

මගේ අංකය: බප /සයේනො /ලේ/ නිර්/ 2001
සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව,
බස්නාහිර පළාත
2001.05.15

බස්නාහිර පළාතේ සියලුම සමුපකාර සමිති
සභාපතිවරුන් වෙත,

බස්නාහිර පළාතේ සමුපකාර සේවක වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය - 2001

බස්නාහිර පළාතේ සමුපකාර සමිතිවල සේවකයන්ගේ වැටුප් වැඩි කිරීම අවසාන වරට සිදු කර ඇත්තේ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව නිකුත් කර ඇති අංක 2/96 දරණ චක්‍රලේඛය මගින් 1996 ජුනි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ය. එම චක්‍රලේඛය නිකුත් කිරීමෙන් පසුව සමුපකාර සේවක වැටුප්වල ඇති වූ විෂමතාවයන් කිහිපයක් ඉවත් කිරීම සඳහා සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව විසින් අංක 7/97 දරණ චක්‍රලේඛය නිකුත් කර තිබේ. එයින් විශේෂ වැටුප් ප්‍රතිශෝධනයක් සිදු වී නැත. මින් පසුව ද වැටුප් ක්‍රමවල ඇති වූ ඇතැම් විෂමතාවයන් විවිධ චක්‍රලේඛ මගින් ඉවත් කර ඇති අතර ඇතැම් සමුපකාර සමිතිවලට විශේෂ වන සේ විශේෂ දීමනා ද අනුමත කර තිබේ. අවසාන වශයෙන් රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියට එකඟව සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව විසින් නිකුත් කරන ලද අංක 5/2000 සහ 5/2000(1) දරණ චක්‍රලේඛ මගින් සමුපකාර සමිති විසින් උපයුතු ලබන ලාභය ප්‍රදාන කර ගෙන රු. 600/ දත්වා අතුරු දීමනාවන් ගෙවීමට අනුමැතිය දී ඇත. නමුත් මෙම අතුරු දීමනාව සම්පූර්ණයෙන්ම ගෙවනු ලබන්නේ සමුපකාර සමිති කිහිපයක් පමණි. මෙම සියලුම කරුණු සැලකිල්ලට ගත් බස්නාහිර පළාතේ සමුපකාර විෂය භාර ගරු ඇමතිතුමා විසින් බස්නාහිර පළාතේ සමුපකාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්, සමුපකාර සංවර්ධන කොමසාරිස්, සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ ලේකම්, සමුපකාර කෞතුක අදාල වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් සහ සමිති නියෝජිතයන් කිහිප දෙනෙක්ගෙන් සැසුම්ලත් කමිටුවක් පත් කරනු ලැබ ඇත. එම කමිටුව විසින් සාකච්ඡා කර නිර්දේශ කරන ලද වැටුප් ක්‍රමයට සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ ද අනුමැතිය ලැබී ඇති අතර එම යෝජිත වැටුප් ක්‍රමය ඇමුණුම 01 වසයෙන් මෙයට යා කර තිබේ. බස්නාහිර පළාතේ 1994 අංක 01 දරන සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා ප්‍රඥප්තියේ 11.1(ඇ) වගන්තිය ප්‍රකාර මෙම යෝජිත වැටුප් ක්‍රමය 2001.04.01 වන දින සිට බස්නාහිර පළාතේ පහත 02 වන ඡේදයෙහි සඳහන් සමුපකාර සමිති හැරෙන්නට අනිකුත් සියලුම සමුපකාර සමිති විසින් ක්‍රියාත්මක කළයුතු බවට සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව නියෝග කර තිබේ.

