75257

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 169/8 — 1981 දෙසැම්බර් 01 වැනි අඟහරුවාදා — 1981.12.01

(ආණ්ඩුවේ බලය පිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය — සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

1972 අංක 12 දරණ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනත

නිවේදනය

1972 අංක 12 දරණ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනතේ 32(2) ඡේදයේ විධිවිධාන පරිදි ආහාර සහ සමුපකාර අමාත්‍ය, සිරිසේන බණ්ඩාර හේරත් වන මම, එකී පනතේ 32(1) ඡේදයෙන් පැවරී ඇති බලතල ප්‍රකාර සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව විසින් සම්පාදනය කරන ලද පහත දැක්වෙන රෙගුලාසි අනුමත කරන ලද බව මෙයින් දැනුම් දෙමි.

1972 මැයි මස 12 වැනිදින අංක 15,009/12 ට දරණ ගැසට් පත්‍රයෙහි පළ වූ රෙගුලාසි සහ V වැනි පරිච්ඡේදය හැර අනිකුත් පරිශිෂ්ඨයන් ද මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

එස්. බී. හේරත්,
ආහාර හා සමුපකාර අමාත්‍ය.

1981 නොවැම්බර් මස 26 වන දින,
කොළඹ දීය.

1972 අංක 12 දරණ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනත යටතේ සම්පාදිත රෙගුලාසි

I වන පරිච්ඡේදය

සාමාන්‍ය

1. මෙම රෙගුලාසි සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා (සාමාන්‍ය) රෙගුලාසි යනුවෙන් හැඳින්විය හැකිය.

2. සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනතේ (2) වගන්තිය යටතේ නිවේදන වශයෙන් නිශ්චය කරනු ලැබ ඇති සමුපකාර සමිති හැර සෙසු සියලුම සමුපකාර සමිති මෙම රෙගුලාසි වලින් හා කොමිෂන් සභාව විසින් පනවනු ලබන විධිවලින් පාලනය විය යුතුය.

3. අදාල කාල සීමාවේදී යම්කිසි සේවකයෙකුගේ වැටුප සහ වෙනත් දීමනා සිය අරමුදල් වලින් ගෙවන සමුපකාර සමිතිය එකී සේවකයාගේ සේවා යෝජකයා වශයෙන් සැලකිය යුතු අතර, එබඳු සේවකයෝ මෙම රෙගුලාසි යටතේ සමුපකාර සේවකයන් වශයෙන් සැලකිය යුතු වෙති.

4. මෙම රෙගුලාසි වලින් පැන නගින ඕනෑම කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ තීරණය අවසාන තීරණය වන්නේය.

II වන පරිච්ඡේදය

පත්වීම, ස්ථාන මාරු කිරීම, සේවා අවසන් කිරීම, පඩිනඩි සේවා නියමයන් හා සේවා කොන්දේසි සනාදිය.

බඳවා ගැනීම :

5. සමුපකාර සමිතියක සියලුම ස්ථිර පත්වීම්, සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනතේ 29(1) වගන්තියෙන් කොමසාරිස්වරයා වෙත පැවරී ඇති බලතල යටතේ ඔහු විසින් නියම කරනු ලබන ආකාරයේ සේවක ශ්‍රේණියකට හෝ පන්තියකට පමණක්, එකී ශ්‍රේණියේ හෝ පන්තියේ සේවකයන් ගණන අනුව කළ යුතුය. පනතේ 34 වන වගන්තියෙන් විධිවිධාන සලසා ඇති ආකාරයට විනා, 29(1) වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් කරනු ලබන තීරණ උල්ලංඝනය වන පරිදි කවර සමිතියක් වුවද කවර හෝ පුද්ගලයකුට හෝ ස්ථිර රැකියාව දීම වරදක් වන්නේය.

6. සමුපකාර සමිතියක යම්කිසි තනතුරක් පුරප්පාඩු වූ විට එම තනතුර පිරවීම සඳහා පියවර ගැනීමට පෙර එම සමිතිය විසින් සමිතියේ ආදායම් තත්ත්වයත් එහි ව්‍යාපාරික කටයුතුවල ස්වභාවයත් සැලකිල්ලට ගනිමින් එකී තනතුර දිගටම තබා ගැනීමෙන් එය පිරවීමටත් ඇත්ත වශයෙන්ම අවශ්‍යතාවක් තිබේද යන්න විභාගකර බැලිය යුතුය.

7. වෙනත් වෙනස් රැකියා වර්ග සඳහා වෙනස් වෙනස් වයස් සීමා නියම කිරීම කොමිෂන් සභාවට කළ හැකිය, යන විධානයට යටත්ව, වයස අවුරුදු 18ට අඩු වූ හෝ අවුරුදු 60ට වැඩි වූ හෝ කිසිම සේවකයෙකු සමුපකාර සමිතියක ස්ථිර තනතුරකට බඳවා නොගත යුතුය.

8. පනතේ 30 වන වගන්තියට අනුකූලව කොමිෂන් සභාව විසින් යම්කිසි තනතුරකට ලබාගත යයි තීරණය කරනු ලබන අන්දමේ සුදුසුකම් තිබෙන පුද්ගලයකු විනා වෙන සුදුසුකම් නොමැති කිසිම පුද්ගලයෙකු එම තනතුරට පත් නොකළ යුතුය. මෙම රෙගුලාසිය උල්ලංඝනය වන පරිදි පත් කරනු ලැබ සිටින ඕනෑම පුද්ගලයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන ලෙස නියෝග කිරීමට කොමිෂන් සභාවට පුළුවන. එම නියෝගය නිකුත් කළ දින සිට සති දෙකක් ඇතුළතදී ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීමට යම්කිසි සමිතියක් අපොහොසත් වී ඇති අවස්ථාවකදී, ඉහත කී පරිදි පත් කරනු ලැබ සිටින පුද්ගලයා එම සමිතියේ සේවකයෙකු වීම අහෝසි විය යුතුය. එම දිනයෙන් පසුව ඔහුට ගෙවනු ලබන වැටුප් හෝ දීමනා කිසිවක් වේනොත් එට වගකිව යුතු පුද්ගලයන්ගෙන් එම මුදල් අයකර ගනු ලැබේ.

9. සමුපකාර සමිතියක් විසින් සේවකයකු පත්කර ගැනීමේදී 1 වන පරිශිෂ්ටයේ නියම කර ඇති අන්දමේ විස්තර අඩංගු පත්වීම් ලිපියක් එම සේවකයාට නිකුත් කළ යුතුය.

10. එම පත්වීම් ලිපියේ පිටපතක් සමිතිය වෙත තබා ගෙන ඉල්ලූ විටෙක එය කොමිෂන් සභාවට ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

11. සමුපකාර සමිතියක් විසින් ස්ථිර තනතුරකට කරනු ලබන නව පත් කිරීමක්ම සාමාන්‍යයෙන් අවුරුදු දෙකකට වැඩි නොවන පරිවාස කාලයකට යටත් කොට කළ යුතුය. එසේ වුවද අපේක්ෂකයාගේ හැකියාව හා කාර්යක්ෂමතාව තව දුරටත් පරීක්ෂා කිරීම අවශ්‍ය යයි අදහස් කරන විශේෂ අවස්ථාවකදී මේ කාලයට අමතරව උපරිම වශයෙන් තවත් එක් අවුරුද්දකට දීර්ඝ කළ හැකිය. මේ කාලයද ඉක්මවා යන පරිදි යම්කිසි දීර්ඝ කිරීමක් අවශ්‍ය වුවහොත් එය කළ යුත්තේ කොමිෂන් සභාවේ, පූර්වානුමැතිය පිටය.

12. පරිවාසිකයාට සිය වැඩ අධ්‍යයනය කළ හැකි වනු පිණිස පරිවාස කාලය තුළ සමිතියක් විසින් අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාපටිපාටිය හා මූල ධර්මය නිශ්චය කිරීමට කොමිෂන් සභාවට හැකිය.

13. පරිවාසය මත පත්කරනු ලැබූ සේවකයෙකු ඔහුගේ පත්වීමෙහි ස්ථිර කරනු ලබන විට, එම ස්ථිර කිරීම ක්‍රියාත්මක විය යුත්තේ පරිවාස මත ලැබූ ඔහුගේ පත්වීමේ දිනයේ සිටය.

14. සමුපකාර සමිතියකට පත්වීමක් ලැබ එම පත්වීමෙහි ස්ථිර කරනු ලැබ සිටින සේවකයෙකු, වෙනත් සමුපකාර සමිතියකට මාරු කරනු ලැබීම හේතුකොට ගෙන හෝ ඉහළ ශ්‍රේණියක තනතුරකට උසස් කරනු ලැබීම හේතුකොට ගෙන හෝ තව දුරටත් කිසියම් පරිවාස කාලයක් පිට සේවය කිරීමකට යටත් නොකළ යුත්තේය. එසේකුදු වුවත් සේවකයකු ඉහළ තනතුරකට ස්ථිර වශයෙන් පත් කිරීම ගැන සලකා බැලීමට කලින් එම සේවකයා වැඩ බැලීමේ තත්ත්වය පිට එම ඉහළ තනතුරට පත් කිරීමට මේ නියමය බාධාවක් නොවන්නේය.

15. සමුපකාර සමිතියක ස්ථිර තනතුරක් ඒ වන විටත් නොදරන කිසියම් පුද්ගලයකු සමිතියක ස්ථිර සේවක සංඛ්‍යාවේ පුරප්පාඩුවකට පත් කිරීම සඳහා තෝරා ගනු ලැබූ විට එසේ තෝරා ගනු ලැබූ අපේක්ෂකයා වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් සඳහා රජයේ සමුපකාර ආරෝග්‍ය ශාලාවකට ඉදිරිපත් වී නියමිත ආකෘති පත්‍රයෙහි පිළියෙල කරන ලද සහතිකයක් එම ආරෝග්‍ය ශාලාවෙන් ලබා ගත යුතුය. එම වෛද්‍ය පරීක්ෂණය සඳහා යන වියදම දැරිය යුත්තේ පත් කිරීම සඳහා තේරී සිටින පුද්ගලයා විසින් ය.

16. තේරී සිටින අපේක්ෂකයාගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය ඔහු එම තනතුරට පත් කිරීමට තරම් යෝග්‍ය නොවන බවද වෛද්‍ය පරීක්ෂණයේදී එළිදරව් වුවහොත් ඒ බව ඔහුට ලියාපදිංචි කළ තැපෑලෙන් යැවිය යුතු වූ එසේ නැතහොත් පුද්ගලිකව භාරදිය යුතු වූ ලිපියකින් දැනුම් දීමෙන් පසු ඔහුගේ සේවය අවසන් කළ යුතුය. එසේ වුවද ඔහු එතෙක් සේවය කර තිබෙන කාලය සඳහා පඩිනඩි ඔහුට ගෙවිය යුතුය.

17. යම් තනතුරකට ස්ථිර පත්වීමක් කිරීමට පෙර එම තනතුරට අදාළ වැටුප් පරිමාණය හා සුදුසුකම් දැක්වෙන ප්‍රසිද්ධ දැන්වීමක් මාර්ගයෙන් ඉල්ලුම් පත්‍ර කැඳවිය යුතුය.

18. කමිටුව විසින් සියලුම ස්ථිර පත්කිරීම් කළ යුත්තේ එම කාර්යය සඳහා කරනු ලබන තේරීම් මණ්ඩලයක නිර්දේශයන් සලකා බැලීමෙන් පසුවය. මසකට රු. 600ට අඩු නොවන ආරම්භක වැටුපකින් යුත් වැටුප් පරිමාණයක් සහිත තනතුරකට පත් කිරීමක් කරනු ලැබුවිට එසේ පත් කරනු ලැබූ පුද්ගලයාගේ සුදුසුකම්ද කොමිෂන් සභාව නියම කරන වෙනත් විස්තර ද එසේ පත් කරනු ලැබූ දින සිට සති හතරක් ඇතුළත කොමිෂන් සභාවට ලැබෙනසේ සමිතිය විසින් යැවිය යුතුය.

19. ඉහත සඳහන් රෙගුලාසිවල නියමයන් කෙසේ වෙතත්, කොමිෂන් සභාව විසින් සුදුසු යයි සලකනු ලබන අවස්ථාවලදී යම්කිසි සමිතියක හෝ සමිති සමූහයක කිසියම් නියමිත ශ්‍රේණියක හෝ ශ්‍රේණිවල පුරප්පාඩු වී තිබෙන තනතුරු කිහිපයක් සඳහා ප්‍රසිද්ධ දැන්වීම් මාර්ගයෙන් ඉල්ලුම් පත්‍ර කැඳවීමට කොමිෂන් සභාවට පුළුවන.

20. කිසියම් සේවක ශ්‍රේණියකට හෝ පන්තියකට සේවකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා සමුපකාර සමිතිවල ඉල්ලීම පිට හෝ කොමිෂන් සභාවම වුවමනාව පිට, සමුපකාර සමිති වෙනුවෙන් විභාග පැවැත්වීමට කොමිෂන් සභාවට පුළුවන.

21. සමිතියක ඉහළ ශ්‍රේණියක තනතුරකට යම්කිසි සේවකයකු උසස් කිරීමේදී හෝ වැඩ බැලීමේ පත්කිරීමක් කිරීමේදී අනුගමනය කළයුතු ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳ ව්‍යවස්ථා පැනවීමට කොමිෂන් සභාවට පුලුවන.

ස්ථානමාරු :

22. සමුපකාර සමිතියක යම්කිසි සේවකයකු වෙනත් සමිතියක ඒ හා සමාන තත්ත්වයේම තනතුරක් දරණ සේවකයකු සමග අන්‍යොන්‍ය වශයෙන් ස්ථාන මාරුවක් දෙදෙනාගේම කැමැත්තෙන් ඉල්ලා සිටින විට, එම ස්ථාන මාරුව සඳහා අදාළ සේවා යෝජකයන්ගේ එකඟත්වය කලින්ම ලබාගෙන තිබේ නම්, එම සේවකයන් එසේ මාරු කිරීමේ බලය කොමිෂන් සභාව සතු වන්නේය.

23. සමුපකාර සමිතියක ඕනෑම සේවකයකු සමිතියේ එක් කාර්ය ස්ථානයකින් එය සතු වෙනත් කාර්ය ස්ථානයකට මාරු කිරීමේ බලය එම සමුපකාර සමිතිය සතු වන අතර, විනය කරුණු පිට නොව වෙනත් කරුණු පිට එසේ මාරු කරනු ලබන අවස්ථාවලදී ඒ කිසිම සේවකයකුගේ පඩිනඩි සම්බන්ධයෙන් අවාසියක් සිදු නොවිය යුතුය.

24. ඕනෑම සමුපකාර සමිතියක ඕනෑම සේවකයකු ස්ථාන මාරුවක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් වෙනත් කිසියම් සමුපකාර සමිතියක සේවකයකු බවට පත්වන විට ඔහුගේ සේවා අඛණ්ඩතාවයට එම ස්ථාන මාරුව බාධාවක් නොවිය යුතුය. සේවා යෝජකයා ඒ අන්දමින් වෙනස්වීමේ හේතුව පිට එම ස්ථාන මාරුව සිදු වූ දිනයේදී එකී සේවකයාගේ අතීත සේවයට හෝ වැටුපට හානිකර බලපෑමක් සිදු නොවිය යුතුය.

25. ස්ථාන මාරුවක් හේතු කොට ගෙන එක් සමුපකාරයක සේවකයෙකු වෙනත් සමුපකාර සමිතියක සේවකයකු බවට පත් වූ විට මුල් සමිතිය විසින් එම සේවකයාගේ සේවා වාර්තා හා වැටුප් පිළිබඳ අදාළ සියලුම විස්තර අනෙක් සමිතියට යැවිය යුතුය.

26. ස්ථානමාරුවක් හේතුකොට ගෙන එක් සමුපකාර සමිතියක සේවයෙන් වෙනත් සමුපකාර සමිතියක සේවයට මාරුවී යන සේවකයකු මුල් සමිතිය වෙත යම්කිසි ඇප මුදලක් තබා ඇති කල්හි, ඔහුගේ ඒ සමිතියට අයවිය යුතු කිසිවක් නැතිනම් ඒ මුල් සමිතිය විසින් එම ඇප මුදල නිදහස්කර අනෙක් සමිතිය වෙත යැවිය යුතුය.

27. සමුපකාර සමිතියක සේවකයකු අලුත් තනතුරකට පත් වීම නිසා හෝ වෙනත් තනතුරකට උසස්වීම නිසා හෝ සමිතිය ඇතුළතම එක් සේවා ස්ථානයකින් වෙනත් සේවා ස්ථානයකට මාරු කරනු ලබන විට, පදිංචිය වෙනස් කිරීමට සිදු වීමෙන් ඔහුට දරන්නට සිදුවන සාධාරණ වියදම්, එම සමිතිය අනුමත කරන පරිදි, සමිතිය විසින් ඔහුට ගෙවිය යුතුය. සේවකයාගේ ඉල්ලීම පිට කෙරෙන ස්ථාන මාරු කිරීම්වලදී සියලුම වියදම් සේවකයා විසින්ම දැරිය යුතුය.

