

චක්‍රලේඛ අංක 07/2015

සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව,
උතුරු පළාත් සභාව,
35, අම්මන් විදිය,
කන්දර්මඩම්,
යාපනය.

2015.06.29

උතුරු පළාතේ සියළුම සමුපකාර ආයතනවල සහ සංගම්වල සභාපතිවරුන් වෙත.

සමුපකාර සේවකයින්ට එරෙහිව විනය කටයුතු කඩිනම් කිරීම

සමුපකාර සමිතිවල සේවක විනය කටයුතු පිළිබඳ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ අංක 12/94 දරණ චක්‍රලේඛයේ සඳහන් කරුණු නැවත සිහිකල යුතු බව කොමිෂන් සභාවේ අදහස වේ. ඒ මන්ද, වැඩ තහනමට ලක්වී දීප් කාලයක් විනය කටයුතු නිම නොකර තිබීම සම්බන්ධව පැමිණිලි ලැබී ඇත. විනය කටයුතු කිසිවක් නොමැතිව ඉදිරියට යන දීප් කාලය සහ විනය කටයුතු නිම නොවීම ආදී හේතූන් මත සේවකයින් නොයෙකුත් දුෂ්කරතාවයන්ට මුහුණ දීමට සිදුවීම එසේම සමිතිද සේවක ගැටළුවලට මුහුණදීම සත්‍ය කරුණකි. එබැවින් දෙපාර්ශවයට හානි නොවන අයුරින් විනය කටයුතු සම්බන්ධව පහත සඳහන් කාය්ය්‍යයන් ක්‍රියාවට නැගේ.

1. අප්‍රමාද මූලික පරික්ෂණය

- 1.1 සමුපකාර සේවකයින්ගේ විනය බලධාරියා අදාළ සමිතියේ අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය වුවද විනය කටයුතුවලදී සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ කාය්ය්‍ය විධි විධාන අනුගමනය විය යුතුය.
- 1.2 යම් සේවකයෙකු යම් විෂමාවාරයක් සිදුකල බවට තොරතුරු ලැබූ වහාම හෝ සතියක් තුළදී මූලික පරික්ෂණයක් පැවැත්වීම අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ වගකීම වේ.
- 1.3 මූලික පරික්ෂණය සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය සමිතියේ සුදුසු විධායක ශේෂියෙක් නිලධාරියෙකු පත් කල යුතුය. සුදුසු නිලධාරියෙකු තම සමිතියේ නොමැති කල වෙනයම් සමුපකාර සමිතියක විධායක මට්ටමේ නිලධාරියෙකු පත් කල හැකිය. එසේ නොමැති නම් රජයේ හෝ රාජ්‍ය සංස්ථාවේ හෝ ව්‍යවස්ථාදායක මණ්ඩලයේ සේවයෙන් විශ්‍රාම ගත් ජේෂ්ඨ නිලධාරියෙකු ඒ සඳහා යොදා ගත හැක.
- 1.4 මූලික පරික්ෂණය සඳහා අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය නිලධාරියෙකු පත් කල විට සිද්ධිය පිළිබඳව හොඳාකාරව අවබෝධ කර ගනිමින් අවස්ථා අනුකූලව මූලික පරික්ෂණය අවසන් කල යුතු කාලයද සඳහන් කරමින් බලය පැවරීමේ ලිපියක් නිකුත් කල යුතුය.

2. වැඩ තහනම් කිරීම හා අනිවාර්ය නිවාඩු යැවීම

2.1 චෝදනා සනාථ වුවහොත් සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ බරපතල අඩුවම් ලැබිය හැකි වැරදි නම් (ඇමුණුම් 1 යටතේ වන වැරදි සහ අඩුවම් බලන්න) හෝ අපරාධ නඩුවක් පැවරීම ආරම්භ කොට හෝ ආරම්භ කිරීමට සූදානම්ව සිටින හෝ සේවයේ තබා ගැනීමට තුසුදුසු තරම් බලපතල වූ කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් උසාවියකින් හෝ ව්‍යවස්ථාපිත බලධාරියෙකුගෙන් වාර්තාවක් ලැබී ඇති අවස්ථාවක මිස සේවකයෙකුගේ වැඩ තහනම් නොකල යුතුය.