02. විශේෂ වැටුප් ක්‍රමයක් දැනටමත් අනුමත කර දී ඇති සී.ස. දුනගහ පොල් කිපදවන්නන් ගේ සමුපකාර සමිතිය, විශේෂ වැටුප් ක්‍රමයක් ලබා දීම පිළිබඳව දැනට සාකච්ඡා පැවැත්වෙමින් පවතින බස්නාහිර පළාතේ දිස්ත්‍රික් සමුපකාර ග්‍රාමීය බැංකු සංගම සහ 2001.04.01 වන දිනට පූර්වයෙන් වූ ගිණුම් වර්ෂය තුළ වාර්ෂික ලාභාලාභ ගිණුම්වලට අනුව දළ ලාභය රු. ලක්ෂ තුනකට අඩු සමුපකාර සමිති විසින් ඉහත සඳහන් වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම අනිවාර්ය නොවේ. එවැනි සමිතියක් වුවද මෙම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වන්නේ නම් ඒ සම්බන්ධයෙන් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ විරුද්ධත්වයන් නැත.

03. වැටුප් පරිවර්තනය කරන ආකාරය

වැටුප් පරිවර්තනය කිරීමට ප්‍රථමයෙන් කළයුතු වන්නේ ප්‍රධාන වැටුප් දිනයේ සිට 2001.03.31 වන දින දක්වා උපයාගත් වැටුප 2001.03.31 වන දින සඳහා ලබාදීම සිටි වැටුපට එකතු කිරීම ය. ඉන් පසුව එම මුදලට එතෙක් සුදුසු ලැබූ රු. 860/= ජීවනාධාර දීමනාව ද සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව විසින් ඇති අංක 5/2000 සහ 5/2000(1) දරණ චක්‍රලේඛ අනුව දැනටමත් වෛද්‍ය ලබා දීමනාව ද ඊට අමතරව අංක 2/96 දරණ චක්‍රලේඛය නිකුත් කිරීමෙන් පසුව සේවක කොමිෂන් සභාවේ අනුමැතිය ලබා ගෙන නිසියම් සම්බන්ධ විධිවිධාන අනුමැතිය ලබා ගෙන නිසියම් සේවක කොමසාරිස් භාර සියලුම සේවකයන්ට විශේෂ දීමනාවක් වෛද්‍ය ලබාදීම එම දීමනාව ද එතම එකතු කිරීමෙන් පසුව ලැබෙන මුදලට තවත් රු. 500/- මුදලක් ද එකතු කළ යුතු ය. එවිට ලැබෙන මුදල යෝජිත වැටුප් පරිමාණයේ වැටුපට වඩා අඩු නම් එම සේවකයා පිහිටුවිය යුත්තේ තව වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් ය. එසේ එකතු කර ලැබෙන මුදල තව වැටුප් පරිමාණයේ නිසියම් වැටුප් සමාන වන්නේ නම් එම සේවකයා පිහිටුවිය යුත්තේ එම වැටුප් තලයේ ය. එසේ නොවන පසුව ලැබෙන මුදල යෝජිත වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් තලයේ 02 ට අතර තම එවිට සේවකයා පිහිටුවිය යුත්තේ එම වැටුප් තලයේ දෙනෙත් ඉහල වැටුප් තලයේ ක්‍රියාත්මක කළයුතු ආකාරය ඇමුණුම අංක 02 හි සඳහන් වේ.

04. මේ ආකාරයෙන් වැටුප් ප්‍රතිරෝධනය කිරීමේදී සෑම සේවකයකුටම වශයෙන් මසකට රු. 500/- ක වැඩිවීමක් ලැබෙනවා ඇත. මෙම වැටුප් සැලසීම මෙයට යා කර ඇති ඇමුණුම 03 ආකාරයට පත්‍රයට අනුව සියලුම සේවකයන්ට ලිඛිත දීමට සෑම සම්බන්ධතම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් කටයුතු කළ යුතු ය.

