වාර්ෂික වාර්තාව

வருடாந்த அறிக்கை

ANNUAL REPORT

2022

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

இலங்கை தேசிய மனிதவள அபிவிருத்திச் சபை

National Human Resources Development Council of Sri Lanka

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය

பொது நிருவாக, உள்நாட்டலுவல்கள், மாகாண சபைகள் மற்றும் உள்ளூராட்சி அமைச்சு

Ministry of Public Administration, Home Affairs, Provincial Councils and Local Government

ආයතනික පසුබිම

ආයතනය	:	මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
අමාත්‍යාංශය	:	රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය
ලිපිනය	:	354/2, 7 වන මහල, නිපුණතා පියස, ඇල්විටිගල මාවත, නාරාහේන්පිට, කොළඹ 05
ඊ මේල් ලිපිනය	:	director.nhrdc@yahoo.com
වෙබ් අඩවිය	:	www.nhrdc.gov.lk
දුරකථන අංකය	:	0112595680
ෆැක්ස්	:	0112595680
විගණකවරු	:	විගණකාධිපති ජාතික විගණකාධිපති කාර්යාලය බත්තරමුල්ල
බැංකුකරුවන්	:	ලංකා බැංකුව මහජන බැංකුව

දර්ශනය

“අනාගතය සඳහා සූදානම් ශ්‍රම බලකායක්”

මෙහෙවර

රටෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ඵලදායි ප්‍රතිපත්ති හා නවීකරණ උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා පහසුකම් සැලසීම

අගයන්

- සාමූහිකත්වය
- නිර්මාණශීලිත්වය
- පාරිභෝගික නැඹුරුතාව
- සමානාත්මතාව

සභාපතිතුමාගේ ප්‍රකාශය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව යනු 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ සුවිශේෂී කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම සඳහා පිහිටුවන ලද ආයතනයකි. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට ප්‍රතිපත්ති මාර්ගෝපදේශ සහ උපදෙස් ලබාදීම සභාවේ ප්‍රධාන අරමුණයි.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් උපාධි යෝජනා ක්‍රම යටතේ බඳවා ගන්නා ලද සංවර්ධන නිලධාරීන් පිළිබඳ අධ්‍යයනයක් සාර්ථකව නිම කර ඇත. අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය වූයේ අලුතින් පත් කරන ලද සංවර්ධන නිලධාරීන්ව ඵලදායී ලෙස යොදවා ගැනීම සහ ඔවුන්ගේ කාර්ය සාධනය ඉහළ නැංවීම සඳහා නිර්දේශ යෝජනා කිරීමයි.

එමෙන්ම, 'රැකියා අරුණ' වැඩසටහන් හතරක් ගම්පහ, කළුතර, කුරුණෑගල සහ මාතර යන දිස්ත්‍රික්කවල සාර්ථකව පවත්වන ලදී. මෙම වැඩසටහනේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය වනුයේ කර්මාන්ත/සමාගම් තුළ ලබාගත හැකි රැකියා අවස්ථාවන් සහ රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික පුහුණු ආයතනවල ලබාගතහැකි නිපුණතා පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳව පාසල් හැරයන්නන්, උපාධිධාරීන් සහ රැකියා සොයන්නන් දැනුවත් කිරීමයි. සහභාගිවූවන් 166ක් රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා සහ සහභාගිවූවන් 227ක් විවිධ නිපුණතා පුහුණු පාඨමාලා හැදෑරීම සඳහා පුහුණු ආයතන වෙත යොමු කිරීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව සමත් විය.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව, ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කර යාවත්කාලීන කිරීමට අපේක්ෂා කරයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය යාවත්කාලීන කිරීම සහ සකස් කිරීම පිණිස සැලැසුම් කෙටුම්පතක්(Blue Print) සකස් කර ඇත. අදාළ ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රවීනයින්ගෙන් සමන්විත උපදේශක කමිටුවක් සහ ක්‍රියාකාරී කමිටුවක් දැනටමත් නම් කර ඇත.

රජය විසින් නව බඳවා ගැනීම් තාවකාලිකව අත්හිටුවා ඇති බැවින්, 2022 වසර තුළ, අධ්‍යක්ෂ, සහකාර අධ්‍යක්ෂ (පර්යේෂණ) සහ සංවර්ධන නිලධාරී තනතුරු 04ක් පුරප්පාඩුව පැවතුණි. සභා පනතේ ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර ආවරණය කිරීමේ කටයුතු කිරීමට ඇත්තේ එක් සහකාර අධ්‍යක්ෂවරයෙක් සහ පර්යේෂණ නිලධාරීන් හතර දෙනෙක් පමණි.

ඒ සමඟම, කොවිඩ් 19 වසංගතය සහ ආර්ථික අර්බුදකාරී තත්වය යටතේ 'නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ සංකල්පය' රාජකාරියට වාර්තා කිරීම සඳහා වැඩමුර ක්‍රමය භාවිතය, විවිධ පාර්ශවකරුවන් සහ ආයතනයේ කාර්යමණ්ඩලය අතර Zoom App හරහා රැස්වීම් සහ සාකච්ඡා සම්බන්ධීකරණය වැනි ක්‍රම යොදා ගනිමින් ආයතනයේ සේවා ඵලදායී ආකාරයෙන් ලබාදීම සාක්ෂාත් කර ගැනීමට පියවර ගන්නා ලදී.

තුසිත පී. වනිගසිංහ
සභාපති

පටුන

සභාපතිතුමාගේ ප්‍රකාශය iv

1.ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය 1

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය 4

3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන සටහන 9

4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු: 10

5. 2022 වර්ෂය තුළ සිදු කරන ලද ව්‍යාපෘති 13

5.1 2020/21 උපාධි යෝජනා ක්‍රමය යටතේ පත් කරන ලද සංවර්ධන නිලධාරීන් ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීම පිළිබඳ අධ්‍යයනය(කොළඹ දිස්ත්‍රික්කයට විශේෂ යොමුවීම සහිතව) 13

5.2 ප්‍රමුඛතා ක්ෂේත්‍රවලට අදාළව මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සංවර්ධනය කිරීමේ උපායමාර්ග හඳුනා ගැනීම : 17

5.2.1 කර්මාන්ත අංශයේ ආයතන 20ක් සමග රැස්වීම් පැවැත්වීම : 17

5.2.2 ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන සඳහා උපායමාර්ග හඳුනා ගැනීම 18

5.3 රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා විස්තර සමාලෝචනය : 21

5.4 රැකියා අරුණ වැඩසටහන- 2022 22

5.5 ජාතික සහ උප ජාතික මට්ටම්වල මානව සම්පත් සංවර්ධන තත්ත්වය මැන බැලීමට ඵලදායී යාන්ත්‍රණයක් 26

5.6 ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය (NHRDP) සැකසීම 29

5.7 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි සංඛ්‍යාන අත්පොත 32

6. 2022 වසර තුළදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සිදුකරන ලද පර්යේෂණ වාර්තා හා ප්‍රකාශන : 32

7.2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්වය පිළිබඳ ප්‍රකාශය 33

8. 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය 34

9. 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය තුළ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය 35

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය 36

11. සටහන් 37

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන්වල සාරාංශයකින් 43

සමන්විත සටහන් 43

13.විගණන වාර්ථාව - 2022 46

1.ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටුකිරීමට 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතින් ස්ථාපිත කරන ලද ආයතනයකි. එම ආයතනයට ලබාදී ඇති බලතල යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයෙහිලා සියලු කටයුතුවලදී ප්‍රමුඛතාවය දීමටත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමටත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය ලබා දීමටත් යනාදී වැදගත් කාර්යභාරයනට වගකීම දරයි. එහි ප්‍රධාන පරමාර්ථය වන්නේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශ හා උපදෙස් අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට ලබා දීමයි.

1.1ආයතනික හැඳින්වීම

ජාතික මට්ටමේ උපදේශක මණ්ඩලයක් වශයෙන් 1987 ජුනි මස 05 වන දින මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව ආරම්භ වූයේ යෞවන කටයුතු පිළිබඳ අමාත්‍යාංශයේ ඒකකයක් වශයෙනි. ඉන් ඉක්බිතිව 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනත මඟින් ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක් ලෙස විද්‍යා හා තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශය යටතේ ස්ථාපනය කරන ලදි. එතැන් සිට කෙටි කාලයක් තුළදී, එනම් 2000 වර්ෂයේදී මෙම ආයතනය කාර්මික අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය යටතට පැවරෙන අතර, 2001 දී එය අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික කටයුතු අමාත්‍යාංශය යටතටද ඉන්පසු නිපුණතා සංවර්ධන, වෘත්තීය හා කාර්මික පුහුණු අමාත්‍යාංශයේද, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ පාලනයටද නතු විය. මෙසේ කෙටි කාලයක් තුළ අමාත්‍යාංශ රැසකට අනුබද්ධවී කටයුතු කළ මෙම ආයතනය, වර්තමානයේදී රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය යටතේ සිය කටයුතු පවත්වා ගෙන යයි.

1.2 දර්ශනය

‘‘අනාගතය සඳහා සූදානම් ශ්‍රම බලකායක්‘‘

1.3 මෙහෙවර

රටෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති හා නව්‍යකරණ උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා පහසුකම් සැලසීම

1.4 අරමුණු

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අරමුණු වනුයේ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ප්‍රතිපත්ති සහ මාර්ගෝපදේශකත්වය ලබා දීමට සුදුසු ආයතනික රාමුවක් බිහිකිරීමයි. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවලි සැලසුම, ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචනය හා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමත් යනාදී අංශ සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව වගකීම් දරයි.

සභා පනතේ 14(1) වගන්තියට අනුව සභාවේ කාර්ය සහ කර්තව්‍ය පහත පරිදි වේ. පහත දැක්වෙන කාරණාවලට එනම් -

i. (අ) රැකී රක්ෂා, පුහුණුව හා අධ්‍යාපනය
   (ආ) විද්‍යාව හා තාක්ෂණය උපයෝගී කර ගැනීම
   (ඇ) ජීවන තත්වය නංවාලීම
   (ඈ) අවාසිකර තැනැත්තන්ගේ කණ්ඩායම් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව සැලසුම් කිරීම සහ
   (ඉ) ආර්ථික ප්‍රතිසංස්කරණ මගින් හිමිකම් රැකදීම සම්බන්ධයෙන් වන හෝ අදාළ වන මානව සම්පත් ඛණ්ඩ පරිමේය කිරීම සහ සමෝධානය කිරීම ඇතුළුව, ජාතික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තියේ සියලු අංශවලින් අමාත්‍යවරයාට උපදෙස් දීම

ii. ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල වූ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ සැලසුම් හා වැඩසටහන් රජයට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ කිරීම.

iii. ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියාත්මකව පවත්නා සැලසුම් සහ වැඩසටහන් කලින් කල සමාලෝචනය කිරීම හා පරීක්ෂා කර බැලීම සහ අවශ්‍ය වන විටක, ඒ ප්‍රතිපත්තියට, සැලසුම්වලට හා වැඩසටහන්වලට කළයුතු වෙනස් කිරීම් අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ කිරීම.

iv. ආණ්ඩුව විසින් අනුමත කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් සහ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ගැන සොයා බැලීම

v. මේ පනතේ උපලේඛනයේ සඳහන් කවර හෝ විෂයයන් හා සම්බන්ධ යම් ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම. එසේ වුවද එම ව්‍යාපෘතිය වෙනත් යම් අමාත්‍යවරයෙකුට පවරා තිබෙන විෂයයන් හා සම්බන්ධ වන අවස්ථාවක, එය ක්‍රියාත්මක කිරීම, ඒ වෙනත් අමාත්‍යාවරයාගේ එකඟත්වය ඇතිව විය යුතුය සහ

vi. ජාතික අරමුණුවලට අනුකූලව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය යයි හෝ හිතකර යයි හෝ ආනුෂංගික යයි සභාව අදහස් කරන වෙනත් සියලු ක්‍රියා සිදුකිරීම

1.5 සභාව සතු බලතල

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 16 (2) (1) වන උප වගන්තිය අනුව සභාව සතු බලතල මෙසේය.

අ) සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සමීක්ෂණ, විමර්ශන, අධ්‍යයන සහ පර්යේෂණ කිරීමට.

(ආ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළව කාරණා සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥයන්ගේ, වෘත්තිකයන්ගේ හෝ මහජනයාගේ මතය දැන ගැනීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ හෝ පෞද්ගලිකව කරුණු විමසීමට.

(ඇ) සභාව විසින් ඉටුකරනු ලබන කර්තව්‍යවලට සමාන කර්තව්‍ය ඉටු කරන ශ්‍රී ලංකාවෙන් බැහැර පිහිටි ජාත්‍යන්තර නියෝජ්‍යායතන සහ වෙනත් සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ඇතිකර පවත්වාගෙන යාමට.

(ඈ) මේ පනත යටතේ සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සියලු කොන්ත්‍රාත්තුවලට සහ ගිවිසුම්වලට එළඹීමට සහ ඒවා ඉටු කිරීමට.

(ඉ) ශ්‍රී ලංකාවේ හෝ විදේශීය රටවල පිහිටි ආයතන හෝ පුද්ගලයින් මගින් මානව සම්පත් සංවර්ධන පර්යේෂණ පැවැත්වීම සඳහා කටයුතුවල යෙදීමට.

(ඊ) මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා ඊට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පිහිටුවා පවත්වාගෙන යාමට.

(උ) යම් බැංකුවක හෝ බැංකුවල ජංගම, ඉතිරිකිරීම් හෝ තැන්පතු ගිණුම් විවෘත කර පවත්වාගෙන යාමට.

(ඌ) චංචල සහ නිශ්චල යන දෙවර්ගයේම ආධාර හා පරිත්‍යාග පිළිගැනීමට සහ භාරගැනීමට.

(එ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විවිධ අංශවල නිපුණ විශේෂඥ සංචිතයක් සංවර්ධනය අරමුණු කර ගෙන සභාවේ නිළධරයන්ගේ දක්ෂතා වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගැනීමට.

(ඒ) සභාවේ කර්තව්‍ය සාර්ථක ලෙස ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන කමිටු, විශේෂඥ කණ්ඩායම් සහ උපදේශක මණ්ඩල පත් කිරීමට.

(ඔ) අමාත්‍යාංශවලින්, ආණ්ඩුවේ දෙපාර්තමේන්තුවලින්, රාජ්‍ය සංස්ථාවලින්, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලවලින්, පළාත් සභාවලින්, පළාත් පාලන ආයතනවලින් සහ පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනවලින් ලබා ගන්නා සංඛ්‍යා ලේඛන ඇතුළුව සභාව විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකනු ලබන තොරතුරු ඉල්ලා සිටීමට සහ ඒවා ලබා ගැනීමට සහ

(ඕ) සභාවේ කර්තව්‍ය බලතල සහ කාර්ය ඉටු කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය යැයි හිතකර යැයි හෝ ආනුෂංගිකයයි සභාවේ මතය අනුව සභාව විසින් සලකනු ලබන සියලු පියවර ගැනීමට.

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ විෂය පථය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන මෙම සභාව *1997* අංක *18* දරණ ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පත් කරන ලද සභාපතිවරයෙකුගෙන් සහ සාමාජිකයින් විසි දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වේ. ඔවුන් අතරින් පහළොස් දෙනෙකු (15) නිල බලයෙන් පත් කරනු ලබන අතර ඉතිරි සාමාජිකයින් පස් දෙනා (5) අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරනු ලැබේ. අදාළ ක්ෂේත්‍රවල පළපුරුද්ද සහ කුසලතා සලකා එම සාමාජිකයින් පස්දෙනා පත් කර ඇති අතර ඉන් දෙදෙනෙකු (2) පෞද්ගලික අංශයේ සේවයේ නියුක්තවූවන් ය. කෙසේ වෙතත්, නිලබලයෙන් පත්වන සාමාජිකයින් සංඛ්‍යාව ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44, 45 සහ 47 වගන්තිවලට යටත් වේ. ඔවුන් අතරින් සාමාජිකයෙකු විධායක සභාපතිවරයා ලෙස පත් කිරීමට පනත යටතේ ඇමැතිවරයාට බලය ඇත. පනත මගින් සපයා ඇති පරිදි සභාපතිවරයා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා වේ.

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3(1) (a) සිට (o) දක්වා වගන්ති ප්‍රකාරව, 1978 ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44 වගන්තියට යටත්ව, 2022.12.31 දිනට සභාවේ නිලබලයෙන් පත් වූ සාමාජිකයින් පහත පරිදි වේ.

1. ලේකම්, අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
2. ලේකම්, මුදල් විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
3. ලේකම්, සෞඛ්‍ය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
4. ලේකම්, විද්‍යා හා තාක්ෂණ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
5. ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
6. ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
7. ලේකම්, තරුණ කටයුතු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
8. ලේකම්, කර්මාන්ත සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
9. ලේකම්, කෘෂිකර්ම විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
10. ලේකම්, සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
11. සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
12. සභාපති, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
13. සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කාර්මික පුහුණුකිරීමේ අධිකාරිය
14. සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව
15. අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3 (1) (p) වගන්තිය ප්‍රකාරව, 2022.12.31 දිනට රේඛිය අමාත්‍යාංශයේ ගරු අමාත්‍යතුමා විසින් පත්කළ සාමාජිකයින්ගේ විස්තර පහත දැක්වේ.

1. සභාපති - චින්තක එස්. ලොකුහෙට්ටි මහතා, විශ්‍රාමික අමාත්‍යාංශ ලේකම් / මහාචාර්ය ගාමිණී සමරනායක මහතා, හිටපු සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව / තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා, විශ්‍රාමික පළාත් සභා ලේකම්
2. පී. රණේපුර මහතා, විශ්‍රාමික අමාත්‍යාංශ ලේකම් / මහාචාර්ය ජයන්ත ලාල් රත්නසේකර මහතා, උප කුලපති, ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලය
3. නීතිඥ මහේෂ් කොටුවැල්ල මහතා / මහාචාර්ය හිලරි එල්මෝ සිල්වා මහතා, ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලය
4. විශේෂඥ වෛද්‍ය චතුරංග කැප්පෙටියාගම මහතා / එම්.සී.වී. රාජනාදන් මහතා, බැංකුකරු
5. ආචාර්ය රනාලි පෙරේරා මිය, ඛණිජ තෙල් විශේෂඥ / මුදිතා සාමධානී කිරිවන්දෙනිය මිය, හිටපු සභාපති, සණස සංවර්ධන බැංකුව

පාලක සභාවේ සහා සාමාජිකයින්ගේ පැමිණීම පිළිබඳ විස්තර -

		2022.03.07	2022.05.06	2022.07.19	2022.09.06	2022.10.14
01	චින්තක එස්. ලොකුහෙට්ටි මහතා, සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව	√	√	√	√	√
02	මහාචාර්ය කපිල පෙරේරා මහතා/නිහාල් රණසිංහ මහතා, ලේකම්, උසස් අධ්‍යාපන හා තාක්ෂණය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	-	√	-	√	√
03	එම්.පී.ඩී.යූ.කේ. මාපා පතිරණ මහතා/ වසන්තා පෙරේරා මිය/ආර්.පී.ඒ. විමලවීර මහතා ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-	-	√	-
04	ජේ.ජේ. රත්නසිරි මහතා/ එම්.එම්.පී.කේ. මායාදුන්නේ මහතා, ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	-	-	-	-	√
05	වෛද්‍ය, මේජර් ජෙනරාල් (විශ්‍රාමික), එස්.එච්. මුණසිංහ මහතා/ එස්.ජේ.එස්. චන්ද්‍රගුප්ත මහතා, ලේකම්, සෞඛ්‍යය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	-	√	-
06	ජෙනරාල් දයා රත්නායක මහතා/තිලකා ජයසුන්දර මිය, ලේකම්, කාර්මික සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-	-	-	√
07	ඩී. එම්.එල්.ඩී. බණ්ඩාරනායක මහතා/එම්. බී. ආර්. පුෂ්පකුමාර මහතා, ලේකම්, කෘෂිකාර්මික විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	√	-	-
08	අනුරාධ විජේකෝන් මහතා/ වෛද්‍ය අමල් හර්ෂ ද සිල්වා මහතා, ලේකම්, තරුණ කටයුතු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	√	√	
09	ඡ්‍යෙෂ්ඨ මහාචාර්ය නිරන්ජන් ඩී. ගුණවර්ධන මහතා, ලේකම්, තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශය					√
10	බී.කේ.යූ. ඒ. වික්‍රමසිංහ මහතා, සභාපති,තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	-	√	√	√	-
11	ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා, අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්, තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	√	√	√	√	√
12	මහාචාර්ය හරිශ්චන්ද්‍ර අබේගුණවර්ධන මහතා, සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	√	-	√	√	-
13	මහාචාර්ය සම්පත් අමරතුංග මහතා, සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව	√	-	√	√	-
14	තරංග නලීන් ගම්ලත් මහතා, සභාපති/ රුචික අමරසේකර මහතා, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය	-	-	-	-	√
15	ජේ.ජී.ඩී. සේනානායක මිය, අධ්‍යක්ෂ (වැඩ බලන), රාජ්‍ය ව්‍යාපාර දෙපාර්තමේන්තුව/ ඩී.එල්.ඩී.ඒ. ආර්. ජයසිංහ මිය, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, බාහිර සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව/ එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, භාණ්ඩාගාර දෙපාර්තමේන්තුව, නියෝජිත, මුදල් විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	*	√	-	-	√
16	පී. රණේපුර මහතා (පත්කල සාමාජික)	√	√	√	√	√
17	නීතීඥ මහේෂ් කොටුවැල්ල මහතා (පත්කල සාමාජික)	√	√	√	-	-
18	විශේෂඥ වෛද්‍ය චතුරංග කැප්පෙටියාගම මහතා (පත්කල සාමාජික)	√	√	√	-	-
19	ආචාර්ය රනාලි පෙරේරා මිය, බණිජ තෙල් විශේෂඥ (පත්කල සාමාජික)	√	√	√	√	√
	සහභාගී වූ මුළු ගණන	**13**	**12**	**11**	**11**	**10**

√ - සහභාගි වී ඇත. - සමාව ලබා ඇත.

