අසනීප නිවාඩු.-

- 2.1 සේවකයෙකුට වෛද්‍ය/ අසනීප නිවාඩු ලබාගත හැක්කේ රෝගාතුරවීම හේතු කොටගෙන ඔහුගේ සේවය ඉටුකිරීමට ඔහුට නොහැකි නුසුදුසු අවස්ථාවක පමණක් එම සේවකයාට වෛද්‍ය/ අසනීප නිවාඩු ලබාගත හැකිය. අසනීප වීම අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්වය එයින් සේවකයාට තම රාජකාරිය ඉටු කිරීමට නොහැකි තත්වයක් උදාකරන ස්වභාවයේ රෝගාතුරවීමක් විය යුතු ය.



2.2 සේවකයා හදිසියේ අසනීපවීමේ හේතුවෙන් වැඩට නොපැමිණෙන අවස්ථාවක ඒ පිළිබඳව දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට හෝ මානව සම්පත් අංශය හෝ නිවාඩු භාර නිලධාරියාට හැකි තරම් ඉක්මනින් දැන්විය යුතුය. එලෙස නොපැමිණීම අදාළ සේවා මූරය ආරම්භ වීමට ප්‍රථම දන්වා සිටිය යුතු ය.

2.3 තව ද අසනීප වීම හේතු කොටගෙන වැඩට නොපැමිණීම දින 2 ට වඩා වැඩි වන අවස්ථාවක ඒ නොපැමිණීම පිළිබඳව වෛද්‍ය සහතිකය නොපැමිණ සිටින තුන්වන දිනයට වඩා ප්‍රමාද නොකර මානව සම්පත් අංශය වෙත ලැබිය යුතු ය.

### 3. අනියම් නිවාඩු.-

3.1 අනියම් නිවාඩු උපරිම වශයෙන් සතියකට දින 2ට වඩා වැඩි නොවිය යුතු අතර එය සාමාන්‍යයෙන් විවේක දිනවලට (Off Days) නිවාඩු දිනවලට වාර්ෂික නිවාඩුවලට හෝ අසනීප නිවාඩුවලට පෙරාතුවම හෝ ඉක්බිතිවම නොවිය යුතු ය.

3.2 සුවිශේෂී අවස්ථාවල හැර අනියම් නිවාඩු සෑම විටම කළින් ඉල්ලුම් කර සිටිය යුතුය. සුවිශේෂී අවස්ථාවල නම් ඉල්ලා සිටින නිවාඩුව සඳහා හේතුව කල්තියා දැන ගන්නට නොලැබෙන අවස්ථාවන්ය. උදාහරණයක් වශයෙන් හදිසි අසනීපවීමක් හෝ පවුලේ සාමාජිකයෙකුගේ මරණයක් වැනි කරුණුය. වැඩට ආපසු පැමිණි දිනයේ දී 5.1 ඡේදය (පහත) ප්‍රකාරව ඒ සඳහා ආවරණ අනුමැතිය ලබාගත යුතු ය.

(අ) සති විවේක දිනයට පෙර දිනය (Pre day off) නිවාඩු ලබා ගැනීමේදී අනියම් හෝ වෛද්‍ය නිවාඩු එකක් පමණක් ලබා ගැනීමට ඉඩකඩ ලැබේ. නිවාඩු එකකට වඩා එකී දිනවල ලබා ගන්නේ නම් සේවා මූරය ආවරණය කිරීමට කටයුතු යෙදිය යුතු යි. එසේ නොවන්නේ නම් කළමනාකාරිත්වය විසින් අවස්ථානුකූලව සුදුසු කටයුතු සිදු කරනු ඇත.

(ආ) වර්ෂයේ පළමු මාස 06 තුළ දී සියලුම නිවාඩු අවසන් කරන අය සඳහා ඉදිරි මාස 6 තුළ දී හිලව් නිවාඩු ලබාගන්නේ නම් ඔවුන්ට ඒ ඒ මාසයේ මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% පමණක් හිමි වේ.