2.2 එසේම යම් සේවකයෙකු සම්බන්ධයෙන් මූලික පරිසරණයක් ආරම්භ කර තිබෙන අවස්ථාවක එම සේවකයා සිය රාජකාරී කටයුතුවල නිරතව සිටීම යෝග්‍ය නොවූවත් වැඩ තහනම් කිරීම අවස්ථාවෝචිත නොවූ විට ඔහු වෙතත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම හෝ අනිවාර්ය නිවාඩු යැවීමට හෝ අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය පියවර ගත යුතුය. අනිවාර්ය නිවාඩු යවන ලද සේවකයෙකුට නියමිත වැටුප් සමිතියේ අනෙකුත් සේවකයින්ට වැටුප් ගෙවන දිනයේදී ඒ ආකාරයටම ලබා දිය යුතුය.

2.3 සිදුකර ඇති වරද මජ්ජු කිරීමට ප්‍රමාණවත් තරම් සාක්ෂි නොමැතිව තිබියදී සේවකයෙකුගේ වැඩ තහනම් කල විට විධිමත් විනය පරිසරණයකින් පසු ඔහු චෝදනාවලින් නිදහස් වී යලි සේවයේ පිහිටුවීමට සිදුවිය හැකිය. එහිදී එම සේවකයාට සේවය නොකල කාලසීමාවන් වෙනුවෙන් වැටුප් ගෙවීමට සිදුවනු ඇත. එබැවින් වැඩ තහනම් කිරීමට පෙර චෝදනාවල බරපතල ස්වභාවය සහ ලැබී ඇති සාක්ෂි පිළිබඳව තුලනාත්මකව විමසා බලා වැඩ තහනම් කිරීමේ තීරණයට එළඹීම වඩාත් උචිත වේ.

2.4 මූලික පරිසරණය පැවැත්වීමට පෙර වුවද පහත සඳහන් අවස්ථාවලදී සේවකයෙකුගේ වැඩ තහනම් කිරීමට අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයට හැකිය.

2.4.1 සැකකාර සේවකයා සේවයේ තබාගෙන විමර්ශන කටයුතු කරගෙන යෑමේදී ඊට ඔහුගෙන් බාධා හෝ බලපෑම් සිදුවිය හැකි බව පෙනී යෑම.

2.4.2 සේවකයා සිදුකර ඇති වරද ඔහු විසින්ම සිදුකර තිබෙන බරපතල වරදක් බවට ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි තිබීම හෝ සමිතිය මූල්‍යම අලාභයක් සිදුකර ඇති බවට බැඳු බැල්මට පෙනී යෑම.

2.4.3 සේවකයාට විරුද්ධව සාපරාදී වරක්, අල්ලස් චෝදනාවක් චරිත දූෂණයක් සම්බන්ධයෙන් උසාවියේ නඩු පවරා හෝ අඩුවම් දී ඇති බව අනාවරණය වූවිට.

2.5 වැඩ තහනම් කිරීමෙන් හෝ අනිවාර්ය නිවාඩු යැවීමෙන් සසුව කරනු ලබන මූලික විමර්ශනය හැකි තාක් ඉක්මණින් ආරම්භ කර නිම කිරීමට විනය බලධාරියා වගබලා ගත යුතුය. මූලික පරීක්ෂණ නිලධාරියෙකු සොයාගත නොහැකිවීම තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය පුළුල්වීම තුළ සිදුවන ප්‍රමාදයන් වැනි කාරණා මත මූලික පරීක්ෂණය ප්‍රමාද කරමින් සේවකයා දිරිස කාලයක් වැඩ තහනම මත තැබීම නොකල යුතුය.

2.6 අනිවාර්ය නිවාඩු මත සිටින සේවකයෙකු සම්බන්ධයෙන් පවත්වනු ලබන මූලික පරීක්ෂණයේදී එම සේවකයා විසින් සිදු කර ඇති වරද මප්පුවවහොත් සේවයෙන් පහ කිරීමට හෝ වෙනත් බරපතල අඩුවමක් පැනවිය හැකි තරම් බරපතල වරදක් බව සාක්ෂි මගින් ප්‍රබල ලෙස පෙන්වූම් කරයිනම් අනිවාර්ය නිවාඩු යැවීම අත්හිටුවා වහාම ක්‍රියාත්මක වන පරිදි එම සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කර විධිමත් විනය පරීක්ෂණය පවත්වාගෙන යෑමට විනය බලධාරියා ක්‍රියාකල යුතුය.