* - මුදල් අමාත්‍යාංශ ලේකම් වෙනුවෙන් නියෝජිත, ජේ.ජී.ඩී. සේනානායක මිය, අධ්‍යක්ෂ (වැඩබලන), රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුව 2022 මාර්තු 02 දින සිට වෙනත් ආයතනයකට ස්ථාන මාරු කර ඇති අතර, 2022 පෙබරවාරි 28 දින සිට, නව නියෝජිත, ඩී.එල්.ඩී.ඒ.ආර්. ජයසිංහ මිය එම තනතුර සඳහා පත් කර ඇත.

සටහන : 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3 (1) (p) වගන්තිය ප්‍රකාරව, මහාචාර්ය ගාමිනී සමරනායක රේඛිය අමාත්‍යාංශයේ අමාත්‍ය ගරු දිනේෂ් ගුණවර්ධන මැතිතුමා විසින් සභාපති ලෙස පත්කර ඇත. ඒ අනුව, චින්තක එස් ලොකුහෙට්ටි මහතා 2022 ඔක්තෝබර් 17 දින ඉල්ලා අස්විය.

2022 වර්ෂයේදී සභාවේ තීරණ –

උපාධි වැඩසටහන යටතේ බඳවාගත් සංවර්ධන නිලධාරීන්ව ඵලදායී ආකාරයෙන් යොදවා ගැනීම පිළිබඳ අධ්‍යයනය

රාජ්‍ය සේවය තුළ අලුතින් පත්කළ සංවර්ධන නිලධාරීන්ව ඵලදායි අයුරින් භාවිතා කිරීම පරීක්ෂා කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ කාර්යසාධනය වැඩිකිරීමට බස්නාහිර පළාතට විශේෂ අවධානය යොමු කිරීමක් සහිතව සමීක්ෂණයක් පවත්වන ලදී. සොයා ගැනීම් හා නිර්දේශ ඉස්මතු කරමින් සහ අනාගත උපාධිධාරි යෝජනා සඳහා නිර්දේශ සමඟ මෙම පර්යේෂණ වාර්තාව පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කර ඇත. NHRDC හි පාලක සභාව විසින් මෙය අනුමත කර ඇත.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවක දත්ත එකතු කිරීම

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්, එම්.එම්.පී.කේ මායාදුන්නේ මහතා යෝජනා කළ පරිදි, අමාත්‍යාංශයේ සහයෝගිත්වයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජයට අයත් සියළුම ව්‍යවසායවල අනුමත සේවක සංඛ්‍යා විස්තර පිළිබඳ දත්ත රැස්කිරීම භාරගෙන ඇත. ඒ අනුව අධ්‍යයනයේ පළමු අදියරේදී, සමස්ථ රාජ්‍ය අංශය තුළ වර්ගීකරණය අනුව අනුමත සේවක සංඛ්‍යා විස්තර, දැනට සිටින සේවක සංඛ්‍යාව සහ පවතින ඇබෑර්තු සංඛ්‍යාව සහ ඉදිරි වසර පහ තුළ විශ්‍රාම ගැනීමට අපේක්ෂිත සේවක සංඛ්‍යාව ඇතුළත් දත්ත එකතු කිරීමට පියවර ගෙන ඇත.

තවද, ආයතනික අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම සහ රාජ්‍ය අංශය පිළිබඳව සැබෑ ප්‍රතිරූපයක් ලබාගැනීමට තනි පුද්ගල සේවක දත්ත රැස් කිරීම මෙම අධ්‍යයනයේ දෙවැනි අදියරේදී සිදු කරනු ලැබේ.

මේ සම්බන්ධයෙන්, අවශ්‍ය ආකෘති සංවර්ධනය කරමින් මෙම අධ්‍යයනය කරගෙන යාමට, NHRDC හි පාලක සභාව විසින් ප්‍රවීනයින්ගෙන් සමන්විත කමිටුවක් පත්කරනු ලැබ ඇත. එම කමිටුව පහත සඳහන් සාමාජිකයින්ගෙන් සමන්විත වේ.

1. නිලකා ජයසුන්දර මිය, ලේකම්, කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශය - (සභාපති)
2. රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය විසින් නම්කරන තැනැත්තෙක් - (කමිටු සාමාජික)
3. අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් නම්කරන තැනැත්තෙක් - (කමිටු සාමාජික)
4. රැවික අමරසේකර මහතා, සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කර්මාන්ත පුහුණු අධිකාරිය - (කමිටු සාමාජික)
5. ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව - (කමිටු සාමාජික)
6. ආචාර්ය රනාලි පෙරේරා මිය, කනිජතෙල් විශේෂඥ - (කමිටු සාමාජික)
7. ජේ.ඒ.සි.පී. ජයසිංහ මිය, අධ්‍යක්ෂ(වැ.ආ.) - (කමිටු සාමාජික)

අධ්‍යයනයේ පළමු අදියරෙහි අවසන් වාර්තාව ප්‍රතිපත්ති තීරණ සම්පාදකයින්ට පහසුව සැලසීමට රජය වෙත ඉදිරිපත් කිරීම අවශ්‍ය වී ඇත.

මානව ප්‍රාග්ධන සඟරාව -2022

2022 වසර සඳහා මානව ප්‍රාග්ධන සංවර්ධනය පිළිබඳ ලිපි ඇතුළත්වන මානව ප්‍රාග්ධන සඟරාව සභාව විසින් අනුමත කළ පරිදි NHRDC වෙබ් අඩවියේ ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත.

සංඛ්‍යාලේඛන අත්පොත-2022

සංඛ්‍යාලේඛණ අත්පොත-2022 පාලක සභාව විසින් අනුමත කර ඇත. සංඛ්‍යාලේඛන අත්පොත තුළ, පොදු අධ්‍යාපනය, තෘතීයික, වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු සහ උසස් අධ්‍යාපන යන අංශවලට අදාළ වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛණ ඇතුළත්වේ. සියලුම දත්ත වෙබ් අඩවිය, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ වාර්ෂික වාර්තා, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේ විශ්ව විද්‍යාල සංඛ්‍යාලේඛණවලින් ලබාගත් ද්විතියික දත්ත මූලාශ්‍ර මත පදනම් වී රැස්කරන ලදී. මෙම අත්පොතෙහි ඇතුළත් දත්ත ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපනික අංශ පිළිබඳ උනන්දුවක් ඇති පර්යේෂකයින්ට සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්ට වැදගත් විය හැකිය.

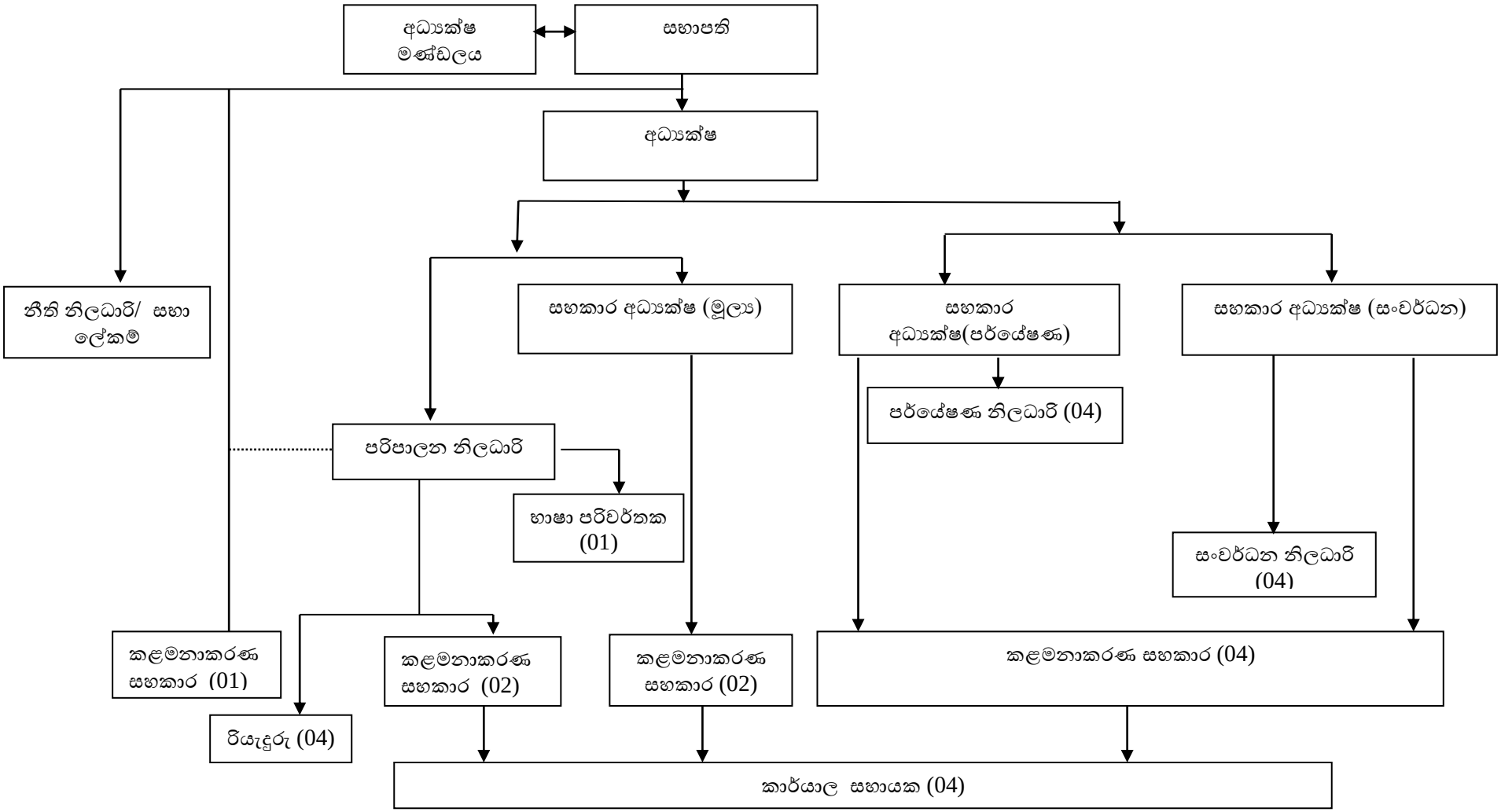
මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය

NHRDC සඳහා පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය අභ්‍යන්තර හැකියා ගොඩනැගීම නියාමනය කිරීම සහ සභාවේ කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා පුහුණු සහ සංවර්ධන අවස්ථා ලබාදීම සඳහා සකස් කර ඇත. ඒ අනුව, මෙම පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය සඳහා සභාවේ අනුමැතිය ලබා දී ඇත.

2022 අප්‍රේල් 26 දිනැති NBD චක්‍රලේඛ 03/2022 ප්‍රකාරව රාජ්‍ය වියදම් පාලනය කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ තීරණාත්මක මූල්‍ය අර්බුදය හේතුවෙන්, මුදල් අමාත්‍යාංශයේ ජාතික අයවැය දෙපාර්තමේන්තුව විසින් රජයේ අරමුදල් භාවිතය පිළිබඳ රාජ්‍ය අංශය සඳහා වරින් වර මාර්ගෝපදේශ නිකුත් කර ඇත. ඒ අනුව, ආයතනය මගින් එම චක්‍රලේඛය අනුගමනය කර ඇති අතර වියදම් පාලනය කිරීම සඳහා පියවර ගෙන ඇත.

3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන සටහන



4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු:

තනතුරු නාමය	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	**2022.12.31** දිනට සේවයේ යෙදී සිටින සංඛ්‍යාව	**2022.12.31** දිනට පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව	නම
සභාපති	01		01	-
අධ්‍යක්ෂ	01	-	01	-
සහකාර අධ්‍යක්ෂ	03	02	01	ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය එස්.එස්. කළුආරච්චි මිය
සභා ලේකම්/නීති නිලධාරි	01	01	-	ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මිය
පර්යේෂණ නිලධාරි	04	04	-	ඩී.සෙන්තිල්නාදන් මහතා එන්.ඩී එදිරිසිංහ මෙනවිය ආර්.ඩී.සී.එස්. රාජපක්ෂ මහතා යූ.එම්. වීරසේන මෙනවිය
පරිපාලන නිලධාරි	01	01	-	කේ.වී.එස්. එරංගා මිය
භාෂා පරිවර්තක	01	-	01	-
සංවර්ධන නිලධාරි	04	-	04	-
සභාපතිගේ පෞද්ගලික සහකාර	01	-	01	-
කළමනාකරණ සහකාර	08	05	03	සී.ආර්. මද්දගේ මහතා එම්.ජී.එන්. දිල්හාරි මිය කේ.සී මුතුමාල මිය ජී.එම් සද්ධාමංගල මිය ආශා සුරේනි එදිරිසිංහ මිය
රියැදුරු	04	04	-	ජී.එම්. පින්නදූව මහතා ටෙරන්ස් පියල් මහතා ආර්.සී.ආර්. ජයවර්ධන මහතා ගයාන් ජීවන්ත මහතා
කාර්යාල සහායක	04	03	01	එන්.ජී. නදුන් මදුරංග මහතා ඩබ්.ආර්.ඒ. ප්‍රින්ස් ග්‍රැන්විල් මහතා ඒ. නයනා ප්‍රියදර්ශනී මෙනවිය
මුළු එකතුව	**33**	**20**	**13**	

4.1 බඳවා ගැනීම් :

කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ විධිවිධාන අනුව සභාව සඳහා 33 දෙනෙකුගෙන් යුත් කාර්ය මණ්ඩලයක් අනුමත කර ඇති නමුත් 2022.12.31 දිනට කාර්යමණ්ඩලය 20 ක් විය.

රජය විසින් බඳවා ගැනීම් තාවකාලිකව අත්හිටුවීම හේතුවෙන් මෙම වසර තුළ කිසිදු බඳවා ගැනීමක් සිදු කර නොමැත. 2022.02.14 දින සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි චින්තක එස් ලොකුහෙට්ටි මහතා, ප්‍රධාන සභාපති/විධායක නිලධාරී ලෙස පත් කර ඇති අතර 2022.10.17 දින සිට ඉල්ලා අස්විය.

4.2 ඉල්ලා අස්වීම් :

නම	තනතුර	ඉල්ලා අස් වූ දිනය
ප්‍රභාත් පෙරේරා මයා	සංවර්ධන නිලධාරි	2022.02.03

4.3 රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පලාත් පාලන අමාත්‍යාංශය මගින් අනුයුක්ත කර ඇති සංවර්ධන නිලධාරීන් පිළිබඳ විස්තර -

නම	තනතුර	අනුයුක්ත කළ දිනය
1. ඩබ්.එන්.ආර්.පී.සී.එල්. කුමාරි මෙනවිය	සංවර්ධන නිලධාරි	2022.04.05
2. කේ.කේ.සී.එස්. වික්‍රමනායක මිය	සංවර්ධන නිලධාරි	2022.04.07

4.4 දේශීය පුහුණු හා විදේශීය පුහුණු :

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි කාර්ය මණ්ඩලයේ විෂය දැනුම වැඩිදියුණු කිරීමේ අරමුණින්, සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ ඔවුන්ට දේශීය පුහුණුව ලබා දෙන ලදී.

2022 වර්ෂය තුළ පුහුණුවට සහභාගී වූ නිලධාරීන්ගේ විස්තර පහත පරිදි වේ.

	සහභාගි වූ නිලධාරියාගේ නම	තනතුර	පුහුණු වැඩසටහන	සම්පත් දායකයා/ආයතනය
01	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	පාර්ලිමේන්තු කටයුතු සහ ක්‍රියා පටිපාටි පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන	නිරන්ජන් පතිරත්න මයා
02	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	ආකල්ප වෙනස් කිරීම පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන	ආචාර්ය සුනිල් ජයන්ත නවරත්න මයා
03	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	සියළුම කාර්යමණ්ඩලය	ගෙවතු වගාව පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ සැසිය	මංජුල නාගහවත්ත මයා
04	සෙන්තිල්නාදන් මයා	පර්යේෂන නිලධාරි	MS Excel සහ Power BI සමඟ දත්ත දෘශ්‍යකරණය සහ විශ්ලේෂණ පිළිබඳ මාර්ගගත පුහුණුව	මොරටුව විශ්වවිද්‍යාලය
05	යූ.එම්. වීරසේන මෙනවිය	පර්යේෂන නිලධාරි		

4.5. විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව - 2022

2022 දී, විගණන හා කළමනාකරණ කමිටුව එක් අවස්ථාවක් පමණක් රැස් වූ අතර පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් සභාව වෙත කළමනාකරණ තීරණ නිර්දේශ කරන ලදී.

- සංශෝධිත අයවැය ඇස්තමේන්තුව - 2021
- අයවැය ඇස්තමේන්තුව - 2022
- විගණන වාර්තාව 13(7)(ඒ) - 2020
- අවසන් ගිණුම් - 2021
- මූල්‍ය බලතල බෙදීම - 2022
- සභාවේ පරිපාලනයට අදාළ විවිධ කළමනාකරණ තීරණ

2022 ජනවාරි 1 සිට දෙසැම්බර් 31 දක්වා විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව සභාවේ පහත සඳහන් සාමාජිකයින්ගෙන් සමන්විත විය.

- **1වන රැස්වීම - 2022.02.17**

1. ජේ.ඩී.ජී. සේනානායක මිය, අධ්‍යක්ෂ (වැඩ බලන) - රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුව- කමිටු සභාපති
2. ආර්.එච්. පියසේන මයා - (සභා සාමාජික) – කමිටු සාමාජික
3. ආචාර්ය කේ.ඒ.ලලිතධීර මයා, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC – කමිටු සාමාජික
4. ඕ.පී.ආර්. දමයන්ති මිය, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක– රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය – නිරීක්ෂක
5. එල්.ඒ.ජී.එස්. ගුණසේකර මිය, විගණන අධිකාරී, රාජ්‍ය විගණන අංශය – නිරීක්ෂක

5. 2022 වර්ෂය තුළ සිදු කරන ලද ව්‍යාපෘති

5.1 2020/21 උපාධි යෝජනා ක්‍රමය යටතේ පත් කරන ලද සංවර්ධන නිලධාරීන් ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීම පිළිබඳ අධ්‍යයනය(කොළඹ දිස්ත්‍රික්කයට විශේෂ යොමුවීම සහිතව)

ශ්‍රී ලංකාවේ උපාධිධාරීන් අතර විරැකියා අනුපාතය සැලකියයුතු ලෙස ඉහළ මට්ටක පවතී. ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාලවල රැකියා ලබාගැනීමේ සාමාන්‍ය අනුපාතය 65.5% කි. (විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව, 2018). රජයේ ආයෝජන විශාල ප්‍රමාණයක් උරාගන්නා මූලාශ්‍රයක් ලෙස, උපාධිධාරීන්ගේ ඉහළ විරැකියා අනුපාතය සහ පහළ රැකියා ලබාගැනීමේ හැකියාව ඕනෑම රජයකට තීරණාත්මක ගැටළුවක් බවට පත්ව ඇත.

එමනිසා, වරින් වර සංවර්ධන නිලධාරීන් ලෙස විශාල පරිමාණයක් මත රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමට රාජ්‍ය අංශය පියවර ගෙන ඇත. අතීතයේදී, රැකියා නොමැති උපාධිධාරීන් වැඩසටහන් නිලධාරීන් ලෙස රාජ්‍ය අංශයට අන්තර්ග්‍රහනය කරන ලදී. 2011.12.21 දින රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව විසින් අනුමත කරන ලද වැඩසටහන් නිලධාරී සේවය රාජ්‍ය අංශයට රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් අන්තර්ග්‍රහනය කිරීමට 2012.02.14 දිනැති අංක 1745/11 දරණ අති විශේෂ ගැසට්පත්‍රය මගින් ස්ථාපිත කරන ලදී. එම රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන්, වැඩසටහන් නිලධාරීන් ලෙස 2011 අගෝස්තු 01 දින සිට රජයේ ආයතනවලට අනුයුක්ත කරන ලදී. 2012 දී, ‘‘වැඩසටහන් නිලධාරී සේවය’’ සංශෝධනය කොට ‘‘සංවර්ධන නිලධාරී සේවය’’ ලෙස නම් කරන ලදී.

රාජ්‍ය අංශයට රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් අන්තර්ග්‍රහනය කිරීමේ නවතම උපාධිධාරී යෝජනා ක්‍රමය රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් 60,000ක් ඉලක්ක කරමින් 2020 වර්ෂයේදී දියත් කරන ලදී. රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයට අනුව, ඔවුන්ගෙන් 53,177 රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් පත්වීම් භාරගෙන ඇත(2022/04/27 දිනට). ඔවුන්ගෙන්, 20,697ක පිරිස මධ්‍යම රජයේ ආයතන වෙත ස්ථානනගත කර ඇති අතර 29,085ක පිරිස පළාත් සභාවල ස්ථානගත කර ඇත. පළාත් සභාවල ස්ථානගතකළ සංවර්ධන නිලධාරීන්ගෙන්, බහුතරය (21,699) පාසල්වල සේවයේ යොදවා ඇත.