සේවය අවසන් කිරීම :

28. තම ආසන්නතම අධීක්ෂකයාගේ මාර්ගයෙන් කාරක සභාව වෙත එක් මාසයක දැනුම්දීමක් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් හෝ ඒ වෙනුවට මාසයක මුලු දළ වැටුප් ගෙවීමෙන් හෝ සේවකයෙකු තම තනතුරෙන් ඉල්ලා අස්විය හැකිය.

29. ඔහුගේ ඉල්ලා අස්වීම පිළිගැනීම කාරක සභාව විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබ ඉන්පසු සේවකයා රාජකාරියට නොපැමිණියහොත් එසේ රාජකාරියට නොපැමිණි දින සිට ඔහු සිය තනතුර හැරගියා සේ සැලකිය යුතුය.

30. ඉල්ලා අස්වීමක් පිළිගැනීම අදාළ නිලධාරියා මගින ලියවිල්ලකින් දැනුම් දිය යුතුය. එසේ වුවද විනයානුකූලව ක්‍රියාකිරීමට අදහස් ඇති විටක ඉල්ලා අස්වීම නොපිළිගත යුතුය.

31. ඉල්ලා අස්වන සේවකයකුට ඔහුගේ ඉල්ලා අස්වීමට කලින් වූ සේවය සම්බන්ධයෙන් පැන නගින කිසිම ප්‍රතිලාභයක් හිමි නොවන අතර, පසු අවස්ථාවකදී නැවත සේවයට බඳවා ගනු ලැබුවහොත් ඔහුට එවැනි කිසිම ප්‍රතිලාභයක් ලැබීමට හිමිකමක් නැත.

32. සේවකයකුගේ වයස අවුරුදු 60 ට එළඹුණු විට ඔහු විශ්‍රාම යැවිය යුතුය. ඔහු විශ්‍රාම යවනු ලබන දිනය එළඹීමට යටත් පිරිසෙයින් මාස 3 කට වත් කලින් සේවකයාට දැනුම් දිය යුතුය. එසේ වුවද, යම් හේතුවකින් එසේ දැනුම් දීමට අපොහොසත් වුවහොත් එය වයස අවුරුදු 60 ඉක්මවා සේවයේ රැඳීමට හේතුවක් නොවිය යුතුය.

33. අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්ත්වය මත සේවකයකු තවදුරටත් සේවය කිරීමට නුසුදුසුයයි විධි වූ පරිදි සංස්ථාපිත වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් විසින් නිර්ණය කරනු ලැබ ඇති විට, එකී විශ්‍රාම යැවිය යුතු ලෙස එම සේවකයාට සමිතිය විසින් නියම කළ යුතුය. එසේ ඔහු විශ්‍රාම ගැන්විය යුත්තේ විශ්‍රාම ගැනීමට කලින් ලබා ගැනීමට ඔහුට හිමිකම් ඇති නිවාඩු කිසිවක් වේනොත් ඒවා අවසන් වන දිනයක ය.

තනතුරු අතහැර යාම :

34. නිවාඩු ලබා නොගෙන හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව හෝ පිට පිටම දවස් තුනක් සේවයට නොපැමිණ සිටින සේවකයකු එසේ සේවයට නොපැමිණි දිනයේ සිට සිය තනතුර හැර ගිය අයකු සේ සලකා ඒ බව ඔහුට ලියා පදිංචි කළ තැපැලෙන් යවන්නා වූ හෝ පෞද්ගලිකව භාර දෙකළ ලිපියකින් දනුම් දිය යුතුය. ඔහුට විරුද්ධව චෝදනා සකස් නොකළ යුතුය. නිවාඩු නොගෙන සේවයට නොපැමිණ සිටීම ගැන හේතු දක්වීමක් ඔහුගෙන් ඉල්ලා සිටීමද අවශ්‍ය නොවේ. එහෙත් ඔහු නොපැමිණි පළමු වෙනි දින සිට දින 21ක් ඇතුළත, ඔහු සිය කැමැත්තෙන්ම හේතු දක්වීමක් ඉදිරිපත් කරයි නම් සමිතිය විසින් එය සලකා බැලිය යුතුය. එවැනි සලකා බැලීමකින් පසුව ඔහුට නැවත වැඩ භාර ගැනීමට අවසර දීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ කළ හැකිය.

සේවක සංඛ්‍යාව අඩු කිරීම :

35. මුල්‍ය සම්පත් හිඟවීම නිසා හෝ ප්‍රමාණවත් නොවන ආදයම නිසා හෝ සමුපකාර සමිතියකට අයත් වන සේවකයන් එක්කෙනෙකු හෝ ඊට වැඩි ගණනක් අඩු කිරීම අවශ්‍ය වුවහොත් හෝ දනට තනතුරක් දරන්නෙකු විශ්‍රාම යැවීමට හේතුවන තනතුරු අහෝසි කිරීමක් හෝ ප්‍රතිශ්‍රෙණි ගත කිරීමක් අදහස් කරනු ලබන්නේ නම් හෝ එම සමිතියෙහි සේවකයන් එක් කෙනෙකු හෝ ඊට වැඩි ගණනක් එසේ අඩු කිරීමට පෙර ඒ සම්බන්ධයෙන් සමිතිය විසින් කොමිෂන් සභාවට දන්විය යුතුය.

36. දනට එම තනතුරු දරණ පුද්ගලයා විශ්‍රාම ගැන්වීමට අවශ්‍ය වන පරිදි යම්කිසි තනතුරක් අවලංගු කිරීම හෝ එම තනතුර ප්‍රතිශ්‍රෙණිගත කිරීම සඳහා වන සැම යෝජනාවක්ම, එම තනතුර ප්‍රතිශ්‍රෙණිගත කිරීම, එම තනතුරට හිමි රාජකාරි කටයුතු ඉටු කිරීමට එය දරන්නාට නොහැකිය යන චෝදනාවන් නිසා ක්‍රියාත්මක කෙරෙන්නක් නොවන බව නිශ්චිත වශයෙන් සඳහන් කළ යුතුය.

37. අදල කරුණු සැලකිල්ලට භාජනය කිරීමෙන් පසුව, 35 වන රෙගුලාසිය යටතේ සේවාවන් අවසන් කරන එවැනි සේවකයනට දෙනු ලබන පාරිතෝෂිකය හෝ වෙනත් සහන සම්බන්ධයෙන් කොමිෂන් සභාව විසින් තීරණය කළ යුතුය.

38. මෙම රෙගුලාසිවල කුමක් සඳහන් වුවද, මීට පටහැනි යමක් වේ නම් එය නොතකා සමුපකාර සමිති නීතිය යටතේ තමාගේ නිශ්චිත බලතල ක්‍රියාත්මක කරමින් කටයුතු කරන කොමසාරිස්වරයාගේ නියමය පරිදි, සමුපකාර සමිතිය විසින් ඕනෑම සේවකයකුගේ සේවය අවසන් කළ යුතුය.

වැටුප් හා වැටුප් අත්තිකාරම් ගෙවීම :

39. සමුපකාර සමිතියක මාසික වැටුප් ලබන සැම සේවකයකුටම, එවැනි වැටුපක් ලැබිය යුතු මාසයට පසු මාසයේ දහවෙනි දිනට හෝ ඊට පෙර එවැනි වැටුප ගෙවිය යුතුය.

40. සමිතියේ කාරක සභාවේ අභිමතය පරිදි, අත්තිකාරම් මුදලක් බලාපොරොත්තුවන යම්කිසි මාසයක් සඳහා එම මාසයේ දහවෙනි දින සහ පසළොස්වන දින (මේ දින දෙකම ඇතුළුව) අතර දිනකදී ඔහුගේ මාසික වැටුපෙන් තුනෙන් එකකට වැඩි නොවන වැටුප් අත්තිකාරමක් යම්කිසි සේවකයකුට ගෙවනු ලැබිය හැකිය.

41. එවැනි යම් සේවකයකු විසින් මාසයක් සඳහා වැටුපෙන් ගනු ලබන අත්තිකාරමක් වශයෙන් ඔහුට ගෙවනු ලැබූ මුදල නිසා කෙරෙන අඩු කිරීමක් සහ එකලට වලංගුව පවතින යම්කිසි ව්‍යවස්ථාවක් යටතේ හෝ කොමිෂන් සභාව විසින් හෝ බලය පවරනු ලබන අඩු කිරීමක් ද හැර එවැනි සේවකයකු ගේ කැමැත්ත ඇතිව වුවද ඔහුට ලැබෙන සම්පූර්ණ වේතනයෙන් සියයට පනහකට වැඩි වන මුදලක් එම මාසය සඳහා ඔහුට ලැබෙන වැටුපෙන් කිසිම සමුපකාර සමිතියක් විසින් අඩු නොකළ යුතුය.

සේවකයනට දෙනු ලබන ප්‍රසාද මුදල් :

42. සමුපකාර සමිතියක් විසින් එම සමිතියට ලැබෙන ශුද්ධ ලාභයෙන් සංචිත අරමුදලටද, සමුපකාර අරමුදලටද දයක මුදල් ගෙවීමෙන් පසු 20% කට සමාන මුදල් හෝ මාසයක දළ වැටුපට සමාන මුදල හෝ යන දෙකෙන් වඩා අඩු මුදල වාර්ෂික ප්‍රසාද මුදල් වශයෙන් තම සේවකයනට ගෙවනු ලැබිය හැකිය.

43. වාර්ෂික ප්‍රසාද මුදල් ගෙවීම සඳහා වෙන්කරනු ලබන මුදල බෙද හැරිය හැකි ලාභ වලින් 20%ක් වන අවස්ථාවන්හිදී එක් සේවකයකුට ගෙවනු ලබන ප්‍රසාද මුදල, එම සේවකයා විසින් එම වර්ෂයේදී උපයනු ලබන දළ වැටුපට සමානුපාතික විය යුතුය.

දිරිගැන්වීමේ දීමනා :

44. සමුපකාර සමිතියක් විසින් එහි සියලුම සේවකයනට ප්‍රමාණවත් අන්දමින් දනුම් දීමකින් පසුව, සමිතියේ මෙහෙයුම් කාර්යක්ෂමතාවය වැඩි කිරීමටත් එහි සේවකයන්ගේ සේවා මට්ටම සහ සේවා තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීමත් සඳහා දිරිගැන්වීමේ දීමනා ක්‍රමයන් ආරම්භ කරනු ලැබිය හැකිය.

45. එවැනි සැම යෝජනා ක්‍රමයක්ම කොමසාරිස්වරයාට ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, ඔහුගේ අනුමැතිය ඇතිව පමණක් එය ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

46. සමුපකාර සමිතියක් විසින් යම්කිසි යෝජනා ක්‍රමයක් සඳහා අනුමතිය ලබා ගැනීම පිණිස එය කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමේදී, දිරිගැන්වීමේ දීමනා දිය යුත්තේ කුමණ කාර්යයන් සඳහා ද යන වගත් යෝජිත වෙනස්කම් මොනවාද යන වගත්, මෙකී වෙනස්කම් සේවකයන් ගේ වැඩවල දියුණුවට අදල වන්නේ කෙසේ ද යනවගත්, මෙම යෝජනා ක්‍රමය ඵලදයී බව නිර්ණය කරනුයේ කෙසේද යන වගත් මෙම අනුබල දීමනාව ගණන් බලන්නේ කෙසේද යන වගත් සමුපකාර සංවර්ධන කොමසාරිස්වරයා අවශ්‍ය යයි සලකන වෙනත් තොරතුරු යනාදියත් විස්තරාත්මකව දන්විය යුතුය.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල :

47. සැම සේවකයකුම සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙහි දයකයකු විය යුතුය. සැම සමුපකාර සමිතියක්ම සහ එහි සේවයෙහි යෙදී සිටින සැම සේවකයාම සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනතෙහි දක්වා ඇති විධිවිධාන වලට අනුව, නියමිත මුදල් ප්‍රමාණයක් ඒ ඒ මාසය වෙනුවෙන් එම අරමුදලට ගෙවිය යුතුය.

සේවකයන්ගේ ඇප මුදල් :

48. සමුපකාර සමිතියක දේපල භාරව ක්‍රියා කරන හෝ එම සමිතිය වෙනුවෙන් ගෙවීම් කරන හෝ ගෙවීම් අනුමත කරන ඕනෑම සේවකයකුට ඇපයක් තැන්පත් කරන ලෙස, සමුපකාර සමිතියක් විසින් නියම කරනු ලැබිය හැක. මුදලින් තැන්පත් කෙරෙන එවැනි ඇපයක් සමිතියේ ව්‍යාපාරික කටයුතු සඳහා උපයෝගී කර නොගත යුතුය. එම මුදල කොමසාරිස්වරයා විසින් ඒ සඳහා අනුමත කර ඇති බැංකුවක එම සමිතියේ නමින් ස්ථිර තැන්පත් මුදලක් වශයෙන් තැන්පත් කර ඉන් ලැබෙන පොළිය එකතු වන්නට ඉඩ හැරිය යුතුය. එසේ නැතහොත් එම සේවකයා කැමති නම් එය වාර්ෂිකව එම සේවකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතුය.

49. සේවකයකුට මුදලින් ඉදිරිපත් කිරීමට නියම කරනු ලබන ඇපය එවැනි සේවකයකු මාසිකව ලබන වේතනය මෙන් පස් ගුණයකට වඩා වැඩි නොවිය යුතුය.

50. එම සේවකයා විසින් කොටස් වශයෙන් ගෙවනු ලැබිය හැකි එම ඇප මුදල සේවකයාගේ වැටුපෙන් අඩුකර ගැනීමේදී බලපාන කොන්දේසි සහ අවස්ථාවන් නියම කරමින් කොමිෂන් සභාව විසින් නීති සකස් කරනු ලැබිය හැකිය.

51. සමුපකාර සමිතියක් විසින් එහි සේවයෙහි යෙදී සිටින යම්කිසි සේවකයකු විසින් මුදලින් ඉදිරිපත් කරන ඇපයකට අමතර වශයෙන් තවත් ඇප මුදලක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින විට එය එවැනි සේවකයකු විසින් දේපල උකස් කිරීමෙන් හෝ ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව හෝ ජාතික රක්ෂණ සංස්ථාව හෝ කොමිෂන් සභාව විසින් අනුමත කරනු ලබන වෙනත් රක්ෂකයකු හෝ විසින් දෙනු ලබන විශ්වාස ඇප ඔප්පුවක් මගින් හෝ එවැනි ඇප මුදලක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය හැකිය.

52. එවැනි බැඳුම්කරයක් වෙනුවෙන් සේවකයා විසින්ගෙවිය යුතු කිසියම් වාර මුදලක් වේ නම් එය අදල සේවකයා විසින් ගෙවිය යුතුය.

වැටුප් වර්ධක :

53. වැටුප් වර්ධක සහිත වැටුප් ක්‍රමයක් මත සේවය කරන සේවකයකුට අයිතියක් වශයෙන් කිසිදු වැටුප් වර්ධකයක් ලබා ගැනීමට හිමිකමක් නොමැත. අදළ සේවකයා විසින් ඔහුගේ රාජකාරිය කාර්යක්ෂම ලෙසත්, උද්‍යෝගයෙන් යුතුවත්, විශ්වාසනීය ලෙසත් ඉටු කර ඔහුගේ වැටුප් වර්ධක උපයාගත් බවට නියම බලධරයා විසින් නිකුත් කරනු ලබන සහතිකයක් මත වැටුප් වර්ධකය ගෙවීම රඳා පවතී.

54. වැටුප් වර්ධකයකට ඉඩ නොදෙන අවස්ථාවන්හිදී එය පහත සඳහන් ක්‍රමවලින් එකකට අනුව, එනම් : වැටුප් වර්ධකය අත්හිටුවීම, වැටුප් වර්ධකය නැවැත්වීම, වැටුප් වර්ධකය අඩු කිරීම සහ වැටුප් වර්ධකය ප්‍රමාද කිරීම යනාදී වශයෙන් ක්‍රියාත්මක විය හැක.

55. "වැටුප් වර්ධකයක් අත්හිටුවීම" යන්නෙන් යම්කිසි නිශ්චිත කාල සීමාවකට වැටුප් වර්ධකය නොගෙවීමක් අදහස් කෙරෙන අතර, එම කාල සීමාව අවසානයේදී වැටුප් වර්ධකය නැවත ගෙවනු ලැබේ. නමුත්, එකී ගෙවීම වැටුප් වර්ධකය ගෙවීමට නියමව තිබුණු දින සිට එම නිලධාරියාට ගෙවනු ලැබේ. වැටුප් වර්ධකය අත්හිටුවීම යනු ඒ වනවිටත් ප්‍රදානයකර ඇති අවසාන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය අත්හිටුවීම විය හැකිය. එසේ නැතහොත් ලැබීමට නියමිත වැටුප් වර්ධකයක් අත්හිටුවීම විය හැකිය.