3. වැඩ තහනම් කල කාලය තුල අඩ වැටුප් නොගෙවිය යුතු අවස්ථා

3.1 සමිතියේ මුදල් හා දේපල සාවද්‍ය පරිහරණයට ගැනීම හෝ එසේ කිරීමට ඉඩ සැලසීම, අපනය සිදු කිරීම, හෝ ඊට ඉඩ සැලසීම සමිතියේ දේපලවලට සිතා මතා අලාභ හානි හෝ පාඩු සිදු කිරීම සමිතියේ මුදල් හා දේපල සොරකම් කිරීම, හෝ අත්සන් තැබීම කුට ලේඛණ සකස් කිරීම සමිතියේ මිලදී ගැනීම් හා ව්‍යාපාර කටයුතුවලදී සමිතියට ලැබිය යුතු වට්ටම් හෝ කොමිස් මුදල් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ සමිතියට ලබානොදී වංචා කිරීම අල්ලස් ගැනීම.

3.2 සාපරාධී වරදක් සම්බන්ධයෙන් හෝ අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා සම්බන්ධයෙන් සමුපකාර සේවකයෙකුට විරුද්ධව නඩු පැවරීම හේතුවෙන් වැඩ තහනම් කර ඇති විට.

4. වැඩ තහනම්කාලය තුල අඩ වැටුප් ගෙවිය හැකි අවස්ථා

ඉහත 3.1,3.2 උප වගන්ති වල දැක්වෙන වරදවල් අතරට නොවැටෙන අනෙකුත් අවස්ථාවලදී චෝදනාවල බරපතලකම, සේවකයාගේ පූර්ව සේවාවේ ගුණාත්මක බව, පෙර වරද මහුගේ ආර්ථික පසුබිම ආදී කරුණු පිළිබඳව සලකා බලා අඩ වැටුප් සහිතව වැඩ තහනම් කිරීමට අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයට හැකිය.

5. කඩිනම් විනය පරීක්ෂණය

5.1 ඉහත අංක 4 හි සඳහන් අවස්ථාවලදී පවා අධි වැටුප් නොගෙවා සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කර තිබේනම් මාස හයක කාලය තුල විධිමත් විනය පරීක්ෂණය නිම කිරීමට නොහැකි වේ නම් ඒ සඳහා වන හේතූන් විමසා පරීක්ෂණය කඩිනම් කර අවසන් කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ වගකීම වන්නේය. වගඋත්තරකරුගේ ප්‍රමාදය හේතුවෙන් හැර වෙනයම් නොවැලැක්විය හැකි හේතූන් මත විනය පරීක්ෂණය නිම කලයුතු දිනය ස්ථිරව නිශ්චය කිරීමට නොහැකි අවස්ථාවලදී කොමිෂන් සභාවෙන් විමසා කොමිෂන් සභාවේ තීරණය අනුව ක්‍රියාකල යුතුය.

විනය පරිකෂණය ප්‍රමාද කිරීමේ හේතුවෙන් අඩු වැටුප් ගෙවීම සම්බන්ධයෙන්ද කොමිෂන් සභාව විමසිය යුතුය. කොමිෂන් සභාවේ තීරණය අවසානාත්මක වේ.

5.2 විනය පරිකෂණය උපරිමය වර්ෂය කාලය තුළ නිම කර විනය නියෝගය නිකුත් කිරීමට විනය බලධාරියා ක්‍රියා කළ යුතුය. බරපතල වැරදි නොමැති වුවද වෝදනා ලැබූ නිලධාරියාගේ ප්‍රමාදයෙන් පරිකෂණය ප්‍රමාද වන අවස්ථා හැර වෙන යම් හේතූන් මත එසේ විනය පරිකෂණය නිම කර වර්ෂයක් තුළ විනය නියෝගය නිකුත්කිරීමට නොහැකි වේ නම් වෝදනා ලැබූ සේවකයා වැඩ තහනමට ලක්වී සිටිනම් මහුව නැවත සේවයේ පිහිටුවා ජදන සිට වැටුප් ගෙවිය යුතුය. එතෙක් නොගෙවූ වැටුප් සම්බන්ධයෙන් විනය නියෝගය ලැබීමෙන් පසු එහි සඳහන් වන ආකාරයට ක්‍රියාකළ හැකිය.

