



මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
இலங்கை தேசிய மனிதவள அபிவிருத்தி சபை
NATIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT COUNCIL OF SRI LANKA

වාර්ෂික වාර්තාව
ஆண்டு அறிக்கை
ANNUAL REPORT
2014

යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය
இளைஞர் அலுவல்கள் மற்றும் திறன் அபிவிருத்தி அமைச்சு
MINISTRY OF YOUTH AFFAIRS & SKILLS DEVELOPMENT

354/2, නිපුණතා පියස, 7 වන මහල, ඇල්විටිගල මාවත, කොළඹ 05
354/2, 7 ஆம் மாடி, நிபுனதா பியச, எல்பிடிய மவாத்தை கொழும்பு - 05
354/2, NIPUNATHA PIYASA, 7TH FLOOR, ELVITIGALA MAWATHA, COLOMBO 05.

ආයතනික පසුබිම

- ආයතනය : මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
- අමාත්‍යාංශය : යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය
- ලිපිනය : 354/2, 7වන මහල, නිපුණතා පියස, ඇල්විට්ගල මාවත, නාරාහේන්පිට, කොළඹ 05
- ඊ මේල් ලිපිනය : chairmannhrdc@yahoo.com
- වෙබ් අඩවිය : www.nhrdc.gov.lk
- දුරකථන අංකය : 0112595680
- ෆැක්ස් : 0112595680
- බැංකු කරුවන් : ලංකා බැංකුව
මහජන බැංකුව

සභාපතිතුමාගේ ප්‍රකාශය

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතින් මෙම සභාව කෙටි කාලයක් තුළ අමාත්‍යාංශ රැසකට අනුබද්ධවී කටයුතු කර ඇති අතර 2014 වර්ෂය වනවිට යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ සිය කටයුතු පවත්වා ගෙන යනු ලබයි.

මෙම සභාව සංස්ථාපනය කර ඇත්තේ ජාතික මට්ටමේ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සඳහා රජයට සහායවීමට වුවද පසුගිය කාල පරිච්ඡේදය තුළ ඒ සඳහා හැකියාව ඇති සුදුසු කාර්ය මණ්ඩලයක් බඳවා ගැනීම සම්පූර්ණ කර නොතිබුණු බැවින් පනතේ අරමුණු නිසි පරිදි ඉටු වී නොතිබුණි.

එහෙත් 2014 වර්ෂය වන විට සියළුම කාර්ය මණ්ඩල බඳවා ගැනීම් සිදු කර මෙම ආයතනය සංස්ථාපනය කරන ලද පනතින් අපේක්ෂිත කාර්ය භාරය වටහාගෙන ඒ අනුව පර්යේෂණ හා සංවර්ධන ව්‍යාපෘතින් සංවිධානය කරන ලද අතර ඉදිරි පර්යේෂණයන් සඳහා එසේ සැලසුම්කල ව්‍යාපෘති ඇසුරෙන් සංයුක්ත සැලැස්මක් සකස්කර එහි අන්තර්ගත දැක්ම සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා හඳුනාගත් මෙහෙවර ඉටුකිරීම සඳහා මහා භාණ්ඩාගාරයෙන් ප්‍රාග්ධන වියදම් ලෙස වෙන් කෙරුණ රුපියල් මිලියන 16.5 ක මූල්‍ය සීමාව යටතේ 2014 ක්‍රියාත්මක සැලැස්ම සකස්කර ඇත.

මෙම සැලැස්මේ ව්‍යාපෘතීන් තෝරා ගැනීමේදී අදාළ පනතේ 14.1 වගන්තියෙන් දක්වා ඇති ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් අනාවරණය වන පරිදි ව්‍යාපෘතීන් හඳුනා ගෙන ඇති අතර එම ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වනුයේ

- (a) රැකිරීම්, පුහුණුව සහ අධ්‍යාපනය
- (b) විද්‍යාව සහ තාක්ෂණය උපයෝගී කර ගැනීම
- (c) ජීවන තත්වය නංවාලීම
- (d) අවාසිකර තැනැත්තන්ගේ කණ්ඩායම් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව සැලසුම් කිරීම
- (e) ආර්ථික ප්‍රතිසංස්කරණ මගින් හිමිකම් රැකදීම සම්බන්ධයෙන් වන හෝ අදාළ වන මානව සම්පත් බණ්ඩ පරිමේය කිරීම සහ සමෝධානය කිරීම වේ.

2014 වර්ෂයේ ක්‍රියාත්මක කළ ව්‍යාපෘති

1. දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ පිළිබඳ අධ්‍යයනය

මෙම ව්‍යාපෘතියේ මූලික අරමුණ වූයේ දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රම බලකාය නිවැරදි ලෙස මෙහෙය වීම. විශේෂයෙන්ම මෙම අධ්‍යයනය තුළින් පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සඳහා දේශීය හා විදේශීය වෙළඳපොළ රැකියා තත්වයන්හි පවත්නා ඉල්ලුම හා සැපයුම සම්බන්ධව විශේෂ අවධානයක් යොමු කරන ඇත. මෙම අධ්‍යයනයන් උප අරමුණු කිහිපයක් ඔස්සේ සිදු කරන ලද අතර මෙම අධ්‍යයනය සිදු කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ උපදේශන දායකත්වයක් සපයන සී/ස ග්‍රීන්ටෙක් මානව සම්පත් සංවර්ධන පෞද්ගලික ආයතනයේ සහාය ලබා ගෙන ඇත. මොවුන් විසින් එහිදී රැකියා අවස්ථාවන් බිහිවන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර 3ක් ඔස්සේ ඊට අවශ්‍ය දත්තයන් ඉදිරිපත් කර ඇත. එනම්, කෘෂිකාර්මික, කාර්මික හා සේවා යන අංශයන්හි දැනට පවතින රැකියා අවශ්‍යතා/පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වෙන් පුහුණුව ලබන පුහුණු ශ්‍රමිකයන් පෙළ ගැස්විය යුතු ආකාරය පිළිබඳ පැහැදිලි ප්‍රතිරූපයක් ගොඩ නගා ගැනීමට ඉඩප්‍රස්ථා සැලසෙන අතර තමන්ගේ දක්ෂතාවයන්ට හා හැකියාවන්ට සුදුසු දේශීය හා විදේශීය රැකියා අවස්ථාවන් පිළිබඳ දත්ත තරුණ පිරිස් සඳහා ලබා ගැනීමට මේ තුළින් හැකියාවක් ඇති අතර 2014 සිට 2020 දක්වා උපකල්පිත දත්ත පරාසයන් දක්වා ඇති අතර මෙය සෑම වසරකම දත්තයන් යාවත්කාලීන කරමින් සෑම ඉදිරි වර්ෂ පහක් සඳහා වාර්ථාවක් ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව අපේක්ෂා කෙරේ.

2. මූලික දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් පිළිබඳ සිදු කරන ලද සමීක්ෂණය

දශක තුනක් පුරාවට පැවති කුරිරු යුද්ධයෙන් පීඩා විඳිමින් ජීවනාලිය ගැටගසා ගැනීමට වෙරදැරූ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ පිරිසකගේ ජීවන තත්වයන් නංවාලීම අරමුණු කොට ගනිමින් “මූලික දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පිරිස පිළිබඳ සමීක්ෂණය” 2014 වසරේදී අප සභාව විසින් සිදු කරන ලදී. මෙම සමීක්ෂණයේ මූලික අරමුණ වූයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ පිරිස් මුහුණ දෙමින් සිටින සමාජීය, ආර්ථික හා මානසික තත්වයන් හඳුනා ගැනීමත්, එම තත්වයන්ගෙන් මොවුන්ගේ ජීවන තත්වයන් නගා සිටුවීම සඳහා අවශ්‍ය සහාය ලබා දීමත් ය.