(ඇ) පෝය හා වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% අහිමි වේ.

පෝය හා වෙළඳ නිවාඩු දිනවල සේවයට නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාව හිමි නොවේ.

පෝය දිනය නොපැමිණීම හා අනියම් නිවාඩු එකක් ලබා ගැනීම - මාසික දිරි දීමනාවෙන් 50% ක් අහිමි වේ.

අනියම්, වෛද්‍ය නිවාඩු දෙකකට වඩා ලබා ගන්නේ නම් එම මාසයේ හිලව් නිවාඩු හිමිකම් නැත.

### නිවාඩු ලබාගැනීමේ කාර්ය පටිපාටිය.-

### 4. අනුමැතිය ඉල්ලන අවස්ථාවකදී.-

4.1 සියළුම සේවකයන් විසින් කළින් ලබාගෙන ඇති නිවාඩු පිළිබඳ විස්තර ඇතුළත් කිරීම සඳහා තමාගේ නිවාඩු ඉල්ලුම් පත්‍රය පළමුවෙන් නිවාඩු භාර නිලධාරියා වෙත යොමු කළ යුතුය. ඉන්පසු නිර්දේශය සඳහා අංශභාර ප්‍රධානියාට දිය යුතු අතර අවසාන වශයෙන් අනුමැතිය පිණිස දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාට දිය යුතු ය.

4.2 නිවාඩු අනුමත කිරීම ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාවය මත රඳා පවතින බව සේවකයන් විසින් විශේෂයෙන්ම සටහන් කරගත යුතුය. නිවාඩු සඳහා කල්තබා ඉල්ලුම් කර ඇතත් සහ සේවකයා විසින් ස්වකීය හිමි නිවාඩු ප්‍රමාණය අවසන් කරගෙන නැතත් නිවාඩු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමක් සිදුවීමට පුළුවන.

### 5. ආවරණ ඉල්ලන අවස්ථාවකදී.-

5.1 එවැනි සියළු ඉල්ලුම්පත්‍ර මානව සම්පත් අංශය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර ඒ සඳහා අනුමැතිය දිය යුතු ද නැද්ද යන වග ඔහු විසින් තීරණය කරනු ඇත. කළින් අනුමැතිය ලබානොගෙන නොපැමිණීමට හේතු වූ කරුණුද වැඩට පැමිණීමට නොහැකිවීම දැනුම් දුන්නේ ද යන වග සහ එසේ කළේ නම් කවදාද සහ කාටද යන වගද පෝරමයෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කිරීමට සේවකයාට නියම කරනු ලැබේ.

5.2 (අ) නොපැමිණීමට හේතු ප්‍රමාණවත් බවට සහ

(ආ) අවස්ථාවේ හැටියට නොපැමිණීමට කලින් නිවාඩු ඉල්ලා සිටීමට අදාළ සේවකයාට හැකියාවක් නොතිබුණු බවට කළමනාකාරිත්වය සැහීමට පත් වන්නේ නම් පමණක් ආවරණ අනුමැතිය දෙනු ලැබේ.

5.3 අනුමැතිය නොදුන් අවස්ථාවක නොපැමිණීම “ නීති විරෝධී නොපැමිණීමක් ” වන අතර සේවකයා “ වැටුප් රහිත ” පදනමේ පිහිටුවනවා ඇත.

“ නීති විරෝධී නොපැමිණීමක් ” නිසා ප්‍රතිඵල දෙකක් පැන නගිනු ලැබේ.

(අ) සේවකයාට එදිනට ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් නොලැබේ. (වාර්ෂික බෝනස් මුදල් ගණන් බැලීමේදී “වැටුප් රහිත” වීම බලපාන බවත් වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් සහ හෝ උසස් වීම් සලකා බැලීමේදී අදාළ කරුණක් වන බවත් සේවකයන් විසින් සැලකිය යුතු ය.)