5.3 අල්ලස් හා දූෂණ සහ සමුපකාර නීති රීතිවලට පටහැනි වෝදනා හැර නිලධාරියාගේ රාජකාරී හා සම්බන්ධ නොවන යම් අපරාධයක් සම්බන්ධවූ නඩුවක් අධිකරණයේදී පවරා ඇති අවස්ථාවලදී වෝදනාවේ ස්වරූපය අනුව නිලධාරියාට නැවත සේවයේ පිහිටුවීම සමුපකාර සේවයට හානි සිදු නොවේයයි විනය බලධාරියා තීරණය කරන්නේ නම් එවැනි සේවකයාට නැවත සේවයේ පිහිටුවිය යුතුය.

5.4 මෙසේ සේවයේ පිහිටුවීම සමුපකාර සේවයට අයහපත් තත්වයක් උදාකරයි යයි විනය බලධාරියා ගේ අදහස වේ නම් අධිකරණ තීන්දුව ලැබෙන තෙක් මහුවෙන් වැඩ තහනම් කළ යුතුය. අධිකරණ තීන්දුව ලැබීමට වර්ෂයකට අධික කාලයක් ගතවේ නම් වැටුපෙන් අඩකට වැඩි නොවන මුදලක් ගෙවීමට විනය බලධාරියා බලය ලබා දිය හැකිය.

6. පරිකෂණ නිලධාරියාගේ වාර්තාව ලබා ගැනීමේ ප්‍රමාදය වැළැක්වීම

6.1 පරිකෂණය පවත්වා අවසන් වුවද පරිකෂණ නිලධාරියාගේ වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීමට ප්‍රමාද කරන්නේ නම්, එම ප්‍රමාද කාලයද එකතු වන්නේ විනය පරිකෂණය සඳහා වෙන්කරනු සමස්ථ කාල පරිච්ඡේදයටය. එබැවින් නිශ්චිත දිනයක් ලබාදී වාර්තාව ගෙන්වා ගැනීමට සිහිපත් කර යැවීම තුළින් ප්‍රමාදය වලක්වා ගත යුතුය. යම් වරදක් සිදුවී මාස හයක කාලය තුළ විනය පරිකෂණය අවසන් කර ගත යුතුය.

6.2 විනය පරිකෂණ නිලධාරී අනවශ්‍ය ලෙස විනය පරිකෂණ දිනය දිගටම ප්‍රමාද කරන අවස්ථාවක මහුව ගෙවීමට නියමිත මුදලින් යම් ප්‍රමාණයක් අඩු කර ගෙවීමටත්, විනය පරිකෂණ වාර්තාව භාර දිය යුතු යයි දින නියම කර ඇති විටක සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව ප්‍රමාද කරන්නේ නම් විනය පරිකෂකවරයාට ගෙවිය යුතු මුදලින් යම් මුදලක් අඩුකර ගෙවීමටත් අධිකරණ මණ්ඩලයට බලය ඇත. එහෙත් එසේ අඩු කරන මුදල ගෙවීමට ඇති මුදලින් 25% නොඉක්ම විය යුතුය.

7. විනය නියෝගය වහාම පැනවීම

7.1 විනය පරික්ෂණයේදී පරික්ෂක නිලධාරියා විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන මිනැම නිගමනයක් හෝ නිර්දේශයක් පිළිගැනීමට හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයට පුළුවන. එම නියෝගවලට එකඟ නොවන අවස්ථාවලදී එසේ එකඟ නොවීමට ඇති හේතු පිළිගත හැකි හා යුක්ති සහගත ආකාරයට කරුණු ඉදිරිපත් කරමින් විස්තර වාර්තාවක් පරික්ෂණයේදී ඉදිරිපත්වී ඇති සාක්ෂි අනුසාරයෙන් සකස් කර එහි පිටපතක් විනය පරික්ෂණ වාර්තාවට අමුණා අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය රුලා රැස්වීමේදී තීරණය ලබාදිය යුතුය.