රජයේ අමාත්‍යවරුන් සහ නිලධාරීන් බොහෝ දෙනෙක් වගකීම් සහගතව සඳහන් කර ඇති පරිදි, රාජ්‍ය අංශය සේවකයින්ගෙන් පිරීඉතිරී ගොස් ඇත. රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයට අනුව, රාජ්‍ය අංශයේ සංවර්ධන නිලධාරී සංඛ්‍යාව 85,585 ක් වන අතර රාජ්‍ය අංශයට සංවර්ධන නිලධාරීන් ලෙස රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් ඉහළම සංඛ්‍යාවක් බඳවාගෙන ඇත්තේ මෙම යෝජනා ක්‍රමය මගින් බව ඉස්මතු කර දැක්වීය හැකිය. මෙසේ, මෙම පර්යේෂණය මගින් 2020/2021 උපාධිධාරී යෝජනා ක්‍රමයේ අලුතින් පත්කළ සංවර්ධන නිලධාරීන් ඵලදායි ආකාරයෙන් යොදවාගැනීම පරීක්ෂා කරන අතර ඔවුන්ගේ කාර්යසාධනය වැඩි කිරීම සඳහා නිර්දේශ යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

අධ්‍යයනයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම පිණිස, මූලික සහ ද්විතියික යන දෙවර්ගයේ දත්ත විශ්ලේෂණාත්මක අරමුණින් රැස් කරන ලදී. පළමු දත්ත රැස්කිරීම යටතේ, NHRDC පර්යේෂණ කණ්ඩායම කොළඹ දිස්ත්‍රික්කයේ කොළඹ, තිඹිරිගස්යාය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර කෝට්ටේ, මහරගම, කඩුවෙල, කොලොන්නාව, කැස්බෑව, දෙහිවල, පාදුක්ක, රත්මලාන, මොරටුව, සීතාවක සහ හෝමාගම යන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ 13ක් ආවරණය කරමින් ස්තරීකරණය වූ සරළ අහඹු නියැදීමේ ක්‍රමය තුළින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවලට අනුයුක්ත උපාධිධාරී පුහුණුවන්නන් 400ක නියැදියකින් ව්‍යූහගත ප්‍රශ්නාවලියක් මගින් සමීක්ෂණය සිදුකරන ලදී. දත්ත පිරිසිදු කිරීමේ ක්‍රියාවලියෙන් පසු, 364ක් පමණක් පැවතිණි. ප්‍රශ්නාවලිය හැර, රජයේ නිලධාරීන් සමඟ ප්‍රධාන දැනුම් දෙන්නා සමග සාකච්ඡා (KIIs) සහ අවධානිත කණ්ඩායම් සාකච්ඡා (FGDs) ගණනාවක් පවත්වන ලදී.

නියැදි සමීක්ෂණයට අනුව, ප්‍රතිචාරකයින් බොහෝ දෙනෙක්ට (44.5%) පූර්ව රැකියා ඉතිහාසයක් ඇත. ඔවුන් පුද්ගලික අංශයේ රැකියා අතහැර "ඉහළ රැකියා සුරක්ෂිතතාව" සඳහා රාජ්‍ය අංශයට බැඳී ඇත. මෙය KIIs සහ FGDs වලදී සනාථ විය. රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය සහ රජයේ සේවකයින් සඳහා ලබාගත හැකි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය වෙනුවෙන් රාජ්‍ය අංශය හා එක්වීමට පුද්ගලික අංශයේ වඩා ඉහළ ආදායම් රැකියා අතහැර පැමිණි සංවර්ධන නිලධාරීන් සිටින බව නිලධාරීන් වාර්තා විය. පූර්ව රැකියා ඉතිහාසයක් සහිත ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන්, 83.9% ක් පුද්ගලික අංශයේ සේවය කර ඇත. ඔවුන්ගේ හැකියාව සහ පළපුරුද්ද රාජ්‍ය ආයතනවල කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීමට භාවිතා කළ හැකිය.

තවද, වඩා වැදගත්ම අංගය වන්නේ රාජ්‍ය අංශයේ ක්‍රියාපටිපාටි සම්බන්ධයෙන් ඇති දැනුමේ හිඟයයි. KIIs තුළින්, අනාවරණය වූයේ ආයතනයේ පහසු ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා සහ පවරණ ලද කාර්ය කරගෙන යාමට සංවර්ධන නිලධාරීන්හට වඩාත්ම අවශ්‍ය වන්නේ මූලික සහ දෛනික පුහුණු බවයි.

විශ්ලේෂණයට අනුව, ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් බහුතරය (59.62%) දෙනලද පහසුකම් පිළිබඳ තෘප්තිමත් වන අතර, ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 5.22% ක් පමණක් ලබාදී ඇති පහසුකම් පිළිබඳව තෘප්තිමත් නොවේ. මෙයට වෙනස්ව, සමීපව පරීක්ෂා කිරීමේදී, ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් ඉතා සුළු ප්‍රතිශතයකට පුටු සඳහා (33.7%), මේස සඳහා (32.7%) අන්තර්ජාල පහසුකම් සහිත පරිගණක සඳහා (21%) ප්‍රවේශය ඇති අතර ඔවුන්ට මූලික පහසුකම් නොමැති වුවද දෙනලද පහසුකම්වලින් ප්‍රතිචාරකයින් සෑහීමට පත්ව ඇති බව පෙන්නුම් කරයි.

KIIs සහ FGDs තුළ සහභාගි වූ සියලුම රජයේ නිලධාරීන් විසින් සංවර්ධන නිලධාරීන් ඵලදායී ආකාරයෙන් භාවිතා නොකරන්නේය යන සාධකයට එකඟ වී ඇති බව ඔවුන් සඳහන් කර ඇත. බොහෝ සංවර්ධන නිලධාරීන් පවරණ ලද කාර්ය ඉටු කිරීමට සහ සමීප අධීක්ෂණය නොමැතිව යම් දේ කිරීමට හැකියාව ඇති අය බවට ඔවුන් සඳහන් කර ඇත. තවද, ඔවුන්ගෙන් බහුතරය මෑතකදී උපාධිය ලබාගත් තරුණයින් වන බැවින්, ඔවුන්ගෙන් උපරිමය ලබාගන්නා ආකාරයෙන් ඔවුන් යොදවා ගතහැකි බව ද ඔවුන් සඳහන් කර ඇත. එවැනි ආකාරයකින්, ආයතනයට මෙන්ම සංවර්ධන නිලධාරියාට ද ප්‍රතිලාභයක්

විය හැකිය. එය ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කරමින් පවත්නා හැකියාවන් වැඩි කරන අතර නව හැකියාවන් සංවර්ධනය කර ගැනීමට සහය වනු ඇත.

රැස්කළ සියලුම තොරතුරු විශ්ලේෂණයෙන් පසු, අධ්‍යයනය මඟින් ගැටළු සහ දියහැකි නිර්දේශ කිහිපයක් හඳුනාගෙන ඇත. ප්‍රධාන ගැටළු සහ නිර්දේශ පහත පරිදි වේ.

ගැටළු	නිර්දේශ
1. පත්කිරීම සහ පළපුරුදු ක්ෂේත්‍රය අතර නොගැලපීම	❖ රාජකාරි පැවරීමේදී සංවර්ධන නිලධාරීන්ගේ අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය පළපුරුද්ද සලකා බැලීම.
2. රැකියා කාර්යභාරය සහ අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය අතර නොගැලපීම	❖ ඔහුගේ/ඇයගේ රැකියාවේ කාර්යභාරය කරගෙන යාමට අවශ්‍ය විශේෂ පුහුණු ලබාදීම.
3. සාමාන්‍ය කාර්යාල කළමනාකරණය/ කාර්යාල පරිපාලනය පිළිබඳ දැනුම අඩුවීම	❖ සාමාන්‍ය කාර්යාල වැඩ ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය පුහුණු ලබාදීම. ❖ පෙර පළපුරුද්ද නොමැති සංවර්ධන නිලධාරීන්හට පුද්ගලික අංශයේ පළපුරුද්ද ලබාදීම.
4. දුර්වල කාර්යසාධන ඇගයීම	❖ ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් යෙදවීමට හා නියාමනයට විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම ❖ කාර්යසාධනය ඇගයීමට විධිමත් කාර්යසාධන ඇගයීම් ක්‍රමයක් සහ විධිමත් කාර්යසාධන දර්ශක හඳුන්වාදීම. ❖ සුදුස්සන් ප්‍රශංසාවට සහ ඇගයීමට ලක් කිරීම.
5. දුර්වල බඳවාගැනීම සහ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය	❖ බඳවාගැනීමේ සහ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය විධිමත් කිරීම
6. සිය සේවා ඉටු කිරීමේදී සංවර්ධන නිලධාරීන් මුහුණපාන අභියෝග	❖ යහපත් වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීම

අතිරේක නිර්දේශ:

- ❖ ගුරු සේවයට අන්තර්ග්‍රහනය කළ යුතු සංවර්ධන නිලධාරීන් සඳහා අංග සම්පූර්ණ පුහුණුවක් ලබා දීම.

අනාගත උපාධිධාරී යෝජනා ක්‍රම සඳහා නිර්දේශ :

- ❖ අපේක්ෂකයෙකුට සුදුසුකමක් ඇති පමණින්, රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා අවස්ථා ලබාදීමට රජය නීත්‍යානුකූලව බැඳී නොමැති බවටත්, තමාව අලෙවි කර ගැනීමට සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි හිමි ස්ථානයක් තහවුරු කර ගැනීමට ඔහුට හැකියාව තිබිය යුතු බවටත්, ජනතාවට ඒත්තු ගැන්වීම.
- ❖ රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන්, අනුමත සේවක සංඛ්‍යාවට පරිබාහිරව රාජ්‍ය අංශයට බඳවා ගැනීම වඩා අනිවාර්ය රැකියා නිපුණතා, තාක්ෂණික කුසලතා සහ වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහනකට භාජනය වන පරිදි විරැකියා ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.
- ❖ වර්ෂයකට අවශ්‍ය කරන රාජ්‍ය සේවයේ සියලුම තනතුරුවල පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව පුරෝකථනය කිරීම සහ එම රාජ්‍ය සේවා තනතුරු සඳහා අවශ්‍ය උපාධිධාරීන් සංඛ්‍යාව පුරෝකථනය කිරීමට අදාළ බලධාරීන්ට උපදෙස් දීම සඳහා නිශ්චිත ආයතනයකට වගකිම පැවරීම.
- ❖ විධිමත් තෝරා ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයක් තුළින් උපාධිධාරීන් රාජ්‍ය සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම.
- ❖ ශ්‍රම ඉල්ලුමට (මෘදු කුසලතා සහ දෘඩ කුසලතා) ගැලපෙන පරිදි උසස් අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ අධ්‍යාපන ප්‍රතිසංස්කරණ සිදු කිරීම.
- ❖ කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී සේවා සැපයීම සඳහා, සෑම උපාධිධාරියෙකුම අවම වශයෙන් මාස හයක කාලයක් පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනයට අනුයුක්ත කර පුහුණු කිරීම.
- ❖ රටට මෙන්ම පුද්ගලයාට ප්‍රයෝජනවත් වනවාට වඩා වැඩි ව්‍යවසායකයන් පිරිසක් බිහි කිරීමට අධ්‍යාපනය ඉලක්ක කර ගැනීම.
- ❖ සංවර්ධන නිලධාරීන්ගේ කුසලතා, ආකල්ප සහ අභිලාෂයන් වෙනස් බැවින් රාජකාරි වෙන්කිරීමේදී සහ පුහුණු කිරීම් සැලසුම් කිරීමේදී, සංවර්ධන නිලධාරී යෝජනා ක්‍රම තුළ සිටින විවිධ පරම්පරාවන් පිළිබඳ සලකා බැලීම.

5.2 ප්‍රමුඛතා ක්ෂේත්‍රවලට අදාළව මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සංවර්ධනය කිරීමේ උපායමාර්ග හඳුනා ගැනීම :

5.2.1 කර්මාන්ත අංශයේ ආයතන 20ක් සමඟ රැස්වීම් පැවැත්වීම :

කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශය යටතේ ලියාපදිංචි කර්මාන්ත අංශ 20ක නියෝජිතයින් සමඟ සාකච්ඡා මාලාවක් පවත්වන ලදි. මෙම සාකච්ඡාවල ප්‍රධාන පරමාර්ථය වූයේ මෙම කර්මාන්ත මුහුණපාන සමකාලීන මානව සම්පත් ගැටළු හඳුනා ගැනීමයි. කර්මාන්ත කණ්ඩායම් 20 පහත පරිදි වේ.

1. ඇසුරුම් කර්මාන්තය
2. අගය එකතුකළ තේ කර්මාන්තය
3. කොහු කර්මාන්තය
4. සැකසුම්කළ ආහාර කර්මාන්තය
5. කුළුබඩු කර්මාන්තය
6. මැණික් හා ස්වර්ණාභරණ කර්මාන්තය
7. කිරි හා කිරි ආශ්‍රිත නිෂ්පාදන
8. තීන්ත, රසායනික ද්‍රව්‍ය සහ මුද්‍රණය
9. රබර් සහ ප්ලාස්ටික් කර්මාන්තය
10. දැව සහ දැව ආශ්‍රිත කර්මාන්තය
11. ස්වයංක්‍රීය උපාංග නිෂ්පාදනය හා එකලස් කිරීමේ කර්මාන්තය
12. බෝට්ටු සෑදීමේ කර්මාන්තය
13. සෙරමික්, උළු, පොසිලේන් හා ග්‍රැනයිට් කර්මාන්තය
14. ඉලෙක්ට්‍රික් සහ ඉලෙක්ට්‍රොනික් කර්මාන්තය
15. ඛණිජ ද්‍රව්‍ය හා ඒ ආශ්‍රිත නිෂ්පාදන කර්මාන්තය
16. පාවහන් සහ ලෙදර් නිෂ්පාදන අංශය
17. ඖෂධ අංශය
18. සුවඳවිලවුන් අංශය
19. යකඩ, වර්ණ හා අච්චු හා යන්ත්‍ර කර්මාන්තය
20. රෙදිපිළි හා ඇඟලුම් කර්මාන්තය

ඉහත කර්මාන්ත සමඟ පවත්වන ලද මෙම සාකච්ඡා මාලාව තුළින්, සියලුම කර්මාන්ත අංශ මුහුණ දෙන වඩාත් පොදු මානව සම්පත් ගැටළුව බුද්ධිමතුන් රටහැරයාම බව හඳුනාගන්නා ලදී. ඒ අනුව, දේශීය කර්මාන්තවලට බලපෑමක් නොමැතිව විදේශීය රැකියා ප්‍රවර්ධනය කරන ආකාරය හඳුනා ගැනිමට සංකල්ප පත්‍රිකාවක් සංවර්ධනය කරන ලද අතර පහත සඳහන් නිර්දේශ ලබාදෙන ලදී.

1. කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය මගින් සමහර විදේශ රැකියා කාණ්ඩයන්ට අනුමැතිය ලබාදීමේදී, රටින් පිටවයාම සඳහා ශ්‍රමිකයන්ට ඉඩදීමෙන් එම විශේෂිත විදේශ රැකියා මගින් නිර්මානය වන අපේක්ෂිත ප්‍රේෂණ සහ නිෂ්පාදන අලාභය හෝ පිරිවැය සැලකිල්ලට ගනිමින් සම්පූර්ණ පිරිවැය ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණයක් සිදු කළ යුතුය.
2. තාක්ෂණික නොවන සංක්‍රමණික සේවකයින් දිරිමත් කිරීම සහ දේශීය පෞද්ගලික අංශයට බලපෑමක් නොවන පරිදි තාක්ෂණික සංක්‍රමණික සේවකයන් යැවීම සඳහා නිසි තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.

3. පෞද්ගලික අංශයේ හිදැස පිරවීම සඳහා, කුසලතා ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි නව වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා හඳුන්වා දීම සහ දැනට පවතින වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවල සිසුන් බඳවා ගැනීම් ඉහළ නැංවීම සඳහා පහසුකම් හා ධාරිතාවන් වැඩිදියුණු කිරීම. සමහර කර්මාන්තවල ඇති කුසලතා හිඟයන් කිහිපයක් පහත දැක්වේ.
   - පතල් කර්මාන්තය - කාර්මික ශිල්පීන්, කැණීම් ක්‍රියාකරුවන්, පෑස්සුම්කරුවන්, පෙදරේරුවන්
   - ඛනිජ පිරිසැකසුම් අංශය - යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්
   - සෙරමික් කර්මාන්තය - 3D නිර්මාණකරුවන්, 2D නිර්මාණකරුවන් සහ ග්‍රැෆික් නිර්මාණකරුවන්
   - සැකසූ ආහාර කර්මාන්තය - ආහාර හසුරුවන්නන් (මේ සඳහා පුහුණු ආයතනයක් නොමැත)
   - කොහු කර්මාන්තය - කාර්මික ශිල්පීන්
   - ඇසුරුම් කර්මාන්තය - විශේෂිත පුහුණු ආයතනයක් නොමැත
4. රජයේ වෘත්තීය පුහුණු ආයතන විසින් දෙන ලද කාර්මික පුහුණුවේ ගුණාත්මකභාවය වැඩි කිරීමට ටොයෝටා සහ TVS ලංකා වැනි උසස් පහසුකම් සහිත පුද්ගලික පුහුණු ආයතන සහ රජය අතර රාජ්‍ය පුද්ගලික හවුල්කාරිත්වයක් (PPP) ඇති කර ගැනීම.

5.2.2 ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන සඳහා උපායමාර්ග හඳුනා ගැනීම

ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය තුළ පවත්නා මානව සම්පත් සංවර්ධන ගැටළු සහ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමට අදාළව, ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයෙන් යෙදවුම් හඳුනා ගැනීම පිණිස, ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ ඉංජිනේරු, එල්.සී.කේ. කරුණාරත්න මයා, නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (TRD), මධ්‍යම ඉංජිනේරු උපදේශක කාර්යාංශය (CECB), එල්.පී. ජයසුන්දර, නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (HR & A), CECB, ලාල් තෙන්නකෝන් මයා, ජ්‍යෙෂ්ඨ සහකාර ලේකම්, ශ්‍රී ලංකා ඉදිකිරීම් කර්මාන්ත මණ්ඩලය (CCI), ජේ.ඒ.එන්.එන්.කේ. ජයකොඩි මිය, අධ්‍යක්ෂ, ඉදිකිරීම් කර්මාන්ත සංවර්ධන අධිකාරිය (CIDA), නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, CIDA, චන්ද්‍ර කුමාර කරුණාතිලක මහතා, සමූහ කළමනාකාර - මූල්‍ය හා කළමනාකාර පරිපාලන, සියෙරා ඉදිකිරීම් සමාගම, මංජුල හේරත් මයා, මානව සම්පත් හා පරිපාලන ප්‍රධානී, ඉන්ටර්නැෂනල් කන්ස්ට්‍රක්ෂන්ස් කොන්සෝර්ටියම් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් (ICC), නලීදු සරුක්කාලිගේ මයා, මානව සම්පත් කළමනාකාර, තුඩාවේ බ්‍රදර්ස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්, සුනිල් ලියනගේ මයා, කළමනාකරු, ප්‍රිගි ඉංජිනියරින් සර්විසස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්, දිනුෂාන් තෙන්නකෝන් මයා, කළමනාකරු මානව සම්පත්, මාගා ඉංජිනියර්න් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්, ආර්.ඩබ්.එන්. විජේරත්න මිය, නියෝජ්‍ය කළමනාකරු-මානව සම්පත්, සන්කෙන් කන්ස්ට්‍රක්ෂන් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්, මංජුල විදානපතිරණ මයා, වැඩබලන අධ්‍යක්ෂ (කර්මාන්ත සම්බන්ධීකරණ)/TVEC, එරන්දික දිසානායක මයා, ජාතික ව්‍යාපෘති සම්බන්ධීකාරක, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) සහ පූර්නිමා කරුණාරත්න මයා, ප්‍රිගි ඉංජිනියරින් සර්විස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් යන නියෝජිතයින්ගේ සහභාගිත්වයෙන් තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල කාමරයේදී 2022.03.29 දින සාකච්ඡාවක් පවත්වන ලදී.