විශේෂයෙන්ම යුද්ධය නිමා වී වසර පහකට ආසන්න කාලයක් ගෙවී තිබුණද මෙම පිරිසගේ ආර්ථිකමය ශක්තිය වර්ධනය කිරීම උදෙසා කිසිදු ක්‍රමවේදයක් සමත් නොවීම ඊට හේතු වී ඇත. මෙහිදී රැකියා අවස්ථා ලබාදීම, වෘත්තීය පුහුණු හා කෘෂිකාර්මික පුහුණු ආදිය ලබා දීම, අධ්‍යාපනික අවස්ථා වර්ධනය කිරීම මෙන්ම මානසික පීඩාවන්ට ගොදුරු වූවන්ගේ සෞඛ්‍ය තත්වයන් යහපත් කිරීමෙහිලා පෙරටුකොටගත් සංවර්ධන වැඩසටහන් රැසක අවශ්‍යතාවය රජයට හා පෞද්ගලික අංශයන්ට පෙන්වා දීමටත් ඒ සඳහා අවශ්‍ය නිර්දේශයන් සැපයීම හා මගපෙන්වීමටත් කටයුතු සැලසුම් කර ඇත.

3. කිලිනොච්චි දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ තෝරා ගත් පවුල් වල ජීවන තත්වය නභා සිටුවීමේ ව්‍යාපෘතිය

මෙම ව්‍යාපෘතිය සඳහා කිලිනොච්චි දිස්ත්‍රික්කයේ කරවිච්චි, කණ්ඩාවලෙයි, පව්විලෙයිපලෙයි හා පුනරින් යන ප්‍රා.ලේ. කොට්ඨාශවල අම්පාර් නගර, පරන්තන්, තම්බහාමම් හා පල්ලිකුඩා යන ග්‍රා.නි. වසම් වල පවුල් 689 ක් නියැදිය සඳහා තෝරා ගෙන ඇති අතර ව්‍යාපෘතියේ විශේෂිත අරමුණු වී ඇත්තේ තෝරා ගත් පවුල්හි, ආදායම් තත්වය ඉහළ නැංවීම, මානසික හා කායික සෞඛ්‍ය තත්වය ඉහළ නැංවීම, තෝරා ගත් පවුල් හි තරුණයන් වෘත්තීය පුහුණුව ලබා ගැනීමට අභිප්‍රේරණය කිරීම, රාජ්‍ය අංශයේ සේවා ලබා ගැනීම සංවර්ධනය කිරීම හා අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු ලබා ගැනීම සංවර්ධනය කිරීමයි.

මෙම සමීක්ෂණය මඟින් තෝරා ගන්නා ලද ප්‍රදේශ වල තෝරා ගත් පවුල් හි අවශ්‍යතා මොනවාද යන්න හඳුනා ගන්නා ලද අතර පර්යේෂණ හා මනෝ විද්‍යාව පිළිබඳ ආයතනය, ළමා සංවර්ධන හා කාන්තා කටයුතු අමාත්‍යාංශය, සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශය හා යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යන ආයතන වල සහයෝගය ඇතිව උපදේශන සේවා ලබා දීමේ වැඩසටහන, පැල බෙදා දීමේ වැඩසටහන, සමාජ සජීවීකරණය පිළිබඳ වැඩසටහන, වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ වැඩසටහන හා අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතා බෙදා දීමේ වැඩසටහන යන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කර ඇත.

4. මැද පෙරදිග කාන්තා සංක්‍රමණික සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ සමාජමය ප්‍රතිවිපාකයන්

මෙම පර්යේෂණයේ අරමුණ වී ඇත්තේ මඩකලපුව දිස්ත්‍රික්කයේ කාන්තාවන් මැද පෙරදිගට සංක්‍රමණය වීම සඳහා බලපෑ හේතු පරීක්ෂා කිරීමටත් ආර්ථිකය කෙරෙහි එහි බලපෑම කෙසේද යන්නත් සොයා බැලීමය. තවද, සෘණාත්මක බලපෑම් අඩුකරලීම පිණිස සිදුකළ හැකි විසඳුම් යෝජනා කිරීමට ද පර්යේෂණය මඟින් උත්සාහ දරා ඇති අතර මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන අරමුණ වී ඇත්තේ සංක්‍රමණයෙහිදී කාන්තාවන්ගේ වෙනස්වන කාර්යභාරය විශ්ලේෂණය කිරීමත් මඩකලපුවෙහි පවුල් කෙරෙහි එහි ඇති බලපෑම සොයා බැලීමත්ය.

5. සාකලාචාදි ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකලාචාදි සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම

සාකලාචාදි ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකලාචාදි සංවර්ධනයන් ඇති කිරීම ව්‍යාපෘතිය අදියර කිහිපයක් ඔස්සේ ක්‍රියාත්මක විය. එහි ප්‍රථම අදියර වූයේ පවුල සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය නිර්ණායක හඳුනා ගැනීමයි. එම කටයුත්ත සඳහා වැඩමුළු දෙකක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් සංවිධානය කරනු ලැබීය.

මේ සඳහා වැඩමුළු කීපයක් විවිධ ක්ෂේත්‍රයන් වල ප්‍රචිත සම්පත් දායකයන් සම්බන්ධ වී ඇති අතර ග්‍රාම නිලධාරී මට්ටමේ සිට ජනාධිපති ලේකම් කාර්යාලය දක්වා ප්‍රචිත විද්වත් මණ්ඩලයකගේ අදහස් ව්‍යාපෘතිය සඳහා ලබා ගැනීමට හැකි වීම මෙහි විශේෂත්වයයි. මෙම වැඩමුළුව තුළදී විවිධ අංශ සම්බන්ධයෙන් කණ්ඩායම් කිහිපයක් තුළ සාකච්ඡා සිදු කර කණ්ඩායම් විසින් පවුලක් සංවර්ධනය

කිරීමට අවශ්‍ය නිර්ණායක තම අංශයට අදාළව ඉදිරිපත් කර ඇති අතර විවිධ අධ්‍යයනයන් සහ වැඩමුළු හරහා සකස් කර ගත් පවුල සංවර්ධනය කිරීමට අදාළ නිර්ණායක ඇතුළත් “සොළුරු කැඳැල්ල” නමින් කුඩා පොතක් නිර්මාණය කර ඇත. නිර්ණායක ඇතුළත් පොත් තෝරාගත් නිලධාරීන් සහ ස්වේච්ඡා සේවකයන් මගින් පවුල් අතර බෙදාදීම ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ ප්‍රධානත්වයෙන් අදාළ සියලු නිලධාරීන්ගේ සහභාගිත්වයෙන් සියලු පවුල්වල සහභාගිත්වයෙන් ගම්මානයන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩමුළු හරහා සිදු කරන ලදී.