(ආ) අතිරේකව ඔහු හෝ ඇය විෂමාවාරය පිළිබඳව වරදකරු වන අතර ඒ අනුව විනය ක්‍රියාමාර්ගයකට යටත් විය හැකිය.

අනියම් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම.- 2018 පෙබරවාරි මස 01 වන දිනට සම්පූර්ණ කර ඇති සේවා කාලය පදනම්ව පහත නම් සඳහන් අනියම් සේවකයින් ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත. සේවය ස්ථිර කරනු ලබන දිනට නැවතත් ඔවුන්ගේ කාර්යඵල ඇගයීමකට ලක්කොට අවසන් නිර්දේශය මත ස්ථිර සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

2018 පෙබරවාරි මස 01 දිනට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමට නිර්දේශ කර ඇති අනියම් සේවක මහතන්

	සේවා අංකය	සේවකයාගේ නම
1	7801	කේ. ඒ. ඩී. පී. කුමාරපේලි
2	8009	ඩබ්. ඩී. අයි. එන්. පුෂ්පකුමාර
3	7908	බී. ඒ. එන්. වම්පික
4	7843	කේ. පී. විජේරත්න
5	7848	කේ. ඩී. යූ. හේමන්ත
6	7849	එල්. ආර්. ඒ. විදුසංක
7	7887	එච්. ඒ. ඩී. මිහින්
8	7889	ඒ. කේ. ඩී. ආරියදාස
9	7851	පී. ඒ. අයි. තිලංක
10	7868	යූ. ඒ. එම්. එම්. කුමාරසිරි
11	7870	ඩබ්. එම්. කේ. පී. බණ්ඩාර
12	7909	එච්. ජී. කේ. ජයරුවන්
13	7918	ඩබ්. එම්. එස්. මාරණි
14	7919	බී. ඩී. ටී. එන්. කේ. නිශ්ශංක
15	7987	පී. ආර්. අයි. ඒන්. රණවක
16	7860	බී. ඒ. ඩී. චතුරංග
17	7913	එම්. ඩී. එල්. සී. විජේවංශ
18	7861	බී. ඩබ්. ආර්. ඒ. කුමාර
19	7863	ඩී. එම්. ඩී. හෙට්ටිආරච්චි
20	7972	පී. ජේ. ප්‍රසාද්
21	7905	පී. එච්. පී. පී. එස්. දයාරත්න
22	7917	පී. එම්. ඒ. ඩී. එස්. සුදර්ශන
23	7927	ඩබ්. ඒ. ඒ. රත්නායක
24	7903	පී. එච්. පී. ඩී. එල්. ජනසේන
25	7946	ඩබ්. කේ. ඒ. යූ. සී. වීරසේකර
26	7988	පී. ඒ. පී. කුමාර
27	8086	කේ. වයි. ඩී. එන්. ලක්මාල්

නිවැරදි කිරීමයි.

**පවිත්‍රතා සේවා කර්මාන්ත පඩි පාලක සභා ගැසට් නිවේදනය සංශෝධනය**

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ අත්සනින් යුතු ව 2018.05.15 දින අංක 2071/13 දරන රජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයෙහි භාෂාත්‍රයෙන් පලකරන ලද පවිත්‍රතා සේවා පඩිපාලක සභා නිවේදනයේ උපලේඛනයෙහි සඳහන් ක්‍රියාකාරී සේවාවන්ගේ වේතන ප්‍රමාණය සිංහල භාෂාවෙන් මුද්‍රණ දෝෂයකින් රු. 500.00 ලෙස පළවී ඇත.

එබැවින් ඉහත දැන්වීම් සිංහල භාෂාවෙහි උපලේඛනයේ දෙවැනි තීරයේ (අ)ට අදාළව රු. 600.00 ලෙස සංශෝධනය කරමින් නිවැරදි කරනු ලැබේ.

ජනක පරණමාන,  
කම්කරු කොමසාරිස්,  
ශ්‍රම ප්‍රමිති අංශය.

2018 ජුනි මස 21 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.

07 – 600