56. "වැටුප් වර්ධකය නතර කිරීම" යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ යම්කිසි කාලසීමාවක් තුළ වැටුප් වර්ධකය නොගෙවීමත්, එම කාලසීමාව අවසානයේදී වැටුප් වර්ධකය දීමට අනුමතිය ලැබුණි නම්, වැටුප් වර්ධකය නතර කරන ලද කාලසීමාවේදී නොගෙවන ලද මුදල අඩු කරගෙන එකී වැටුප් වර්ධකය ගෙවීමත් අදහස් කෙරේ.

57. "වැටුප් වර්ධකය ප්‍රමාද කිරීම" යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ ස්ථිර වශයෙන්ම වැටුප් වර්ධකයක් නොගෙවීම නැතහොත් එවැන්නක් ගෙවීම කල් දැමීමයි. මෙහිදී වැටුප සම්බන්ධයෙන් සිදුවන පාඩුව නිලධාරියා තම තනතුරෙහි හෝ ශ්‍රේණියෙහි උපරිම වැටුප දක්වා පැමිණෙනතුරු අඛණ්ඩව පවතියි.

58. "වැටුප් වර්ධකය අඩු කිරීම" යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ ගෙවීමට තිබෙන වැටුප් වර්ධකයක් නොව ඒ වනවිට ගෙවා ඇති වැටුප් වර්ධකයක් නතර කිරීමයි.

කාර්යක්ෂමතා කඩඉම් :

59. සේවකයකු යම්කිසි කාර්යක්ෂමතා කඩඉමකින් ඉහලට උසස් කිරීමට ප්‍රථමයෙන් එම සේවකයා සෑම අංශයකින්ම එවැනි උසස්වීමකට සුදුසු බවට එම සමිතියේ සාමාන්‍යාධිකාරී හෝ කළමනාකරු හෝ එවැනි තනතුරක් නැති විටදී යම්කිසි වෙනත් බලයලත් පුද්ගලයකු හෝ විසින් සහතිකයක් දිය යුතුය. වැඩි කරන ලද වැටුප ගෙවනු ලබන ප්‍රථම වැටුප් ලේඛණයට එම සහතිකය ඇමිණිය යුතුය.

60. කාර්යක්ෂමතා කඩඉමකින් සමත්වීමේ එක් කොන්දේසියක් වශයෙන් අනුමත විභාගයකින් සමත්වීමක් හෝ විශේෂ සුදුසුකම් ලබා ගැනීම සලකනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී හෝ එම විභාගය සමත් වී ඇති බව හෝ විශේෂ සුදුසුකම් ලබා ඇති බව හෝ එම සහතිකයේ සඳහන් විය යුතුය.

61. කාර්යක්ෂමතා කඩඉමකින් ඉහලට උසස් කිරීමට සේවකයකු සුදුසු නොවන බව තීරණය කරනු ලබන අවස්ථාවලදී මෙම තීරණය සහ ඊට හේතු ලිඛිතව ඔහුට දන්විය යුතු අතර, ඔහු පිළිබඳ එම කරුණ මාස දෙළහක් අවසානයේදී නැවත සලකා බැලීම සඳහා ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙකී තීරණය සම්බන්ධයෙන් මීට වෙනස් ලෙස සැලකීමට කාරක සභාවෙන් අනුමැතිය ලැබෙන අවස්ථාවලදී මිස එය වැටුප් වර්ධකය ප්‍රමාද කිරීමක් වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

62. කාර්යක්ෂමතා කඩඉමකින් තමා උසස් කරනු ලැබීමට සුදුසු නැති බවට සමිතිය කරන ලද තීරණයට විරුද්ධව කොමිෂන් සභාව වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමට සේවකයාට නිදහස ඇත. සේවකයා කාර්යක්ෂමතා කඩඉමකින් උසස් කිරීම, කොමිෂන් සභාව විසින් නියම කරනු ලබන විභාගයකින් ඔහු අසමත් වීමේ හේතුවෙන් හෝ වෙනත් යම්කිසි අවශ්‍යතාවක් ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වීමේ හේතුවෙන් හෝ, නතර කරනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළ නොහැක.

සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් සමිතිය විසින් පවත්වාගෙන යා යුතු නාම ලේඛණ සහ වාර්තා :

63. එක් එක් සේවකයා සම්බන්ධයෙන් II වැනි පරිශිෂ්ඨයෙහි 'අ' ආකෘති පත්‍රයෙහි දක්වා ඇති ප්‍රකාරයෙන් සමිතියක් විසින් සේවා වාර්තාවක් පවත්වා ගත යුතුය.

64. කොමිෂන් සභාවේ අනුමතිය ඇතිව වෙනත් ආකෘති පත්‍රයක සේවා වාර්තාවක් පවත්වා ගැනීමට සමිතියකට හැකිය.

65. සමිතියක් විසින් සේවකයන්ගේ පැමිණීමේ සහ වේතන ගෙවීමේ ලේඛණයක්, II වැනි පරිශිෂ්ඨයෙහි 'ආ' ආකෘති පත්‍රයෙහි දක්වා ඇති ප්‍රකාරයෙන් පවත්වා ගත යුතුය.

66. සමිතියක් විසින් එහි සේවකයන්ගෙන් ඒ ඒ මාසයෙහි "විවිධ දේවල්" වෙනුවෙන් කරන ලද අඩු කිරීම් ද, එකී සේවකයන් විසින් ආපසු ගෙවන ලද මුදල් ප්‍රමාණයන් ද ඇතුළත් වන ලේඛණයක් II වැනි පරිශිෂ්ඨයේ "ඇ" ආකෘති පත්‍රයෙහි දක්වා ඇති ප්‍රකාරයෙන් පවත්වාගත යුතුය.

කාර්ය වේලාවන්, නිවාඩු හිමිකම් ඇති නිවාඩු හා අනෙකුත් අනුග්‍රහයන් සම්බන්ධ රෙගුලාසි

67. කාර්ය වේලාවන්, සති නිවාඩු, වාර්ෂික නිවාඩු හා හිමිකම් ඇති නිවාඩු, ආණ්ඩුවේ නිවාඩු සහ සූතිකාධාර සම්බන්ධයෙන් වෙළඳශාලා හා කාර්යාල සේවක පනත, වැටුප් මණ්ඩල ආඥාපනත, සූතිකාධාර පනත හෝ අදාළ වැටුප් මණ්ඩලවල තීරණ බලපවත්නේය. ඉහත කී වර්ගවලට නොවැටෙන සේවකයන් පිළිබඳවූ සේවා කොන්දේසි කොමිෂන් සභාව විසින් තීරණය කරනු ලැබේ.

III පරිච්ඡේදය

සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය හැසිරීම

සාමාන්‍ය—

68. සෑම සේවකයකුම,

(අ) තමාට පවරා ඇති රාජකාරි නිවැරදිවත්, අනලස්වත්, ආචාරශීලීවත් කාර්යක්ෂමවත් ඉටු කළ යුතුය.

(ආ) තමාගේ උසස් නිලධාරීන් විසින් දෙනු ලබන නියෝග හා උපදෙස් පිළිපැදිය යුතුය.

(ඇ) සමිතියට අපකීර්තියක් අත් නොවන අන්දමින් හැසිරිය යුතුය.

(ඈ) සමිතියේ දේපළ හා අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සෑම දෙයක්ම කළ යුතුය.

(ඉ) සමිතිය විසින් භාරගෙන ඇති සේවාවන් සාර්ථකව ඉටු වන බවට වගබලා ගැනීම සඳහා තමාට හැකි සෑම දෙයක්ම කළ යුතුය.

69. සේවකයන් මහජනයාට ආචාරශීලි විය යුතු අතරම සමිතියට හෝ එහි කිසියම් ශාඛාවකට හෝ සේවා ස්ථානයකට හෝ පැමිණෙන තමාගේ සේවය අවශ්‍ය කාහට වුවත් ශීඝ්‍රයෙන් ආධාර කළ යුතුය.

වත්කම් ප්‍රකාශ කිරීම :

70. කොමිෂන් සභාව විසින් තීරණය කරනු ලබන වර්ගවලට අයත් සෑම සේවකයකුම ස්වකීය මුල් පත්වීම ලබන දිනය වන විට තමා, තමාගේ භාර්යාව/ස්වාමි පුරුෂයා හා තමාගේත් යැපෙන්නන් සතුව ඇති වත්කම් හා වගකීම් පිළිබඳ විස්තර ස්වකීය පෞද්ගලික ලිපි ගොනුවට ඇතුළත් කිරීමා සඳහා කොමිෂන් සභාව විසින් නියම කරනු ලබනා ආකෘති පත්‍රයක ලියා සමිතිය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඉන් පසුව වර්ෂ තුනකට වරක් බැගින් එබඳු වාර්තා ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

71. යැපෙන්නන්ගේ ගණයට දරුවන්, ස්වාමිපුරුෂයාගේ හෝ භාර්යාවගේ දෙමාපියන් සහ සේවකයාගෙන් ඇත්ත වශයෙන්ම යැපෙන සහෝදර සහෝදරියන් ඇතුළත් විය යුතුය.

72. සමිතියක් විසින් කෙරෙන යම්කිසි පරීක්ෂණයකදී යම් සේවකයකුගේ වත්කම් හා වගකීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශනයේ නිරවද්‍යතාව හෝ වත්කම් හා වගකීම් පිළිබඳව කලින් කළ සිදුවී ඇති අඩුවැඩිවීම් යනාදිය හෝ පිළිබඳ තොරතුරු සපයන ලෙස නියම කරනු ලැබුවහොත් ඔහු විසින් එම තොරතුරු සැපයිය යුතුය. එහිදී ප්‍රමාණවත් තොරතුරු සපයා නොදීම හෝ සැපයීමට නොහැකිවීම හෝ එම සේවකයාට විරුද්ධව විනයානුකූල නඩුවක් කිරීමට සෑහෙන හේතුවක් වන්නේය.

දේපළ අත්කර ගැනීම හෝ ආයෝජනය

73. සිය පෞද්ගලික කටයුතු සමුපකාර සේවකයකු වශයෙන් තමා සතු රාජකාරි හා ඇත්ත වශයෙන්ම ගැටෙන අන්දමේ හෝ ගැටෙන බවක් පෙනෙන අන්දමේ හෝ එසේ නැත්නම් එම රාජකාරි ඉටුකිරීමේදී කවර අන්දමකින් හෝ බලපෑ හැකි අන්දමේ හෝ කිසිම ආයෝජනයකට හෝ ව්‍යාපාරයකට සේවකයකු කෙලින්ම හෝ අනියම් අන්දමකින් හෝ සම්බන්ධ නොවිය යුතුය.

74. සේවකයා විසින් හෝ භාර්යාව/ස්වාමිපුරුෂයා විසින් හෝ යැපෙන්නන් විසින් හෝ ඔවුන් වෙනුවෙන් හෝ කරන ලද සෑම ආයෝජනයක් ගැනම එම ආයෝජනය කරනු ලැබූ දින සිට තුන් මසක කාල සීමාවක් ඇතුළතදී සමිතියට වාර්තා කළ යුතුය.

75. සමුපකාර සමිති හා සම්බන්ධ වූ හෝ එම සමිතිවල සේවය කරන්නා වූ හෝ පුද්ගලයන් අතර, අවංක භාවය හා විශ්වාස කළහැකි බව පිළිබඳ උසස් තත්ත්වයක් පවත්වාගනු පිණිස ඒ අයගේ හැසිරීම පාලනය කිරීමටද, කොමිෂන් සභාවවිසින් අවස්ථාවෝචිතව ව්‍යවස්ථා පනවනු ලැබිය හැකිය. ණය තුරුස්වීම සම්බන්ධයෙන් සේවකයන් සිරභාරයට ගැනීම හෝ වස්තු භංගත්වයට පත්ව ඇති බව ප්‍රකාශ කිරීම හෝ වැනි අවස්ථා මීට ඇතුළත් ය.

සමිති අරමුදල් පෞද්ගලික ප්‍රයෝජනයට යෙදවීම

76. සමිතිය සතු මුදල් භාරව සිටීම ස්වකීය රාජකාරිවලට අයත්වන සේවකයෙකු එම මුදල් පෞද්ගලික අරමුණු සඳහා වංචාවෙන් අත්කර ගැනීම වරදක් වන අතර ඒ හේතුවෙන් ඔහුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි වන අතර ඔහු සමිතියේ සේවයෙන් පහ කරනු ලැබිය හැකි ද වන්නේය.

IV පරිච්ඡේදය

විනයානුකූල කාර්ය පටිපාටිය

පොදු කරුණු :

77. සමුපකාර සේවකයන් සේවයෙන් පහ කිරීම හා ඔවුන්ගේ විනය පාලනය පිළිබඳ බලතල සමිතියේ කාරක සභාව සතු වන්නේය. මතු දැක්වෙන රෙගුලාසි කොමිෂන් සභාව විසින් වරින් වර නිකුත් කරනු ලබන සාමාන්‍ය වූ හෝ විශේෂිත වූ හෝ නියෝග කිසිවක් වේ නම් ඒවාද සමග කියවිය යුතුය.

78. සමුපකාර සේවකයන් අතින් සිදුවන දඬුවම් ලැබිය යුතු වූ කවර හෝ ආකාරයක විෂමාචාර ක්‍රියාවන් හෝ ප්‍රමාද දෝෂයන් සම්බන්ධයෙන් මෙම රෙගුලාසි යටතේ හැකිතාක් ඉක්මනින් කටයුතු කළ යුතුය. මෙම රෙගුලාසිවලට ඇතුළත්ව නැති ඕනෑම කරුණක් ගැන කොමිෂන් සභාවට දැන්විය යුතු වන අතර, එවිට කොමිෂන් සභාව විසින් එම කරුණු සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය නියෝග නිකුත් කරනු ඇත.

79. සමුපකාර සමිතියක සේවකයකුට විරුද්ධව කිසියම් කාරක සභාවක් නිකුත් කරනු ලබන විනය නියෝගයක් හේතුකොට ගෙන පැනනගින අභියාචන විභාග කිරීම පිළිබඳ අභියාචන බලධාරියා වන්නේ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවයි.

කාරක සභාව විසින් විනය ක්‍රියා මාර්ග සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කළයුතු කාර්ය පටිපාටිය

80. කිසියම් සේවකයකුට විරුද්ධව විනය ක්‍රියා මාර්ගයක් ගැනීමට අදහස් කොට ඇත්නම්, ඒ සම්බන්ධයෙන් කළයුතු වන මූලික විමර්ශන කාරක සභාව විසින් පැවැත්වීමට සැලැස්විය යුතුය.

81. සේවකයාට විරුද්ධව කටයුතු කිරීමට මුල් බැල්මට පෙනී යන හේතු තිබෙන බව අනාවරණය වුවහොත්, සති හයකට නොවැඩි සාධාරණ කාල සීමාවක් තුළදී නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කරමින් සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයා වෙත ඒ පිළිබඳ චෝදනා පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කළ යුතුයි. නියමිත කාලසීමාව තුළදී නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමට සේවකයා අපොහොසත් වුවහොත් ඔහුට නිදහසට ඉදිරිපත් කළ හැකි කරුණු කිසිවක් නැති ලෙස සලකනු ලැබේ.

82. සේවකයා විසින් සිය නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ විට හෝ නියමිත කාලසීමාව අවසන්වීමට පෙර නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමට ඒ සේවකයා අසමත් වූ විට හෝ සේවකයා චෝදනා වෙන් නිදහස් වී නැති බව කාරක සභාව අදහස් කරන්නේ නම් එම වරද III වැනි පරිශිෂ්ඨය යටතට වැටෙන වරදක් වූ විට හෝ වැටෙන වරදක් වූ විට හෝ ඒ හා සමාන වෙ දඬුවමක් නියම කිරීමට හෝ සේවකයාගේ පිළිතුර ලැබී හෝ නියමිත කාල සීමාව අවසන් වූ දින සිට හෝ දින තිහක් ඇතුළත චෝදනා ගැන පරීක්ෂා කිරීමට පරීක්ෂක නිලධාරියකු පත් කිරීමට කාරක සභාවට පුළුවන.