මෙම සාකච්ඡාවන් තුළින් හඳුනාගත් මානව සම්පත් සංවර්ධන ගැටළු :

- ❖ ඉදිකිරීම් අංශයේ ප්‍රධාන හිඟය ලෙස පෙදරේරු, වඩු කාර්මික, පින්තාරුකරන්නන්, ඇලුමිනියම් නිෂ්පාදකයින් සහ ටයිල් එලන්නන් වැනි පුහුණු ශ්‍රම කාණ්ඩ හඳුනා ගැනීම.
- ❖ බර යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරුවන්, ඉදිකිරීම් උපකරණ යාන්ත්‍රිකයන් සහ කොන්ක්‍රීට් සේවකයන්ගේ හිඟය.
- ❖ දැව වෙනුවට ඇලුමිනියම් වැඩියෙන් භාවිතය අපේක්ෂිත අවශ්‍යතාවයකි. ඇලුමිනියම් වැඩ සඳහා අවශ්‍ය ශිල්පීන් නැගී එන ප්‍රවණතාවයකි.
- ❖ විශේෂයෙන්ම පෙදරේරු වැනි ශිල්පීන් අතර තරුණයින්ට වඩා මහලු අය/වයසින් වැඩි අය එම අංශයේ සිටින බව අනාවරණය වීම.
- ❖ කර්මාන්තය තුළ අවම කාර්යසාධන ඇගයීම් ක්‍රම සහ නිපුණතා පරතර හඳුනා ගැනීම සහ නිපුණතා වැඩිදියුණු කිරීමේ අවශ්‍යතා පහළ මට්ටමේ වෘත්තීන්හි ක්‍රියාත්මක වීම.
- ❖ සෑම විටම ව්‍යාපෘති සීමිත කාල රාමුවක් යටතේ ක්‍රියාත්මක වීම. එබැවින් කණ්ඩායම පුහුණු කිරීම කර්මාන්තයේ ප්‍රමුඛතාවයක් බවට පත්ව නොමැත.
- ❖ ශිල්පීය මට්ටමේ වෘත්තීන්ගෙන් බහුතරය NVQ 3 සහ 4 මට්ටම්වල අය වේ. කෙසේ වෙතත්, සමාගම් බහුතරයක් පුහුණු මට්ටමේ රැකියා සඳහා පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීමේදී විධිමත් සුදුසුකම් නොසැලකීම.
- ❖ පවතින ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් ශ්‍රමිකයින් සාධාරණ ගෙවීමක් ගෙවනු ලබන සේවා යෝජකයින් සොයා ගැනීමට උත්සාහ දරණ බැවින් ඔවුන් රඳවා තබා ගැනීමේ ගැටලුවක් පවතී. මෙම හිඟය මාර්ග සංවර්ධන වැඩභූමිවලට සාපේක්ෂව ගොඩනැගිලි ඉදිකිරීම් වැඩභූමිවලට ප්‍රධාන වශයෙන් බලපානු ඇත.
- ❖ ශ්‍රම වෙළඳපොළේ ප්‍රමාණවත් තරම් නව ඉංජිනේරුවන් සංඛ්‍යාවක් සිටියද, පළපුරුද්ද සහිත වරලත් සිවිල් ඉංජිනේරුවන්ට සාපේක්ෂව යාන්ත්‍රික හා විදුලි ක්ෂේත්‍රවල වරලත් ඉංජිනේරුවන්ගේ සැලකිය යුතු හිඟයක් පවතී.
- ❖ කාර්මික නිලධාරීන්ගේ කාණ්ඩවල පවතින හිඟයට හේතුව ඔවුන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් NVQ 6 හෝ 7 මට්ටම් සමඟින් නිපුණත්වය ලබා ගැනීමට උත්සාහ කිරීමයි. එබැවින් ඔවුන් කාර්මික නිලධාරීන් ලෙස ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ රැඳී සිටින්නේ සීමිත කාලයක් පමණි.
- ❖ මෙම රැකියා සාම්ප්‍රදායික ආකාරයේ රැකියා ලෙස සලකන බැවින්, බොහෝ පුහුණු ශ්‍රමිකයින්ට නේවාසික ප්‍රදේශවල වැඩ කිරීමේ ප්‍රවණතාවක් ඇත.
- ❖ තරුණ පරම්පරාව සුදු කරපටි රැකියාවල නිරත වීමට කැමැත්තක් දක්වන බැවින් තරුණයින් පුහුණු ශ්‍රමික රැකියාවල නිරත වීමට කැමැත්තක් නොදක්වයි.
- ❖ බොහෝ තරුණ තරුණියන් ඉපැයීම හරහා නිදහස සෙවීමට නැඹුරු වන බැවින් මෙවැනි දුෂ්කර වර්ගයේ රැකියාවල නිරත වනවාට වඩා ත්‍රිරෝද රථ රියදුරන් වැනි වැඩි නිදහස සහිත රැකියාවල නිරත වීමට ඔවුන් වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි.
- ❖ බොහෝ කම්කරුවන් අපේක්ෂිත මට්ටමේ නිපුණතා සාක්ෂාත් කර නොගෙන තාවකාලිකව වැඩ කිරීමට නැඹුරු වන අතර එය ඉදිකිරීම් ව්‍යාපෘති වැඩවල ගුණාත්මක භාවයට බලපානු ඇත.
- ❖ වසංගත කාලසීමාව තුළ බොහෝ සැලසුම් ශිල්පි පාඨමාලා භෞතික පුහුණුවකින් තොරව මාර්ගගත ක්‍රමවේද ඔස්සේ පැවැත්වීම හේතුවෙන් අනාගතයේ දී සැලසුම් ශිල්පීන්ගේ කුසලතා හිඟය ඇති විය හැකිය.

අංශය තුළ පවතින ගැටළු ජයගැනීම සඳහා යෝජනා :

- ❖ නිපුණතා තක්සේරුවක් මත පදනම්ව හැදුනුම්පතක් නිකුත් කිරීම සඳහා ඉදිකිරීම් කර්මාන්ත සංවර්ධන අධිකාරිය (CIDA) විසින් සිදු කරන ලද ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ පහළ මට්ටමේ රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීමේ වැඩසටහන අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක කිරීම අවශ්‍ය වේ.
- ❖ මෙම ක්ෂේත්‍රයට වැඩි වැඩියෙන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා 'රැකියාගත පුහුණු' අවස්ථා වැඩි කිරීම අවශ්‍ය වේ.
- ❖ පුහුණු හෝ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයින් සඳහා 'නම්‍යශීලී වැඩ පැය' ආකෘතිය හඳුන්වා දිය යුතු අතර, පෙ.ව. 8.00 සිට ප.ව. 5.00 දක්වා සම්ප්‍රදායික වැඩ කිරීමේ ආකෘතියක් භාවිතා කරනවාට වඩා Z පරම්පරාව ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා එය වඩාත් ඵලදායී වනු ඇත.
- ❖ 2019 වසරේ සිට අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් සාමාන්‍ය පෙළ හැර යන සිසුන් සහ උසස් පෙළ කිරීමට අකමැති සිසුන් සඳහා වෘත්තීය අධ්‍යාපන විෂය ධාරාවක් හඳුන්වා දී ඇති අතර මේ වන විට දිවයින පුරා පාසල් 400කින් පමණ එය ක්‍රියාත්මක කරමින් පවතී. එබැවින් ජාතික ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස ඉතිරි පාසල්වල එය තවදුරටත් පුළුල් කළ යුතුය.
- ❖ පාසල් හැර යන අයට නිසි වෘත්තීය මාර්ගයක් තෝරා ගැනීමට නිසි වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ක්‍රමයක් තිබිය යුතුය.
- ❖ ඔවුන්ගේ නිපුණතා මට්ටම ඉහළ නැංවීම සඳහා පෙර දැනුම පරීක්ෂා කිරීමේ (RPL) ක්‍රමය පිළිබඳව කම්කරුවන් වැඩිවශයෙන් දැනුවත් කිරීමක් සිදු කළ යුතුය.
- ❖ අවධානය යොමු කළ ක්ෂේත්‍රයට අනුව සමහර පුහුණු පාඨමාලා බන්ධනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. (උදා:- ටයිල් ඵලන්නෙක් සඳහා සම්පූර්ණ පෙදරේරු පාඨමාලාව සම්පූර්ණ කිරීමට අවශ්‍ය නොවේ)
- ❖ නව තාක්ෂණික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන කිහිපයක් අවශ්‍ය මිනිස් බලය සහිතව අවශ්‍ය ස්ථානවල නැවත ස්ථානගත කිරීම.
- ❖ තරුණයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ නව යන්ත්‍රෝපකරණ සහ තාක්ෂණය භාවිතය වැඩි කිරීම අවශ්‍ය වේ.

අනාගතයේදී ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයෙන් ඉවත්වියහැකි රැකියා සහ ක්ෂේත්‍ර :

- ❖ මෙම රැකියාවේ ක්‍රමාංකනය අඩුවීම සහ ආරක්ෂක කරුණු සම්බන්ධයෙන් ආරක්ෂක නිලධාරීන්ගේ දුර්වල ගුණාත්මකභාවය හේතුවෙන් ආරක්ෂක නිලධාරියාගේ රැකියාව අනාගතයේදී ඉවත් වනු ඇත.

අනාගතයේදී ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය තුළ නිර්මාණය වියහැකි රැකියා සහ ක්ෂේත්‍ර :

- ❖ ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ මොඩියුල ඉදිකිරීම් ක්‍රම ශ්‍රී ලංකාවේ ඉදිරි ප්‍රවණතා වනු ඇත.

5.3 රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා විස්තර සමාලෝචනය :

රටෙහි පවත්නා ආර්ථික අර්බුද යටතේ, රාජ්‍ය අංශය නියමිත සේවක සංඛ්‍යා බඳවාගැනීම් තාවකාලිකව අත්හිටුවීමට රජය තීරණය කර ඇත. රාජ්‍ය සේවය තුළ අතිරික්ත සේවක සංඛ්‍යාවක් සිටියද, සමහර කාණ්ඩවල පුරප්පාඩු පවතින බව වාර්තා වී ඇත. ඒ අනුව, සමස්ථ රාජ්‍ය සේවයේ බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සමාලෝචනය කිරීමට සහ රාජ්‍ය සේවය තුළ ඇතිවන වර්තමාන ගැටළු සඳහා සුදුසු නිර්දේශ යෝජනා කිරීමට සහ සිදුකළ යුතු අත්‍යවශ්‍ය බඳවාගැනීම් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමුඛතා හඳුනා ගැනීමට සහ වඩාත් ඵලදායීව සහ කාර්යක්ෂමව රාජ්‍ය සේවය ඉදිරියට ගෙනයාම සඳහා කාලරාමු යෝජනා කිරීමට 2022.09.12 දින ලද කැබිනට් අනුමැතිය මඟින් සය-සාමාජික කමිටුවක් පත්කර ඇත. එකී කමිටුවේ පළමු රැස්වීම ගරු අග්‍රාමාත්‍ය ලේකම්ගේ ප්‍රධානත්වයෙන් 2022.10.07 දින පවත්වා ඇති අතර, හැකි ඉක්මණින් සමස්ථ රාජ්‍ය සේවයේ අනුමත සේවක සංඛ්‍යා විස්තර රැස් කිරීමට එහි දී තීරණය කර ඇත.

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්, එම්.එම්.පී.කේ. මායාදුන්නේ මහතා විසින් යෝජනා කළ පරිදි මූලපිරීමක් ලෙස, රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා විශ්ලේෂණය කිරීමේ අධ්‍යයනයක් සිදුකිරීමට සුදුසුම කාලයකි. මේ සම්බන්ධයෙන්, රජයට අයත් ව්‍යවසායවල(SOEs) සේවක සංඛ්‍යා රැස්කිරීමේ කාර්යය සභාව වෙත පවරණ ලද අතර අවශ්‍ය ආකෘති සකස් කරමින් මෙම අධ්‍යයනය කරගෙන යාමට NHRDC හි පාලක සභාව විසින් ප්‍රවීනයින්ගේ කමිටුවක් පත්කරන ලදී.
කමිටුව පහත සඳහන් ප්‍රවීනයින්ගෙන් සමන්විත විය.

1. තිලකා ජයසුන්දර මිය, කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් (සභාපති)
2. රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය විසින් නම් කරන්නෙක්
3. අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් නම් කරන්නෙක්
4. ජාතික ආධුනික හා කාර්මික පුහුණු අධිකාරියේ සභාපති ඩබ්ලිව්.රුවික අමරසේකර මහතා
5. ආචාර්ය කේ.ඒ ලලිතධීර, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
6. රනාලි පෙරේරා මිය, ඖනිජ තෙල් විශේෂඥ වෛද්‍ය
7. ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය, අධ්‍යක්ෂ (වැ.ආ.), NHRDC

රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබාගත් රජයට අයත් ව්‍යවසාය (SOEs) ලැයිස්තුවට අනුව, අනුමත සේවක සංඛ්‍යා විස්තර එකතු කිරීම සඳහා සකස් කරන ලද ආකෘතිය රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් වෙත යවන ලදී. අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව පිළිබඳ තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් අනතුරුව කෙටි සාරාංශ වාර්තාවක් රේඛීය අමාත්‍යාංශයට ඉදිරිපත් කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

5.4 රැකියා අරුණ වැඩසටහන- 2022

ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව තෝරාගත් දිස්ත්‍රික්කවල රැකියා අරුණ වැඩසටහන් හතරක් පවත්වන ලදී.

රැකියා අරුණ වැඩසටහනෙහි අරමුණු:

- කර්මාන්ත/ සමාගම් තුළ පවතින රැකියා අවස්ථා සහ රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික පුහුණු ආයතනවල පවතින නිපුණතා පුහුණු පාඨමාලා පිළිබඳව පාසල් හැරයන්නන්, උපාධිධාරීන් සහ රැකියා අපේක්ෂිතයන් දැනුවත් කිරීම.
- කර්මාන්ත සේවා යෝජකයන්හට පාසැල් හැර යන තරුණ තරුණියන්ව හඳුන්වා දීමට අවස්ථාවක් ලබාදීම.
- වෘත්තීය අවස්ථා සොයන රැකියා අපේක්ෂකයින් වෙත ලභාවීමට හා සම්බන්ධවීමට සේවා යෝජකයන්ට වේදිකාවක් සැපයීම

ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කයේ පාසල් හැර ගොස් සිටින සහ රැකියා සොයන්නන් ඉලක්ක කර ගනිමින් 'රැකියා අරුණ' වැඩසටහනක් පැවැත්වීමට සැලසුම් කරන ලදී. මෙම වැඩසටහන දැනුවත් කිරීම සඳහා දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන් සහ දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන් සමඟ මූලික රැස්වීම් පවත්වන ලද අතර සෑම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයකම පෝස්ටර් සහ බැනර් ප්‍රදර්ශනය කරමින් ප්‍රචාරණයක් ලබා දෙන ලදී. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවලට අනුයුක්ත ග්‍රාම නිලධාරීන්, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් සංවර්ධන නිලධාරීන් සහ නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරීන් විසින් මේ සඳහා සහය ලබා දෙන ලදී.

පළමු රැකියා අරුණ වැඩසටහන ගම්පහ දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලය, මිනිස්බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව, නිපුනතා සංවර්ධන හා පුහුණු හා වෘත්තීය අමාත්‍යාංශය, ජාතික වාණිජ මණ්ඩලය, රජයේ සහ පෞද්ගලික වෘත්තීය පුහුණු ආයතන සමඟ සහයෝගිත්වයෙන් මීගමුව නගර සභා ශ්‍රවනාගාරයේදී 2022 ජූනි මස 30 දින පවත්වන ලදී.

අධ්‍යක්ෂ (වැ.ආ.) ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය විසින් පැමිණි සිටි අය ආමන්ත්‍රණය කරමින් මෙම ජාතික කර්තව්‍යයේ පරමාර්ථය සහ ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රමුඛ කර්මාන්තවල නිපුනතා පරතර සහ රැකියා අවස්ථාවන් පිළිබඳව පැහැදිලි කරන ලදි. සභාව විසින් සිදු කරන මෙම ජාතික මට්ටමේ මූලාරම්භය නාගරික කොමසාරිස්තුමා විසින් ඇගයීමට ලක් කරන ලදී.

මීගමුව, මිනුවන්ගොඩ, කඳාන, ගම්පහ, වත්තල, මහර සහ ජාඇල ප්‍රාදේශීය කොට්ඨාශවල තරුණ තරුණියන් මෙම අවස්ථාවට සහභාගි විය. සමාගම්, සේවා යෝජකයින් සහ රැකියා සොයන්නන් අතර

තොරතුරු හුවමාරු කිරීමට සහ එකම ස්ථානයකදී ඔවුන්ට ලබාගතහැකි රැකියා අවස්ථාවන් පෙන්වාදීම සඳහා වේදිකාවක් නිර්මාණය කිරීමට අප සභාව සමත් විය. එමෙන්ම, ඒකාබද්ධ සීමාවාසික, රැකියා අවස්ථා සහ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන තොරතුරු සඳහා පහසුකම් සැපයීමට මෙන්ම තරුණයින් සහ සමාගම් අතර සම්බන්ධතා ගොඩනැගීමට අවස්ථාවක් ලබාදීමට සභාව සමත් විය.

පවත්වනු ලබන වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලාවල වැදගත්කම සහ ශ්‍රම වෙළෙඳපොල තුළ ඔවුන්ට ඇති ඉල්ලුම සහ TEVT අංශය මගින් නිකුත් කරන NVQ සහතිකපත්වල වැදගත්කම TVEC ආයතනයේ සහකාර අධ්‍යක්ෂ හෂාන්ති මිය විසින් කරුණු පැහැදිළි කරන ලදි.

මෙම අවස්ථාවට විවිධ ඉලක්කගත කණ්ඩායම්වලට අයත් 150ක් පමණ සහභාගි විය. පුද්ගලික සමාගම් දහයක් සහ VTA, NYSC, SLITHM, Don Bosco පුහුණු මධ්‍යස්ථානය සහ නැණසල වැනි පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පහක් පමණ සහභාගී විය. ඩයලොග්, හේලීස්, ඉකෝ, රිචර්ඩ් පීරිස් බෙදාහැරීමේ මධ්‍යස්ථානය, කීල්ස් බෙදාහැරීමේ මධ්‍යස්ථානය, කාර්ගිල්ස්, ට්‍රොපිකල් ෆයින්ඩින්ග්ස්, ඇග්‍රෝ වෙන්චර්, GPV ලංකා පුද්ගලික සමාගම, සහ සොෆ්ට්ලොජික් හෝල්ඩින්ග්ස් සමාගම්වල මානව සම්පත් විධායක නිලධාරීන්හට මෙම වැඩසටහන තුළින් ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට අවස්ථාව උදා විය. රැකියා සොයන්නන් 12 දෙනෙකුට රැකියා ලබාගැනීමට අවස්ථාව ලැබුන අතර පාසල් හැරගියවුන් 25ක් වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා හැදෑරීමට පුහුණු ආයතන යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලදී.

දෙවන රැකියා අරුණ වැඩසටහන, කළුතර දිස්ත්‍රික්කයේ දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලය සහ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල සහය ඇතිව 2022 ඔක්තෝබර් 13 දින කලුතර නගර සභා ශ්‍රවනාගාරයේදී පවත්වන ලදී. තරුණයින් 310ක් පමණ, සමාගම් 16ක් එනම් යූනියන් ඇෂුවරන්ස්, ජනශක්ති ඉන්ෂුරන්ස්, සෙලින්කෝ ලයිෆ්, AIA ඉන්ෂුරන්ස්, කීල්ස්, SPAR SL, රිචර්ඩ් පීරිස් සමාගම, ඩයමන්ඩ් කටර්ස්, ඉකොන්පැක් පුද්ගලික සමාගම, එයිටිකන් ස්පෙන්ස්, දස්මා ඉන්ටර්නැෂනල්, වොයිස්-D යනාදී ආයතන සහ වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය මෙම අවස්ථාවට සහභාගි විය. මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ සභාපති, සී.එස්. ලොකුහෙට්ටි මහතා විසින් රැස්ව සිටි පිරිස ආමන්ත්‍රනය කළ අතර HR, VFS ග්ලෝබල් පුද්ගලික සමාගමේ කළමනාකරු, ධනලක්ෂ්මී මිය විසින් වෘත්තීය අභිප්‍රේරණය පිළිබඳව දේශනයක් පවත්වන ලදී. කලුතර නගර සභා නගරාධිපති, නසීර් මහතාද මෙම අවස්ථාවට සහභාගි වූ අතර අප ආයතනය විසින් සිදුකළ මෙම කාර්ය පැසසුමට ලක් කරන ලදී. රැකියා සොයන්නන් 48කට රැකියා ලබාගැනීමට අවස්ථාව සැලසුන අතර පාසල් හැරගියවුන් 24 දෙනෙකු නිපුනතා පුහුණු පාඨමාලා හැදෑරීමට VTA පුහුණු ආයතනය යටතේ ලියාපදිංචි කිරීම සිදු කරන ලදී.

තෙවැනි ‘රැකියා අරුණ’ වැඩසටහන 2022 නොවැම්බර් 29 වන දින කුරුණෑගල ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේදී පවත්වන ලදී. මෙම අවස්ථාවට කුරුණෑගල අතිරේක දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරයා සහභාගී විය. ධනුක සිරිනාම මහතා විසින් වෘත්තීය අභිප්‍රේරණය පිළිබඳ සහභාගිවූවන් සඳහා දේශනයක් පවත්වන ලදී.

තරුණ තරුණියන් 620 දෙනෙක්, සමාගම් 17ක් එනම් සෙල්යන් එක්ස්පෝර්ටර්ස්, ට්‍රෙන්ඩිවෙයාර්, සර්ටිස් ලංකා, සෙලින්කෝ ජෙනරල් ඉන්ෂුරන්ස්, ලාෆ් එකෝ ශ්‍රී ලංකා, ශ්‍රී ලංකා ඉන්ෂුරන්ස්, සණසස ලයිෆ් බැංකුව, DIMO, වොයිස්-D, GSS ඉන්ටර්නැෂනල් පුද්ගලික සමාගම, කාර්ගිල්ස්, MAS, ඒලියන්ස් ලයිෆ්, ෆෙයාර් මැක්ස්, කීල්ස්, ශ්‍රී ලංකා ගුවන් හමුදාව, LOLC සහ VTA, NAITA, NYSC, SLITHM, සංචාරක වෘත්තීය පුහුණු ආයතනය, සියාසි ඇකඩමි, නිව් නර්සින් ස්කූල්, ලංකා නර්සින් ස්කූල්, NIBM, CIPM, DTET සහ Job Net යන ආයතන 13ක් මෙම අවස්ථාවට සහභාගි විය. රැකියා සොයන්නන් 81කට රැකියා ලබාගැනීමට අවස්ථාව සැලසූ අතර පාසල් හැරගියවුන් 167 ක් නිපුනතා පුහුණු පාඨමාලා හැදෑරීමට රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික පුහුණු ආයතන යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලදී.