6. දැයට කිරුළ වැඩසටහන- ධනාත්මක චින්තන වෙනසක් තුළින් අභිමානවත් රාජ්‍ය සේවයක්

2015 දැයට කිරුළට සමගාමීව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් පවත්වන වැඩසටහන් මාලාවේ එක් වැඩසටහනක් ලෙස රාජ්‍ය සේවාවේ ප්‍රගමනය වෙනුවෙන් මහජන සේවකයන්ගේ ආකල්ප ධනාත්මක දිශාවකට පරිවර්ථනය කිරීමේ වැඩසටහන් දකුණු හා සබරගමු පළාත් කේන්ද්‍ර කර ගනිමින් පැවැත්වූ අතර අභිමානවත් මහජන සේවයක් ලබා දීමට හැකිවන පරිදි රාජ්‍ය සේවකයා දරණ ආකල්පය ධනාත්මක වෙනසකට පරිවර්ථනය කිරීම මෙම වැඩසටහන් වලින් අපේක්ෂා කරන ලදී.

2014 අගෝස්තු මස 18 වැනි දින පළමු වැඩසටහන ගාල්ල වක්වැල්ල කලමනාකරණ සංවර්ධන පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙන් ඇරඹුණු අතර දෙවන වැඩසටහන අගෝ. 28 රත්නපුර පළාත් සභා ශ්‍රවණාගාරයේද තෙවන වැඩමුළුව සැප්.19 වැනි දින හම්බන්තොට දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලීය ශ්‍රවණාගාරයේ දී 4වන වැඩමුළුව ඔක්.10 වැනි දින මාතර දිස්ත්‍රික්කයේදී 5 වැනි වැඩමුළුව දෙසැ. 9 වැනි දින ගාල්ල දිස්ත්‍රික්කයේදී පැවැත්වුණි.

7. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව තුළ ඵලදායිතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම.

වසර 16කට පෙර ස්ථාපිත වූ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව ආරම්භයේ සිට මේ දක්වා මහජන මුදලින් නඩත්තු වන බැවින් ද, මානව සම්පත ආර්ථික සංවර්ධනයේ සුවිශේෂී සාධකයක් වන බැවින් ද, එම උත්සාහය සාර්ථක කිරීම සඳහා දිවයිනේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වන නිසාද, 2014 වර්ෂයේ දී ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් ඵලදායිතාව හා තත්ත්ව වර්ධන ප්‍රමිතීන් මෙම සභාව තුළ ප්‍රායෝගීකරණය කිරීම තුළින් මනා මානව සම්පත් සංවර්ධනයක් ඇති කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සඳහා රජයට අවශ්‍ය නිර්දේශ සැපයිය හැකි මට්ටමට මෙම ආයතනය වර්ධනය කිරීම මෙම ව්‍යාපෘතියේ සමස්ත අරමුණ විය.

අප සභාව 2014.11.14 වන දින ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගත් අතර එය 2017.11.13 දින තෙක් වලංගු වනු ඇත. ඵලදායිතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමේ ව්‍යාපෘතිය මෙම ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ලැබී ඇති ප්‍රතිලාභ සැලකිල්ලට ගැනීමේ දී ආයතනයේ සමස්ත කාර්ය භාරය තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියට අනුකූලව කටයුතු කිරීමට හැකි වීමත්, ආයතනයේ සියළුම ලිපි ලේඛන පාලනයට යටත් කිරීමටත් කටයුතු සිදුකරන ලදී. ඒ අනුව ආයතනය

තුළ පවතින ලිපි ලේඛන, ආකෘති පත්‍ර යන ආදිය පහසුවෙන් හඳුනා ගැනීමට හැකි වීමත්, දෛනික රාජකාරි කටයුතු වඩාත් විධිමත්ව සහ පහසුවෙන් සිදු කර ගැනීමටත්, ආයතනයේ සමස්ත කටයුතු වඩාත් නිවැරදිව, කාර්යක්ෂමතාවකින් හා විනිවිද භාවයක් සහිතව සිදු කරලීමට අවශ්‍ය සුදුසුම වූ මාර්ගයක් සකසා දීමක් මෙම ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගැනීම තුළින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවට අවකාශය උදා විය.

8. ආයතනය තුළ ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය ආයතන තම කටයුතු කිරීමේදී කඩදාසි ලේඛන භාවිතා කරන අතර සන්නිවේදන කටයුතු සඳහා සාමාන්‍ය තැපෑලද සමහර රාජ්‍ය ආයතන මගින් ලේඛන කළමනාකරණ පද්ධති සහ ඉලෙක්ට්‍රොනික තැපෑල යොදා ගනිමින් ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන භාවිතා කරනු ලබයි. රාජ්‍ය වක්‍රලේඛ අංක SB/01/13 යන අනුව අප ආයතනය ද ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන කළමනාකරණ පද්ධතියක් සකසා ක්‍රියාත්මක කළ අතර මෙම ඉලෙක්ට්‍රොනික පද්ධතිය තුළ සාමාන්‍ය ස්වයංකෘත ක්‍රියාවලියක ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සෑදෙන ලේඛනද (word documents) පසුකාලීන ප්‍රයෝජනයට ගැනීම පිණිස ඇතැම් ලේඛන ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන බවට හරවා ලනු ලබන්නේ සංඛ්‍යාංකය(Digitize) කිරීමකිනි.

9. මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගෙන යෑම

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පනත අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ ඊට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පිහිටුව පවත්වා ගෙන යාමට බලය පැවරී ඇත. මේ අනුව අප විසින් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලැබීමට කැමති තරුණ තරුණියන්ගේ හා රැකියා අපේක්ෂිත තරුණ තරුණියන්ගේ තොරතුරු ඇතුළත් දත්ත පද්ධතියක් www.nhrdc.gov.lk/index.php යන වෙබ් අඩවිය ඔස්සේ පවත්වා ගෙන යනු ලබන අතර මෙම වෙබ් සේවය මගින් රැකියා සපයන ආයතන වලට හා වෘත්තීය පුහුණු පවත් වන ආයතන වලට තොරතුරු ලබා ගැනීමට අවස්ථාව සලසා දී ඇත.

විජය වික්‍රමරත්න
සභාපති

පටුන

| | |
|---|----|
| 1. ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය | 1 |
| 2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය | 4 |
| 3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය | 7 |
| 4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවය කරන ලද සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු..... | 8 |
| 5. වැඩසටහන් හා ව්‍යාපෘති | 10 |
| 5.1 දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ පිළිබඳ අධ්‍යයනය | 10 |
| 5.2 මූලිකව දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් පිළිබඳ සිදු කරන ලද සමීක්ෂණය | 12 |
| 5.3 කිලිනොච්චි දිස්ත්‍රික්කයේ තෝරා ගත් ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශ 04 ක අවතැන් වූ පවුල් වල ජීවන තත්වය නඟා සිටුවීමේ ව්‍යාපෘතිය..... | 14 |
| 5.4 මැද පෙරදිග කාන්තා සංක්‍රමණික සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ සමාජමය ප්‍රතිවිපාකයන්..... | 17 |
| 5.5 සාකච්ඡාවාදී ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකච්ඡාවාදී සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම | 19 |
| 5.6 දැයට කිරුළ වැඩසටහන | 24 |
| 5.7 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව තුළ ඵලදායීතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම. | 25 |
| 5.8 ආයතනය තුළ ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම | 32 |
| 5.9 මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගෙන යෑම | 33 |
| 5.10 පුවත් හසුන | 33 |
| 6.2014.12.31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව පිළිබඳ ප්‍රකාශනය | 34 |
| 7. 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනය | 36 |
| 8. 2014 දෙසැම්බර් මස 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශනය | 37 |
| 9. 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා ඒකාබද්ධ මූල්‍ය ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය | 38 |
| 10. සටහන් | 40 |
| 11. වැදගත් ගිණුම්කරන ප්‍රතිපත්ති සහ අනිකුත් පැහැදිලි කිරීම් සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන්..... | 48 |
| 12. 2014 වර්ෂයට අදාළ විගණකාධිපති වාර්තාව හා පිළිතුරු | 51 |