මූලික විමර්ශන

83. 80 වැනි රෙගුලාසියේ සඳහන් වන වර්ගයේ විමර්ශන වනාහි හුදෙක් කරුණු සොයා දැන ගැනීම පමණක් අරමුණු කරගත් ක්‍රියාවලියකි. මෙම විමර්ශන වලින් කෙරෙන්නේ වරදක් හෙළිදරව් කර ගැනීමට අවශ්‍ය කරුණු සොයා බැලීමත්, සැකයට භාජන වී සිටින සේවකයකුට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කළ හැකි චෝදනාවලට සාක්ෂි සොයා ගැනීමත්ය. මේ සඳහා සාක්ෂිකරුවන්ගේ ප්‍රකාශයන් වාර්තා කර ගැනීමත් ලිපි ලේඛන සොයා බලා පරීක්ෂා කිරීමත් අවශ්‍යවන්නේය. කිසියම් ප්‍රකාශණයක් වාර්තා කර ගන්නා අවස්ථාවේදී සැකයට භාජනය වී සිටින සේවකයා හෝ ඔහු වෙනුවෙන් වෙනත් පුද්ගලයකු හෝ එහි සිටීම අනවශ්‍යයය. මේ අවස්ථාවේදී එහි සිටීමට ඔහුට ඉඩදීම හෝ ඔහුට කිසියම් කරුණක් හෙළිදරව් කිරීම හෝ සාමාන්‍යයෙන් ප්‍රඥගෝචර නොවේ. එසේවුව වුවත්, ඔහු භාරයේ තිබූ සමිතියට අයත් බඩු තොග හෝ වෙනත් දේපළ ඔහු ඉදිරිපිටදීම ඔහුට පිළිගත හැකි පරිදි හරිවැරදි බැලූ බව ඔහුට හැඟී යා යුතු වන අවස්ථාවලදී ඔහු එහි නොසිටිය යුතු බවක් මින් අදහස් නොකෙරේ.

84. එබඳු විමර්ශනයන් හැකිතාක් ඉක්මණින් පැවැත්වීම කාරකසභාවේ යුතුකම වන්නේය. විමර්ශනයකදී සාපරාධී වරදක් හෝ අල්ලස් ගැනීමක් ගැන සැක කෙරෙන්නේ නම් හෝ එබඳු දෙයක් අනාවරණය වී ඇත්නම් හෝ ඒ සම්බන්ධයෙන් 125 වැනි රෙගුලාසිය බලපාන්නේය.

චෝදනා හා චෝදනාවලට දෙන පිළිතුරු

85. චෝදනා පත්‍රයෙහි, චෝදනා පිළිබඳ ප්‍රකාශනයට අමතරව මතු දැක්වෙන කරුණු හා විස්තර ප්‍රකාශයන්ද ඇතුළත් විය යුතුය.

වරද III වැනි හෝ IV වැනි පරිශිෂ්ඨය යටතට වැටෙන එකක්දැයි එහි දක්වා තිබිය යුතුය.

පරීක්ෂණයට භාජනය වී ඇති කරුණු පිළිබඳ සාක්ෂි අඩංගු වන ලිපි ලේඛන පිළිබඳ ලැයිස්තුවක්ද චූදිත සේවකයාට හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයාට එම ලිපි ලේඛණයන් පරීක්ෂා කළ හැක්කේ කෙසේද කවර ස්ථානයක දී ද යන වගද එහි සඳහන් විය යුතුය. මූලික විමර්ශනයකදී සාක්ෂිකරුවන් විසින් කරනු ලබන ප්‍රකාශයන්ද අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී මේ ලිපි ලේඛන වලට ඇතුලත් විය හැකිය.

86. නියි නිලධාරියකුගේ පරීක්ෂාව යටතේ එම ලිපි ලේඛනවල හෝ ප්‍රකාශන වල පිටපත් හෝ සටහන් ලබා ගැනීමට සේවකයාට හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයාට හිමිකමක් ඇත.

87. චෝදනාවකට පිළිතුරු සැපයීමට නියම කරනු ලබන සේවකයකු සැම අතින්ම සම්පූර්ණ වූ පිළිතුරක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. '' චෝදනාවලට වරදකරු නොවේ '' යනුවෙන් පමණක් ප්‍රකාශකොට ස්වකීය නිර්දෝශ භාවය තහවුරු කිරීම වස් තවදුරටත් පරීක්ෂණයක් පවත්වන ලෙස අයිතිවාසිකමක් වශයෙන් ඉල්ලා සිටීමට ඔහුට හිමිකමක් නැත.

ලිපි ලේඛනය :

88. මෙම රෙගුලාසි යටතේ යම්කිසි පරීක්ෂණයක් හෝ කාර්යක් හෝ සඳහා නිල ලේඛනයක මුල් පිටපත ඉදිරිපත් කිරීම අවශ්‍ය නොවේ. මුල් ලේඛනයම කියවා බැලිය යුතු යයි පරීක්ෂණ නිලධාරියා අදහස් නොකරන්නේ නම් එම ලේඛනයේ සහතික කළ පිටපතක් පමණක් ඉදිරිපත් කිරීම ප්‍රමාණවත්ය.

89. '' නිල '' නොවන ලේඛනවල නම් මුල් පිටපත් පරීක්ෂණයේදී ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

90. සාධාරණ ඉටුවීම පිණිස ලිපි ලේඛනවල අඩංගු කරුණු සම්බන්ධයෙන් යම්කිසි සාක්ෂිකරුවකුගෙන් වාචික සාක්ෂි ලබා ගැනීම අවශ්‍ය යයි පරීක්ෂණ නිලධාරියා අදහස් කරතොත් මිස සාක්ෂිකරුවකු විසින් ලිපි ලේඛන වියි ප්‍රකාරව ඉදිරිපත් කිරීම අවශ්‍ය නොවන්නේය. එවැනි අවස්ථාවකදී පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් අදාළ ලේඛණ ලකුණු කොට ඒවා විත්ති පක්ෂයට පෙන්වා එසේ කල බවට වාර්තාවේ සටහන් කිරීම ප්‍රමාණවත් වේ.

91. සේවකයකුට විරුද්ධව උපයෝගි කර ගැනීමට අදහස් කෙරෙන කවර හෝ ලේඛනයක් පරීක්ෂාකර බැලීමට ඔහුට අවසර දිය යුතුයි. විරුද්ධව උපයෝගි කර ගැනීමට අදහස් කෙරෙන ලේඛන පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා සෑහෙන කාලසීමාවක් ද ඔහුට දිය යුතුය. එවැනි කිසියම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කෙරෙන්නේ පරීක්ෂණ කාලසීමාව තුළදීම නම් ඔහුට විරුද්ධව උපයෝගි කර ගැනීමට අදහස් කරනු ලබන එම ලේඛනය පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා චූදිත සේවකයාට තවදුරටත් කාලය දිය යුතු වන්නේය.

පරීක්ෂණ නිලධාරීන් පත් කිරීම

92. 82 රෙගුලාසිය යටතේ කාරක සභාව විසින් පත් කරනු ලබන පරීක්ෂණ නිලධාරීන් සේවයේ සිටින හෝ විශ්‍රාම ගිය හෝ රාජ්‍ය නිලධාරීන් රාජ්‍ය සංස්ථා නිලධාරීන් හා සමුපකාර සමිතිවල ජ්‍යෙෂ්ඨ සේවකයන් හෝ ඉහත කී නිලධාරීන් අතරින් කොමිෂම විසින් පත් කෙරෙන මණ්ඩලයකට අයත් පුද්ගලයන් හෝ විය යුතුය. එක් පරීක්ෂණ නිලධාරියකුට වැඩි සංඛ්‍යාවක් පත් කරන විට කාරක සභාව විසින් ඉන් එක් අයකු සභාපති වශයෙන් පත් කළ යුතුය.

93. යම්කිසි පුද්ගලයකු පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම සඳහා පත් කරනු ලැබීමට සුදුසුද නැද්ද යන්න තීරණය කිරීමේ බලය කොමිෂන් සභාවට තිබිය යුතුය.

94. වරදක් සම්බන්ධයෙන් පවත්වනු ලබන මූලික විමර්ශනයකට සම්බන්ධ වූ අයකු විධිමත් පරීක්ෂණය පවත්වනු පිණිස පරීක්ෂණ නිලධාරියකු වශයෙන් පත් නොකළ යුතුය.

95. පරීක්ෂණ නිලධාරීන් ලෙස පත් කරනු ලබන නිලධාරීන් විසින්, පරීක්ෂණය පැවැත්වූ දින සහ වේලාවන්ද, එක් එක් පරීක්ෂණ වාරයක් පැවැත්වුනු කාලසීමාවද සඳහන් වන සහතිකයක් පිටපත් දෙකකින් යුක්තව ඉදිරිපත් කල යුතු අතර, කාරක සභාවට ඉදිරිපත් කෙරෙන වවුචරයෙහිදී එම තොරතුරු සඳහන් කළ යුතුය.

පරීක්ෂණයන්හිදී නියෝජිතයන් ඉදිරිපත් කිරීම :

96. පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කරනු පිණිස, පරීක්ෂණයේදී වැදගත් සාක්ෂිකරුවකු නොවන සුදුසු පුද්ගලයකු පත් කිරීමට කාරක සභාවට පුළුවන. එම පුද්ගලයා සමිතියෙහි සේවකයකු වන්නේ නම් හැකි හැම අවස්ථාවකදීම ඔහු චූදිත සේවකයාට වඩා ජ්‍යෙෂ්ඨ සේවකයකු විය යුතුය.

97. සමිතිය හෝ චූදිත සේවකයා නියෝජනය කිරීම සඳහා සමූපකාර සේවයේ නියුතුව සිටින හෝ ඉන් විශ්‍රාම ගත් සේවකයකුට හෝ රජයේ සේවයෙන් විශ්‍රාම ගත් සේවකයකුට හෝ රජ්‍ය සංස්ථාවකින් විශ්‍රාම ගත් සේවකයකුට හෝ අවසර දීමට පරීක්ෂණ නිලධාරියාට පුලුවන. එසේ වුවද, පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් යථෝක්ත සමිතිය නියෝජනය කිරීමට අවසර දෙනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී ඔහු විසින් සේවකයා නියෝජනය කරනු ලැබීමට අවසරය ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතුය.

98. පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් ඕනෑම අවස්ථාවකදී අංක 97 දරණ රෙගුලාසිය යටතේ දෙනු ලැබූ අවසරය අස්කර ගනු ලැබිය හැකිය. එසේ වුවත් මෙම තීරණය ගැනීමට හේතුව ඔහු විසින් පාර්තා කර තැබිය යුතුය. එවැනි අවස්ථාවකදී වෙනත් පුද්ගලයකුට තමන් නියෝජනය කිරීමට ඉඩ දෙන ලෙස අවසර ඉල්ලා සිටීමට චූදිත සේවකයාට පුලුවන.

පරීක්ෂණය පවැත්වීම :

99. හැකිතාක් දුරට එම පරීක්ෂණය අවසන් වනතෙක් දිනපතා නොකඩවා පැවැත්විය යුතුය. විශේෂ කරුණු හේතුකොටගෙන හැරුණු විට අන්හැම විටම පරීක්ෂණය සඳහා තුන් මසකට වඩා කල්ගත යුතු නැත. එසේ දීර්ඝ කරනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී ඒ සඳහා කාරක සභාවෙහි අනුමැතිය ලබා ගත යුතුය. සුළු කරුණු මත හෝ පරීක්ෂණය පමා කොට ව්‍යර්ථ කිරීම පිණිස කල් දමන ලෙස ඉල්ලා සිටින බව පැහැදිලිවම පෙනී යන අවස්ථාවන්හිදී හෝ එසේ කල්දැමීමට ඉඩ නොදිය යුතුය.

100. පිළිගත හේතුවක් ඉදිරිපත් නොකොට චූදිත සේවකයකු පරීක්ෂණයට නොපැමිණියහොත් පරීක්ෂණය කල් දැමිය යුතු අතර, පරීක්ෂණය ඒකපාක්ෂිකව පවත්වනු ලබන බවට ඔහුට අවවාද කළ යුතුය. යළිත් පරීක්ෂණය ආරම්භ කරනු ලැබූ විට චූදිත සේවකයා තව දුරටත් නොපැමිණියහොත් එම පරීක්ෂණය ඒකපාක්ෂිව පැවැත්විය යුතුය.

101. ලිපි ලේඛන වලින් ලැබෙන සාක්ෂි මත පමණක් සුදුසු අවස්ථාවන්හිදී තීරණයක් ගැනීමට පරීක්ෂණ නිලධාරියාට පුළුවන. එසේ කළ යුතු වන්නේ එම පරීක්ෂණය ලිපි ලේඛන වලින් ලැබෙන සාක්ෂි පමණක් පදනම් කර ගැනීමෙන් තීරණයක් ගත හැකි වන අන්දමේ පරීක්ෂණයක් වන විටය. තීරණයක් කරා එළඹීමේදී ආධාර වන වාචික සාක්ෂි අවශ්‍ය වන විට එහි සත්‍යභාවය පරීක්ෂා කරනු පිණිස හරස් ප්‍රශ්ණ ඇසිය යුතුය. හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේ අයිතිය චූදිත සේවකයාටද තිබිය යුතු අතර ඒ සඳහා ඔහුට අවස්ථා සලසා දිය යුතුය.

102. පරීක්ෂණය පැවැත්වෙන ආකාරය පිළිබඳ වූ කරුණක් සම්බන්ධයෙන් හෝ පරීක්ෂණය පැවැත්වෙන ආකාරය පිළිබඳව ඉදිරිපත් වූ විරෝධයක් සම්බන්ධයෙන් හෝ පරීක්ෂණ නිලධාරියාගේ තීරණය අවසාන තීරණය විය යුතුය. මෙහිදී පරීක්ෂණ නිලධාරීන්ට මග පෙන්වන මූලධර්මය වශයෙන් සැලකිය යුත්තේ පරීක්ෂණයෙහි අරමුණ ඉක්මනින් සත්‍යය කරා එළඹීම බවත් කාර්ය පරිපාටිමය හෝ වෙනත් ආකාරයක නීති රීතිමය කරුණු මගින් පරීක්ෂණ කටයුතු වලට බාධා ඇතිවීමට ඉඩ නොදිය යුතු බවත්ය.

103. අධිකරණයක් ඉදිරිපිටදී පිළිගත හැකි වුවත් නැතත් තමන්ට ලබා ගත හැකිවන හෝ තමන් ඉදිරියෙහි මෙහෙයවනු ලබන හොඳම සාක්ෂිවලට අනුව පරීක්ෂණ නිලධාරියා ක්‍රියා කළ යුතුය.

104. මතු කරනු ලබන සියලුම විරෝධයන්ද ඒ පිළිබඳ ව පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් දෙනු ලබන තීරණයන්ද (අවශ්‍යවන අවස්ථාවන්හිදී හේතුන්ද දක්වමින්) ඒවා පැන නගින අවස්ථාවන්හිදීම හතරැස් වරහන් තුළ සඳහන් කළ යුතුය.

105. චූදිත සේවකයාට තමන් වෙනුවෙන් සාක්ෂි දිය හැකි වන අතර, එවිට ඔහුගෙන් හරස් ප්‍රශ්ණ ඇසීමටද පුළුවන. පරීක්ෂණය පැවැත්වීමේදී පැන නගින කරුණු පැහැදිලි කරගනු පිණිස පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් අසනු ලබන ඕනෑම ප්‍රශ්ණයකට ඔහු පිළිතුරු දිය යුතුය.

106. පරීක්ෂණයේදී ඉදිරිපත් කෙරෙන සාක්ෂි සියල්ල පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සටහන් කරගත යුතුවන අතර සාක්ෂිකරුවන් හා පරීක්ෂණ නිලධාරිතැනා විසින් ඊට දින යොදා අත්සන් කළ යුතුය.

107. පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සාක්ෂිකරුවන්ගේ සංඛ්‍යාව වැඩි යයි හෝ ඔවුන්ගේ පැමිණීම අනවශ්‍යයයි හෝ ඔවුන්ගේ සාක්ෂි චෝදනාවට අදාළ නැතැයි හෝ සළකණු ලැබුවහොත් කිසි සාක්ෂිකරුවකු කැඳවීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට හෝ කැඳවනු ලැබූ සාක්ෂිකරුවන් පරීක්ෂාකොනා කිරීමට හෝ සිය අභිමතය අනුව පරීක්ෂණ නිලධාරියාට පුළුවන. චූදිත සේවකයකු විසින් තම නිදහසට කරුණු පැහැදිලි කරන අටියෙන් ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට ඉල්ලා සිටින අවස්ථාවන්හිදී ද මෙම ප්‍රතිපත්තිය අනුවම ක්‍රියා කළ හැක.

108. යම් සාක්ෂිකරුවකුගේ සාක්ෂි සටහන් කරගනු ලබන අවස්ථාවන්හිදී වෙනත් කිසිම සාක්ෂි කරුවකුට එහි රැඳී සිටීමට අවසරය නොදිය යුතුය.