සිවුවැනි ‘රැකියා අරුණ’ වැඩසටහන "Career Infix 22" රුහුණු විශ්ව විද්‍යාලයේ ‘වෘත්තීය කවය’ සහයෝගීත්වයෙන් පවත්වන ලදී. අධ්‍යාපනික සහ වෘත්තීය පොළ NHRDC සහයෝගීත්වයෙන් රුහුණ විශ්ව විද්‍යාලයේ වෘත්තීය කවය විසින් සංවිධානය කළ වඩාත් ප්‍රමුඛ වැඩසටහනක් වන අතර ඉන් වර්තමාන රැකියා අවස්ථාවන්, ආයතනික අංශය තුළ ලබාගතහැකි පුහුණු සහ සීමාවාසික පුහුණු සම්බන්ධයෙන් සිසුන් දැනුවත් කිරීම සහ 21 වැනි සියවසේ ආයතනික ලෝකය විසින් අපේක්ෂා කරන නිපුනතා සහ දක්ෂතා සංවර්ධනය කිරීම සඳහා ඔවුන් සමඟ අන්තර්-මැදිහත්වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම අපේක්ෂා කරන ලදී.

රුහුණ විශ්ව විද්‍යාලයේ විද්‍යා පීඨයේදී 2022 දෙසැම්බර් 14 දින දෙමුහුන් ආදර්ශය (මාර්ගගත සහ භෞතිකව) භාවිතා කරමින් මෙම වෘත්තීය පොළ පවත්වන ලදී.

අභිප්‍රේරණ කථිකයෙකු වන ධනුක සිරිනාම මහතා විසින් පෞද්ගලික ආයතනවල සීමාවාසික පුහුණුව අපේක්ෂා කරන උපාධි අපේක්ෂකයින් සඳහා වෘත්තීය අභිප්‍රේරණ සැසිය පවත්වන ලදී. තරුණ තරුණයින් 380 ක් සහ සමාගම් 17 ක් මෙම අවස්ථාවට සහභාගී විය. උපාධිධාරීන් 25 දෙනෙකුට රැකියා ලැබුණු අතර, සිසුන් 11 දෙනෙකු පෞද්ගලික වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවල පාඨමාලා හැදෑරීමට ලියාපදිංචි කරන ලදී. 99x ටෙක්නොලොජි, ප්‍රීලන් එන්ටර්ප්‍රයිසස් (පුද්ගලික) සමාගම, ක්‍රියේටිව් සොප්ට්වෙයා, යුනිවෙලා කොග්ගල, සම්පත් බැංකුව, AIA, එඩියුවන්, Careers360.lk, ICBT, SLIM, SLIT, Cloud Ecommerle Accounts යන ආයතනද සහභාගී විය.

පවත්වන ලද රැකියා අරුණ වැඩසටහන්හි සාරාංශය:

අංක	දිස්ත්‍රික්කය	පැවැත්වූ දිනය	සහභාගිවූ සංඛ්‍යාව	සහභාගි වූ සමාගම්/ආයතන ගණන	ලබාදුන් රැකියා සංඛ්‍යාව	පුහුණු ආයතන යටතේ ලියාපදිංචි වූ සංඛ්‍යාව
1	ගම්පහ	2022.06.30	130	15	12	25
2	කළුතර	2022.10.13	310	14	48	24
3	කුරුණෑගල	2022.11.29	620	27	81	167
4	මාතර	2022.12.14	280	17	25	11
	එකතුව		**1340**		**166**	**227**

රැකියා අරුණ වැඩසටහනේ විශේෂ අවස්ථා:



***2022.06.30** දින මීගමුවේ පැවැත්වූ වැඩසටහන*



***2022.10.13** දින කළුතර පැවැත්වූ වැඩසටහන*

5.5 ජාතික සහ උප ජාතික මට්ටම්වල මානව සම්පත් සංවර්ධන තත්ත්වය මැන බැලීමට ඵලදායී යාන්ත්‍රණයක්

මානව සංවර්ධන දර්ශක (HDI) සහ මානව ප්‍රාග්ධන දර්ශක (HCI) වැනි ජාතික මට්ටමේ මානව සම්පත් තත්ත්වයන් පිළිබඳ යම් අදහස් ලබාගැනීමට සොයාගත හැකි දර්ශක කිහිපයක් තිබුනද, උප ජාතික මට්ටම් තුළ ගණනය කිරීම සඳහා ලබාගතහැකි දත්තවල හිඟය හේතුවෙන් මෙවැනි දර්ශක උප ජාතික මට්ටමේදී මානව සම්පත් සංවර්ධන (HRD) තත්ත්වය මැනීමට භාවිතා කළ නොහැක. එමෙන්ම, වර්තමානයේ, ශ්‍රී ලංකාවේ උප ජාතික මට්ටම්වල මානව සම්පත් සංවර්ධනය මැනීම සඳහා කිසිදු දර්ශකයක් මේ දක්වා සකස් කර නොමැත. එමනිසා, ඉහත ගැටළු සලකා බලමින්, මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ ශ්‍රී ලංකාවේ ඉහළම ප්‍රතිපත්ති සකස් කරන ආයතනය ලෙස, ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව (NHRDC) ජාතික හා උප ජාතික මට්ටම්වලදී මානව සම්පත් සංවර්ධන තත්ත්වය මැනීමට ඵලදායී යාන්ත්‍රණයක් සැකසීමේ අවශ්‍යතාව සහ හැකියාව ගවේශනය කිරීමට පියවරක් ගෙන ඇත. එමෙන්ම එවැනි යාන්ත්‍රණයක් සම්පත් ඵලදායී ආකාරයෙන් භාවිතා කිරීමට සහ වෙන් කිරීමට ඉතා ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත.

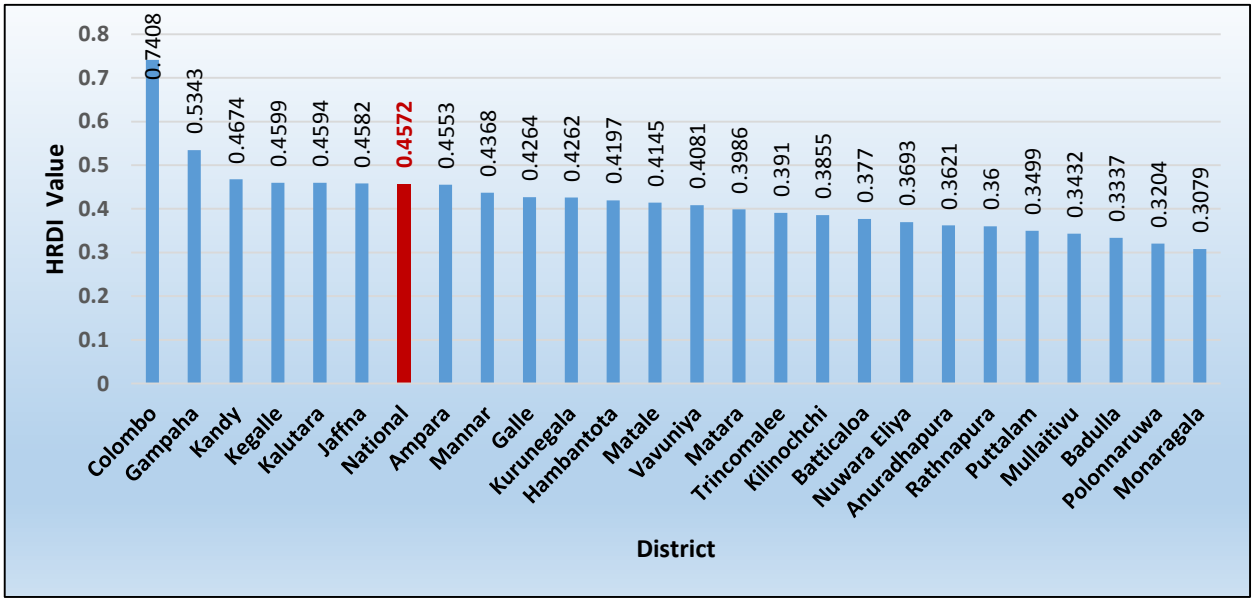
මෙම කාර්යය කිරීමට, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය, කම්කරු අමාත්‍යාංශය, ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, ජාතික සැලසුම් දෙපාර්තමේන්තුව, මහ බැංකුව, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව, තෘතීයික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව, පිරිස් කළමනාකරණ වරලත් ආයතනය, දකුණු පළාත් සභාව, NHRDC, එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවර්ධන වැඩසටහන (UNDP) සහ කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය නියෝජනය කරමින් සභාවෙහි පාලක සභාව විසින් ප්‍රවීනයින්ගෙන් සමන්විත කමිටුවක් පත් කරන ලදී. ඉන්පසුව, මහාචාර්ය ගාමිනී ද අල්විස්ගේ සභාපතිත්වයෙන් මෙම කමිටුව විසින් සාකච්ඡා වට හතක් පවත්වන ලදී. කමිටුව විසින් දිස්ත්‍රික් මට්ටම දක්වා මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශක සංවර්ධනය කිරීම සඳහා පහත සඳහන් පරිදි ප්‍රධාන මාන තුනක් හඳුනාගෙන ඇති අතර එක් එක් මානය යටතේ අදාළ දර්ශක ලබාගතහැකි ද්විතියික දත්ත මූලාශ්‍ර භාවිතා කරමින් හඳුනා ගන්නා ලදී.

1. දීර්ඝ සහ නිරෝගී ජීවිතය හා ආරක්ෂාව (LHLC)
2. දැනුම සහ කුසලතා (KS)
3. ජීවත්වීමේ සහ රැකියාවේ සුදුසු ප්‍රමිතියක් (DSLE)

ඉන්පසු, මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය, දර්ශක තිස් එකක් භාවිතා කරමින් සම්පාදනය කරන අතර මාන තුන මත පදනම් වී උප දර්ශක තුනකට වර්ගීකරණය කෙරේ. සියලුම උප දර්ශකවලට මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය තුළ සමාන බරක් ලබා දී ඇත. දීර්ඝ සහ නිරෝගී ජීවිතය හා ආරක්ෂාව (LHLC) උප-දර්ශකය, දර්ශක අටක් භාවිතා කරමින් සම්පාදනය කරයි. දැනුම සහ කුසලතා (KS) උපදර්ශකය සම්පාදන කිරීමේදී, දර්ශක නවයක් සලකා බලන ලදී. එමෙන්ම, ජීවත්වීමේ සහ රැකියාවේ සුදුසු ප්‍රමිතිය (DSLE) උප-දර්ශකය පිළිවෙලින් දර්ශක දහහතරක් ඇතුළත්ය. එමෙන්ම, උප-දර්ශක තුනම එක් එක්

මානයක් තුළ ප්‍රමත කළ දර්ශක වටිනාකම්වල අංකගණිතමය මධ්‍යයනය ලබාගනිමින් සම්පාදනය කර ඇත.

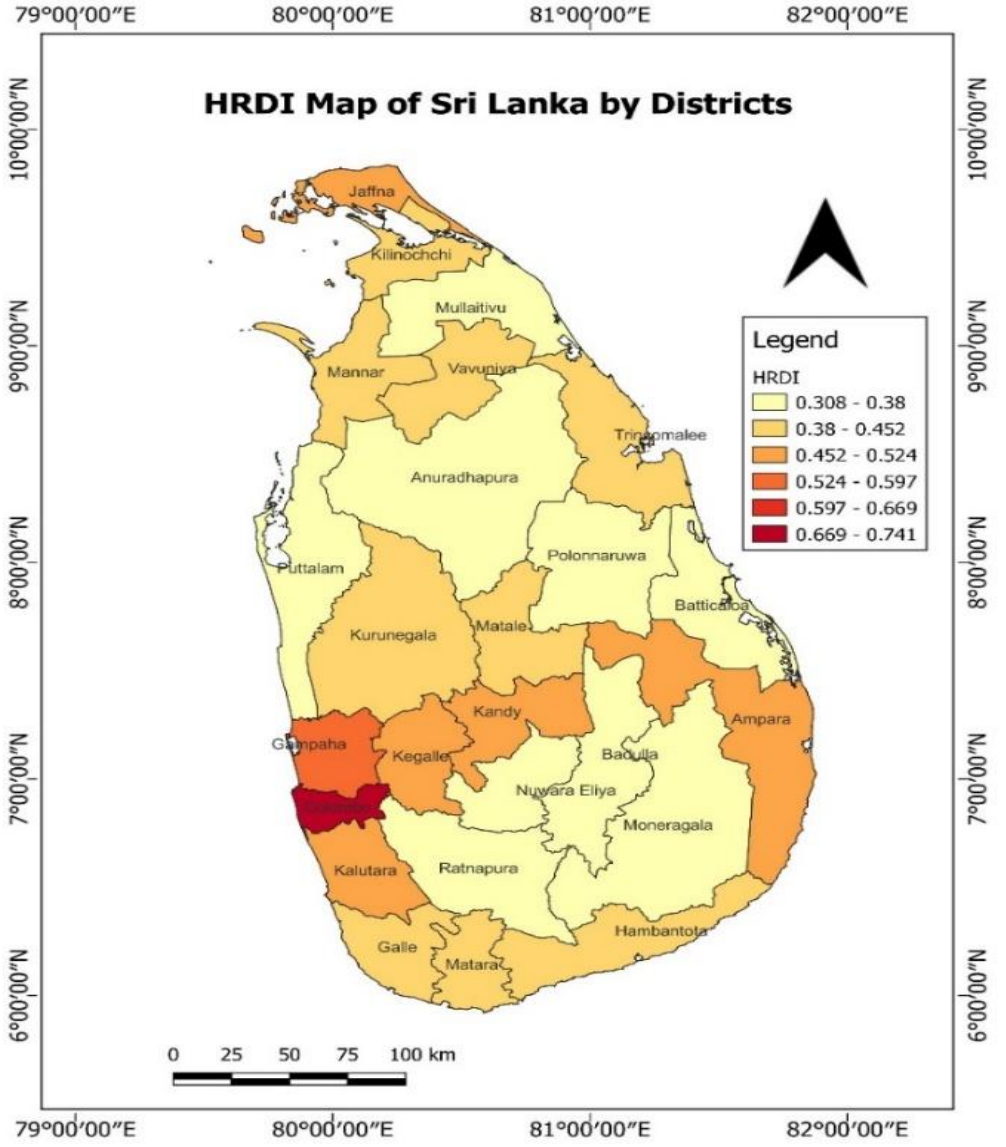
ඉන්පසු, Z-Score පරිමාණය සහ Min-Max පරිමාණ ප්‍රවේශ ක්‍රම හතරක වර්ග යටතේ දර්ශක වටිනාකම් ප්‍රමත කිරීමට භාවිතා කර ඇති අතර මානව සම්පත් දර්ශක සහ යටිතලපහසුකම් ආශ්‍රිත දර්ශක යන දෙකම ඇතුළත් කරමින් Min-Max පරිමාණ ප්‍රවේශය අනුගමනය කර වඩා හොඳම ක්‍රමය තෝරා ගන්නා ලදී. එවිට, පදනම් වර්ෂය ලෙස 2021 වසරේ දත්ත සලකා බලමින් දිස්ත්‍රික්ක 25 තුළ Min-Max පරිමාණ ප්‍රවේශය භාවිතා කරමින් දත්ත ප්‍රමත කරමින් සියලුම දර්ශක පොදු පරිමාණයකට පරිවර්තනය කෙරේ. දිස්ත්‍රික්ක අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය (HRDI) සමාන බරතැබීම් පිළිගනිමින් උප-දර්ශක තුනේ අංකගණිතමය මධ්‍යයනය ලබාගනිමින් සම්පාදනය කරන ලදී. අවසානයේදී, එක් එක් දිස්ත්‍රික්කයෙහි 2021 වසරේ මධ්‍ය වසර ජනගහනය බරතබමින් සියලුම දිස්ත්‍රික්ක අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකයේ බරතබනලද සාමාන්‍ය ගනිමින් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය ගණනය කරන ලදී.



රූපසටහන 1: 2022 වසර සඳහා දිස්ත්‍රික් සහ ජාතික මට්ටමේ මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය (HRDI) වටිනාකම් (2021 වසරේ දත්ත මත පදනම්ව)

මූලාශ්‍රය: NHRDC, 2022

ඉහත 1වන රූපසටහනට අනුව, කොළඹ, ගම්පහ, සහ මහනුවර යන දිස්ත්‍රික්කවල HRDI පිළිවෙලින් 2021 වසර සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ අනෙකුත් දිස්ත්‍රික්කවලට සාපේක්ෂව ඉහළම අගයන් තුන ලෙස පෙන්නුම් කරයි. එමෙන්ම, මොණරාගල, පොළොන්නරුව සහ බදුල්ල යන දිස්ත්‍රික්ක පිළිවෙලින් අඩුම HRDI පෙන්නුම් කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික මට්ටමේ HRDI සමඟ සැසඳීමේදී කොළඹ, ගම්පහ, මහනුවර, කෑගල්ල, කලුතර සහ යාපනය යන දිස්ත්‍රික්කවල පමණක් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකයට(HRDI) වඩා ඉහළ අගයන් පෙන්වයි.



රූපසටහන 2 : 2022 වසර සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ HRDI සිතියම (2021 වසරේ දත්ත මත පදනම්වී)

මූලාශ්‍රය: NHRDC, 2022

ඉහත 2වන රූපසටහනට අනුව, කොළඹ දිස්ත්‍රික්කය ඉහළම මානව සම්පත් සංවර්ධනය (HRDI පාරාසය 0.669 – 0.741) නියෝජනය කරන බව පැහැදිළිව දැකිය හැකිය. ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කය ඉහළම දෙවැනි මානව සම්පත් සංවර්ධනය නියෝජනය කරයි. (HRDI පරාසය 0.524 – 0.669). කලුතර, කෑගල්ල, මහනුවර, යාපනය සහ අම්පාර දිස්ත්‍රික්ක තෙවැනි මානව සම්පත් සංවර්ධනය නියෝජනය කරයි. (HRDI පරාසය 0.452– 0.524)**.** කුරුණෑගල, ගාල්ල, මාතර, හම්බන්තොට, මාතලේ, මන්නාරම, ත්‍රිකුණාමලය, වවුනියාව සහ කිළිනොච්චි යන දිස්ත්‍රික්ක සිව්වැනි මානව සම්පත් සංවර්ධනය නියෝජනය කරයි. (HRDI පරාසය 0.380– 0.452). අවසාන වශයෙන් මුලතිව්, පුත්තලම, අනුරාධපුර, පොළොන්නරුව, මඩකළපුව, නුවරඑළිය, රත්නපුර, බදුල්ල සහ මොණරාගල යන දිස්ත්‍රික්ක රටේ අවම මානව සම්පත් සංවර්ධනය නියෝජනය කරයි.

5.6 ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය (NHRDP) සැකසීම

1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ 14(i) වගන්තිය ප්‍රකාරව, සභාවේ වගකීම් සහ කාර්යභාරය වනුයේ සේවා නියුක්තිය, පුහුණුව සහ අධ්‍යාපනය සම්බන්ධ හෝ ඊට අදාළ ආංශික මානව සම්පත් සංවර්ධනය තාර්කිකකරණය සහ සම්බන්ධීකරණය, විද්‍යාව හා තාක්ෂණය යොදා ගැනීම, ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම, අවාසිකර පුද්ගල කණ්ඩායම් සඳහා සමාජ ආරක්ෂණය සැලසුම් කිරීම, සහ ආර්ථික ප්‍රතිසංස්කරණ සමඟ හිමිකම් රැකදීම ඇතුළුව ජාතික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයාට එහි සෑම අංශයකින්ම උපදෙස් ලබා දීමයි.

රජයේ නව දැක්ම වන ‘‘සෞභාග්‍යයේ සහ ආශ්චර්යයේ දැක්ම’’ යටතේ ආවරණය වන විෂය ක්ෂේත්‍රය අනුව සමඟ සමපාත වන ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් සම්පාදනය කිරීම වහා අවශ්‍ය වේ. ඒ අනුව, ‘‘සෞභාග්‍යය සහ ආශ්චර්යයේ දැක්ම’’ යටතේ එන ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්ති දහය සඳහා වගකිව යුතු සෑම ආයතනයකම අනුමැතිය ඇතිව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව එකී ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමේ ක්‍රියාවලියක නිරතව සිටී.

මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියෙහි ඉලක්ක/අරමුණු :

සේවා නියුක්තිය :

1. ශ්‍රී ලංකාවේ සියලුම කාන්තාවන් සහ පිරිමින් සඳහා පූර්ණ, ඵලදායී සහ නිදහසේ තෝරාගත් රැකියාවක් හිමිකර ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම
2. ඒක පුද්ගල ආදායම වැඩි කිරීම සහ දරිද්‍රතා රේඛාවෙන් පහළ ජනගහනය අඩු කිරීම තුළින් ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම
3. භේදයකින් තොරව සෑම සේවකයෙකුටම හැකි උපරිම රැකියා අවස්ථා ලබාදීම

අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව :

1. ඉහළ නිපුණතාවයන් සහිත, ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී, බහු නිපුණතාවන්ගෙන් සපිරි ඵලදායී ශ්‍රම බලකායක් සංවර්ධනය කිරීම
2. දූෂණයෙන් තොර අධ්‍යාත්මිකව දියුණු, පරිසර හිතකාමී සහ සදාචාර සම්පන්න සමාජයක් ඇති කිරීම.
3. ළමුන් සහ තරුණයින් හානිකර මත්ද්‍රව්‍ය වලින් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නිසි නිරීක්ෂණ සහ පරීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයක් සහතික කිරීම.