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 සංවර්ධනය සම්බන්ධව සියළු කටයුතු වලදී ප්‍රමුඛතාවය දීමටත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ප්‍රතිපත්ති උපනයනය කිරීමටත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය ලබා දීමත් යනාදී වැදගත් කාර්යභාරයන්ට වගකීම දරයි. එහි මූලික අරමුණ වනුයේ අදාළ අමාත්‍යවරයාටත්, රජයටත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් නිර්දේශ ලබා දෙන උසස් මට්ටමේ ආයතනයන් ලෙස සංවිධානය වීමයි.

1.1 ආයතනික 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 මගින් ස්ථාපිත ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක් ලෙස විද්‍යා හා තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශය යටතේ ස්ථාපනය කරන ලදී. එතැන් සිට කෙටි කාලයක් තුළදී, එනම් 2000 වර්ෂයේදී මෙම ආයතනය කාර්මික අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය යටතට පැවරෙන අතර, 2001 දී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික කටයුතු අමාත්‍යාංශය යටතට පවරනු ලැබීය. ඉන් පසු නැවත රජය වෙනස් වීමෙන් පසුව මෙම ආයතනය නිපුණතා සංවර්ධන, වෘත්තීය හා කාර්මික පුහුණු අමාත්‍යාංශයටත් ඉන්පසු යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ පාලනයට නතු කරනු ලැබීය. මෙසේ කෙටි කාලයක් තුළ අමාත්‍යාංශ රැසකට අනුබද්ධවී කටයුතු කල මෙම ආයතනය 2014 වර්ෂය වනවිට යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ සිය කටයුතු පවත්වා ගෙන යනු ලබයි.

1.2 දර්ශනය

“දුරදක්නා නුවණින් හා නිපුණතාවයෙන් පිරිපුන් මානව සම්පතකින් හෙබි ජාතියක්”

1.3 මෙහෙවර

මානව සම්පත උදෙසා ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති හා උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා පහසුකම් සැපයීම තුළින් ශ්‍රී ලංකාව ආසියාවේ ආශ්චර්ය බවට පත්කිරීමට දායකවීම.

1.4 අරමුණ

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අරමුණ වනුයේ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් සහ මාර්ගෝපදේශකත්වය දීමට සුදුසු ආයතනික රාමුවක් බිහිකිරීමයි. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවලි සැලසුම, ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචනය හා මානව සම්පත් අංශ වර්ධනය කිරීමත් යනාදී අංශ සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව වගකීම් දරයි. සභා පනතට අනුව සභාවේ කාර්ය සහ කර්තව්‍ය පහත සඳහන් පරිදි වේ.

1. (අ) රැකිරීම, 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 බණ්ඩ පරිමේය කිරීම සහ සමෝධානය කිරීම ඇතුළුව, ජාතික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තියේ සියලු අංශ වලින් අමාත්‍යවරයාට උපදෙස් දීම
2. ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල වූ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ සැලසුම් හා වැඩසටහන් රජයට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ කිරීම.
3. 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.
4. ආණ්ඩුව විසින් අනුමත කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් සහ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ගැන සොයා බැලීම
5. 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 අමාත්‍යවරයාගේ එකඟත්වය ඇතිව විය යුතුය සහ
6. ජාතික අරමුණුවලට අනුකූලව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය යයි හෝ හිතකර යයි හෝ ආනුෂංගික යයි සභාව අදහස් කරන වෙනත් සියළු ක්‍රියා සිදු කිරීම

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 අවශ්‍යවන සමීක්ෂණ, විමර්ශන, අධ්‍යයන සහ පර්යේෂණ කිරීමට.
- (ආ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළව කරුණු සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥයන්ගේ, වෘත්තීයයන්ගේ හෝ මහජනයාගේ මතය දැන ගැනීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ හෝ පෞද්ගලිකව කරුණු විමසීමට.
- (ඇ) සභාව විසින් ඉටුකරනු ලබන කර්තව්‍ය වලට 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 සියළු 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 කටයුතු වල 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) වංචල සහ නිශ්චල යන දෙවර්ගයේම ආධාර හා පරිත්‍යාග පිළිගැනීමට සහ භාරගැනීමට.
- (එ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විවිධ අංශවල නිපුණ විශේෂඥ සංචිතයක් සංවර්ධනය අරමුණු කර ගෙන සභාවේ නිලධාරීන්ගේ 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 දෙපාර්තමේන්තු වලින්, රාජ්‍ය සංස්ථාවලින්, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලවලින්, පළාත් සභා වලින්, 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.
- (ඔ) 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 සියළු පියවර ගැනීමට.

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය

යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන මෙම සභාව 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ දැක්වෙන විධි විධාන අනුව පත් කරනු ලබන සභාපතිවරයෙකුගේ හා සාමාජිකයන් 20 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වේ. ඉන් 15 දෙනෙකු නිල බලයෙන් හා අදාළ ආයතන වලින් 5 දෙනෙකු වශයෙනි. ඒ හැරුණු විට අදාළ ක්ෂේත්‍රයන්හි පලපුරුද්ද හැකියාව යනාදිය සලකා 5 දෙනෙකු පත්කරනු ලබන අතර මින් දෙදෙනෙකු පුද්ගලික අංශයෙන් වේ. සභා සභිකයන් අතුරෙන් එක් අයෙකු විධායක සභාපති සේ නම් කිරීමට විෂයභාර ඇමතිතුමාට බලය පැවරේ. මෙහි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා වනුයේ සභාවේ සභාපතිය. 2014.12.31 දින වනවිට සාමාජිකයන් 19 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත විය.

2014.12.31 දිනට සභාවේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය පහත සාමාජිකයන්ගෙන් සමන්විත විය.