109. සියළුම සාක්ෂි සටහන් කරගත් පසු ප්‍රකාශයක් කිරීමට කැමැත්ත පළ කර සිටීමට චූදිත සේවකයාට පුළුවන. ඒ ප්‍රකාශය සම්බන්ධයෙන් ඔහුගෙන් හරස් ප්‍රශ්ණ ඇසීමක් මේ අවස්ථාවේදී නොකෙරෙන අතර. සාක්ෂියක් වශයෙන් එම ප්‍රකාශයෙහි සාක්ෂිමය අගය නිගමනය කිරීමේදී ඒ බව සැළකිල්ලට ගත යුතුය.

110. ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළයුතු කරුණු ඇතොත් ඒවා පරීක්ෂණය නිම වූ දින සිට දෙසතියක් ඇතුළත පරීක්ෂණ නිලධාරියා වෙත යැවිය යුතුය. එසේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන කරුණු ද වාර්තාවෙහි කොටසක් වනු ඇත.

111. පරීක්ෂණය අවසානයේදී පරීක්ෂණය පැවැත්වුණු ආකාරය සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් වුණු විරෝධයන් කිසිවක් ඇතොත් ඒවාද ඒ පිළිබඳව පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් දක්වන කරුණු ද වාර්තා කර තැබිය යුතුය. ඉන්පසු පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් ඊට සිය අත්සන තැබිය යුතුය.

112. සිය නිගමනයන් එකබඳද යන්න සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් කිසිම අවස්ථාවකදී කිසිම පුද්ගලයකුට යම්කිසි ඉඟියක් නොකළ යුතුය. ඔහු විසින් ඔහුගේ වාර්තාවද සමඟ කමිටුවට පමණක් ඔහුගේ නිගමනයන් සම්බන්ධයෙන් දැනුම් දිය යුතුය.

113. පරීක්ෂණය අවසන් වූ වහාම පරීක්ෂණ වාර්තා සටහන් ද අදාළ සියලුම ලිපි ලේඛණ සහ ඉදිරිපත් කරන ලද දේවල් ද සමඟ ඒ පිළිබඳ ඔහුගේ වාර්තාව ද පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් හැකිතාක් ඉක්මනින් කමිටුව වෙත යැවිය යුතුය. එම වාර්තාවෙහි පහත දැක්වෙන කරුණු ඇතුළත් විය යුතුයි.

(අ) එක් එක් චෝදනාව සම්බන්ධයෙන් වූ නිශ්චිත නිගමනයන් හා පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් මෙම නිගමනයන්ට එළඹුණේ කවර හේතුන් සහ තර්ක පදනම් කරගෙනද යනවග.

(ආ) දඬුවමක් පැණවීමේදී කාරක සභාව විසින් සළකා බැලීම සඳහා එම දඬුවම ලිහිල් කිරීමට තුඩුදෙන කරුණු ඇත්නම් එම කරුණු පිළිබඳව පරීක්ෂණ නිලධාරියාගේ නිරීක්ෂණයන් ද ඇතුළුව ඕනෑම කරුණක් සම්බන්ධයෙන් ඔහු දරණ මතය.

දණ්ඩන නියෝගය :

114. තීරණයක් කරා එළඹීමේ දී පරීක්ෂණ නිලධාරියාගේ ඕනෑම නිගමනයක් හෝ සියලුම නිගමනයන් හෝ පිළිගැනීමට හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට කාරක සභාවට පුළුවන.

115. කිසියම් කරුණක් තව දුරටත් පැහැදිලි කරවා ගැනීමට කාරක සභාවට අවශ්‍ය වන්නේ නම් ඒ පිළිබඳව වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස එම කරුණ යළිත් පරීක්ෂණ නිලධාරියා වෙත යවනු ලැබිය හැකිය.

116. චෝදනා පත්‍රයට අනුව සිදුකර ඇති වරද III වැනි පරිශිෂ්ඨය යටතේ ලා සැළකිය හැකි බව ප්‍රකාශවී ඇත්නම් සුළු දඬුවමක් පමණක් පැණවිය යුතුය.

117. දඬුවම් පැණවීමේදී එක් එක් චෝදනාවට සම්බන්ධයෙන් සේවකයා වරදකරු නැතහොත් නිවැරදිකරු බවට නිගමනය කරනු ලබන්නේද නැද්ද යන්න කාරක සභාව විසින් නිශ්චිත ප්‍රකාශ කල යුතුය.

118. වැඩ තහනම් කර සිටින සේවකයකු සේවයෙන් පහ කිරීමට වඩා අඩුවන දඬුවමක් පනවන විට අත්හිටුවා ගන්නා පඩිනඩි ඔහුට සම්පූර්ණයෙන් ගෙවිය යුතුද නැතහොත් නියමිත කොටසක් ගෙවිය යුතුද යන්න සඳහන් වන නියෝගයක් දණ්ඩන නියෝගයට ඇතුළත් විය යුතුය. විශේෂයෙන් චූදිත සේවකයා අතින් සිදුවූ යම්කිසි ක්‍රියාවක් හේතුකොට ගෙන අසාමාන්‍ය ප්‍රමාදයන් සිදු වී ඇති බව කෙලින්ම කිව නොහැකි අවස්ථාවන්හිදී එම සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කර සිටි කාලසීමාව සහ ඔහුට විරුද්ධව ගනු ලබන විනයානුකූල ක්‍රියා මාර්ගය අවසන් කිරීමට ගතවන කාලයද එබඳු නියෝගයක් නිකුත් කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

දඬුවම් :

119. දඬුවම් වනාහි සුළු සහ බරපතල දඬුවම් වශයෙන් වර්ග දෙකකට බෙදනු ලැබේ. සුළු දඬුවම් පැනවීම සුදුසු වනුයේ III වැනි පරිශිෂ්ටයේ සඳහන් වන අන්දමේ හෝ ඊට සමාන වන වැරදි වලටය. බරපතල දඬුවම් පැනවීම සුදුසු වනුයේ IV වන පරිශිෂ්ටයේ සඳහන් වන අන්දමේ හෝ ඊට සමාන වන වැරදි වලටය.

120. වෙනත් දඬුවම් සමග පහත සඳහන් දඬුවම්ද සුළු දඬුවම් සංඛ්‍යාවෙහි ලා ගැනේ. තරවටු කිරීම, තදින් තරවටු කිරීම හෝ දෙස් දක්වීම, (''අවවාද කිරීම'' දඬුවමක් නොවේ.) එක් අවුරුද්දකට වැඩි නොවන කාලසීමාවක් දක්වා වැටුප් වර්ධක නැවැත්වීම හෝ අඩු කිරීම හෝ විලම්බනය කිරීම විනයානුකූල මාරුවක් වශයෙන් නිලධාරියාගේ වියදමින් ඔහු වෙනත් ස්ථානයකට මාරුකර යැවීම, විනයානුකූල පරීක්ෂණයකින් පසුව අධිභාරයක් පැනවීම, සතියක් වැටුපට නොවැඩි දඩයක්.

121. වෙනත් දඬුවම් අතර පහත සඳහන් ඒවා බරපතල දඬුවම් ගනයෙහි ලා ගැනේ.

සේවයෙන් පහ කිරීම ;

සේවය අවසන් කිරීම (විනය පරීක්ෂණයකින් පසු) ;

අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම ;

ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය පහළ දැමීම (එනම් නිලධාරියා අයත් වන ශ්‍රෙණියේ නියමිත පියවර ගණනකින් පහළ දැමීම) ;

නිල තත්ත්වයෙන් පහළ දැමීම (ඔහු අයත් වන සේවයේ ඊළඟ පහළ වැටුප් පරිමාණයෙහි ඔහු නැවත පිහිටුවීම) ;

එක් අවුරුද්දකට වැඩි කාල සීමාවකට එක් වැටුප් වර්ධකයක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් නැවැත්වීම, අඩු කිරීම හෝ විලම්බනය කිරීම ;

නිශ්චිත කාල සීමාවක් ගත වනතුරු උසස්වීම් විලම්බනය කිරීම ;

නිශ්චිත කාල සීමාවක් ගත වනතුරු කුසලතා උසස් කිරීමේ පරීක්ෂණයකට පෙනී සිටීමට නුසුදුස්සකු කිරීම.

සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව නිසා සේවය අවසන් කිරීම :

122. ඉහත කී රෙගුලාසිවලට අනුව නිශ්චිත චෝදනා ඉදිරිපත් කර නියම අන්දමින් ක්‍රියා කිරීමට නොහැකිවන අන්දමේ අවස්ථාවකදී සේවකයෙකු සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව නිසා සේවය අවසන් කළ යුතු යයි කාරක සභාව විසින් සලකනු ලැබුවහොත්, යථෝක්ත රෙගුලාසි ගැන නොතකා සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව උඩ එබඳු සේවකයෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීමෙන් හෝ වෙනත් අන්දමකින් ඔහුට විරුද්ධව ක්‍රියා නොකළ යුත්තේ මන්දැයි හේතු දක්වන ලෙස කාරක සභාව විසින් එම සේවකයාට දන්වා සිටිය යුතුය.

123. අකාර්යක්ෂමතාව සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට විරුද්ධව චෝදනාවක් ඉදිරිපත් කරනු ලබන දිනට කලින් මාස දොළහ ඇතුළත යටත් පිරිසෙයින් තුන්වතාවකදීවත් එම සේවකයාට ලිඛිතව අවවාද කර නැතිනම් එබඳු සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව පිළිබඳ චෝදනාවක් ඔහුට විරුද්ධව ඉදිරිපත් නොකළ යුතුය.

124. 122 වැනි රෙගුලාසිය යටතේ සේවකයකු විසින් නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමෙන් පසුව ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීමට හෝ එසේ නැතිනම් වඩා අඩු දඬුවමක් ඔහු වෙත පැනවීමට හෝ කාරක සභාවට පුළුවන.

සාපරාධී වැරදි සහ අල්ලස් චෝදනා :

125. මූලික විමර්ශනය පැවැත්වෙන අතර හෝ පරීක්ෂණයක් පැවැත්වෙන අතර හෝ විනයානුකූල පරීක්ෂණයක් අවසානයේදී හෝ සාපරාධී වරදක් සිදුවී ඇති බව හෝ අල්ලස් චෝදනාවක් ඇති බව පෙනී ගියහොත් කාරක සභාව විසින් විනයානුකූල ක්‍රියා මාර්ගයේදී කරනු ලැබූ නිගමනයක් සටහන් කර ගැනීමෙන් පසු සහ සමිතියට පැවරී ඇති බලතල වලටඅනුව පැනවිය හැකි දඬුවමක් නියම කිරීමෙන් පසු ඒ සම්බන්ධයෙන් සුදුසු අන්දමින් ක්‍රියා කිරීම සඳහා එම කරුණට අදාල වන සිද්ධීන් සම්බන්ධයෙන් උචිත පරිදි පොලිසිය වෙත හෝ අල්ලස් කොමසාරිස් වෙත හෝ වාර්තා කළ යුතුය.

126. අධිකරණ උසාවියකදී යම්කිසි සේවකයෙකුට දඬුවම් පමුණුවනු ලැබුවහොත් එසේ දඬුවම් පමුණුවනු ලැබූ දිනයෙහි සිට ඔහුගේ වැඩ තහනම් කළාක් සේ සලකනු ලැබිය යුතු අතර, මෙම රෙගුලාසි යටතේ එම කරුණු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීම සඳහා පත් කරනු ලබන නිසි බලධරයා විසින් ඒ සම්බන්ධයෙන් සලකා බලන තෙක්, යථෝක්ත අන්දමින් වරදකරු බවට පත් කරනු ලැබීමට විරුද්ධව වඩා ඉහළ අධිකරණයක් වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබුවත්, එසේ වරදකරු බවට පත් කරනු ලැබූ දිනයේ සිට එම සේවකයාට කිසිම වේතන ආදියක් නොලැබිය යුතුය. එම සේවකයා වරදකරු බවට පත් කරනු ලැබූ දිනයෙහි සිට අදල කාරක සභාව විසින් ඔහුගේ වැටුප ගෙවීම නතර කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුය.

127. කිසිම සේවකයකු තමා නිදොස් කරනු ලැබීමේ හෝ නිදහස් කරනු ලැබීමේ හේතුවෙන් හෝ තමාට විරුද්ධව ඇති යම්කිසි අපරාධ නීති කෘත්‍යයකදී දඬුවම් නොලැබීමේ හේතුවෙන් විනය කඩ කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඔහුට විරුද්ධව පනවනු ලබන දඬුවම් ලිහිල් කරන ලෙස හෝ සේවයට නැවත පත් කරන ලෙස හෝ සේවයෙහි නැවත යොදවන ලෙස හෝ ඉල්ලා සිටීමට හිමිකමක් නොලැබිය යුතුය.

128. යම්කිසි සේවකයකු අධිකරණයක් මගින් වරදකරු බවට පත් කරනු ලැබුවහොත් ඔහුට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ චෝදනා සම්බන්ධයෙන් වූ අධිකරණ නඩු වාර්තාව කාරක සභාව විසින් පරීක්ෂා කර බලා ඔහු යම්කිසි වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරු බවට පත් වී නම් එම වරද නිසා එම සේවකයා සේවයෙන් අස්කළ යුතුද එසේ නැතහොත් ඔහුට විරුද්ධව ඊට අඩු දඬුවමක් පැනවිය යුතුද යන්න තීරණය කළ යුතුය. එබඳු අවස්ථාවක දී මෙම IV අධිකාරය යටතේ විනයානුකූල ක්‍රියා මාර්ගයක් අනුගමනය කිරීම අවශ්‍ය නොවන්නේය.

129. කාරක සභාවේ අවසාන තීරණය සේවයෙන් අස් කිරීමට වඩා අඩු දඬුවමක් වන විට, එම නිලධාරියාගේ වැඩ තහනම් කරනු ලැබූ කාල සීමාව තුලදී ඔහුට නොගෙවා අත්හිටුවනු ලැබූ වේතන වලින් යම් කොටසක් ගෙවිය යුතු නම්, එය ගෙවිය යුතු වන්නේ කිනම් අනුපාතයකට අනුවද යන්න සම්බන්ධයෙන් වූ නියෝගයක් ද ඊට ඇතුලත් විය යුතුය.

130. මෙම රෙගුලාසිවල අවශ්‍යතාවය සඳහා ''වරදකරු කිරීම'' යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ චරිත දූෂණය ඇතුලත් වන යම්කිසි වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරු වීම හෝ සමූපකාර සමිතියක ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් වූ යම්කිසි නීතියක් කඩ කිරීම පිළිබඳ වූ යම් වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවීම හේතු කොටගෙන රු. 50 කට නොඅඩු දඩයක් සහ/හෝ සිරදඬුවමක් පනවනු ලැබීමයි.

වැඩ තහනම් කිරීම සහ අනිවාර්යයෙන් නිවාඩු ගැන්වීම :

131. පහත සඳහන් අවස්ථාවලදී එනම්,

(අ) ඔප්පු උනොත් සේවයෙන් පහකිරීමට තරම් බරපතල වූ චෝදනා පිට විනයානුකූලව කටයුතු කිරීමට නැතහොත් අපරාධ නඩුවක් පැවරීමට ආරම්භ කොට හෝ ආරම්භ කිරීමට සූදානම්ව සිටින විට හෝ ;

(ආ) සේවයෙන් පහ කිරීමට තරම් හේතුභූත වන බරපතල වූ කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් උසාවියක් හෝ ව්‍යවස්ථාපිත බලධාරියකුගෙන් වාර්තාවක් ලැබී ඇති විට නැතහොත් වරදක් කර තිබෙන බව පෙළිදරව් වී ඇති වූ විට හෝ මිස, කාරක සභාව විසින් සේවකයකු ගේ වැඩ තහනම් නොකළ යුතුය.

132. යම් සේවකයෙකු විමර්ෂණයකට හෝ පරීක්ෂණයකට මුහුණදීමට සිදුවන අවස්ථාවකදී එහි යහපත උදෙසා එම සේවකයා තම නිලයේ රාජකාරි කටයුතු ඉටුකළ යුතු නොවන්නේ නම්, එහෙත් වැඩ තහනම් අවස්ථා වෝචිත නොවූවිට ඔහු එක්කෝ මාරු කළ යුතුය ; නැතහොත් අනිවාර්ය නිවාඩු යැවිය යුතුය.

133. යම් සේවකයකුගේ වැඩ තහනම් කර තිබෙනම් ඔහුට විරුද්ධව පැවැත්වෙන විනය පරීක්ෂණ කටයුතු හැකිතරම් ඉක්මනින් කිරීමට කාරක සභාව විසින් විගබලා ගත යුතුය.