ජනතා - කේන්ද්‍රීය ආර්ථිකය :

1. වර්තමාන සහ අනාගත පරම්පරාවේ යහපත සඳහා ආර්ථික සංවර්ධනයේ සාකල්‍ය ප්‍රවේශයක් නිර්මාණය කිරීම
2. ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති කඩිනමින් ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම.

විද්‍යා තාක්ෂණය සහ නවෝත්පාදන :

1. තාක්ෂණය මත පදනම් වූ සමාජයක් සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ මානව ප්‍රාග්ධනය සංවර්ධනය කිරීම
2. ආන්තික ප්‍රජාවන් සහ අවදානමට ලක්විය හැකි පරිශීලකයින් සඳහා ඩිජිටල් සේවා සැපයීම සහතික කිරීම (ආබාධිත පුද්ගලයින් වැනි)
3. නවෝත්පාදන සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කිරීම සහ ඉහළ ඵලදායිතාව සඳහා බුද්ධිමය දේපළ අයිතිවාසිකම් භාවිතා කිරීම.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙහි යෝජිත කුළුණු :

1. සේවා නියුක්තිය
2. අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව
3. මහජන කේන්ද්‍රීය ආර්ථිකය
4. විද්‍යාව, තාක්ෂණය සහ නවෝත්පාදන

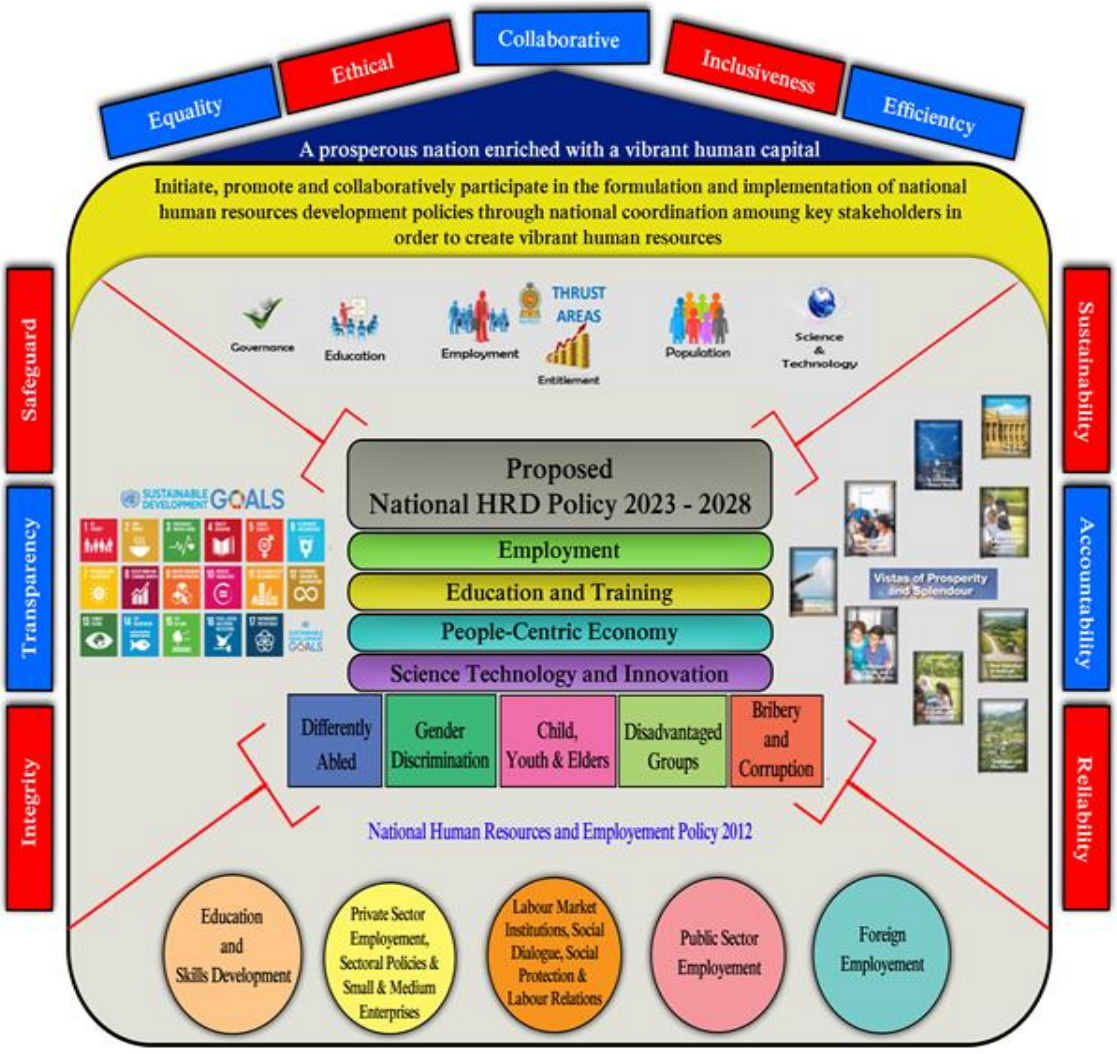
එක් එක් කුළුණේ යෝජිත හරස්කඩ ක්ෂේත්‍ර :

- විවිධ හැකියාවන් සහිත
- ස්ත්‍රිපුරුෂභාවය අනුව වෙනස් ලෙස සැලකීම
- ළමා, තරුණ සහ වැඩිහිටි
- අවාසි සහගත කණ්ඩායම්
- අල්ලස හා දූෂණය

NHRDC විසින් අදාළ ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රවීනයින්ගෙන් සමන්විත උපදේශක කමිටුවක් සහ ක්‍රියාකාරී කමිටුවක් දැනටමත් නම් කර ඇති අතර මෙම කමිටුව තුළින් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. එමෙන්ම මෙම ප්‍රතිපත්තිය සඳහා කැබිනට් අනුමැතිය ලැබීමෙන් පසු ජාතික සහ උප ජාතික වශයෙන් HRD ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට ද අපේක්ෂා කෙරේ. මෙම ක්‍රියාවලිය තුළ, උපදේශක කමිටුව තුළින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමට අපි තීරණය කර තිබුනද, රටෙහි ආර්ථික අර්බුදකාරී තත්ත්වය හේතුවෙන්, උපදේශන ප්‍රසම්පාදන පියවර අත්හිටුවීමට තීරණය කරන ලදී.

ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියේ සැලැසුම් කෙටුම්පත (Blue Print)

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් අදාළ සියලුම අංශ ආවරණය වන පරිදි සැලසුම් කෙටුම්පතක් (Blue Print) සකස් කර ඇත. මෙම සැලැස්ම සකස් කිරීමේ දී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව පනත යටතේ එන විෂයය ක්ෂේත්‍ර, තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක, NHR සහ E ප්‍රතිපත්තියේ පංචවිධ ස්තම්භයන් සහ "සෞභාග්‍යය සහ ආශ්චර්යයේ දැක්ම" ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව යටතට ගැනෙන නව විධ ස්තම්භයන් සැලකිල්ලට ගන්නා ලදී.



1 රූපය : සැලැසුම් කෙටුම්පත (Blue Print)

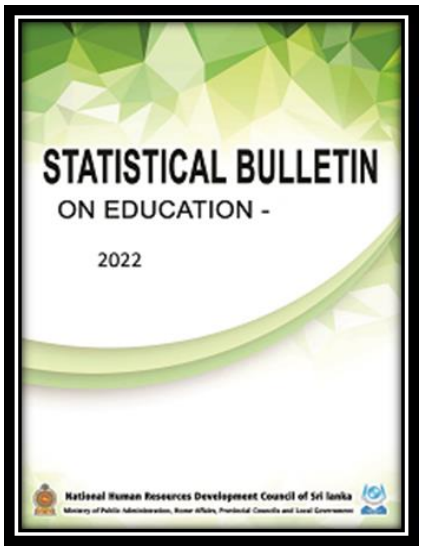
5.7 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි සංඛ්‍යාන අත්පොත

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි දැක්මට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් අදාළ පාර්ශවකරුවන්ගේ තොරතුරු පරතරය සපුරාලීම සඳහා වාර්ෂිකව සංඛ්‍යාලේඛන අත්පොතක් පළ කිරීමට තීරණය කර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් 2015 වසරේ සිට අත්පොත් හතරක් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති අතර නවතම ප්‍රකාශය 2022 වසරේ ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත.

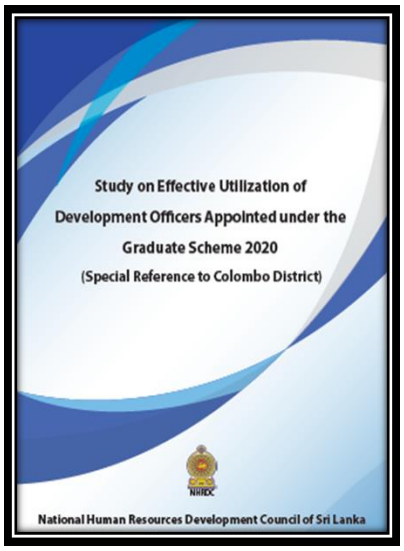
මෙම ප්‍රකාශනයේ සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය, තෘතියික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව සහ උසස් අධ්‍යාපන අංශ සම්බන්ධ වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන ඇතුළත් වේ. වෙබ් අඩවියේ ඇති ද්විතීයික දත්ත මූලාශ්‍ර, ශ්‍රී ලංකාවේ මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තා, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේ විශ්වවිද්‍යාල සංඛ්‍යාලේඛන ආදිය මත පදනම්ව සියලුම දත්ත එක් රැස් කර ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන පර්යේෂකයන්ට, ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්ට මෙහි අඩංගු දත්ත වැදගත් වනු ඇත.

6. 2022 වසර තුළදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සිදුකරන ලද පර්යේෂණ වාර්තා හා ප්‍රකාශන :

ප්‍රකාශනවල පින්තූර සහ 2022 වර්ෂය තුළ පළ කරන ලද වාර්තා පහතින් දැක්වේ.



සංඛ්‍යාන අත්පොත 2022



සංවර්ධන නිලධාරීන් පිළිබඳ අධ්‍යයනය

7.2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්වය පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	සටහන	2022	2021	අයවැයගත
වත්කම්				
ජංගම වත්කම්				
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	1	17,051,843.29	17,517,904.58	18,050,000.00
ලැබිය යුතු	2	40,062.82	40,062.82	-
භාණ්ඩ තොග	3	1,977,506.51	1,080,696.56	2,000,000.00
පෙර ගෙවීම්	4	82,139.79	82,975.65	83,000.00
අනෙකුත් ජංගම වත්කම්	5	3,667,057.73	3,034,602.61	4,000,000.00
		22,818,610.14	**21,756,242.22**	**24,133,000.00**
ජංගම නොවන වත්කම්				
යටිතල පහසුකම්, පිරියත සහ උපකරණ	6	9,064,226.10	8,412,437.23	8,000,000.00
මෝටර් රථ	6	23,849,189.33	-	24,000,000.00
මෘදුකාංග		14,895.83	118,148.33	15,000.00
වෙනත් මූල්‍ය නොවන වත්කම්	6	221,695.76	545,297.98	250,000.00
		33,150,007.02	9,075,883.54	32,265,000.00
මුළු වත්කම්		**55,968,617.16**	**30,832,125.76**	**56,398,000.00**
වගකීම්				
ජංගම වගකීම්				
ගෙවිය යුතු	7	1,088,100.99	510,079.51	1,000,000.00
කෙටි කාලීන ප්‍රතිපාදන	8	40,062.82	396,642.82	40,062.82
		1,128,163.81	**906,722.33**	**1,040,062.82**
ජංගම නොවන වගකීම්				
සේවක ප්‍රතිලාභ	9	4,181,542.50	3,870,402.50	4,200,000.00
		4,181,542.50	**3,870,402.50**	**4,200,000.00**
මුළු වගකීම්		**5,309,706.31**	**4,777,124.83**	**5,240,062.82**
ශුද්ධ වත්කම්		**50,658,910.85**	**26,055,000.93**	**51,157,937.18**
ශුද්ධ වත්කම් /ස්කන්ධය				
ප්‍රාග්ධන දායකත්වීම්				
දායකකළ ප්‍රාග්ධනය		3,000,000.00	3,000,000.00	3,000,000.00
ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත		34,700,042.90	13,490,249.80	35,000,000.00
විලම්බිත ආදායම් ප්‍රදාන		4,091,027.82	7,501,089.11	4,157,937.18
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය		9,152,501.50	1,796,408.22	8,750,000.00
සමුච්චිත අතිරික්තය(හිඟය)		(284,661.37)	267,253.80	250,000.00
මුළු ශුද්ධ වත්කම් /ස්කන්ධය		**50,658,910.85**	**26,055,000.93**	**51,157,937.18**

ඉහත මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවල අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වන බව මම සහතික කරමි.

.....
සුජීවා ඇළඅාරච්චි
සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මුදල්)
දිනය : .....

.....
ජේ.ඒ.පී. ජයසිංහ
අධ්‍යක්ෂ (වැ.බ.)
දිනය : .....

5 සිට 14 දක්වා පිටු වල ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ සටහන් මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල අනිවාර්ය කොටසකි. මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන සකස් කිරීම සහ ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වගකිව යුතුය. මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කර ඔවුන් වෙනුවෙන් අත්සන් කරන ලදී.

.....
සභාපති - මා.ස.ස.ශ්‍රී.ලං.ජා.ස
දිනය : .....

.....
සභා සාමාජික
දිනය : 9/06/23

.....
සභා සාමාජික
දිනය : .....

8. 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	සටහන	2022		2021		අයවැයගත
ආදායම						
රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන	10	22,880,000.00		22,191,000.00		23,591,550.00
රජයේ ප්‍රදාන – සංවර්ධන කටයුතු	11	1,781,906.72		683,152.12		5,000,000.00
ක්‍රමක්ෂය	6	3,410,061.29		2,992,446.41		-
වෙනත් ආදායම්	13	312,133.74		198,765.44		
මුළු ආදායම		**28,384,101.75**		**26,065,363.97**		**28,591,550.00**
වියදම්						
පඩිනඩි, වැටුප් හා සේවක ප්‍රතිලාභ	14	17,354,503.93		16,278,480.34		17,154,970.00
ප්‍රදාන හා අනෙක් මාරුකළ ගෙවීම්	15	1,781,906.72		683,152.12		4,340,000.00
සැපයුම් හා භාවිතා කළ පරිභෝජන භාණ්ඩ	16	(270,815.82)		177,239.24		642,070.00
ක්ෂය කිරීමේ හා ක්‍රමක්ෂය වියදම	6	3,410,061.29		2,992,446.41		2,500,000.00
ගමන් වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	17	359,010.21		218,640.00		366,390.00
උපයෝගිතා සහ සේවා	18	3,569,341.87		3,038,405.43		3,974,860.00
නඩත්තු වියදම්	19	1,652,520.46		1,060,412.28		1,388,960.00
අනෙකුත් වියදම්	20	1,006,088.26		344,210.80		64,300.00
විදේශ පුහුණු වැඩසටහන් වල හිඟය	12	72,400.00		78,400.00		-
මුලු වියදම්		**28,935,016.92**		**24,871,386.62**		**30,431,550.00**
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය /(හිඟය)		**(550,915.17)**		**1,193,977.35**		**(1,840,000.00)**

9. 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය තුළ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	පාලන ආයතනයේ හිමිකරුවන්ට බෙදීයාම					
	දායක ප්‍රාග්ධනය	ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත	විලම්භිත ආදායම් ප්‍රදාන	රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය	සමුච්චිත අතිරික්තය/ (හිඟය)	මුළු ශුද්ධ වත්කම/ස්කන්ධය
2021 ජනවාරි 01 දිනට ප/ගේ ශේෂය	3,000,000.00	13,490,249.80	10,073,045.52	-	729,557.59	27,292,852.91
පෙර වර්ෂයේ ගැලපීම	-		-	-	(6,230.80)	(6,230.80)
-වියදම් වාර්තා කිරීමේ දෝෂ	-	-	-	-	-	-
- සංවර්ධන කටයුතු	-	-	-	1,650,050.34	(1,650,050.34)	-
- මිලදී ගත් ස්ථාවර වත්කම්	-	-	1500.00	(1,500.00)	-	-
රජයේ ප්‍රදාන	-	-	-	1,250,000.00	-	1,250,000.00
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය/ හිඟය	-	-	-	-	1,193,977.35	1,193,977.35
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා මුළු වියදම්	-	-	418,990.00	(418,990.00)	-	-
රජයේ ප්‍රදාන ආදායම් වෙත මාරු කිරීම	-	-	-	(683,152.12)	-	(683,152.12)
ක්‍රමක්ෂය	-	-	(2,992,446.41)	-	-	(2,992,446.41)
2021 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉ/ගෙ ශේෂය	**3,000,000.00**	**13,490,249.80**	**7,501,089.11**	**1,796,408.22**	**267,253.80**	**26,055,000.93**
2022 ජනවාරි 01 දිනට ප/ගේ ශේෂය	3,000,000,.00	13,490,249.80	7,501,089.11	1,796,408.22	267,253.80	26,055,000.93
පෙර වර්ෂයේ ගැලපීම	-	-	-	-	(1,000.00)	-
රජයේ ප්‍රදාන	-	-	-	3,038,000.00	-	-
				6,100,000.00	-	-
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය/ හිඟය	-	-	-		(550,915.17)	-
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා මුළු වියදම්	-	-	-	-	-	-
රජයේ ප්‍රදාන ආදායම් වෙත මාරු කිරීම	-	-	-	(1,781,906.72)	-	-
ක්‍රමක්ෂය	-	-	(3,410,061.29)	-	-	-
2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉ/ගෙ ශේෂය	**3,000,000.00**	**34,700,042.90**	**4,091,027.82**	**9,152,501.50**	**(284,661.37)**	**50,658,910.85**

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ඒකාබද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ	**2022**		**2021**
අතිරික්තය/ (හිඟය)	(550,915.17)		1,193,977.35
<u>මුදල් නොවන වලනයන්</u>			
ක්‍රමක්ෂය	-		-
පාරිතෝෂික වියදම්	485,380.00		573,990.00
කාර්ය මණ්ඩල ණය සඳහා පොලී	(145,467.49)		(128,273.77)
පරිභෝජන සංචිතවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(896,809.95)		(292,559.90)
පෙර ගෙවුම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	835.86		1,493.27
කාර්ය මණ්ඩල ණයවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(635,980.12)		295,037.86
අනෙකුත් අත්තිකාරම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	3,525.00		(10,001.02)
ගෙවීමට ඇති දෑ හි වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	578,021.48		(1,208,403.86)
වත්කම් කපා හැරීම්	569,973.01		-
වියදම් සඳහා අධි ප්‍රතිපාදන	356,580.00		(53,527.78)
කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන	541,933.28		(105,455.12)
ගෙවන ලද පාරිතෝෂික	(174,240.00)		(324,855.00)
මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**132,835.90**		**(58,577.97)**
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ			
පරිගණක මිලදි ගැනීම	(19,000.00)		(28,750.00)
ගෘහ උපකරණ සහ උපාංග මිලදී ගැනීම	(431,610.00)		-
වාහන අළුත්වැඩියාකිරීම්	(6,351,754.68)		-
වෙනත් වත්කම් මිලදීගැනීම්	(42,000.00)		-
සේවක ණය මත පොළිය	145,467.49		128,273.77
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**(6,698,897.19)**		**99,523.77**
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ			
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	-		-
මුදල් සහ මුදලට සමාන දේවල ශුද්ධ වැඩිවීම/(අඩුවීම)	**(6,566,061.29)**		40,945.80
කාලපරිච්ඡේදය ආරම්භයේ දී මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	**17,517,904.58**		17,476,958.78
කාලපරිච්ඡේදය අවසානයේ මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	**10,951,843.29**		17,517,904.58
මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශයට සටහන්			
අතැති මුදල් සහ බැංකු සමග ශේෂ			
ලංකා බැංකු ගිණුම 165197	17,022,181.47		16,997,730.13
මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161	29,661.82		520,174.45
සුළු මුදල්	-		-
	17,051,843.29		**17,517,904.58**

11. සටහන්

		2022		2021		අයවැයගත
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	**1**					
ලංකා බැංකු ගිණුම 165197		17,022,181.47		16,997,730.13		18,000,000.00
මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161		29,661.82		520,174.45		50,000.00
		17,051,843.29		**17,517,904.58**		**18,050,000.00**
ලැබිය යුතු	**2**					
නිමල් බෝපගේ (හිටපු සභාපති)				40,062.82		-
		40,062.82		**40,062.82**		**-**
භාණ්ඩ තොග	**3**					
පරිභෝජන භාණ්ඩ සංචිත		1,977,506.51		1,080,696.56		2,000,000.00
		1,977,506.51		**1,080,696.56**		**2,000,000.00**
පෙරගෙවීම්	**4**					
රථවාහන රක්ෂණය		82,139.79		82,975.65		83,000.00
		82,139.79		**82,975.65**		**83,000.00**
වෙනත් ජංගම වත්කම්	**5**					
කාර්ය මණ්ඩල ණය - ආපදා		3,657,056.71		3,021,076.59		4,000,000.00
උත්සව අත්තිකාරම්		10,001.02		10,001.02		-
වත්කම් මිලදීගැනීම් වලින් ලැබිය යුතු		-		3,525.00		-
		3,667,057.73		**3,034,602.61**		**4,000,000.00**

දේපල, පිරියත හා උපකරණ (සටහන 06)