7.2 අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය තම විනය නියෝගය පනවන විට පහත සඳහන් කරුණු ඊට ඇතුළත් විය යුතුය.

7.2.1 වෝදනා පත්‍රය මගින් නගා ඇති එක් එක් වෝදනාවට මහු වැරදිකරුද / නොවැරදිකරුද යන වග

7.2.2 වරදකරුවී ඇති වෝදනාවල අංක සඳහන් කොට ඒ සම්බන්ධව පනවනු ලබන අඩුවම්.

7.2.3 වෝදනාවලින් චූදිත සේවකයා නිදහස් කරන බවට තීරණය කරන්නේ නම් එම තීරණය වහාම චූදිත සේවකයාට දන්වා යැවිය යුතුය. එසේම චූදිත සේවකයාගේ වැඩ - තහනම් කර තිබෙනම් නැවත සේවයේ පිහිටුවීමේ නියෝගය සහ වැඩ තහනම් කල කාලයේ නොගෙවූ වැටුප් සම්බන්ධ කරුණුද විනය නියෝගයේ ඇතුළත් විය යුතුය.

7.2.4 නගා තිබුණ වෝදනා සියල්ලටම හෝ වෝදනා කීපයකට හෝ එක් වෝදනාවකට හෝ වරදකරු බවට නිගමනය කරන අවස්ථාවක එක් එක් වෝදනා සම්බන්ධයෙන් වෙන් වෙන්ව අඩුවම් පැනවීමට හෝ වැරදිකරු වී ඇති වෝදනා සියල්ල වෙනුවෙන් පොදු අඩුවමක් හෝ අඩුවම් කීපයක් හෝ පැනවිය හැකිය. අඩුවම් සේවයෙන් පහ කිරීම නම් වැඩ තහනමට ලක්වූ දිනයේ සිට අඩුවම ක්‍රියාත්මක කල යුතුය.

7.2.5 වෝදනා මජ්ජිම ආනන් සේවයෙන් පහ කිරීමක් නොකරන්නේ නම් මහු වහාම නැවත සේවයේ පිහිටුවීමේ නියෝගයද වැඩ තහනම් කාලයේ නොගෙවූ වැටුප් පිළිබඳවද තීරණය කල යුතුය. මෙම තීරණය අඩුවමේ කොටසක් වශයෙන්ද නියම කල හැකිය. එසේම මජ්ජිම ආනන් වරදෙහි ස්වභාවය හා ඊට පැනවිය යුතු අඩුවම කුමක්ද යන්න පිළිබඳව තුලනාත්මක කරුණු සලකා බලා අඩුවම් පැනවිය යුතුවේ.


08. නිමිත කාලයේදී අභියාචනය ඉදිරිපත් කිරීම

8.1 අභියාචනය මගින් ඉල්ලා සිටින සහන පැහැදිලිව සඳහන් කල යුතුවේ. එවැනි අභියාචනය විනය නියෝගය නිකුත් කල දිනයේ සිට දින 60 ක් ඇතුළත සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවට ඉදිරිපත් කල යුතුය. අභියාචනය මගින් ඉල්ලුම් කරන සහන පැහැදිලිව සඳහන් විය යුතුය.