134. වැඩ තහනම් කර සිටින සේවකයකුට සේවයෙන් පහ කිරීමේ දඬුවමට නැතහොත් අකාර්යක්ෂමතාව නිසා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ දඬුවමට අඩු දඬුවමක් පනවනු ලැබුවහොත් ඔහු වහාම නැවත සේවයේ පිහිටුවිය යුතුය.

අභියාචනා :

135. කිසියම් කාරක සභාවක් විසින් එහි සේවකයකුට විරුද්ධව, පවත්වනු ලබන විනයානුකූල ක්‍රියා මාර්ගයකින් පසුව නිකුත් කරනු ලබන නියෝගයකට විරුද්ධව කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන සියලුම අභියාචනයන් අකෘප්ත සේවකයා විසින්ම, V වැනි පරිශිෂ්ටයෙහි දක්වෙන පරිදි ලිඛිතව පිළියෙල කර, යථෝක්ත නියෝගය නිකුත් කළ දින සිට දින 60ක් ඇතුලත ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ඔහු වෙනුවෙන් වෙනත් අයකු විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන අභියාචනයන් භාර නොගැනීමට හෝ පිළිනොගැනීමට ඉඩ ඇත. එම සේවකයා විසින් එබඳු අභියාචනයක පිටපතක් කාරක සභාව වෙත ලියාපදිංචි කළ තැපැලෙන් යැවිය යුතුය. අභියාචනයෙහි බැලූ බැල්මට පෙනී යන අන්දමට තීරණය කෙරෙහි බල පෑමට ඉඩ තිබුණු අලුත් සහ අදළ කරුණු ඇති බවටත් එම කරුණු ඊට කලින් දිනයකදී එළිදරව් නොකිරීමට ප්‍රමාණවත් හේතුවක් ඇති බවටත්, කොමිෂන් සභාව සෑහීමකට පත්වුවහොත් යථෝක්ත අභියාචනය පිළිබඳව තීන්දුව දුන් දින සිට දින 60ක් ඇතුලත 2 වැනි අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමට ඉඩ දිය හැකිය.

136. එබඳු අභියාචනයක පිටපතක් සමිතිය වෙත ලැබුණු දින සිට දින 14ක් ඇතුළත, කාරක සභාව විසින් එබඳු අභියාචනයක විස්තර කර ඇති කරුණු වලට අදළ වන ලුහුඩු වාර්තාවක් සහ ඊට අදළ වන යම්කිසි ලිපි ලේඛන ආදියක් ඇත්නම් ඒවාත් කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

137. සේවය අවසන් කිරීමේ හෝ සේවයෙන් පහකිරීමේ නියෝගයකට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කෙරෙන අභියාචනයක් හැර, වෙනත් සෑම අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන්ම එහි ඇතුළත් වන ලිඛිත කරුණු පදනම් කර ගනිමින් කොමිෂන් සභාව විසින් එබඳු අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන් තීරණය කරනු ලැබිය හැකිය.

138. සේවය අවසන් කිරීමේ හෝ සේවයෙන් පහ කිරීමේ නියෝගයකට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කෙරෙන අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන්, කොමිෂන් සභාව විසින්ම තීරණයක් ගනු ලැබිය හැකිය. එසේ නොමැති නම් එබඳු අභියාචනයක් විභාග කිරීම සඳහා නම් කරනු ලබන (මෙහි මින්මතු අභියාචන පරීක්ෂණ නිලධාරියා යනුවෙන් හඳුන්වනු ලබන) පුද්ගලයකුට එම අභි යාචනය විභාග කර කොමිෂන් සභාව වෙත වාර්තා කරන ලෙසට නියම කරනු ලැබිය හැකිය.

139. අභියාචන පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සිය අභිමතය පරිදි, සමුපකාර සේවකයකුට හෝ සමුපකාර ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ පුද්ගලයකුට සමිතිය හෝ සේවකයා නියෝජනය කිරීම සඳහා අවසර දෙනු ලැබිය හැකිය. එසේවුවද වුවත්, අභියාචන පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සමිතිය නියෝජනය කරනු ලැබීමට අවසර දෙන අවස්ථාවන්හිදීම ඔහු විසින් සේවකයාටද තමන් නියෝජනය කරනු ලැබීමට අවසර දීම ප්‍රතික්ෂේප නොකල යුතුය.

140. විනයානුකූල පරීක්ෂණය පැවැත්වුනු අවස්ථාවේදී ඉදිරිපත් නොකරන ලද කිසිම සාක්ෂියක් අභියාචනයේදී නොපිළිගත යුතුය. එසේවුවද වුවත්, එම පරීක්ෂණය පැවැත්වුණු අවස්ථාවේදී එබඳු සාක්ෂි ඉදිරිපත් කළ නොහැකි වීමට සෑහෙන හේතුවක් තිබුණහොත් අභියාචන පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් එබඳු සාක්ෂි පිළිගනු ලැබිය හැකිය.

141. කොමිෂන් සභාවට, කාරක සභාවක් විසින් නිකුත් කරනු ලබන නියෝගයක් ස්ථිර කිරීමට හෝ නිෂ්ප්‍රභා කිරීමට හෝ වෙනස් කිරීමට හැකිවන අතර, කොමිෂන් සභාව විසින් තීරණය කරනු ලබන සාමාන්‍ය ප්‍රතිපත්තිවලට අනුව සේවකයකුට ගෙවිය හැකි පාරිතෝෂික දීමනා සහ වෙනත් ප්‍රයෝජන යනාදියක් ඇත්නම් ඒවාද කොමිෂන් සභාව විසින් තීරණය කළ යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් කොමිෂන් සභාව විසින් දෙනු ලබන යම්කිසි නියෝගයකට අනුකූල වන සේ ක්‍රියා නොකිරීම සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනත යටතේ දඬුවම් ලැබිය යුතු වරදකි.

142. 1972 මැයි මස 12 වැනි දින අංක 15009/12 දරණ ගැසට් පත්‍රයෙහි පළවූ රෙගුලාසි සහ 4 වැනි පරිශිෂ්ටය හැර අනිකුත් පරිශිෂ්ටයන්ද මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

අර්ථ නිරූපනය :

පද සම්බන්ධයෙන් වෙනත් දෙයක් අදහස් කරනු නොලැබුවහොත් මෙම රෙගුලාසි වල :

"කොමිෂන් සභාව" යනුවෙන් සමුපකාර සේව කොමිෂන් සභාව අදහස් කෙරේ.

"කොමසාරිස්" යනුවෙන් සමුපකාර සංවර්ධන කොමසාරිස් සහ සමුපකාර සමිති රෙජිස්ට්‍රාර් අදහස් කෙරේ.

"සමුපකාර සමිතිය" යනුවෙන්, සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනතේ විධි විධානයන් යටතේ ගැනෙන සමිතිය අදහස් කෙරේ.

"සේවකයා" යනුවෙන් සමුපකාර සමිතියක සේවකයකු අදහස් කෙරේ.

"පනත" යනුවෙන් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනත යනුවෙන් අදහස් කෙරේ. "කාරක සභාව" යනුවෙන් ලියාපදිංචි කරන ලද සමිතියක කටයුතුවල කළමනාකාරිත්වය භාර දෙනු ලබන පාලන මණ්ඩලයක් අදහස් කෙරෙන අතර, ලියාපදිංචි කරන ලද සමිතියක අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයත්, සමුපකාර පනතෙහි 48 වැනි වගන්තිය යටතේ රෙජිස්ට්‍රාර් විසින් පත් කරනු ලබන පුද්ගලයනුත් ඊට ඇතුළත් වන්නේය. ඊට එම පනතේ 52 වැනි වගන්තිය යටතේ රෙජිස්ට්‍රාර් විසින් පත් කරනු ලබන ඈවරකරුවකුද ඇතුළත් වන්නේය.

I වන පරිශිෂ්ටය

පත්වීම් ලිපියෙහි ඇතුළත් කළයුතු කරුණු :

1. සේවකයාගේ නම, තනතුර සහ ඔහු විසින් කළයුතු රාජකාරී ස්වභාවය :————
2. පත්වීම ක්‍රියාත්මක වන දිනය : ————.
3. සේවකයා පත් කරනු ලබන ශ්‍රේණිය :————.
4. මූලික වැටුප හා වැටුප් ප්‍රමාණය :————.
5. වැටුප් ගෙවනු ලබන්නේ සතියකට වරක්ද, දෙසතියකට වරක්ද, එසේ නැතහොත් මාස්පතාද යන වග :————.
6. විවාහක දීමනා හෝ ගෙවනු ලබන වෙනත් දීමනා :————.
7. පරිවාස හෝ පරීක්ෂණයට භාජනය වන කාල සීමාව :————.
8. (අ) සේවයට අදල වන කොන්දේසි :————.
   (ආ) සේවය අවසන් කිරීමට තුඩුදුන් අවස්ථා සහ කොන්දේසි :————

II වන පරිශිෂ්ටය

සමුපකාර සමිතියක සේවකයන් සඳහා තබාගත යුතු ලේඛන හා වාර්තා.

'අ' ආකෘතිය–සේවා වාර්තාව

I වන කොටස

1. සේවකයාගේ සම්පූර්ණ නම :————.
2. වයස :————.
3. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය :————.
4. පත්වීමේ ලිපියේ දනම :————.
5. ජාතිය (ලාංකිකයෙක් නම් පරම්පරාවෙන්ද නැත්නම් ලියාපදිංචි වීමෙන්ද) :————.
6. තත්ත්වය (විවාහක, අවිවාහක, වැන්දඹු, කනවැන්දුම් ආදී විස්තර වෙනසක් සිදුවන අවස්ථාවලදී එසේ සිදුවන දිනය යට දක්වෙන II වන කොටසෙහි සඳහන් කළ යුතුය.) :————.
7. සේවය ආරම්භ කළ දිනය :————.
8. පත්වීම දුන් තනතුර, පන්තිය, ශ්‍රේණිය හෝ වර්ගයද සඳහන් කළ යුතුය :————.
9. පරීක්ෂණයට යටත් කාලය හෝ පරිවාස කාල සීමාව :————.
10. ආරම්භක මූලික වැටුප හා වෙනත් දීමනා ඇත්නම් :————.

II වන කොටස

දිනය	සේවකයාගේ සේවා තත්ත්වයෙහි ඇති කිසියම් වෙනස්කම් ඇත්නම් ඒවා සම්පූර්ණ විස්තර හා දතම සහිතව කාලානුක්‍රමිකව සඳහන් කළ යුතුය	සේවකයාගේ අත්සන

"ආ" ආකෘතිය—පැමිණීමේ සහ වැටුප් පිළිබඳ ලේඛණය

සමිතියේ නම :———. මාසය :———. වර්ෂය :———.

ලිපිනය :———.

දිනය	1	2	3	4	5		29	30	31	උපයා ගන්නා ලද මුළු වැටුප	අඩුකර ගන්නා ලද මුළු මුදල	ගෙවන ලද ශුද්ධ වැටුප	සේවකයාගේ අත්සන
සතියේ දවස	ස	අ	බ	බ්‍ර	සි		ස	අ	බ				
සේවකයාගේ නම ගැ/පි													

"ඇ" ආකෘතිය—වැටුපෙන් අඩුකර ගත් මුදල් ලේඛණය

සමිතියේ නම :———. මාසය :———. වර්ෂය :———.

ලිපිනය :———.

අඩුකර ගත් මුදල් ප්‍රමාණය						ආපසු ගෙවූ මුදල්				සේවකයාගෙන් ලැබිය යුතු ශුද්ධ මුදල	සේවකයාගේ අත්සන
සේවකයාගේ නම	සේ.අ. අරමුදල්	ණය අත්තිකාරම්	සමාගම්	විකුණූ ද්‍රව්‍ය ආදිය		එකතුව	ණය අත්තිකාරම්	වෙනත් මුදල්	එකතුව		

III පරිච්ඡේදය

වරදවල්

1. සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව සේවයට නොපැමිණීම.

2. සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව ප්‍රමාදව සේවයට පැමිණීම.

3. සේවයේ යෙදී සිටියදී කුසීත වීම හා නොසැලකිලිමත් වීම.

4. තම සේවය සම්බන්ධයෙන් නීත්‍යානුකූලව ලැබෙන නියෝග පිළිපැදීමට ඕනෑකමින් අසමත් වීම.

5. ව්‍යාපාර කටයුතු සඳහා සේවා ස්ථානයට පැමිණෙන මහජනයා කෙරෙහි අවිනීත අන්දමින් හැසිරීම.

6. අසනීප ව්‍යාජයෙන් වැඩ අතපසු කිරීම.

7. සේවා ස්ථානය භාර අයගේ පූර්ව අනුමැතියක් නොමැතිව පයි තුළ සේවයට අදාළ නොවන පත්‍රිකා, ප්‍රචාරක පොත්, පෝස්ටර් යනාදිය බෙදා හැරීම හෝ ප්‍රදර්ශනය කිරීම.

8. සේවා ස්ථානය පිරිසිදුව තබා ගැනීමට දී ඇති උපදෙස් උල්ලංඝනය කිරීම.

9. සේවකයා විසින් දුම්බීම තහනම් කර ඇති සේවා ස්ථානයේ ඕනෑම කොටසක දුම්බීම.

(IV) පරිච්ඡේදය

බරපතල වරදවල්

1. සේවකයාගේ නොසැලකිලිමත්කම, ඕනෑකම හෝ වැරැද්ද නිසා සිදු වී යයි කෙලින්ම ඒත්තු යන අන්දමේ අලාභයක් හෝ හානියක් සේවා යාගේ භාරයේ ඇති හෝ ඔහුට අයිති ගෘහ ද්‍රව්‍ය හෝ බඩු බාහිරාදිය සම්බන්ධ යෙන් සිදු කිරීම.

2. ඔනෑකමින්ම අකීකරු වීම හෝ විනය කඩකිරීම.

3. සමුපකාර සමිතිය සතු භූමි සීමාව තුළ ඇති ද්‍රව්‍ය හෝ බඩු බාහිරාදිය සොරකම් කිරීම සහ සේවකයාගේ ව්‍යාපාරය සම්බන්ධයෙන් වංචනිකවීම හා වංක වීම.

4. චරිත දූෂණය සම්බන්ධයෙන් වූ වරදකට දඬුවම් ලැබීම.

5. අල්ලස් ගැනීම හා අල්ලස් දීම හෝ වෙනත් නීති විරෝධී දීමනාවක් දීම.

6. ආයතනය තුළ වැඩ කරන වේලාව තුලදී අවිනීත අන්දමින් හෝ කලබලකාරී අන්දමින් හැසිරීම.

7. සේවයේ යෙදී සිටියදී නිද ගැනීම, (මුරකරුවන් හා ආරක්ෂක නිල ධාරීන් සම්බන්ධයෙන් නම් සේවයේ යෙදී සිටියදී නිද ගැනීම හෝ රාජකාරී ස්ථානයෙන් බැහැරව සිටීම.

8. වැඩ කරන වේලාවන් තුලදී බීමත්ව සිටීම.

9. සේවා ස්ථානය තුල සවිකර ඇති ආරක්ෂක උපකරණ සම්බන්ධයෙන් අයුතු ලෙස මැදිහත්වීම.

10. සමිතියේ ව්‍යාපාර ගණුදෙනු සම්බන්ධයෙන් සත්‍ය හා නිවැරදි විස්තර සැපයීමට අපොහොසත් වීම.

11. ශික්ෂණ වරදවා පෙන්වීම.

12. වංචාවන් වසං කිරීම.

13. සාපරාධී විශ්වාසය කඩ කිරීම.

14. සමිතිය අපකීර්තියට භාජනය කරන අන්දමින් හැසිරීම. එනම් මිල පාලන හෝ ආහාර පාලන නීති යටතේ හෝ ද්‍රව්‍ය සළාක කිරීමේ ක්‍රම යටතේ හෝ පනවන ලද රීති හෝ රෙගුලාසි හෝ නියෝග කඩ කිරීම හෝ එබඳු ක්‍රියාවකට උදව් හෝ අනුබල දීම.

(V) වන පරිශිෂ්ඨය

ලිපිනය :
දිනය :

ලේකම්,
සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව,
32/1, මාකන් මාකර් මාවත,
කොළඹ 3.

සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා රෙගුලාසි මාලාවේ 135 වැනි රෙගුලාසිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන අභියාචනයයි

මෙහි පහත අත්සන් කරන .... වන මම, මට විරුද්ධව දෙන ලද විනය පරීක්ෂණයේ නිරණය සම්බන්ධයෙන් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව වෙත පහත සඳහන් කරුණු ඉදිරිපත් කරමින් එයට සහනයක් ලබා දෙන ලෙස ඉල්ලුම් කරමි.

1. සම්පූර්ණ නම :———.

2. පදිංචි ලිපිනය :———.