පනතේ 3(1) (අ) සිට (ව) දක්වා වගන්ති යටතේ කර ඇති පත්වීම්

- | | | | |
|-----|------------------------------------|---|---|
| 1. | විජය වික්‍රමරත්න මහතා | - | සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව |
| 2. | බී. විජයරත්න මහතා | - | ලේකම්, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය |
| 3. | ආචාර්ය සුනිල් ජයන්ත නවරත්න මහතා- | | ලේකම්, උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය |
| 4. | අනුර දිසානායක මහතා | - | ලේකම්, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය |
| 5. | වෛද්‍ය වයි.ඩී. නිහාල් ජයතිලක මහතා | - | ලේකම්, සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය |
| 6. | ධාරා විජේතිලක මහත්මිය | - | ලේකම්, තාක්ෂණ හා පර්යේෂණ අමාත්‍යාංශය |
| 7. | ඩබ්.ජේ.එල්.යූ. ජයවීර මහතා | - | ලේකම්, කම්කරු සබඳතා හා ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධන අමාත්‍යාංශය |
| 8. | පී.බී. අබේකෝන් මහතා | - | ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය |
| 9. | අනුර සිරිවර්ධන මහතා | - | ලේකම්, කර්මාන්ත හා වානිජ කටයුතු අමාත්‍යාංශය |
| 10. | ආර්.එම්.ඩී.බී. මීගස්මුල්ල මහතා | - | ලේකම්, කෘෂිකර්ම අමාත්‍යාංශය |
| 11. | මහාචාර්ය දයන්ත එස්. විජේසේකර මහතා- | | සභාපති, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව |

- 12. ආචාර්ය රසික පෙරේරා මහතා - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
- 13. මහාචාර්ය ලක්ෂ්මන් ජයතිලක මහතා - සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
- 14. මහාචාර්ය ක්ෂනිකා හිරිඹුරේගම මිය - සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව
- 15. වන්දන අරුණදේව මහතා - සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය
- 16. ඒ. දයාරත්න මහතා - අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, රාජ්‍ය මුදල් දෙපාර්තමේන්තුව(මුදල් අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් වෙනුවට)

පනතේ 3(2) (ජ) වගන්තිය යටතේ කර ඇති පත්වීම්

- 1. පියදාස පතිරණ වීරසිංහ මහතා - සරසි, රදම්පොල, ඌරුගමුව
- 2. ලලිතා විතානාවිචි මිය - අංක. 377, තංගල්ල පාර, මැද්දවත්ත, මාතර
- 3. ආර්. වික්‍රමසිංහ මයා - 36 C , විහාර මාවත, පැපිලියාන

පහත නම් සඳහන් සාමාජිකයන් 2014.08.15 වන දින සිට විෂය භාර ඇමතිතුමා පාලක මණ්ඩලයට නැවත පත් කර ඇත.

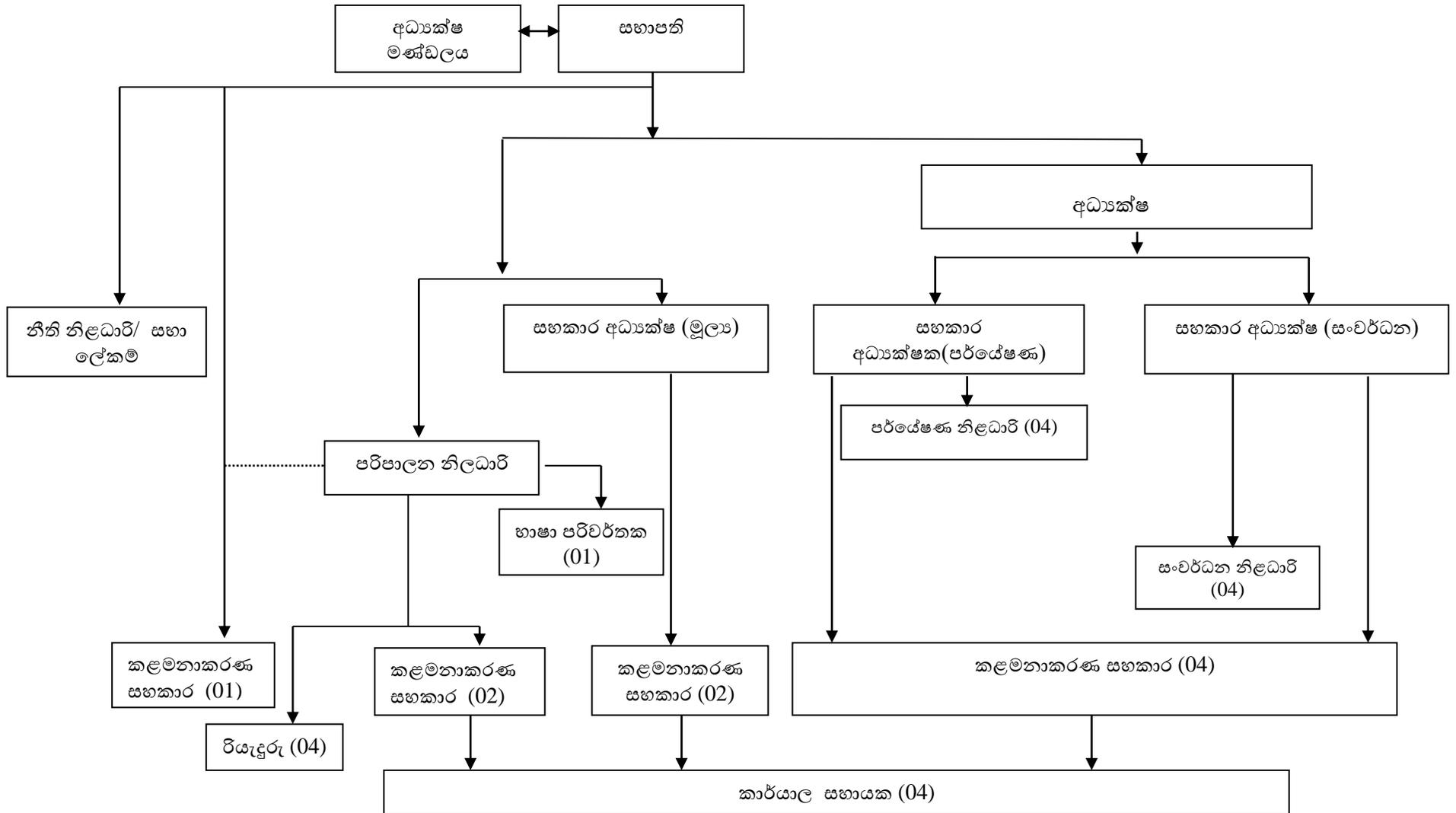
- 1. විජය වික්‍රමරත්න මහතා - සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
- 2. ලලිතා විතානාවිචි මිය
- 3. පියදාස පතිරණ වීරසිංහ මහතා
- 4. ආර් වික්‍රමසිංහ මහතා

එමෙන්ම කෘෂිකර්ම අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් ඩබ්.සකලසූරිය මහතා වෙනුවට ආර්.එම්.ඩී.බී.මීගස්මුල්ල මහතාද, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් ගෝඨාභය ජයරත්න මහතා වෙනුවට අනුර දිසානායක මහතාද, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීමේ අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් කේ.ඒ.තිලකරත්න මහතා වෙනුවට බී.විජයරත්න මහතාද තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවේ සභාපති දයන්ත විජේසේකර මහතා වෙනුවට මහාචාර්ය වන්දනා ඇඹුල්දෙනිය මහතාද පත් වී ඇත.