05. ඉහත සඳහන් ආකාරයට වැටුප් පරිවර්තනය කිරීමේදී සමුපකාර කොමිෂන් සභා චක්‍රලේඛ අංක 2/96 ට අනුව එතම වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් තලය වැටුප් ලබන සේවකයන් නිසිප දෙනෙත්ම තව වැටුප් පරිමාණයේ එතම වැටුප් පිහිටුවීමට සිදු වේ. මෙයට එතම විශුද්ධ වන්නේ පියවරෙන් පියවර සිටින වැටුප් ක්‍රමයට පරිවර්තනය කිරීම ය. ඒ සඳහා ඉතා අධික මුදලක් වැය කිරීමට එතෙක් සමුපකාර සමිති විශාල වශයෙන් හානි ලබන තත්ත්වයක් මත පියවරෙන් වැටුප් පරිවර්තනය කිරීමක් ගැන මෙම අවස්ථාවේ සලකා බැලීමට හැකියාවක් ඇත. මෙම වැටුප් පරිවර්තනය තුළින් සියලුම සේවකයන්ට තෘණිකව වැටුප් වැඩිවීමක් ආකර්ෂණීය වැටුප් වර්ධන ක්‍රමයක් ලැබීමක් සැලකිල්ලට ගත් විට මෙය වැටුප් විෂය වශයෙන් නොසැලකීමට තීරණය කර තිබේ. තෙසේ වෙනත් සේවකයන්ගේ ජ්‍යෙෂ්ඨ මෙයින් හානියක් සිදුවන්නේ නැත.

06. තෙසේ වෙනත් සමුපකාර සමිතිවල ලාභය වැඩිකිරීමේ වගකීමෙන් සේවකයා වෙත ද පැවරී ඇති බව සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව පිළිබඳ ඉතාමත් ආකාර්ෂණීය වන නව වැටුප් ක්‍රමය ලබා ගැනීමෙන් පසුව සියලුම ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයන්ට හා එන්ට් කටයුතු කිරීමෙන් තාක්ෂණික හා දූෂණය නැති කර සාදුට

ගැනීමටත් ලාභය වැඩි කර ගැනීමටත් හැකි වනු ඇත. ඒ ආකාරයෙන් කටයුතු කර සමිතිවල ලාභය වැඩිකර ගැනීමට සමත් වුවහොත් එම සමිතිවල සේවකයන්ට පෞද්ගලික වන සේ මෙම වැටුප් ක්‍රමය පියවරෙන් පියවර තැබෙන ආකාරයට ක්‍රියාත්මක කිරීමට අනුමැතිය ලබා දීම ඇත සලකා බලනු ලැබේ.

07. වැටුප් වර්ධක දිනය

මෙම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වීම නිසා සේවකයන් ගේ වැටුප් වර්ධක දිනය වෙනස් වීමක් සිදු වේ. එනිසා එයට පිළියමක් වශයෙන් 2001.03.31 වන දිනට සේවයේ සිටි සියලුම සේවකයන් ගේ වැටුප් වර්ධක දිනය ජනවාරි මස 01 වන දින වශයෙන් ස්ථාවර දිනයක් බවට පරිවර්තනය කරන ලෙස දැනුම් දෙමි. ඒ අනුව එම සේවකයන් සියලු දෙනාගේම මිලඟ වැටුප් වර්ධක දිනය වන්නේ 2002 ජනවාරි මස 01 වන දින වන අතර ඉන් ඉදිරියට සෑම වර්ෂයකම ජනවාරි මස 01 වන දින ඔවුන් ගේ වැටුප් වර්ධක දිනය වියයුතු ය. 2001.04.01 වන දින හෝ ඊට පසුව සේවයට බඳවා ගනු ලබන සියලුම සේවකයන්ගේ වැටුප් වර්ධක දිනය ඔවුන් ගේ ස්ථීර පත්වීම ක්‍රියාත්මක වන දිනය සිට වන අතර එදින සිට සෑම වර්ෂයක් පාසාම එම දිනය ඔවුන් ගේ වැටුප් වර්ධක දිනය වශයෙන් සැලකිය යුතු ය.