3. චෝදනා පත්‍ර භාර දෙන අවස්ථාවලදී දරූ තනතුර :————.

4. එය ස්ථිරද, තාවකාලිකද ? :———.

5. මුලින් පත්වූ දිනය :———.

6. උසස් වූ දිනය :———.

7. සමිතියේ නම :———.

8. දඬුවම් ලැබීමට තුඩුදුන් කරුණු :———.

9. මේ සම්බන්ධව විනය පරීක්ෂණය පැවැත්වූවාද ? :———.

10. එසේ නම් පැවැත්වූ දිනය :———.

11. විනය පරීක්ෂණ පැවැත්වූ නිලධාරියාගේ නම සහ තනතුර :———

12. සමිතියෙන් නිරණය ගෙන එම නිරණය තමන්ට දන්වූ දිනය :———

13. අභියාචනය ඉදිරිපත් කරන්නේ කුමණ හේතු මතද ? :———.
    1.
    2.
    3.
    4.

14. ඉල්ලුම්කරු ඉල්ලුම් කරන්නේ කුමණ සහනයක්ද ?

උදාහරණ :—

(i) නැවත රැකියාව ලබා ගැනීමටද ? (ii) හිඟ වැටුප් ලබා ගැනීමටද ? (iii) නියම කරන ලද දඩ මුදල් ඉවත් කරවා ගැනීමටද ? (iv) වෙනයම් සහනයක්ද ? (පැහැදිලි කරන්න).

ඉහත සඳහන් කරුණු නිවැරදි බව සඳහන් කරන අතර, යම් අසත්‍ය කරුණක් මෙහි වේ නම් මෙම අභියාචනය නිෂ්ප්‍රභා කිරීමට හේතුවන බවද දනිමි.

———,
සමිතියේ නම.

———,
ඉල්ලුම්කරුගේ නම.

පිටපත : සාමාන්‍යාධිකාරී.

12—353

172984

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 218/12—1982 නොවැම්බර් 11 වැනි බ්‍රහස්පතින්ද — 1982.11.11

(ආණ්ඩුවේ බලය පිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය—සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

1972 අංක 12 දරන සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනත නිවේදනය

1972 අංක 12 දරණ සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභා පනතේ 32 (2) ඡේදයේ විධි විධාන පරිදි ආහාර හා සමුපකාර අමාත්‍ය සිරිසේන බණ්ඩාර හේරත් වන මම, එකී පනතේ 32(1) ඡේදයෙන් පැවරී ඇති බලතල ප්‍රකාර සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව විසින් සම්පාදනය කරන ලද 1981 දෙසැම්බර් මස 01 වැනි දිනැති අංක 169/8 දරණ ශ්‍රී ලංකා ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පලවූ නිවේදනය පහත සඳහන් උපලේඛනයෙන් දක්වෙන පරිදි සංශෝධනය කිරීම අනුමත කරන ලද බව මෙයින් දනුම් දෙමි.

ඇස්. බී. හේරත්,
ආහාර හා සමුපකාර අමාත්‍ය.

1982 නොවැම්බර් 10 වැනි දින,
කොළඹදී.

උපලේඛනය

1. "1972 මැයි මස 12 වැනි දින අංක 15009/12 ඒ දරණ ගැසට් පත්‍රයෙහි පළවූ රෙගුලාසි සහ Vවැනි පරිශිෂ්ඨය හැර අනෙකුත් පරිශිෂ්ඨයන්ද මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ." යනුවෙන් දක්වෙන, නිවේදනයේ දෙවන ඡේදය මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

2. 142 රෙගුලාසියට පසුව 143 වැනි රෙගුලාසිය ඇතුලත් කිරීම.

143. 1981 .12.01. වැනි දිනැති අංක 169/8 අංක දරණ ශ්‍රී ලංකා රජයේ ගැසට් නිවේදනයේ 142 වැනි රෙගුලාසියේ විධි විධාන නොතකා 1981.12.01 වැනි දිනට කමිටු සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාව හා උසාවි ඉදිරියේ ඇති සියලු කාරණා හා නඩු 1972 මැයි මස 12 වැනි දිනැති අංක 15009/12ඒ දරණ ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ රෙගුලාසි වල විධිවිධාන හා පරිශිෂ්ඨයන්ද වලංගු ව පැවැතියාසේ සළකා එකී විධිවිධාන හා පරිශිෂ්ඨයන් අනුව නිමාවට පත්කළ යුතුය.

11—318

රේගු නිවේදනය අංක 82/03

ශාස්ත්‍ර ශීර්ෂයේ පහත සඳහන් කරුණුවලට ආනයනකරුවන්ගේ අවධානය යොමු කරවනු ලැබේ.

"සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් වරයා විමසීමෙන් පසු, ප්‍රධාන රේගු අයකැමි විසින් රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන ලද නිවේදනයක් මගින් නියම කරන ලද්ද වූ ආයුර්වේද, සිද්ධ හා යුනානි අමු සහ පිළියෙල කරන ලද ඖෂධ හා බෙහෙත් පැලෑටි."

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් වරයා විමසීමෙන් පසු, සඳහන් භාණ්ඩ මම මේ මගින් නිවේදනය කරමි.

1976.08.03 වැනි දින සහ අංක 224/6 දරණ අති විශෙෂ ගැසට් නිවේදනය මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

ප්‍රධාන රේගු අයකැමි.

1982 නොවැම්බර් මස 11 වැනි දින,
කොළඹ,
ශ්‍රී ලංකා රේගු කාර්යාලයේදීය.

ඖෂධ වර්ග

උපලේඛනය 1

ආයුර්වේද කොමසාරිස් විසින් සහතික කරන ලද අමු ඖෂධ (උද්භිද)

1. අතිවිඩයම්
2. අතිමදුරම්පල්
3. අත්‍රපට්ටා
4. අතසි ඇට
5. බෝධි ඇට
6. චීන අල
7. චන්දනම්
8. දේවදුරු
9. දේවදර
10. එලවාලුකා
11. එළඟිමුල් මැලියම
12. ගුගුල්
13. ගජපිප්පලි
14. ගැට අරළු
15. ගලිස්
16. ඉරමුසු
. සප්ගෝල් විදෑයි (ඇට)
18. ඉඩම්පූර්
19. ජටාමාංශ
20. ජටාමකුට
21. ජීවක
22. ...න්ඩි
23. කටුනාඩි
24. කැප්පෙටියාලාකඩ
25. කුංකුමප්පු
26. කරොල් අට්ඩි (බාකුචි)
27. කොළිඳසාල්
28. කෙළිඳ පොතු
29. කිලිඋරල් පට්ටෙයි
30. කයිප්පු (එළ කයිප්පු සහ කළු කයිප්පු)
31. කර්කටශ්‍රෘංගි
32. කවරළු
33. කටුකරෝහිණී
34. කොරාසානි
35. කලුදුරු
36. කාකෝලි (ක්ෂිර කාකෝලි)
37. කුඹුරු ඇට

38. සුවඳකොට්ටන්
39. ත්‍රිමිශාස්ත්‍ර
40. මස්තකී
41. මුරුක්කු තිප්පිලි
42. මලිතමල් (ධාතකී)
43. මාසක්කා
44. මේධා
45. මහාමේද
46. තෙලවාහෙඩි
47. පෙරුම්කායම් (කිරි පෙරුම් කායම්)
48. පිතකරෝසන
49. රත්හඳුන්
50. රත්කිහිරි
51. රුද්‍රාෂ්ටක
52. සංඝහක
53. සිරිතේක්කු
54. හඳුන් තෙල්
55. සාලාමිශ්‍රි
56. සන්නිනායම්
57. සෙනෙහෙ කොල
58. සෙන්කොට්ටන්
59. සුදුහඳුන්
60. තලිස්පත්‍ර
61. තින්ත අබිං
62. තුවරලා (තගර් පත්‍ර)
63. වැල්මී
64. වච්චනාවි
65. වලූවාසි ඇට
66. වැල්මදට
67. වලහසාල්
68. වල්ගම්මිරිස් (වාල් මොලගු)
69. වෑද්ධි
70. වෑද්ධාදරු ඇට
71. පද්මකාෂ්ඨ
72. උණකපුරු

උපලේඛනය 2

ආයුර්වේද කොමසාරිස් විසින් සහතික කරන ලද අමු ඖෂධ (ඛනිජ)

1. අශ්වදන් පාසානම්
2. බලල් ලුණු
3. ගල් ලුණු
4. ශවිරිපාසානම්
5. හිරියල්
6. ගල් නහර
7. ගරුඩ පාෂානම්
8. ගල් සෙවෙල්
9. ගෝමුත්‍ර ශිලාජාතු (ශුද්ධ ශිලාජාතු)
10. ගල්මද
11. ගරුඩපච්ච
12. හක් පාසානම්
13. හාරිගෙන්දගම්
14. රත්හිරියල්
15. කළු ඊයම්
16. කලු ලුණු
17. කර්පූර ශිලාජාතු
18. කඩික්කාරම්
19. කාන්දම්
20. මධුපුෂ්කර
21. මෘදර ශෘංගි
22. මුදුපෙන
23. මනෝශිල
24. මිදන් පාසානම්
25. නෙල්ලිකා ගෙන්දගම්
26. ප[illegible]මානික්කම්
27. පුනීර්
28. රෝමලුනු
29. රසාංජන
30. රසදිය
31. රසකර්පූර
32. විදිතුත්තම්/කිරිතුත්තම්
33. සව්වීරම්
34. ශාස්ත්‍රබෙදි
35. ස්වර්ණ මාක්ෂික
36. සාදිලිංගම්
37. සවිද ලුණු
38. ස්වාස ලුණු
39. සුදු ඊයම්
40. සිනක්කාරම්
41. සිවංගුරු
42. සර්ජික්ෂාර
43. තුත්තනාගම්
44. කොට්ටි පාසානම්
45. ඌසිකාන්දම්
46. යවක්ෂාර
47. වණ්ඩුකපුරු
48. වෙඩිලුණු
49. සුදු පාසානම්

උපලේඛනය 3

ආයුර්වේද කොමසාරිස් විසින් සහතික කරන ලද අමු ඖෂධ (සත්ව)

1. කස්තුරි
2. කහවේන අං
3. පුනුගු
4. සෙව්වන්දි
5. ප්‍රවාල

උපලේඛනය 4

ආයුර්වේද කොමසාරිස් විසින් සහතික කරන ලද අමු ද්‍රව්‍ය (යුනානි)

1. ඇප්ටිමුන්
2. ඇබ්‍රේෂන්
3. ඇප්සාන්තික්
4. අක්ලක්කරා
5. අක්ලිමුල් මුල්ක්
6. අනිසූන්
7. අස්රුක්
8. ඇම්බර්යාම
9. අක්රොට්
10. බැරන්ජිබෝයා
11. බහමනෙයි සුපායිඩ
12. බහමනෙයි සූර්ක්
13. බර්ගෙයි බැනාජ්ෂා
14. බර්ගෙයි ගෞෂහාන්
15. බර්නන්ස්
16. බිකෙයි බබුනා
17. බිකෙයි බාදියාන්
18. බිකෙයි කසානි
19. බිස්පායිර්
20. බුලූන්
21. බාදම් තල්ක්
22. වල්ගුසා
23. දශමුල් අක්රේන්
24. ගුලෙයි බබුරා
25. ගුලෙයි ගෞෂබාන්
26. ගුලෙයි කක්මි
27. ගුලෙයි සූර්ක්
28. හබ්බෙබ බෝල්සම්
29. ගබ්බෙයි ආෂ්
30. හලිලෙයි කබිලි
31. ඉර්සා
32. ජුන්කියානා
33. කහර්බායි ෂමයි
34. වෙඩාල්ඩඩ
35. මෝමියායි
36. මුරබෙයි බීක්
37. මුරාබී හලිලෙයි කබිලි
38. ඌදෙයි බල්සන්
39. ඌදෙයි සාලිබ්
40. පාපද්හාර්
41. පාපෙකා
42. පොස්තෙයි බොයිරුනෙයි පිස්තා
43. රේවන් චිනි
44. බොග්තෙයි බාදම්
45. සබුසා ඉස්බගෝල්
46. සංගෙයි හජ්රුල් යේහුඩ
47. සංගෙයි ජරාහත්
48. සපිස්තාන්
49. සතාරා
50. සූරින්ජන් ශ්‍රේන්
51. ෂක්මෝනියා
52. තුක්මෙයි අන්ජරා
53. තුක්මෙයි බලංගෝ
54. තුක්මෙයි කරාජ්ස්
55. තුක්මෙයි කසුස්
56. තුක්මෙයි කස්නි
57. තුක්මෙයි කුසිබායි
58. තුක්මෙයි කත්මි
59. තුක්මෙයි කර්බුසා
60. තුක්මෙයි කුර්සා
61. තුක්මෙයි රිහාන්
62. තුක්මෙයි කුර්බුඩ
63. උනාබ්
64. උස්තාකුඩුස්
65. ෂරන්බාද්
66. හාරාචන්දි ශිර්දි

11—319

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை

அதி விசேஷமானது

අංක 218/12—1982 නොවැම්බර් 11 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා—1982.11.11

218/12 ம் இலக்கம்—1982 ம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 11 திகதி வியாழக்கிழமை

(அரசாங்கத்தின் அதிகாரத்துடன் பிரசுரிக்கப்பட்டது)

பகுதி I: தொகுதி (I)—பொது

அரசாங்க அறிவித்தல்கள்

1972 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுச் சட்டம்

அறிவிப்பு

1972 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுச் சட்டத்தின் பிரிவு 32 (2) இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைய, உணவுக் கூட்டுறவு அமைச்சர் சிறிசேன பண்டார ஹேரத் ஆகிய நான், கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுவினால் மேற்குறித்த சட்டத்தின் பிரிவு 32 (1) ன் கீழ் அதற்குரித்தாக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களின் பிரகாரம் தயாரிக்கப்பட்டு, 1981 டிசெம்பர் 01 ஆம் திகதிய 169/8 ம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க அதிவிசேட வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட அறிவிப்பின் திருத்தத்தை கீழே உள்ள பட்டோலையில் காட்டப்பட்டுள்ளவாறு அங்கீகரித்துள்ளதாக இத்தால் அறிவிக்கின்றேன்.

எஸ். பீ. ஹேரத்,
உணவு கூட்டுறவு அமைச்சர்.

கொழும்பு,
1982, நவம்பர், 10.

பட்டோலை

1. அறிவிப்பின் இரண்டாம் பந்தி அதாவது " 1972 ஆம் ஆண்டு மே மாதம் 12 ஆம் தேதிய 15009/12எ இலக்கம் கொண்ட வர்த்தமானியிற் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒழுங்கு விதிகளும், பின்னிணைப்பு V தவிர்ந்த ஏனைய பின்னிணைப்புக்களும் இத்தால் நீக்கப்படுகின்றன " என்னும் சொற்கள் இத்தால் நீக்கப்படுகின்றன.

2. 142ஐ அடுத்து 143 ஆம் ஒழுங்கு விதியை இடுவதன் மூலமும்.

143. 1981.12.01 ஆம் தேதிய 169/8 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானி அறிவித்தலின் 142 ஆம் ஒழுங்கு விதியின் ஏற்பாடுகள் எங்ஙனமாக இருந்த போதிலும் 1981.12.01 இல் உள்ளவாறு நிர்வாகக் குழுக்கள், கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழு, சட்ட நீதிமன்றுகள் ஆகியவற்றில் நடை முறையின் கீழ் முடிவுறுதுள்ள விடயங்கள் யாவும் 1972, மே 12 ஆம் தேதிய 15009/12எ ஆம் இலக்க வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒழுங்கு விதிகளிலும் அவற்றின் பின்னிணைப்புக்களிலும் உள்ள ஏற்பாடுகளின் கீழ், அவ் ஏற்பாடுகள் வலுவில் இருந்ததாகக் கருதப்பட்டு அவற்றின்படியே முடிவு செய்யப்படும்.

11-318

சுங்க அறிவித்தல் 82/03

இறுப்புப் பட்டியலில் உள்ளடங்கிய இறக்காலும் பொருட்களின் மீது இறக்குமதியாளர்களின் கவனம் ஈர்க்கப்படுகின்றது :—

" சுகாதார அமைச்சுச் செயலாளரின் ஆலோசனையுடன் பிரதம சுங்க சேகரிப்பாளரால் அரசாங்க வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்ட அறிவித்தலில் குறிக்கப்பட்டுள்ளவையான ஆயுர்வேத, சித்த, யூனனி மூலப் பொருள்களும், தயாரிக்கப்பட்ட மருந்துகளும், மருந்துச் செடிகளும் ; இவை இறக்குமதி ஏற்றுமதிக் கட்டுப்பாட்டாளரினால் வழங்கப்பட்ட அனுமதிப் பத்திரத்தின் கீழ் இறக்குமதி செய்யப்பட்டதெனப் பிரதம சுங்க சேகரிப்பாளரைத் திருப்திப்படுத்தக்கூடியதாய் இருத்தல் வேண்டும் ".