- 8.2 සේවකයෙකුට විරුද්ධව කිසියම් සමූපකාර සමිතිය විසින් නිකුත් කරනු ලබන විනය නියෝගයකින් අතෘප්තියට පත් සේවකයෙකුට සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කල හැකිය. විනය නියෝගයකින් අතෘප්තියට පත්වීම යනු සුළු වැරදි හෝ බරපතල වැරදි යටතේ චෝදනා පත්‍රයක් නිකුත් කර පවත්වනු ලබන විනය පරීක්ෂණයකින් පසුව සමිතියේ අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය විසින් සේවකයෙකු වෙත විනය නියෝගයක් වශයෙන් පනවනු ලැබිය හැකි සේවයෙන් පහ කිරීම දත්වා වූ මිනැම අඩුවමක් කෙරෙහි අතෘප්තීමත්වීමය.
- 8.3 සේවයේ සිටින සේවකයෙකු නම් තම අභියාචනය සමිතිය මගින් සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කල යුතුය. සේවකයාගෙන් අභියාචනයක් ලැබීමේදී දින 3 ක් ඇතුළත එය සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කිරීම සමිතියේ නිලධාරීන්ගේ වගකීම වන්නේය. අභියාචනයේ සඳහන් කරුණු පිළිබඳව තම නිගමනය හා නිර්දේශය සහිත වාර්තාවක් සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව වෙත අභියාචනය ලැබූ දිනය සිට දින 14 ක් ඇතුළත සමිතිය විසින් ඉදිරිපත් කල යුතුය.
- 8.4 සමූපකාර සේවයේ නොමැති සමූපකාර සේවකයෙකුගේ අභියාචනය කොමිෂන් සභාව වෙත සෘජුවම ඉදිරිපත් කල හැකි අතර එහි පිටපතක් තමා සේවය කල සමිතිය වෙත යැවිය යුතුවේ. එම අභියාචනය ලැබූ දිනයේ සිට දින 14 ක් ඇතුළත සමිතිය විසින් තම නිගමනය හා නිර්දේශය සහිත වාර්තාවක් කොමිෂන් සභාව වෙත යැවිය යුතුය.
- 8.5 කොමිෂන් සභාව වෙත අභියාචනයක් ලැබීමෙන් පසු අභියාචනා පරීක්ෂණයට අවශ්‍යයයි කොමිෂන් සභාව ඉල්ලා සිටින තොරතුරු සමිතිය විසින් අප්‍රමාදව සැපයිය යුතුය.
- 8.6 සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද පළමු අභියාචනයෙහි බැඳු බැල්මට පෙනී යන අන්දමට තීරණය කෙරෙහි බලපෑමට ඉඩ තිබුණු අලුත් හා අදාල කරුණු ඇති බවත් එම කරුණු ඊට කලින් දිනයකදී ඵලදරව නොකිරීමට ප්‍රමාණවත් හේතුවක් ඇති බවටත් කොමිෂන් සභාව සැහීමට පත්වුවහොත් යථෝක්ත අභියාචනය පිළිබඳ තීන්දුව දුන් දින සිට දින 60 ක් ඇතුළත දෙවන අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමට ඉඩ දිය හැකිය.

සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ 1994.08.31 දිනැති අංක 12/94 දරණ චක්‍රලේඛය මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

මෙම චක්‍රලේඛය සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ 2015.06.09 දිනැති තීරණය අනුව නිකුත් කරනු ලැබේ.

අත්සන 
P.VAGESHAN
 Secretary
 Co-operative Employees Commission
 Northern Provincial Council
 සමූපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව,
 උතුරු පළාත.

(අ) සුළු වැරදි

01. I. අකාය්‍යම තාවය (මෙයින් අදහස් කරන්නේ සේවකයෙකු වෙත පවරනු ලබන රාජකාරිය සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව අතපසු කිරීම, ප්‍රමාද කිරීම, ගුණාත්මක හා ප්‍රමාණාත්මක බවින් අඩුවීම, අලසකමින් හා නොසැලකිලිමත් බවින් යුතුව වැඩෙහි නිරතවීම, තම රාජකාරී කාලය තුළ පුද්ගලික කටයුතුවල නිරතවීමෙන් රාජකාරී වැඩ කල් දැමීම වැනි කාරණාවලින් පෙන්නුම් කෙරෙන අකාර්යක්ෂමතාවයයි.)
- II. තම සේවය සම්බන්ධයෙන් ලැබෙන නීතියානුකූල නියෝග පැහැර හැරීම.
- III. මහජනයා හා තම ආයතනයේ ගනුදෙනුකරුවන් කෙරෙහි අවිනිතව හැසිරීම.
- IV. ආයතන ප්‍රධානියාගේ නිසි අවසරයක් නොමැතිව සේවා ස්ථානය තුළ ප්‍රචාරක පත්‍රිකා බෙදා හැරීම හා මුදල් එකතු කිරීම.
- V. රාජකාරිය පැමිණීමෙන් පසු අවසර නොලබා සේවා ස්ථානයෙන් බැහැර වීම.
- VI. සිරිතක් වශයෙන් ප්‍රමාද වී හා වෙලාසන පිටවී යෑම.
- VII. අනවධානය.
- VIII. සේවා ස්ථානය තුළ අසංවර හැසිරීම හා සෛසු අයගේ රාජකාරීවලට බාධා පැමිණවීම.