08. වැටුප් වර්ධක ලබා ගැනීම සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකමක් නොවියයුතු අතර ඔවුන් ගේ වැඩ, පැමිණීම හා හැසිරීම සතුටුදායක බවට ඔවුන් ගේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් විසින් සහතික කරනු ලබන්නේ නම් පමණක් වැටුප් වර්ධකය අනුමත කළයුතු ය. තෙසේ වෙනත් වැටුප් වර්ධකය ලැබීමට නියමිත දිනට පෙර එම සේවකයා ගේ අඩුපාඩු හෝ දුර්වලතා හඳුනාගෙන ඒවා නිවැරදි කර ගන්නා ලෙස අවවාද කිරීම හෝ ඔවුන්ට විරුද්ධව විධිමත් විනය පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කර හෝ නොමැති නම් දිනය ඉතුරු වීමෙන් පසුව වැටුප් වර්ධකය නොගෙවා නතර කිරීමට පාලනාධිකාරියට බලයක් නැත. එවැනි අඩුපාඩු හෝ දුර්වලතා පවතින සේවකයන්ට එම අඩුපාඩු හා දුර්වලතා මගහරවා ගැනීමට ලිඛිතව දැනුම් දියයුතු අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් සේවකයාගේ උනන්දුවක් නොමැත්තේ නම් පමණක් වැටුප් වර්ධකය ගෙවීම නතර කිරීමට, විලම්භනය කිරීමට හෝ වෙනත් ආකාරයකින් අත්හිටුවීමට පාලනාධිකාරියට බලය තිබේ. මේ සම්බන්ධයෙන් ගනු ලැබූ සියලුම ක්‍රියා මාර්ග සේවකයාගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවේ ඇතුළත් වී තිබිය යුතු ය. තවද වැටුප් වර්ධකය ගෙවීමට නියමිත දිනය වන විට ඔහුට වැටුප් වර්ධක ගෙවන්නේ ද? නැත්ද? යන්න පිළිබඳව සටහනක් ඔහුගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවේ අනිවාර්යයෙන්ම ඇතුළත් වී තිබියයුතු බව වැඩිදුරටත් සඳහන් කරනු කැමැත්තෙමි.

09. පෞද්ගලික ලිපිගොනු යාවත්කාලීන කිරීම

සමුපකාර සේවකයන්ගේ වැටුප ප්‍රතිශෝධනය කිරීමත් සමඟම ඔවුන් ගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනු යාවත්කාලීන කිරීම ද අනිවාර්යයෙන් කළයුතු ය. එසේ කිරීමෙන් නිලධාරීන් උසස් කිරීම, මාරු කිරීම සහ විශ්‍රාම ගැන්වීම වැනි අවස්ථාවලදී කිසිම අපහසුතාවයකින් තොරව කටයුතු කිරීමට හැකියාව තිබේ. එනිසා 2001.03.31 වන දිනට

සේවයේ යෙදී සිටින සියලුම සේවකයන් ලවා මෙයට යා කර ඇති ඇමුණුම 04 අනුව විස්තර සම්පූර්ණ කර ගතයුතු අතර එම ආකෘති පත්‍රයේ සඳහන් වන සහතිකව ද ලබා ගෙන ඒවා පෞද්ගලික ලිපිගොනුවට අමුණා තැබිය යුතු ය. නිසියම් ලෙස උප්පැන්න සහතිකය වැනි සහතිකයන් ආවේණිකව සොයා ගැනීම අපහසු නම් එයට කාල දී ඒවා ලබාගත යුතු අතර එතෙක් දිවුරුම් පෙත්සමක් මගින් අදාළ විස්තර සහතික ගෙන පෞද්ගලික ලිපිගොනුවට අමුණා තැබිය යුතු ය.