சுகாதார அமைச்சுச் செயலாளரின் ஆலோசனையுடன் குறிக்கப்பட்ட பொருள் விபரத்தை இத்தால் யான் அறிவித்தல் செய்கின்றேன்.

1976 ஆம் ஆண்டு ஆவணி மாதம் 3 ஆம் திகதி அரசாங்க வர்த்தமானியின் அதிவிசேட 224/6 ஆம் இலக்க இதழில் வெளியிடப்பட்ட அறிவித்தல் இத்தால் நீக்கப்பட்டுள்ளது.

பிரதம சுங்க சேகரிப்பாளருக்காக.

சுங்கத் திணைக்களம்,
கொழும்பு,
1982 ஆம் ஆண்டு கார்த்திகைமாதம் 11 தேதி.

பகுதி 1—பச்சை மூலிகைகள் தாவர வர்க்கம்)

(ஆயுர்வேத ஆணையாளரினால் அத்தாட்சிப்படுத்தப்பட்டவை)

1.	அதிவிடயம்	10.	எலரிசி
2.	அதிமதுரச்சத்து	11.	இலவம் பிசின்
3.	அக்கரப்பட்டை	12.	குக்கில்
4.	ஆளிவிதை	13.	யானைத்திப்பிலி
5.	கார்போக அரிசி	14.	கடுக்காய் (பிஞ்சு)
6.	பறங்கிக் கிழங்கு	15.	வெல்வேலம் பிசின்
7.	பெதானம்	16.	நன்னாரி
8.	பிளப்புச்சீரகம்	17.	எசப்புக்கோல் விதை
9.	தேவதாரு	18.	இடம்புரி

19. சடாமாஞ்சில்
20. சடாமகுடம்
21. ஜீவக
22. ஜீவந்தி
23. கருநாபி
24. கொம்பரக்கு
25. குங்குமப்பூ
26. கறெல் அரிசி
27. குடசப்பாலை விந்து
28. குடசப்பாலை பட்டை
29. கிளியூறற்பட்டை
30. கைப்பு
31. கற்கடகசிங்கி
32. கட்பலா
33. கடுகரோகணி
34. குரோசாணி ஓமம்
35. கருஞ்சீரகம்
36. காகோலி
37. கமுற்றி
38. வெண்கோட்டம்
39. கிருமிசத்துரு
40. மஸ்தகி
41. முறுக்குத் திப்பிலி
42. காட்டாத்திப்பூ
43. மாயக்காய்
44,45 மேதா, மகாமேதா
46. திலாவாகை
47. பெருங்காயம்
48. பீதரோகிணி
49. செஞ்சந்தனம்
50. செங்கொடி. வேலி
51. உருத்திராட்சம்
52. விருஷபக
53. சிறுதேக்கு
54. சந்தனாத்தைலம்
55. சலாமிசிரி
56. சன்னிநாயகம்
57. சூரத்தாமரை
58. செங்கொட்டை
59. வெண்சந்தனம்
60. தாளிசபத்திரி
61. கரியபோளம்
62. துவறலா
63. அதிமதுரம்
64. வச்சாநாபி
65. வானுழுமுலை அகில்
66. மஞ்சிட்டி.
67. வாய்விடங்கம்
68. வால் மிளகு
69. விறிதி
70. வறுததாரு விந்து
71. தாமரைவளையம்
72. மூங்கிலுப்பு

11—319

பகுதி இல. 2—பச்சை மூலிகைகள் (தாது)

1. குதிரைப் பற்பாசாணம்
2. வளையலுப்பு
3. கல்லுப்பு
4. கௌரிபாசாணம்
5. அரிதாரம்
6. கல்நார்
7. கெருடபாசாணம்
8. சிலாசத்து
9. கோமூத்திரசிலாத்து
10. கல்மதம்
11. கெருடபச்சை
12. சங்குபாசாணம்
13. பொரிக்கெந்தகம்
14. பொன்னரிதாரம்
15. காரீயம்
16. கறுத்த உப்பு
17. கற்பூரசிலாசத்து
18. காடிக்காரம்
19. காந்தம்
20. பொரிகாரம்
21. மிருதாரசிருங்கி
22. கடல் நுரை
23. மனோசிலை
24. எலிப்பல் பாசாணம்
25. நெல்லிக் காய்க்கெந்தகம்
26. துரிசு
27. பூநீறு
28. ரோம உப்பு
29. இரசாஞ்சனம்
30. இரசம்
31. இராசகற்பூரம்
32. வெண்குத்தம்
33. சௌவீரம்
34. சாஸ்திர பேதி
35. பொன்நிமிளை
36. சாதிலிங்கம்
37. இந்துப்பு
38. சவச உப்பு
39. வெள்ளீயம்
40. சினக்காரம்
41. காலிக்கல்
42. சத்திச்சாரம்
43. துத்தநாகம்
44. தொட்டிபாசாணம்
45. ஊசிக்காந்தம்
46. யவாச்சாரம்
47. வீரவுகற்பூரம்
48. வெடியுப்பு
49. வெள்ளைப்பாசாணம்

பகுதி இல. 3—பச்சை மூலிகைகள் சீவவர்க்கம்

1. கஸ்தூரி
2. காண்டாமிருகக் கொம்பு
3. புனுகு
4. சவ்வாது
5. பவளம்

இலங்கை அரசாங்க அச்சகத் திணைக்களத்திற் பதிப்பிக்கப்பெற்றது

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

The Gazette of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka

EXTRAORDINARY

අංක 218/12 — 1982 නොවැම්බර් 11 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා — 1982.11.11

No. 218/12 — THURSDAY, NOVEMBER 11, 1982

(Published by Authority)

PART I: SECTION (I) — GENERAL

Government Notifications

CO-OPERATIVE EMPLOYEES COMMISSION ACT, No. 12 OF 1972

Notification

IN accordance with the provisions of Section 32(2) of the Co-operative Employees Commission Act, No. 12 of 1972, I, Sirisena Bandara Herat, Minister of Food & Co-operatives hereby notify that I have approved the amendment of the notification published in the *Ceylon Government Gazette Extraordinary* No. 169/8 of December 01, 1981, framed by the Co-operative Employees Commission in terms of the powers vested in it by Section 32(1) of the said Act, as shown in the Schedule below.

S. B. Herat,
Minister of Food & Co-operatives.

Colombo, 10th November, 1982.

Schedule

1. The second paragraph of the Notification, namely the words "The Regulations published in *Gazette* No. 15,009/12A of May, 1972 and the Appendices thereto, excluding Appendix V, are hereby repealed" is hereby repealed.

2. By the inclusion of Regulation 143 after Regulation 142.

143. Notwithstanding the provisions of Regulation 142 in the *Ceylon Government Gazette* Notification No. 169/8 of 01.12.1981, all matters and proceedings pending before the Committees, Co-operative Employees Commission and in the Courts of Law as at 01.12.1981 shall be concluded under the provisions of the Regulations published in *Gazette* No. 15,009/12A of 12th May, 1972 and the Appendices thereto, as though they had been in force.

11-318

CUSTOMS NOTIFICATION No. 82/03

THE attention of Importers is drawn to the following items in the Tariff :—

"Ayurvedha, Siddha and Unani Raw and prepared drugs and medicinal plants specified by Notification published in the *Gazette* by the Principal Collector of Customs in consultation with the Secretary, Ministry of Health."

In consultation with the Secretary, Ministry of Health I hereby notify the items referred to in Schedules 1, 2, 3 and 4 below.

Gazette Extraordinary No. 224/6 of 1976.08.03 is hereby cancelled.

Principal Collector of Customs.

Sri Lanka Customs,
Colombo.
11th November, 1982.

Items

Schedule 1

RAW DRUGS (VEGETABLE) CERTIFIED BY THE COMMISSIONER OF AYURVEDHA

1.	Athividayam ..	Aconitum Heterophyllum
2.	Athimaduram Pal ..	(Extract (solid) of the root of Liquorice root)
3.	Akrapatha ..	Anacyclus Pyrethrum (Pyrotharum Roots)
4.	Athsi-Eta ..	Linseed
5.	Bodi Eta ..	—
6.	Choona Ala (China root)	Smilax Glabra
7.	Bihidanam ..	Quince seed (N.O. Rosaceae)
8.	Devaduru ..	Coraway seeds
9.	Devadara ..	Cedrus Deodra (Himalayan Ceda)
10.	Elawaluka ..	Gisekia Dharnacosides
11.	Ela Imbulmeliyam	Bombax Malabaricum (Silk cotton tree)
12.	Gugul ..	Balsanodendron Mukul
13.	Gaja Thippili ..	Piper Chaba or Scindapus officinalis
14.	Geta Aralu ..	Terminolia Chebula (Unriped fruit)
15.	Galis ..	Gardenia Gummifera
16.	Iramusu (Heen & Maha)	Hemidesmus Indicus (Sorapnilla)
17.	Isapghol Vithai ..	Plantaga Ovata, Plataga Ispogula
18.	Idampuri ..	—
19.	Jatamansa ..	Nardostachys Jainmanai
20.	Jatamakuta ..	—
21.	Jeevaka ..	—
22.	Jeevanthee ..	—
23.	Kalunabi ..	Acontium Ferox
24.	Keppitiyalakada ..	—
25.	Kumkumappu ..	(Saffron) Crocus Sativa
26.	Karol Arisio ..	Psoralea Corylifolia
27.	Kolindasal ..	Holorrhena Antidysenterica (seeds of)
28.	Kolinda Pothu ..	Holorrhena Antidysenterica (bark of)
29.	Kiliooralpattai ..	—

30.	Kaippu	Dried extract of Arecanut
31.	Karkatakasringi	Rhus Succedanea
32.	Katphala	Myrica Nagi
33.	Katukarosana	Picrorrihiza Kurrooa
34.	Korasani	Hyoscyamus Poticulatus
35.	Kaluduru	Carum Carvi
36.	Kakoli	—
37.	Kumburu Eta	Caesalpinia bonducella (seeds of)
38.	Suwanda Kottan	Saussurea Lappa
39.	Krimisasthru	Panicum Antidotale
40.	Musthagi	Pistadia Lentiscus
41.	Murukku Thippili	—
42.	Malithamal	Woodfordii Floribunda
43.	Masakka	Quercus Infectoria
44.	Medha	—
45.	Maha Medha	—
46.	Nelavahai	—
47.	Perumkayam	Ferula Foetida or Ferula Assafoetida (gum resin of)
48.	Peethakarosana	Coptis Teeta
49.	Rath Handun	Pterocarpus Santalenus
50.	Rathkhiri	Acacia Catechu
51.	Rudrastaka	—
52.	Rishabaka	—
53.	Sirithekku	Premma Herbacea
54.	Sandun Thel	Sandalwood oil
55.	Salamisiri	—
56.	Sanninayam	—
57.	Senehekola	Cassia Lanceolata (Indian Senna)
58.	Senkottam	Semecarpus Anacardium (Marking Nut Tree)
59.	Suduhandun	Santalum Album
60.	Thalispathara	Abies Webbiana
61.	Thikatha Abin	Aloes (Dried extract of)
62.	Thuwarala	Veleriama Wallichii
63.	Velmee	(Liquorice root) (Ghlycerrhizae Glabra)
64.	Vachchanavi	Acomitum Napphilus (Ferox)
65.	Valuvai Eta	—
66.	Valmadata	Rubia Cordifolia
67.	Valangasal	Embelia Ribes
68.	Valgamiris	Subeba Officinalis
69.	Vouddhi	—
70.	Vriddhadaru Eta	—
71.	Padma Cast	—
72.	Unkapuru	(Bamboo Salt) Bambusa Arundinacia (Vansalochana) (Salt of)

SCHEDULE 2

RAW DRUGS (MINERAL) CERTIFIED BY THE COMMISSIONER OF AYURVEDHA

1.	Aswa Dath Pasanam	—
2.	Balal Lunu	—
3.	Gal Lunu	—
4.	Gowri Pasanam	(Arsenic—yellow)
5.	Hiriyal	Tri-Sulphate of Arsenic (Haritala)
6.	Gal Nahara	—
7.	Garunda Pasanam	—
8.	Gal Sevel	—
9.	Gomuthara Silajathu	Purified Asphalt
10.	Galmada	—
11.	Garunda Pachcha	—
12.	Hak Pasanam	—
13.	Horigendagam	Sulphur Impure
14.	Ran Hiriyal	—
15.	Kalu Iyam	Lead
16.	Kalu Lunu	—
17.	Karpoora Silajathi	—
18.	Kadikkaram	Silver Nitrate
19.	Kandam	Magnetic Steel
20.	Mada Puskara	(Borax Impure)
21.	Murdara Sringee	Lead Peroxide (Lithago)
22.	Moodu Pena	—
23.	Manoseela	Bi-Sulphide of Arsenic
24.	Mee Dath Pasanam	—
25.	Nellika Gondagam	Sulphur (Pure)
26.	Palmanikkam	Copper Sulphate
27.	Pooneer	—
28.	Roma Lunu	—
29.	Rasanjana	Dried extract of Berberides
30.	Rasadiya (Mercury Metal)	—
31.	Rasakarpoora	Calamel (Sub Chloride of Mercury)
32.	Ridee Thuththan	Zinc Carbonate
33.	Sauweeram	Corrossive Sublimate of Mercury
34.	Sasthrabedi	—
35.	Swarna Makshika	Copper Pyrites
36.	Sadi Lingam	(Cinnabar) red sulphite of Mercury
37.	Savinda Lunu	Glaubers Salt
38.	Suwasa Lunu	Sauvarchala Lavana
39.	Sudu Iyam	Block Tin
40.	Seenakkaran	(Alum)
41.	Sivanguru	Red Ochre
42.	Sarjikshara	Sodium Carbonate Impure
43.	Thuththanagam	Zinic
44.	Thotti Pasanam	—
45.	Usikandam	Lead Stone
46.	Yavaksharam	Potassium Carbonate Impure
47.	Vandu Kapuru	Camphor
48.	Vedi Lunu	(Salt Petre) Potassium Nitrate
49.	Sudu Pasanam	Arsenic Oxide

SCHEDULE 3

RAW DRUGS (ANIMAL) CERTIFIED BY THE COMMISSIONER OF AYURVEDHA

1.	Kasthuri	(Musk) Mochus
2.	Kangavena Ang	(Rhinoceros—Horn)
3.	Punugu	—
4.	Sov Vandhi	—
5.	Pravala	Red Coral

SCHEDULE 4

RAW DRUGS (UNANI) CERTIFIED BY THE COMMISSIONER OF AYURVEDHA

No.	*Name of Item*	*No.*	*Name of Item*
1.	Aftimoon	34.	Meedaladdi
2.	Abresham	35.	Momiyayee
3.	Afsanthsan	36.	Murrabbee Beehi
4.	Aklakhiya	37.	Murrabbe Halilai Kabli
5.	Aklilul Mulk	38.	Oodai Balsan
6.	Anisoon	39.	Oodai Salib
7.	Asaroon	40.	Papad Kahr
8.	Amber-O-yeshat	41.	Papetha
9.	Akhrot	42.	Posthai Bairoonai Pistha
10.	Badranidiboya	43.	Rawand Cheeni
11.	Bahamenia Sufaid	44.	Roghanai Badam
12.	Bahamanai Surk	45.	Saboosa Isabgole
13.	Bargai Banafsha	46.	Sangai Hadirul Yahood
14.	Bargai Gawzaban	47.	Sangai Jarahath
15.	Barthang	48.	Sappishan
16.	Beekhai Baliyan	49.	Shahathara
17.	Beekhai Baboona	50.	Sooranjan Sheereen
18.	Beekhai Kasni	51.	Sakhmonia
19.	Bisfaij	52.	Thukmai Anjara
20.	Bulooth	53.	Thukmai Balange
21.	Badam Thalkh	54.	Thukmai Karafs
22.	Chalgoozo	55.	Thukmai Kasoos
23.	Dammul Akhwain	56.	Thukmai Kasni
24.	Gulai Baboona	57.	Thukmai Khubbazi
25.	Gulai Gaushaban	58.	Thukmai Khathmi
26.	Gulai Thukmi	59.	Thukmai Karhooza
27.	Gulai Surk	60.	Thukmai Khurfa
28.	Habbai Balsam	61.	Thukmai Rohan
29.	Habbai Ass	62.	Thukmai Thurbud
30.	Hululee Kabli	63.	Unnab
31.	Ersa	64.	Usthakhudoos
32.	Junthiyana	65.	Zaranbad
33.	Kahanubayai Shamayee	66.	Zarawande Gird

11-319

PRINTED AT THE DEPARTMENT OF GOVERNMENT PRINTING, SRI LANKA