(ආ) බරපතල වැරදි

- I. සේවකයාගේ නොසැලකිලිමත්කම, මිනැකමින් හෝ වරදක් නිසා සිදුවූ යැයි කෙලින්ම ඒත්තු යන අන්දමේ අලාභයක් හෝ හානියක් සම්බන්ධ අයිති දූව්‍ය හෝ බඩුබාහිරාදිය සම්බන්ධයෙන් සිදු කිරීම.

- II. අකීකරුවීම හෝ විනය කඩ කිරීම.
- III. සමිතිය සතු හුම් සීමාව තුළ ඇති ද්‍රව්‍ය හෝ බඩුබාහිරාදිය සොරකම් කිරීම.
- IV. වරින් දූෂණය සම්බන්ධයෙන් වූ වරදකට අඩුවම් ලැබීම.
- V. අල්ලස් ගැනීම හෝ අල්ලස් දීම.
- VI. වැඩ කරන වෙලාව තුළදී ආයතනය තුළ කලහකාරී ලෙස හා අවිනිත අත්දැමින් හැසිරීම.
- VII. සේවා ස්ථානය තුළදී බීමත්ව සිටීම, මත් ද්‍රව්‍ය භාවිතය සහ දුම් පානය කිරීම.
- VIII. හිතා මතා ගිණුම් වරදවා පෙන්වීම.
- IX. වංචා වසන් කිරීම.
- X. සාපරාදි විශ්වාසය කඩ කිරීම.
- XI. සමිතියේ දේපල හා මුදල් සාවද්‍ය පරිහරණයට ගැනීම, සොරකම් කිරීම හා ඊට ඉඩ සැලසීම.
- XII. සමිතියේ ව්‍යාපාරික ගනුදෙනු නිසා සමිතියට ලැබිය යුතු කොමිස් මුදල් සහ වට්ටම් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ සමිතියට ලබාතොදි වංචා කිරීම.
- XIII. අපතය සිදුකිරීම හෝ ඊට ඉඩ සැලසීම.
- XIV. ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන්ගේ නීතියානුකූල නියෝග පැහැර හැරීම.
- XV. හොර අත්සන් තැබීම හා කුට ලේඛණ සකස් කිරීම.
- XVI. තමා සේවය කරන සමිතිය හා සමුපකාර ව්‍යාපාරය අපකීර්තියට පත්වන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම.
- XVII. ඉහත සඳහන් වැරදි සිදු කිරීමට උපකාරවීම හෝ ආධාර හෝ අනුබල දීම හෝ උනන්දු කිරීම.

(ඇ) සුළු වැරදි සඳහා අඩුවම

- I. තරවු කිරීම, තදින් තරවු කිරීම.
- II. එක් වර්ෂයකට නොවැඩි කාලසීමාවක් සඳහා වැටුප් වධිකය අත්හිටුවීම
- III. වැටුප් වධිකය නතර කිරීම.
- IV. ස්ථාන මාරු කිරීම.
- V. සතියක වැටුපට නොවැඩිවන දඩයක් නියම කිරීම.
- VI. විනය බලධාරියා විසින් නියම කරනු ලබන බරපතල අඩුවමක් නොවන වෙනත් සුදුසු අඩුවමක්. (අවවාද කිරීම අඩුවමක් ලෙස නොසැලකේ)

(ඈ) බරපතල වැරදි සඳහා අඩුවම

- I. සේවයෙන් පහ කිරීම.
- II. පරිවාස කාලයේ සිටින අයෙකු නම් සේවය අවසන් කිරීම.
- III. ජ්‍යෙෂ්ඨත්වයෙන්/තනතුරෙන්/ශ්‍රේණියෙන් පහළ දැමීම.
- IV. වැටුප් වධික අඩු කිරීම (නියමිතව තිබෙන වැටුප් වර්ධක නොව ඒ වන විටත් ගෙවා ඇති වැටුප් වර්ධක අඩු කිරීමය)
- V. වැටුප් වධික විලම්බනය කිරීම (ලැබීමට නියමිත වැටුප් වර්ධකයක් සේවා කාලය පුරාම නොගෙවා සිටීම.
- VI. අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම.
- VII. නිශ්චිත කාලයක් යනතුරු උසස්වීම් අත්හිටුවීම.