2014 වර්ෂයේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පාලක මණ්ඩල රැස්වීම් පැවැත්වූ දිනයන් හා සහභාගී වූ සාමාජිකයන් පිලිබඳ විස්තර

| අනු අංකය | පාලක මණ්ඩල සාමාජිකයාගේ නම | 2014.01.24 | 2014.03.28 | 2014.05.30 | 2014.08.01 | 2014.10.17 | 2014.12.12 |
|----------|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 01. | සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| 02. | ලේකම්, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීමේ අමාත්‍යාංශය | - | - | - | - | - | - |
| 03. | ලේකම්, උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය | - | - | - | - | - | - |
| 04. | ලේකම්, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය | - | - | - | - | - | - |
| 05. | ලේකම්, තාක්ෂණ හා පර්යේෂණ අමාත්‍යාංශය | - | - | - | - | - | - |
| 06. | ලේකම්, කම්කරු සබඳතා හා ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධන අමාත්‍යාංශය | - | √ | - | - | - | - |
| 07. | ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය | - | - | - | - | - | - |
| 08. | ලේකම්, සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය | - | - | - | √ | - | - |
| 09. | ලේකම්, කර්මාන්ත හා වාණිජ කටයුතු අමාත්‍යාංශය | - | - | - | √ | - | - |
| 10. | ලේකම්, කෘෂිකර්ම අමාත්‍යාංශය | √ | √ | - | - | √ | √ |
| 11. | සභාපති, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව | √ | √ | - | √ | √ | √ |
| 12. | අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව | - | √ | √ | - | √ | √ |
| 13. | සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| 14. | සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව | - | √ | √ | √ | - | - |
| 15. | සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය | - | - | - | - | - | - |
| 16. | ලේකම්, මුදල් හා ක්‍රම සම්පාදන අමාත්‍යාංශය (නියෝජිත) | √ | √ | √ | - | √ | √ |
| 17. | පත්කල සාමාජික - ලලිතා විතානච්චි මිය | √ | √ | - | √ | - | √ |
| 18. | පත්කල සාමාජික - පියදාස පතිරණ විරසිංහ මහතා | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| 19. | පත්කල සාමාජික - ආර්.වික්‍රමසිංහ මහතා | √ | √ | - | √ | √ | √ |
| | සහභාගී වූ මුළු සංඛ්‍යාව | 08 | 11 | 06 | 09 | 08 | 09 |

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



4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවය කරන ලද සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු

| තනතුරු නාමය | අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව | 2014.12.31 දිනට සේවයේ යෙදී සිටින සංඛ්‍යාව | 2014.12.31 දිනට පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව | නම |
|-------------------------|---------------------|---|------------------------------------|---|
| සභාපති | 01 | 01 | - | විජය වික්‍රමරත්න මහතා |
| අධ්‍යක්ෂ | 01 | 01 | - | කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා |
| සහකාර අධ්‍යක්ෂ | 03 | 03 | - | එස්. තනගසිලන් මහතා යු.එස්.ටී. විතානගේ මහතා ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය |
| සභා ලේකම්/නීති නිලධාරී | 01 | 01 | - | ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මෙනවිය |
| පර්යේෂණ නිලධාරී | 04 | 03 | 01 | ආර්.එම්.ඒ. යු.කේ. රත්නායක මිය ඒ.එච්.ඩී.සී. පෙරේරා මිය ඩී. සෙන්තිල්නාදන් මහතා |
| පරිපාලන නිලධාරී | 01 | 01(කා.පැ) | - | වාමිනි කාරියවසම් මිය |
| භාෂා පරිවර්තක | 01 | - | 01 | - |
| සංවර්ධන නිලධාරී | 04 | 04 | - | පී.ඊ.එස්. සේනාරත්න ද සිල්වා මිය ආර්.ඩී.සී.එස්. රාජපක්ෂ මහතා කේ.පී.පී. පෙරේරා මහතා කේ.සී. ගුරුසිංහ මෙනවිය |
| සභාපතිගේ පෞද්ගලික සහකාර | 01 | 01(වැ.බ.) | - | නාලිකා රත්නායක මෙනවිය |
| කළමනාකරණ සහකාර | 08 | 06 | 02 | සී.ආර්. මද්දගේ මහතා එම්.ජී.එන්. දිල්හාරි මෙනවිය ඩබ්.එම්. ලක්ෂිත රජිත් මහතා කේ.සී. මුතුමාල මෙනවිය ජී.පී.එම්. සද්ධාමංගල මෙනවිය ආශා සුරේණි එදිරිසිංහ මෙනවිය |
| රියැදුරු | 04 | 04 | - | ජී.එම්. පින්තූව මහතා ඩබ්.එච්.ඊ. ජයරත්න මහතා ඩබ්.ටෙරන්ස් පියල් මහතා ඩී.එච්.ඩබ්. අසංක ලක්මාල් මහතා |
| කාර්යාල සහායක | 04 | 03 | 01 | එන්.ජී. නදුන් මධුරංග මහතා ඩබ්.ආර්.ඒ. ප්‍රින්ස් ග්‍රැන්විල් මහතා ඒ. නයනා ප්‍රියදර්ශනී මෙනවිය |
| මුළු එකතුව | 33 | 28 | 05 | |

අනුමත කාර්ය මණ්ඩලය තුළ මෙම වසරේදී පහත සඳහන් පුරප්පාඩු තනතුරු සඳහා සුදුසුකම් ලත් නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම සිදු කරන ලදී. එමෙන්ම කළමනාකරණ සේවා වක්‍රලේඛ අංක 30හි විධි විධාන අනුව බඳවාගැනීම් හා උසස් කිරීම් පරිපාටිය සංශෝධනය කර 2014.09.18 දින අනුමත කරවා ගත හැකි විය.

නව බඳවා ගැනීම්

| නම | තනතුර | බඳවාගත් දිනය |
|-------------------------------|-----------------|--------------|
| කේ.සී. ගුරුසිංහ මෙනවිය | සංවර්ධන නිලධාරී | 2014.01.01 |
| ඩබ්.ටෙරන්ස් පියල් මහතා | රියදුරු | 2014.01.01 |
| එන්.කේ. මීරන්ඩා මහතා | අධ්‍යක්ෂ | 2014.06.09 |
| ඩී. සෙන්තිල්නාදන් මහතා | පර්යේෂණ නිලධාරී | 2014.06.19 |
| කේ.සී. මුතුමාල මෙනවිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.06.19 |
| ජී.පී.එම්. සද්ධාමංගල මෙනවිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.06.19 |
| ආශා සුරේෂ් එදිරිසිංහ මෙනවිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.06.19 |
| කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා | අධ්‍යක්ෂ | 2014.09.16 |
| ඩී.එච්.ඩබ්. අසංක ලක්මාල් මහතා | ආදේශක රියදුරු | 2014.09.22 |

සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම්

| නම | තනතුර | ඉල්ලා අස්වූ දිනය |
|-----------------------------------|-----------------|------------------|
| පී.එච්.ජී.සී. ප්‍රියදර්ශනී මෙනවිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.01.04 |
| ඩී.එම්.එස්.එන්.බී. ජයතිලක මහතා | පර්යේෂණ නිලධාරී | 2014.01.31 |
| සී.කේ. ජයසේකර මිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.01.10 |
| කේ.ඒ.එම්. දමයන්ති මිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.04.04 |
| එන්.ජී.ඉශාන් රෙක්ස්මන්ඩ් මහතා | රියදුරු | 2014.06.30 |
| එච්.ඩී.ඒ.ඒ. හතුරුසිංහ මෙනවිය | පර්යේෂණ නිලධාරී | 2014.07.28 |
| එන්.කේ. මීරන්ඩා මහතා | අධ්‍යක්ෂ | 2014.08.10 |
| කේ.එස්.එන්. පෙරේරා මිය | කළමනාකරණ සහකාර | 2014.09.25 |
| බුද්ධික විජේසිංහ මහතා | කාර්යාල සහායක | 2014.09.25 |