10. වැටුප් සඳහා වැය කරන මුදල දළ ලාභයෙන් 50% නොඉක්මවිය යුතු බව

නිසියම් සමුපකාර සමිතියක් විසින් වැටුප් හා සේවක දීමනා (දිරි දීමනා සඳහා වැය කරනු ලබන මුළු මුදල එම සමිතියේ ඊට පෙර වර්ෂයේ දළ ලාභයේ සීමාව නොඉක්මවිය යුතු බව කොමිෂන් සභාවේ නියමය පරිදි දැන්වීමට කැමැත්ත සමිතියට සමුපකාර සංවර්ධන කොමසාරිස් ලවා පිරිස් බල තක්සේරුව අනුමත කරවීමේ පිළිබඳව පැහැදිලි විස්තර දන්වා දළ ලාභයෙන් 50% සීමාව තුළ වැටුප් ගෙවීම ප්‍රමාණවත් පමණක් නව තනතුරු ඇති කර ගැනීම කළයුතු ය. දැනටමත් අනුමත වී ඇති තක්සේරුව අනුව සේවකයන් බඳවා ගෙන ඇති සමිතිවලට මෙම වැටුප් ප්‍රතිශෝ වැටුප් ගෙවීමට අවශ්‍ය වන මුදල දළ ලාභයෙන් 50% ඉක්මවන්නේ නම් එහිදී කළ යුතු අලුතින් සේවකයන් පත් නොකර සිටින සේවකයන්ට දිගටම වැටුප් ගෙවා ගොස් පුරප්පාඩුවක් ඇති වූ පසු අභ්‍යන්තරව සේවක පත්කිරීමේ මගින් එම පුරප්පාඩුව පුරා බවත් ය. එම සමිති විසින් තමන් ගේ සීමාවට ගැලපෙන සේ වැටුප සකස් කරන සේ සේවකයන් බඳවා ගැනීම නතර කළයුතු ය. මෙම 50% සීමාව කාවනාලික, අනියම් යන සියලු පදනම් යටතේ පත් කර ගත් මුළු සේවක සංඛ්‍යාවට ගෙවන වැටුප විය යුතු ය.

11. සේවක දිරි දීමනා

සමිතිවල මුදල් තත්ත්වය ගතපස් නම් සේවක අභිප්‍රේරණය සැලකිල්ලට නිසියම් දිරි දීමනා ත්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම ගැන සමුපකාර සේවක කොමිෂන් විරුද්ධත්වයක් නොමැත. උදාහරණයක් වශයෙන් රීටැඳුරන්ගේ පැමිණීම දිරි ගැන්වීමේ බවුන් සඳහා අනුමත මාසික වැටුපට අමතරව රු. 1000/- ක පැමිණීමේ දිරි දීමනාවක් හැක. මෙහිදී නියමිත වේලාවට කාර්යාලයට පැමිණීම, නියමිත වේලාවට කාර්යාලයේ වීම, පවරනු ලබන ඕනෑම රාජකාරියක් ඉටු කිරීම, කාර්යාල වේලාවෙන් බැහැරව වුව දිමනා යටතේ අතිරේක සේවයක් කරන ලෙස දැන්වුවහොත් එය ප්‍රතිභේදන නොකර සහ මාසයේ රාජකාරි සඳහා පැමිණිය යුතු සියලුම දින රාජකාරියට වාර්තා කිරීමට සැලකිල්ලට ගත හැකි ය. ඒ අනුව එක් දිනයක් සේවයට නොපැමිණෙන්නේ නම් දිරි දීමනාව 25% ක් අඩු කිරීම, දින 02 ක් නොපැමිණෙන්නේ නම් දිරි දීමනාවෙන් 50% ක් අඩු කිරීම, 03 ක් නොපැමිණෙන්නේ නම් දිරි දීමනාවෙන් 75% ක් අඩු කිරීම සහ දින 04 ක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් සේවයට නොපැමිණෙන්නේ නම් නිසියම් දිරි දීමනාවක් නොගෙවීම කළ හැකි අමතරව වේලාවෙන් පසු කරනු ලබන රාජකාරි වෙනුවෙන් අතිකාල දීමනා සහ ගමන්වල යෙදීම වෙනුවෙන් අනුමත යැපීම් දීමනා ලබා ගැනීමට ද බවුන්ට හිමිකම් තිබේ.