	ගෘහභාණ්ඩ හා සවිකිරීම්		කාර්යාල උපකරණ		විදුලිමය සවිකිරීම්		පරිගණක		මෘදුකාංග		මෝටර් රථ		පොත්		අනෙකුත් වත්කම්		ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ	
වාර්තා කරන කාලය 01.01.2022 සිට 31.12.2022 දක්වා	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
ආරම්භක ශේෂය	4,884,257.49	4,884,257.49	3,156,548.80	3,156,548.80	14,579.00	14,579.00	5,698,339.72	5,669,589.72	1,189,566.61	1,189,566.61	15,007,442.85	15,007,442.85	118,524.54	118,524.54	1,103,102.30	1,103,102.30	6,531,265.68	6,531,265.68
එකතු කිරීම්	431,610.00	-	-	-	-	-	19,000.00	28,750.00	-	-	6,351,754.68	-		-	42,000.00	-	-	-
ඉවතලීම්	(43,738.40)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19,200,000.00	-	-	-	-	-	-	-
බැහැරකිරීම්	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(15,007,442.85)	-	-	-	-	-	-	-
අවසාන ශේෂය	5,272,129.09	4,884,257.49	3,148,928.80	3,156,548.80	14,579.00	14,579.00	1,862,900.00	5,698,339.72	1,189,566.61	1,189,566.61	25,551,754.68	15,007,442.85	118,524.54	118,524.54	1,145,102.30	1,103,102.30	6,531,265.68	6,531,265.68
සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම (වසර ආරම්භයේදී)	2,674,484.70	2,181,197.54	2,611,250.82	2,293,155.10	14,579.00	14,579.00	5,013,456.01	4,833,472.57	1,071,418.28	968,165.78	15,007,442.85	13,558,382.20	59,285.60	47,433.05	866,004.29	755,653.06	1,309,831.90	983,268.62
ක්ෂයකිරීම් (මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය පරිදි)	497,223.59	493,287.16	317,391.22	318,095.70	-	14,579.00	198,559.99	179,983.44	103,252.50	103,252.50	1,843,867.85	1,449,060.65	11,852.45	11,852.45	111,350.41	110,351.23	326,563.28	326,563.28
<u>ඉවතලීම්</u> බැහැරකිරීම් මත සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම්	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(15,007,442.85)	-	-	-	-	-	-	-
අවසාන ශේෂය	3,149,829.09	2,674,474.70	2,927,233.04	2,611,250.82	14,579.00	14,579.00	30,978.49	5,013,456.01	1,174,670.78	1,071,418.28	1,702,565.35	15,007,442.85	71,138.05	59,285.60	977,354.70	866,004.29	1,636,395.18	1,309,831.90
ශුද්ධ ධාරණ අගය	2,122,300.00	2,209,772.79	221,695.76	545,297.98	-	-	1,831,921.51	684,883.71	14,895.83	118,148.33	23,849,189.33	-	47,386.49	59,238.94	167,747.60	237,098.01	4,894,870.50	5,221,433.78

	සටහන	2022		2021		අයවැයගත
<u>ගෙවිය යුතු</u>	**7**					
මුද්දර ගාස්තු		1,525.00		-		-
උපචිත වියදම්		1,086,575.99		510,079.51		-
		1,088,100.99		**510,079.51**		**1,000,000.00**
<u>කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන</u>	**8**					
විගණන ගාස්තුව – 2014		-		81,580.00		-
විගණන ගාස්තුව – 2020		-		-		-
අඩමාන ණය සඳහා වෙන්කිරීම - එන්.බෝපගේ		40,062.82		40,062.82		40,062.82
		40,062.82		**396,642.82**		**40,062.82**
පාරිතෝෂික වෙන්කිරීම්	09	4,181,542.50		3,870,402.50		4,200,000.00
රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන	10	22,880,000.00		22,191,000.00		23,591,550.00
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන	11					
රජයේ ප්‍රදාන - සංවර්ධන කටයුතු		1,781,906.72		683,152.12		-
විලම්භිත ප්‍රදාන		1,256,093.28		566,847.88		-
		3,038,000.00		**1,250,000.00**		**5,000,000.00**
විදේශීය පුහුණු වැඩසටහන් මත ලාභය (අලාභය)	12					-
ආදායම		-		-		-
වියදම්		72,400.00		(78,400.00)		-
		72,400.00		**(78,400.00)**		-

	සටහන	2022		2021		අයවැයගත
<u>වෙනත් ආදායම්</u>	13	-		-		-
විවිධ ආදායම්		166,666.25		16,963.89		-
ආපදා ණය පොළි		145,467.49		128,273.77		-
වියදම් සඳහා අධි ප්‍රතිපාදන		-		53,527.78		-
		312,133.74		**198,765.44**		-
පඩිනඩි, වැටුප් සහ සේවක ප්‍රතිලාභ	**14**					
වැටුප් හා පඩිනඩි		10,788,502.55		10,832,244.32		10,875,160.00
ජීවන වියදම් දීමනාව		1,887,600.00		2,020,200.00		1,890,000.00
දුරකථන දීමනාව		147,214.28		140,133.33		148,000.00
ප්‍රවාහන දීමනාව		-		200,000.00		-
ඉන්ධන දීමනාව		418,372.33		66,650.00		419,000.00
සේ.අ.අ.		1,469,952.05		1,559,496.18		1,470,090.00
සේ.භා.අ.		367,470.66		389,891.36		367,530.00
අතිකාල දීමනා		256,012.06		173,875.15		276,950.00
ගැලපුම් දීමනාව		1,210,000.00		-		1,210,000.00
වෘත්තීය දීමනාව		324,000.00		322,000.00		324,000.00
පාරිතෝෂික වියදම්		485,380.00		573,990.00		174,240.00
		17,354,503.93		**16,278,480.34**		**17,154,970.00**

	සටහන	2022		2021		අයවැයගත
ප්‍රදාන හා අනෙකුත් මාරුකිරීම් ගෙවීම	**15**					
කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය		360,464.76		204,671.76		500,000.00
සන අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය		-		3,240.00		-
කොවිඩ්–19		-		4,800.00		-
ප්‍රකාශන		-		3,405.00		600,000.00
සංවර්ධන නිලධාරී අධ්‍යයනය		216,410.00		136,028.03		590,000.00
කාර්මික නිලධාරී අධ්‍යයනය		-		88,331.25		-
මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය		133,084.40		217,676.08		750,000.00
ජෙව වෛද්‍ය		-		25,000.00		-
ශ්‍රම වෙළඳපොළ		2,170.00		-		-
රැකියා අරුණ		976,994.06		-		1,500,000.00
වෙනත් ව්‍යාපෘති		30,180.00		-		300,000.00
මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය		62,603.50		-		100,000.00
		1,781,906.72		**683,152.12**		**4,340,000.00**
සැපයීම් හා භාවිතා කළ පරිභෝජන භාණ්ඩ	16					
ලිපිද්‍රව්‍ය හා කාර්යාල උපකරණ		(879,114.87)		(92,877.40)		-
ඉන්ධන හා ලිහිසි තෙල්		608,299.05		270,116.64		202,700.00
		(270,815.82)		**177,239.24**		**202,700.00**
ක්ෂය කිරීම හා ක්‍රමක්ෂය වියදම්	6			**2,992,446.41**		**3,000,000.00**
ගමන් වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	17					
දේශීය ගමන් වියදම් හා යැපීම් දීමනාව		73,210.21		54,640.00		62,410.00
විගණන සාමාජිකයින් සඳහා දීමනාව		32,000.00		60,000.00		49,980.00
අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජික දීමනාව		253,800.00		104,000.00		254,000.00
		359,010.21		**218,640.00**		**366,390.00**

	සටහන	2022		2021		අයවැයගත
උපයෝගිතා සහ සේවා	18					
වරිපනම්		50,400.00		50,400.00		50,400.00
විදුලිය		594,902.04		473,580.55		571,980.00
ජලය		19,965.13		15,246.85		20,000.00
දුරකථන ගාස්තු හා කුලිය		141,005.30		149,227.68		140,000.00
තැපැල් ගාස්තු හා ටෙලෙක්ස් ගාස්තු		9,380.00		2,605.00		10,000.00
ඝනීපාරක්ෂක සේවා		420,048.44		530,679.60		389,720.00
ආරක්ෂක සේවා		1,474,117.22		1,123,618.36		1,308,670.00
අන්තර්ජාල පහසුකම්		150,492.34		107,231.94		92,870.00
වෙනත් උපයෝගිතා හා වෙනත් සේවා		709,031.40		585,815.45		1,391,220.00
		3,569,341.87		**3,038,405.43**		**3,974,860.00**
නඩත්තු වියදම්	19					
මෝටර් රථ අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		466,718.99		311,535.80		347,760.00
රථවාහන රක්ෂණය		366,823.15		532,725.04		300,000.00
කාර්යාල උපකරණ අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		188,360.00		150,466.44		188,360.00
පරිගණක අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		-		19,000.00		-
වෙනත් වත්කම් අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		630,618.32		46,685.00		552,840.00
		1,652,520.46		**1,060,412.28**		**1,388,960.00**
වෙනත් වියදම්	20					
විගණන ගාස්තු		363,620.00		302,000.00		-
සංග්‍රහ කටයුතු		72,495.25		38,620.80		64,300.00
වෛද්‍ය වියදම්		-		-		-
අනිකුත් වියදම්		-		3,590.00		-
වත්කම් කපා හැරීම්		569,973.01		-		
		1,006,088.26		**344,210.80**		**64,300.00**

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන්වල සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන්

1. 1997 අංක 18 දරණ පනත යටතේ පිහිටුවන ලද ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවට පැවරී ඇති බලය යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ සියලුම ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දෙමින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කරයි.

2. මූල්‍ය ප්‍රකාශ නිකුත්කිරීම සඳහා ගිණුම් පවත්වා ගැනීම සහ බලයදීම

මූල්‍ය පනතේ (1971 අංක 38) 14 වගන්තිය අනුව, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව රාජ්‍ය ආයතනයක් ලෙස, එක් එක් මූල්‍ය වර්ෂය අවසානයේ දී සභාව විසින් එම වර්ෂය තුළ එහි බලතල කර්තව්‍ය සහ රාජකාරි සහ එහි ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම විසර්ජනය සහ කාර්ය සාධනය පිළිබඳව වාර්තාවක් සකස් කරයි. එම වාර්තාව මඟින් අදාළ අමාත්‍යවරයා විසින් වර්ෂය තුළ සභාව වෙත ලබා දෙන ඕනෑම විධානයක් දක්වා ඇත. එකී වාර්තාවේ පිටපත් අදාළ අමාත්‍යාංශයට සහ මුදල් අමාත්‍යාංශයට (නියමිත අමාත්‍යාංශය නොවේනම්), සැලසුම් කිරීමේ අමාත්‍යාංශයට හා විගණකාධිපති වෙත එම වසර අවසාන වී මාස හතරක් ඇතුළත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

මූල්‍ය පනතේ (1971 අංක 38) 14 වගන්තිය අනුව, එක් එක් මූල්‍ය වර්ෂය සඳහා රාජ්‍ය ආයතනයක ගිණුම් එම වසර අවසාන වීමෙන් පසු මාස හතරක් ඇතුළත විගණනය සඳහා විගණකාධිපති වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එසේ ඉදිරිපත් කිරීමේදී ඔහු විසින් නියම කරනු ලබන ආකාරයෙන් ගිණුම් පිළිබඳ වාර්තා ද ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙම උප වගන්තියේ දක්වා ඇති විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන හෝ ඒවාට අනුකූල වීමට නොහැකිවන යම් ආයතනයක් මෙම පනත යටතේ වැරදිකරුවෙක් වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙක් ඉදිරියේ කෙටි පරීක්ෂණයකින් පසු වැරදිකරු කිරීම මත රුපියල් දහස නොඉක්මවන දඩයකට යටත් කරනු ලැබේ.

3. අනුකූලතා ප්‍රකාශය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කළ ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව සකස් කරනු ලබයි.

4. ඇගයීමේ පදනම්

ලීබඩු හා සවිකිරීම්, කාර්යාල උපකරණ, විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ, පරිගණක, මෝටර් රථ සහ අනෙකුත් වත්කම් සඳහා පිලිවෙලින් ශ්‍රී ලංකාවේ තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුව සහ ස්වාධීන තක්සේරුකරුවන් විසින් 2008, 2011, 2014 සහ 2016 වසර තුළ සිදුකරන ලද ප්‍රත්‍යාගණනය සඳහා හැර, සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශ ඓතිහාසික පිරිවැය පරිවර්තනය යටතේ සකස් කෙරේ.

5. වත්කම් ඇගයීමේ පදනම්

5.1 දේපල, පිරියත හා උපකරණ සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම අඩුකළ පිරිවැයට/වටිනාකමට සඳහන් කරනු ලබයි.

5.2 සියලුම දේපල, පිරියත හා උපකරණ සඳහා වියදම් කිරීමට සිදුවන කාලීන අයකිරීම් මඟින් ස්ථාවර වත්කම්වල තක්සේරු කළ ඵලදායි ජීව කාලය පුරා ඒවායේ පිරිවැය ක්‍රමානුකූලව බෙදී යන පරිදි අයකරනු ලැබේ.

5.3 මිලදීගත් වසර තුළ කිසිදු ක්ෂයකිරීමක් වෙන් කරනු නොලබන අතර 2009 වසරට පෙර මිලදිගත් වත්කම් සඳහා බැහැර කරන වසර තුළ සම්පූර්ණ වසරේ ක්ෂයකිරීම වෙන් කරන අතර 2009 සිට ඉදිරියට එක් එක් වත්කම් මිලදි ගත් දිනය/බැහැරකරන දිනය මත පදනම් වී ක්ෂයකිරීම ගණනය කරනු ලැබේ.

5.4 පරිභෝජන භාණ්ඩ තොග පිරිවැයේ අවමයට හා ශුද්ධ උපලබ්ධිකළ හැකි වටිනාකමට අගයනු ලබයි.

6. ක්ෂයකිරීම

වත්කම් පන්ති හා ක්ෂයකිරීමේ අනුපාත පහත පරිදි වේ. වත්කම් පන්ති ඒවායේ ස්වභාවය හා ආයතනය විසින් ඒවායේ භාවිතය අනුව තීරණය කෙරේ.

ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ	5%
ලිබඩු හා සවිකිරීම්	10%
කාර්යාල උපකරණ	10%
විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ	20%
පරිගණක	20%
පරිගණක මෘදුකාංග	25%
මෝටර් වාහන	20%
පොත්	10%
වෙනත් වත්කම්	10%

7. වාර්තාකරන දිනයෙන් පසු සිදුවීම්

සියලුම වැදගත් ශේෂ පත්‍ර සිදුවීම් සලකා බලනු ලබන අතර අනාවරණය කළ යුතු සුදුසු ගැලපීම් මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුල සිදුකරනු ලැබ ඇත. පරිශ්‍රයේ නවිකරණ කටයුතු 2017 ජනවාරි ආරම්භ කළ අතර දෙසැම්බර්වල අවසන් කරන ලදි. ලීමා ඉදිකිරීම් සමාගමට ගෙවිය යුතු රඳවා ගැනීමේ මුදල ශේෂ පත්‍රය තුළ ගෙවිය යුතු වියදමක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇති අතර අනුරූප වත්කම් ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ යටතේ හඳුනා ගනු ලැබීය.

8. වත්කම් මාරු කිරීම

ලිබඩු හා සවිකිරීම්, කාර්යාල උපකරණ වැනි වත්කම් හා අනෙකුත් වත්කම් නවීකරණය හේතු කොට ගෙන බැහැර කර ඇත. මෙම වත්කම් පුහුණු මධ්‍යස්ථානවල භාවිතා කිරීම සඳහා වෘත්තිය පුහුණු අධිකාරිය වෙත මාරු කර ඇත. ඉහත වත්කම් මාරුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය අනුමැතින් අමාත්‍යාංශයෙන් ලබාගන්නා ලදි.

9. රජයේ ප්‍රදාන සඳහා ගිණුම්කරණය

මහා භාණ්ඩාගාරයෙන් ලද පුනරාවර්තන ප්‍රදාන සහ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන පිළිවෙලින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පුනරාවර්තන හා ප්‍රාග්ධන වියදම් සපුරාලිමට භාවිතා කෙරේ. පර්යේෂණ හා සංවර්ධන කටයුතු (NHRDC කටයුතු) සඳහා දරණ ලද මුදලක් සහ වසර තුළ අයකළ ක්ෂය කිරීමට සමාන මුදලක් ප්‍රාග්ධන වත්කම්වල ඵලදායි ජීවකාලය පුරා ක්‍රමානුකූල පදනමක් මත ආදායම් ලෙස හඳුනාගනී.

10. විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිවැය

10.1 **නිර්ණය කළ දායක සැලැස්ම - සේ.අ.අ.අ- සේ.නි.භා.අ**

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල (E.P.F) සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදල (E.T.F) සඳහා සුදුසුකම් ලබන සියලුම සේවකයින් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත සහ රෙගුලාසි සමඟ අදාළ දායක අරමුදල් මගින් ආවරණය කෙරේ. සියලුම දායක මුදල් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදල් පනතේ නියමයන් හා රෙගුලාසි අනුව සේ.අ.අ.අ සහ සේ.නි.භා.අරමුදලට ප්‍රේෂණය කරන ලදි.

10.2 **විශ්‍රාම පාරිතෝෂික**

සියලුම සේවකයින් සඳහා ‘‘සේවක ප්‍රතිලාභ’’ පිළිබඳ ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත යටතේ ගෙවිය යුතු වන විශ්‍රාම පාරිතෝෂික සඳහා මුල්‍ය ප්‍රකාශයන්හි වෙන්කිරීම් සිදු කෙරේ. පාරිතෝෂික වගකීම සඳහා බාහිරින් අරමුදල් ලබා නොගන්නා අතරම අයුගණකව ඇගයීම් සිදුකර නොමැත.

11. මූල්‍ය කාර්ය සාධනය

මෙහෙයුම් සහ ප්‍රාග්ධන වත්කම් නඩත්තුව තුළ දරණ ලද සියලුම පිරිවැය ආදායමට අයකරනු ලැබ ඇත. ආදායම හා වියදම්වල හිඟය/අතිරික්තය සියලුම දැනුවත් වගකීම් සහ වත්කම් ක්ෂයකිරීම සඳහා වෙන්කිරීම් සිදුකිරීමෙන් පසු ගණනය කර ඇත.

12. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිති අංක. 02 හි 27 වගන්තියේ දක්වා ඇති පරිදි වක්‍ර ක්‍රමය භාවිතයෙන් මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය සකස් කරනු ලබයි.

13. අමාත්‍යාංශය විසින් වෙන් කරනු ලබන මෝටර් රථ

වාහන අංකය WP- PD 6170 හා චැසි අංකය JNICJUD22Z0116541 දරන වාහනය 2016.02.01 දින සිට තාවකාලික පදනමක් මත අප සභාව වෙත ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් තාවකාලික පදනම මත මුදා හැර ඇත.

ජාතික විගණන කාර්යාලය
தேசிய கணக்காய்வு அலுவலகம்
NATIONAL AUDIT OFFICE

මගේ අංකය எனது இல. My No. VOT/D/NHRDC/1/2022/29 මගේ අංකය உமது இல. Your No. දිනය திகதி Date 2023 සැප්තැම්බර් 14 දින

සභාපති,
මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන සහ වෙනත් නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතා පිළිබඳව 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12 වන වගන්තිය ප්‍රකාරව විගණකාධිපති වාර්තාව

---

1. මූල්‍ය ප්‍රකාශන

1.1 තත්ත්වාගණනය කල මතය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ("සභාව") 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශනය, එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනය, හිමිකම් වෙනස්වීමේ ප්‍රකාශනය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය සහ මූල්‍ය ප්‍රකාශන වලට අදාළ සටහන්, සාරාංශගත වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවලින් සමන්විත 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාව සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ සහ 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ විධිවිධාන ප්‍රකාර මාගේ විධානය යටතේ විගණනය කරන ලදී. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(6) ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව මාගේ වාර්තාව යථා කාලයේදී පාර්ලිමේන්තුවේ සභාගත කරනු ලැබේ.

මාගේ වාර්තාවේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම කොටසේ විස්තර කර ඇති කරුණු වලින් වන බලපෑම හැර, සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුළින් 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්වය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා එහි මූල්‍ය ක්‍රියාකාරිත්වය හා මුදල් ප්‍රවාහ ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව සත්‍ය හා සාධාරණ තත්ත්වයක් පිළිබිඹු කරන බව මා දරන්නා වූ මතය වේ.

අංක 306/72, පොල්දූව පාර, බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී ලංකාව | இல. 306/72, பொல்துவ வீதி, பத்தரமுல்லை, இலங்கை. | No. 306/72, Polduwa Road, Battaramulla, Sri Lanka.
+94 11 2 88 70 28 - 34 | +94 11 2 88 72 23 | ag@auditorgeneral.gov.lk | www.naosl.gov.lk

1.2 තත්ත්වාගණනය කල මතය සඳහා පදනම

(අ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 01 හි 21(ඉ) අනුව අස්පීත්වයක අනුමත කළ අයවැය ලේඛනයක් නිකුත්කර ඇත්නම් අතිරේක මූල්‍ය ප්‍රකාශනයක් වශයෙන් අයවැයගත සංඛ්‍යා සහ සත්‍ය සංඛ්‍යා අතර සංසන්දනයක් හෝ මූල්‍ය ප්‍රකාශන වල අයවැයගත සංඛ්‍යාවන් වෙනම තීරුවක් ලෙස ඉදිරිපත් කළයුතු වුවත්, අනුමත ඇස්තමේන්තුවක් නොතිබුණු රු.29,268,683ක වටිනාකමින් යුතු අයිතම 08ක් අයවැයගත නොරතුරු ලෙස මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල දක්වා තිබුණි.