5. වැඩසටහන් හා ව්‍යාපෘති

5.1 දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ පිළිබඳ අධ්‍යයනය

මෙම ව්‍යාපෘතියේ මූලික අරමුණ වනුයේ දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රම බලකාය නිවැරදි ලෙස මෙහෙය වීමයි. විශේෂයෙන්ම මෙම අධ්‍යයනය තුළින් පුහුණු ශ්‍රමිකයන් සඳහා දේශීය හා විදේශීය වෙළඳපොළ රැකියා තත්වයන්හි පවත්නා ඉල්ලුම හා සැපයුම සම්බන්ධව විශේෂ අවධානයක් යොමු කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනය උප අරමුණු කිහිපයක් ඔස්සේ සිදු කරන ලදී. ඒවා නම්,

- I. දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ පවත්නා රැකියා අවස්ථා හා ඉදිරියේදී ගොඩනැගෙන රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීම සහ ඊට සුදුසු ආකාරයේ ශ්‍රම බලකායක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ගොඩ නැගීම (සුදුසුකම් සහිත පුහුණු ශ්‍රමිකයන්)
- II. වර්තමානයේ විදෙස් රැකියා වෙළඳපොළ තුළ ශ්‍රමිකයන් බවට පත්ව ඇති ශ්‍රී ලාංකිකයන් සංඛ්‍යාව, ඔවුන් නිරත වන රැකියා තත්වයන් හා රටවල් හඳුනා ගැනීම.
- III. දේශීය හා විදේශීය ලෙස ඉල්ලුමක් සහිත රැකියා තත්වයන් හඳුනා ගැනීම.
- IV. අප අමාත්‍යාංශය හා බැඳී පවතින අනෙකුත් පුහුණු ආයතන මගින් ලබා දෙන පුහුණු පාඨමාලාවන් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ දේශීය හා විදේශීය වශයෙන් පවත්නා රැකියා තත්වයන්ට ගැලපේද යන්න හඳුනා ගැනීම.
- V. ඉදිරි වසර පහ තුළ දේශීය විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම් තත්වයන් පවතින අංශයන් හා රටවල් හඳුනා ගැනීම.
- VI. දේශීය හා විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ පවත්නා ඉල්ලුමට සරිලන පුහුණු හා හැකියාවන්ගෙන් පිරිපුන් ශ්‍රමිකයන් බිහි කිරීම සඳහා අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ, සමාජීය වශයෙන් දේශපාලන හා සංස්කෘතික ලෙස වෙනස් විය යුතු තැන් හඳුනා ගැනීම.

දේශීයව පවත්නා විශ්ව විද්‍යාල හා අධ්‍යාපනික අංශයන් වෙනස් විය යුතු ආකාරය දේශීයව හා විදේශීයව පවත්නා ඉල්ලුම හා සැපයුම අතර වෙනස හඳුනා ගනිමින් ඉදිරි සැලැස්ම සැකසීම.

මෙකී කරුණු පිළිබඳ අවධානය යොමු කරමින් මෙම අධ්‍යයනය සිදු කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ උපදේශන දායකත්වයක් සපයන සී/ස ශ්‍රීන්ටෙක් මානව සම්පත් සංවර්ධන පෞද්ගලික ආයතනයේ සහාය ලබා ගන්නා ලදී. මොවුන් විසින් මෙම අධ්‍යයනය මාස 6 කට ආසන්න කාලයක් සිදු කරන ලදී. එහිදී රැකියා අවස්ථාවන් බිහිවන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර 3ක් ඔස්සේ ඊට අවශ්‍ය දත්තයන් ඉදිරිපත් කර ඇත.

එනම්

- 1) කෘෂිකාර්මික
- 2) කාර්මික
- 3) සේවා

යන අංශයන්හි දැනට පවතින රැකියා අවශ්‍යතා/පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වෙතත් පුහුණුව ලබන පුහුණු ශ්‍රමිකයන් පෙළ ගැස්විය යුතු ආකාරය පිළිබඳ පැහැදිලි ප්‍රතිරූපයක් ගොඩනගා ගැනීමට ඉඩප්‍රස්ථා සැලසේ. එපමනක් නොව තමන්ගේ දක්ෂතාවයන්ට හා හැකියාවන්ට සුදුසු දේශීය හා විදේශීය රැකියා අවස්ථාවන් පිළිබඳ දත්ත තරුණ පිරිස් සඳහා ලබා ගැනීමට මේ තුළින් හැකියාවක් ඇත.

මෙම සමීක්ෂණයේ අවසන් වාර්ථාවේ කෙටුම්පත ලැබී ඇති අතර මෙහිදී 2014 සිට 2020 දක්වා උපකල්පිත දත්ත පරාසයන් දක්වා ඇති අතර මෙය සෑම වසරකම දත්තයන් යාවත්පාඪ කරමින් සෑම ඉදිරි වර්ෂ පහක් සඳහා වාර්ථාවක් ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව අපේක්ෂා කෙරේ.

a. මූලතිව් දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් පිළිබඳ සිදු කරන ලද සමීක්ෂණය

දශක තුනක් පුරාවට පැවති කුරිරු යුද්ධයෙන් පීඩා විඳිමින් ජීවනාලිය ගැටගසා ගැනීමට වෙරදැරූ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ පිරිසකගේ ජීවන තත්වයන් නංවාලීම අරමුණු කොට ගනිමින් “මූලතිව් දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පිරිස පිළිබඳ සමීක්ෂණය” 2014 වසරේදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් සිදු කරන ලදී. මෙම සමීක්ෂණයේ මූලික අරමුණ වූයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ පිරිස් මුහුණ දෙමින් සිටින සමාජීය, ආර්ථික හා මානසිකමය තත්වයන් හඳුනා ගැනීමත්, එම තත්වයන්ගෙන් මොවුන්ගේ ජීවන තත්වයන් නගා සිටුවීම සඳහා අවශ්‍ය සහාය ලබා දීමත් ය. විශේෂයෙන්ම යුද්ධය නිමා වී වසර පහකට ආසන්න කාලයක් ගෙවී තිබුණද මෙම පිරිසගේ ආර්ථිකමය ශක්තිය වර්ධනය කිරීම උදෙසා කිසිදු ක්‍රමවේදයක් සමත් නොවීම ඊට හේතු වී ඇත. මෙහිදී රැකියා අවස්ථා ලබාදීම, වෘත්තීය පුහුණු හා කෘෂිකාර්මික පුහුණු ආදිය ලබා දීම, අධ්‍යාපනික අවස්ථා වර්ධනය කිරීම මෙන්ම මානසික පීඩාවන්ට ගොදුරු වූවන්ගේ සෞඛ්‍ය තත්වයන් යහපත් කිරීමෙහිලා පෙරටුකොටගත් සංවර්ධන වැඩසටහන් රැසක අවශ්‍යතාවය රජයට හා පෞද්ගලික අංශයන්ට පෙන්වා දීමට අපේක්ෂා කෙරේ. ඒ සඳහා අවශ්‍ය නිර්දේශයන් සැපයීම හා මගපෙන්වීමට කටයුතු යෙදීමට අපේක්ෂා කර ඇත.