(ආ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 11න් හඳුන්වා දී ඇති විකල්ප ගිණුම් නැඹීමේ ක්‍රමවේදය අනුව මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශය පිළියෙල කර නොතිබුණි. එමෙන්ම වර්ෂය තුල ලැබුණු සියළුම ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන, හුවමාරු නොවන ගනුදෙනුවලින් ජනිත වූ අයභාර යටතේ දැක්විය යුතු වුවත්, සමාලෝචිත වර්ෂය තුල රජයේ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ලෙස ලැබී තිබුණු රු.3,038,000 කින් රු.1,256,094 ක් අයභාර ලෙස හඳුනා නොගැනීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ අතිරික්තය සහ රජයේ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන රු.1,256,094 කින් පිළිවෙලින් අඩුවෙන් හා වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඇ) සමාලෝචිත වර්ෂයේ මෝටර් රථ සඳහා හඳුනාගත යුතු ක්ෂය වියදම රු.2,052,637ක් වූවත් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ක්ෂය වියදම ලෙස රු.1,843,867ක් දැක්වීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය හා මෝටර් රථ ගිණුමේ ශේෂය රු.208,770කින් පිළිවෙලින් අඩුවෙන් සහ වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඈ) පරිගණක උපාංග සඳහා සමාලෝචිත වර්ෂය ආරම්භයේ සිට ප්‍රත්‍යාගණිත දිනය දක්වා හඳුනාගත යුතු ක්ෂය වියදම රු.98,019ක් වූවත් එය මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුල රු.167,581ක් ලෙස හඳුනාගැනීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය සහ ප්‍රත්‍යාගණන අතිරික්තය රු.69,562ක් වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඉ) වත්කම් ප්‍රත්‍යාගණනයට පෙර පරිගණක උපකරණ ගිණුමේ ශේෂය රු.5,698,339ක් වූවත්, විගණනයට ඉදිරිපත් කළ වත්කම් ප්‍රත්‍යාගණන උපලේඛණය අනුව එම වත්කම්වල පිරිවැය රු.5,380,568 ක් වූ බැවින් රු.317,771ක වෙනසක් පැවතුණි.

(ඊ) මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශයේ මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් වලින් ජනිත වූ ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහය ගණනයේදී මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශනයේ ඇතුළත් නොවන රු.541,933ක් වියදම් අධි වෙන් කිරීම් ලෙස වර්ෂයේ අතිරික්තයට ගලපා තිබීම හේතුවෙන් මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් වලින් ජනනය වූ මුදල් ප්‍රවාහය එම ප්‍රමාණයෙන් වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

(උ) සමාලෝචිත වර්ෂය සඳහා තොග ගිණුමේ ආරම්භක ශේෂය වූ රු.1,080,696ක්, ලිපිද්‍රව්‍ය වියදම් ගිණුමට ප්‍රමාද දෝෂයකින් රු.180,696ක් ලෙස ගිණුම්ගත කිරීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය හා අවසාන තොගයේ වටිනාකම රු.900,000කින් පිළිවෙලින් අඩුවෙන් හා වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඌ) 2021 දෙසැම්බර් 31 දිනට සමුච්චිත අතිරික්ත ගිණුමේ සහ විලම්භිත රජයේ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ගිණුමේ ශේෂය පිළිවෙලින් රු.267,254 ක් හා රු.9,297,497 ක් වූවත් 2022 වර්ෂයේ ආරම්භක ශේෂය ලෙස සමුච්චිත අතිරික්ත ගිණුමේ රු.508,294 ක් හරට හා විලම්භිත රජයේ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ගිණුමට රු.10,073,045 ක් ලෙස ගිණුම්ගත කර තිබීම හේතුවෙන් එම වටිනාකම්හි නිවැරදිභාවය තහවුරු කිරීමට විගණනයේදී නොහැකි විය.

(එ) 2022 වර්ෂයේදී ප්‍රත්‍යාගණනය කරන ලද මෝටර් රථවල ක්ෂය වියදම රු.831,123 ක් මූල්‍ය ප්‍රකාශනයන්හි ක්ෂය වියදම ලෙස හඳුනාගෙන තිබියදී දෝෂ සහගත ලෙස නැවත එම අගය වර්ෂයේ ආදායමට හා විලම්භිත ආදායම් ගිණුමේ සටහන් කිරීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය සහ විලම්බිත ආදායම් ප්‍රදාන එම ප්‍රමාණයෙන් අඩුවෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඒ) ඉකුත් වර්ෂ වලදී භාණ්ඩ සමීක්ෂණවලින් හඳුනාගෙන ඉවත් කරන ලද පිරිවැය රු.569,973ක් වූ පරිගණක උපාංග සමාලෝචිත වර්ෂයේදී පොත් වලින් කපා හැරීමේදී වත්කම් වල සමුච්චිත ක්ෂයවීම් වත්කම් ලියාහැරීමේ ගිණුමට මාරු නොකර වත්කම් ප්‍රත්‍යාගණන ගිණුමට මාරු කිරීම හේතුවෙන් සමාලෝචිත වර්ෂයේ ඌනතාවය සහ ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත ගිණුමේ ශේෂය එම ප්‍රමාණයෙන් වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිතිවලට (ශ්‍රී.ලං.වි.ප්‍ර) අනුකූලව මා විගණනය සිදු කරන ලදී. මෙම විගණන ප්‍රමිති යටතේ වූ මාගේ වගකීම, මෙම වාර්තාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම යන කොටසේ තවදුරටත් විස්තර කර ඇත. මාගේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනමක් සැපයීම උදෙසා මා විසින් ලබාගෙන ඇති විගණන සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් සහ උචිත බව මාගේ විශ්වාසයයි.

1.3 සභාවේ 2022 වාර්ෂික වාර්තාවේ ඇතුළත් අනෙකුත් තොරතුරු

මෙම විගණන වාර්තාවේ දිනට පසුව මට ලබා දීමට බලාපොරොත්තු වන සභාවේ 2022 වාර්ෂික වාර්තාවේ ඇතුළත් කර ඇති නමුත් මූල්‍ය ප්‍රකාශන සහ ඒ පිළිබඳව වූ මගේ විගණන වාර්තාවේ ඇතුළත් නොවන තොරතුරු, අනෙකුත් තොරතුරු යන්නෙන් අදහස් වේ . මෙම අනෙකුත් තොරතුරු සඳහා කළමනාකරණය වගකිව යුතුය.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් වූ මාගේ මතයෙන් අනෙකුත් තොරතුරු ආවරණය නොකරන අතර මම ඒ පිළිබඳ කිසිදු ආකාරයක සහතිකවීමක් හෝ මතයක් ප්‍රකාශ නොකරමි.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ මාගේ විගණනයට අදාළව, මගේ වගකීම වන්නේ ඉහත හඳුනාගත් අනෙකුත් තොරතුරු ලබා ගත හැකි වූ විට කියවීම සහ එසේ කිරීමේදී අනෙකුත් තොරතුරු මූල්‍ය ප්‍රකාශන සමඟ හෝ විගණනයේදී හෝ වෙනත් ආකාරයකින් ලබාගත් මාගේ දැනුම අනුව ප්‍රමාණාත්මක වශයෙන් නොගැලපෙනවාද යන්න සලකා බැලීමයි.

සභාවේ වාර්ෂික වාර්තාව කියවන විට, එහි ප්‍රමාණාත්මක වරදවා දැක්වීම් ඇති බව මම නිගමනය කළහොත්, නිවැරදි කිරීම සඳහා පාලනය කරන පාර්ශවයන් වෙත එම කරුණු සන්නිවේදනය කළ යුතුය. තව දුරටත් නිවැරදි නොකළ වරදවා දැක්වීම් තිබේ නම්, ඒවා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(6) ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව මා විසින් යථා කාලයේදී පාර්ලිමේන්තුවේ සභාගත කරනු ලබන වාර්තාවට ඇතුළත් කරනු ඇත.

1.4 මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ කළමනාකරණයේ සහ පාලනය කරන පාර්ශවයන්ගේ වගකීම

මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව පිළියෙල කිරීම හා සාධාරණ ලෙස ඉදිරිපත් කිරීම සහ වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් ඇතිවිය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් තොරව මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවනු පිණිස අවශ්‍ය වන අභ්‍යන්තර පාලනයන් තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීම වේ.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමේදී, සභාවේ අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීමක් වන අතර, කළමනාකාරිත්වය සභාව ඈවර කිරීමට අදහස් කරන්නේ නම් හෝ වෙනත් විකල්පයක් නොමැති විටදී මෙහෙයුම් නැවැත්වීමට කටයුතු කරන්නේ නම් හැර අඛණ්ඩ පැවැත්මේ පදනම මත ගිණුම් තැබීම හා සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්මට අදාළ කරුණු අනාවරණය කිරීමද කළමනාකරණයේ වගකීමකි.

සභාවේ මූල්‍ය වාර්තාකරණ ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධව පරීක්ෂා කිරීමේ වගකීම, පාලනය කරන පාර්ශවයන් විසින් දරනු ලබයි.

2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 16(1) උප වගන්තිය ප්‍රකාරව, සභාවේ වාර්ෂික සහ කාලීන මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවන පරිදි ස්වකීය ආදායම්, වියදම්, වත්කම් හා බැරකම් පිළිබඳ නිසි පරිදි පොත්පත් හා වාර්තා පවත්වාගෙන යා යුතුය.

1.5 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම

සමස්තයක් ලෙස මූල්‍ය ප්‍රකාශන, වංචා සහ වැරදි නිසා ඇතිවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොර බවට සාධාරණ තහවුරුවක් ලබාදීම සහ මාගේ මතය ඇතුළත් විගණන වාර්තාව නිකුත් කිරීම මාගේ අරමුණ වේ. සාධාරණ සහතිකවීම උසස් මට්ටමේ සහතිකවීමක් වන නමුත්, ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනය සිදු කිරීමේදී එය සෑමවිටම ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් අනාවරණය කරගන්නා බවට වන තහවුරු කිරීමක් නොවනු ඇත. වංචා සහ වැරදි තනි හෝ සාමූහික ලෙස බලපෑම නිසා ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇතිවිය හැකි අතර, එහි ප්‍රමාණාත්මක භාවය මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන පදනම් කරගනිමින් පරිශීලකයන් විසින් ගනු ලබන ආර්ථික තීරණ කෙරෙහි වන බලපෑම මත රඳා පවතී.

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනයේ කොටසක් ලෙස මා විසින් විගණනයේදී වෘත්තීය විනිශ්චය සහ වෘත්තීය සැකමුසුබවින් යුතුව ක්‍රියා කරන ලදී. මා විසින් තවදුරටත්,

- ප්‍රකාශ කරන ලද විගණන මතයට පදනමක් සපයා ගැනීමේදී වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇති විය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇතිවීමේ අවදානම් හඳුනාගැනීම හා තක්සේරු කිරීම සඳහා අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලැසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. වරදවා දැක්වීම හේතුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් සිදුවන බලපෑමට වඩා වංචාවකින් සිදුවන්නා වූ බලපෑම ප්‍රබල වන්නේ ඒවා දුස්සන්ධානයෙන්, ව්‍යාජ ලේඛන සැකසීමෙන්, චේතනාන්විත මහහැරීමෙන්, වරදවා දැක්වීමෙන් හෝ අභ්‍යන්තර පාලනයන් මඟ හැරීමෙන් වැනි හේතු නිසා වන බැවිනි.

- අභ්‍යන්තර පාලනයේ සඵලදායිත්වය පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීමේ අදහසින් නොවුවද, අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලසුම් කිරීම පිණිස අභ්‍යන්තර පාලනය පිළිබඳව අවබෝධයක් ලබාගන්නා ලදී.

- භාවිතා කරන ලද ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවල උචිතභාවය, ගිණුම්කරන ඇස්තමේන්තුවල සාධාරණත්වය සහ කළමනාකරණය විසින් කරන ලද සම්බන්ධිත හෙළිදරව් කිරීම් අගයන ලදී.

- සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් හේතුවෙන් සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ ප්‍රමාණාත්මක අවිනිශ්චිතතාවයක් තිබේද යන්න සම්බන්ධයෙන් ලබාගත් විගණන සාක්ෂි මත පදනම්ව ගිණුම්කරණය සඳහා සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ පදනම යොදා ගැනීමේ අදාලත්වය තීරණය කරන ලදී. ප්‍රමාණවත් අවිනිශ්චිතතාවයක් ඇති බවට මා නිගමනය

කරන්නේ නම් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඒ සම්බන්ධයෙන් වූ හෙළිදරව්කිරීම් වලට මාගේ විගණන වාර්තාවේ අවධානය යොමු කළ යුතු අතර, එම හෙළිදරව්කිරීම් ප්‍රමාණවත් නොවන්නේ නම් මාගේ මතය විකරණය කළ යුතුය. කෙසේ වුවද, අනාගත සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් මත අඛණ්ඩ පැවැත්ම අවසන් වීමට හැකිය.

- මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ව්‍යුහය හා අන්තර්ගතය සඳහා පාදක වූ ගනුදෙනු හා සිද්ධීන් උචිත හා සාධාරණව ඇතුළත් වී ඇති බව සහ හෙළිදරව් කිරීම් ඇතුලත් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල සමස්ථ ඉදිරිපත් කිරීම අගයන ලදී.

මාගේ විගණනය තුළදී හඳුනාගත් වැදගත් විගණන සොයාගැනීම්, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර පාලන දුර්වලතා හා අනෙකුත් කරුණු පිළිබඳව පාලනය කරනු ලබන පාර්ශවයන් දැනුවත් කරමි.

2. වෙනත් නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතා පිළිබඳ වාර්තාව

2.1 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ පහත සඳහන් අවශ්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් විශේෂ ප්‍රතිපාදන ඇතුලත් වේ.

2.1.1 මාගේ වාර්තාවේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම කොටසේ විස්තර කර ඇති කරුණු වලින් වන බලපෑම හැර, 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(අ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවන් අනුව, විගණනය සඳහා අවශ්‍ය සියලු තොරතුරු සහ පැහැදිලි කිරීම් මා විසින් ලබාගන්නා ලද අතර, මාගේ පරීක්ෂණයෙන් පෙනී යන ආකාරයට නිසි මූල්‍ය වාර්තා සභාව පවත්වාගෙන ගොස් තිබුණි.

2.1.2 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 6(1)(ඇ)(iii) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන ඉකුත් වර්ෂය සමඟ අනුරූප වේ.

2.1.3 2018 අංක 19 දරණ ජාතික විගණන පනතේ 6(1)(ඇ)(iv) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව මාගේ වාර්තාවේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම කොටසේ දක්වා ඇති නිරීක්ෂණ හැර ඉකුත් වර්ෂයේදී මා විසින් සිදුකරන ලද නිර්දේශයන් ඉදිරිපත් කරන ලද මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇතුළත්ව ඇත.

2.2 අනුගමනය කරන ලද ක්‍රියාමාර්ග සහ ලබා ගන්නා ලද සාක්ෂි මත හා ප්‍රමාණාත්මක කරුණුවලට සීමා කිරීම තුල, පහත සඳහන් ප්‍රකාශ කිරීමට තරම් කිසිවක් මාගේ අවධානයට ලක් නොවිය.

2.2.1 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(ඇ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ පාලක මණ්ඩලයේ යම් සාමාජිකයෙකුට සභාව සම්බන්ධවී යම් ගිවිසුමක් සම්බන්ධයෙන් සෘජුව හෝ අන්‍යාකාරයකින් සාමාන්‍ය ව්‍යාපාරික තත්ත්වයෙන් බැහැරව සම්බන්ධයක් ඇති බව.

2.2.2 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(ඊ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ හැර යම් අදාල ලිඛිත නීතියකට සභාවේ පාලක මණ්ඩලය විසින් නිකුත් කරන ලද වෙනත් පොදු හෝ විශේෂ විධානවලට අනුකූල නොවන ලෙස ක්‍රියා කර ඇති බව.

	නීතිරීති / විධානයට යොමුව	නිරීක්ෂණ
(අ)	2023 ජනවාරි 27 දිනැති අංක 01/2023 දරන ජාතික අයවැය වක්‍රලේඛයේ 02 (viii) ඡේදය මගින් සංශෝධිත 2022 අප්‍රේල් 26 දිනැති හා 03/2022 අංක දරන ජාතික අයවැය වක්‍රලේඛයේ 3(x) ඡේදය	රජයේ අත්තිකාරම් ගිණුම් යටතේ මාණ්ඩලික නිලධාරීන් වෙත ලබාදෙනු ලබන ණය පහසුකම් අත්හිටුවා තිබුණත් ඊට අනුකූල නොවන ලෙස සභාවේ සේවයේ නියුතු මාණ්ඩලික නිලධාරීන් 3 දෙනෙකු වෙත ආපදා ණය වශයෙන් රු.403,000ක් සහ මාණ්ඩලික නිලධාරීන් 7දෙනෙකු වෙත උත්සව අත්තිකාරම් වශයෙන් රු.70,000ක් ගෙවා තිබුණි.
(ආ)	2021 නොවැම්බර් 16 දිනැති අංක 01/2021 දරන රාජ්‍ය ව්‍යාපාර වක්‍රලේඛයෙහි 3 ඡේදයේ සඳහන් කර ඇති රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් වලට අදාල මෙහෙයුම් අත්පොතේ 6.6 වගන්තිය	ගිණුම් වර්ෂය අවසන් වී දින 60 ක් ඇතුලත මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සඳහා ඉදිරිපත් කළ යුතු වුව ද සභාවේ 2022 වර්ෂයට අදාල මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය වෙත ඉදිරිපත් කර තිබුණේ දින 132ක ප්‍රමාදයකින් පසුව එනම් 2023 ජුනි 12 දින දී ය.

2.2.3 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(උ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ හැර සභාවේ බලතල , කර්තව්‍ය සහ කාර්යයන්ට අනුකූල නොවන ලෙස කටයුතු කර ඇති බව.

	බලතල, කර්තව්‍ය, කාර්යයන්	නිරීක්ෂණ
(ඇ)	1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ පනතේ 14(1) වගන්තිය අනුව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම හා එය කාලීනව සමාලෝචනය කිරීම, මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ අමාත්‍යවරයාට හා රජයට උපදෙස් ලබාදීම.	ආයතනය පිහිටුවා වසර 25 ක් ගත වී ඇතත් ජාතික සභාව පිහිටුවීමේ මෙම මූලික අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමට 2022 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් අපොහොසත් වී තිබුණි.
(ආ)	ඉහත පනතේ 16(2)ඇ සහ 16(2)ඊ වගන්ති අනුව පහත කාර්යයන් ඉටු කිරීම.	
	(i) සභාව විසින් ඉටු කරනු ලබන කර්තව්‍යවලට සමාන කර්තව්‍ය ඉටුකරන ශ්‍රී ලංකාවෙන් බැහැර පිහිටි ජාත්‍යන්තර නියෝජ්‍යායතන සහ වෙනත් සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ඇතිකරගෙන පවත්වාගෙන යාමට කටයුතු කිරීම.	2022 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් මෙම කාර්ය ඉටුකර නොතිබුණු අතර 2022 වර්ෂය සඳහා සකස්කර තිබූ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම පරීක්ෂාවේ දී මේ සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් සැලසුම් කර හෝ නොතිබුණි.
	(ii) ආයතනයේ මූලික අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට උපකාරී වන මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාල විවිධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු ඇතුලත් දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගැනීම.	2021 වර්ෂයේදී ද දත්ත බැංකුව නිර්මාණය කිරීම සඳහා උපදේශකවරයෙකුගේ සේවය ලබා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය කටයුතු සිදුකරමින් පවතින බව දැනුම්දී තිබුණද 2022 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගෙන නොතිබුණි.

2.2.4 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(ඌ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ සම්පත් සකසුරුවම් ලෙස, කාර්යක්ෂම ලෙස සහ ඵලදායී ලෙස කාලසීමාවන් තුළ අදාළ නීතිරීති වලට අනුකූලව ප්‍රසම්පාදනය කර භාවිතා කර නොමැති බව.

2.3 වෙනත් කරුණු

(අ) 2016 වර්ෂයේ සිට සභාව විසින් විදේශ පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීමෙන් ජනනය වූ රු.14,329,816ක අතිරික්තය ඵලදායී ලෙස ආයෝජනය නොකර 2022 ජනවාරි 01 දිනට සභාව නමින් රජයේ බැංකුවක ජංගම ගිණුම තුල පැවතීමෙන් 2022 වර්ෂයේදී පමණක් අවම වශයෙන් රු.788,140ක පොලී ආදායමක් අහිමි වී තිබුණි.

(ආ) 2016 පෙබරවාරි මාසයේ සිට සභාව විසින් භාවිතා කරනු ලබන ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති හා සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය සතු තක්සේරු වටිනාකම රු.9,100,000ක් වූ කැබ් රථය 2022 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් සභාව වෙත පවරා ගෙන නොතිබුණි.

(ඇ) 2019 දෙසැම්බර් 17 දිනැති අංක PFD/08/2019 දරන රාජ්‍ය මුදල් චක්‍රලේඛයේ 2.1 ඡේදය ප්‍රකාරව සියලු රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් 2020 ජනවාරි 31 දිනට පෙර ජාතික e-GP පද්ධතිය සඳහා ලියාපදිංචි විය යුතු බව දක්වා තිබුණද ජාතික සභාව විසින් මෙම වාර්තාවේ දිනය දක්වාම ඒ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කර නොතිබුණි.

ඩබ්ලිව්.පී.සී. වික්‍රමරත්න
විගණකාධිපති