මෙම සමීක්ෂණය මූලතිව් දිස්ත්‍රික්කයේ පුදුකුඩුඉරිප්පු, ඔඩ්ඩුසුදාන්, තුනුක්කායි, මාන්තෙර්ස්ට් සහ මුහුදුබඩ පත්තුව යන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාස හතරෙහි 5929 පවුල් සංඛ්‍යාවක් අධ්‍යයන නියදිය වශයෙන් තෝරාගන්නා ලදී. මෙම සමීක්ෂණය මාස තුනකට ආසන්න කාලයක් සිදු කරන ලද අතර එම අධ්‍යයන දත්ත මත පිහිටා අංශ කිහිපයක් ඔස්සේ නිර්දේශ සපයා ඇත. එම ප්‍රධාන අංශ වන්නේ,

I. අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතා

යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ පිරිසකගේ අධ්‍යාපන අවශ්‍යතා හා පුහුණු අවශ්‍යතා සංවර්ධනය තුළින් ඔවුන් ජීවන තත්වයන් නගා සිටුවීමේ පවතින වැදගත් බව, වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතා තුළින් රැකියා අවස්ථා බිහිකිරීම යනාදී කරුණු ඇතුළත් නිර්දේශ ඇතුළත් කර ඇත.

II. කෘෂිකර්මාන්තය, ධීවර කර්මාන්තය හා සත්ත්ව පාලනය

තම ජීවිකාව බවට පත් කර ගත් මෙම පිරිසට එම තත්වයන් දියුණු කර ගැනීම සඳහා රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශයේ දායකත්වය සැපයීමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන ඇත. ඊට අදාළ නිර්දේශයන් අවධානය සඳහා ඉදිරිපත් කර ඇත.

III. ආර්ථික සංවර්ධනය හා දිළිඳු බව අවම කිරීම.

ආර්ථිකමය හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම සහ ඔවුන්ගේ කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදන සඳහා වෙළඳපල තුළ හොඳ මිලක් ලබා දීම තුළින් යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ මෙම පිරිසගේ ජීවන තත්ත්වය නහා සිටුවීම සඳහා ක්‍රියා කළයුතු ආකාරය ඇතුළත් නිර්දේශ ඉදිරිපත් කර ඇත.

IV. මානසික හා ශාරීරික සෞඛ්‍ය තත්ත්වයන් නහා සිටුවීමේ අවශ්‍යතාවය

යුද්ධය නිසා මානසික හා ශාරීරික වශයෙන් පීඩාවන්ට ලක්වූ පිරිසක් වන මොවුන්ට ඔවුන්ගේ ගැටළු තත්ත්වයන්ගෙන් මිදී සාමාන්‍ය තත්ත්වයන්ට පත් වීම සඳහා උපදේශන වැඩසටහන්, සමාජ සත්කාර වැඩමුළු හා සෞඛ්‍ය ගැටළු සම්බන්ධ වැඩසටහන් වල පවතින වැදගත් බව පෙන්වා දී ඇත.

V. සමාජීය හා මානුෂීය සහනයන්

යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ මෙම පිරිස් ජීවත් වන පරිසරය තුළ ඇතිකළ යුතු වෙනස් කම්, සාමාජිකයන් අතර සමාජ සහයෝගීතාවය, සුභදබව හා අනෝන්‍යත්වය සංවර්ධනය කිරීමේ සමාජාභිවර්ධන හා සමාජ සත්කාරක වැඩසටහන් හා පුහුණු අවශ්‍යතා පෙන්වා දී ඇත.

මෙහි නිර්දේශයන් ඇතුළත් වාර්තාව කෙටුම්පත් කර අවසන් වී ඇති අතර මෙම වාර්තාව රේඛීය අමාත්‍යවරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීම තුළින් අවශ්‍ය කටයුතු කෙරෙහි රජයේ සහ පෞද්ගලික අංශයන්හි අවධානය යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් වෙත යොමු කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

5.3 කිලිනොච්චි දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ 04 න් තෝරා ගත් ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශ 04 ක සමාජ, ආර්ථික, සංස්කෘතික හා දේශපාලන අභියෝගයන්ට මුහුණ දෙන යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ තෝරා ගත් පවුල් වල ජීවන තත්වය නඟා සිටුවීමේ ව්‍යාපෘතිය

ව්‍යාපෘතිය සඳහා තෝරාගත් පවුල් සංඛ්‍යාව, ප්‍රා.ලේ. කොට්ඨාශ හා ග්‍රා.නි. වසම් අනුව -

| දිස්ත්‍රික්කය | ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශය | ග්‍රාම නිලධාරී වසම | තෝරා ගත් පවුල් සංඛ්‍යාව |
|---------------|---------------------------|--------------------|-------------------------|
| කිලිනොච්චිය | කරච්චි | අම්පාර් නගර් | 256 |
| | කණ්ඩාවලෙයි | පරන්තන් | 188 |
| | පච්චිලෙයිපලෙයි | තම්බහාමම් | 78 |
| | පුනරින් | පල්ලිකුඩා | 167 |
| | මුළු සංඛ්‍යාව | | 689 |

ව්‍යාපෘතියේ විශේෂිත අරමුණු -

1. තෝරා ගත් පවුල් හි, ආදායම් තත්වය ඉහළ නැංවීම.
2. මානසික හා කායික සෞඛ්‍ය තත්වය ඉහළ නැංවීම.
3. තෝරා ගත් පවුල් හි තරුණයන් වෘත්තීය පුහුණුව ලබා ගැනීමට අභිප්‍රේරණය කිරීම.
4. රාජ්‍ය අංශයේ සේවා ලබා ගැනීම සංවර්ධනය කිරීම.
5. අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු ලබා ගැනීම සංවර්ධනය කිරීම.

ව්‍යාපෘති ක්‍රියාවලිය -

ඉහත සඳහන් කරන ලද තෝරා ගත් පවුල් හි අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් ව්‍යුහගත ප්‍රශ්නාවලියක් ආධාරයෙන් අවශ්‍යතා තක්සේරු කිරීමේ සමීක්ෂණයක් ඉහත සඳහන් ග්‍රාම නිලධාරී වසම් හි සිදු කරන ලදී. පසුව එම සමීක්ෂණයේ තොරතුරු පදනම් කර ගනිමින්, හඳුනාගත් අවශ්‍යතා ඉටු කර ලීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව රාජ්‍ය, පෞද්ගලික සහ මහජන හවුල්කාරීත්වය යන ප්‍රවේශය (Public, Private and People Partnership Approach) යොදා ගන්නා ලදී. එසේම විවිධ උපායමාර්ග මේ සඳහා යොදා ගන්නා ලදී. ඒවා නම්,

01. රාජ්‍ය සේවයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරයාගේ සිට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් හඳුනා ගෙන නම් කරන ලද ස්වේච්ඡා නිලධාරීන් වෙත මෙම ව්‍යාපෘතියේ දායකත්වය බෙදී යන යාන්ත්‍රණයක් සංවර්ධනය කරන ලදී.

02. විවිධ රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික ආයතන සමඟ හඳුනා ගන්නා ලද අවශ්‍යතා ඉටු කර දීමට ඔවුන්ගේ මැදිහත් වීම පිළිබඳ රැස්වීම් පවත්වන ලදී.

සමීක්ෂණයේ සොයා ගැනීම් -

අවශ්‍යතා තක්සේරු කරන සමීක්ෂණය මඟින් තෝරා ගන්නා ලද ප්‍රදේශ වල තෝරා ගත් පවුල් හි පහත අංශයන් හි අවශ්‍යතා හඳුනා ගන්නා ලදී.

- උපදේශන අවශ්‍යතා
- කෘෂිකාර්මික අවශ්‍යතා
- වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතා
- අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතා
- ස්වයං රැකියා අවශ්‍යතා

ව්‍යාපෘතියේ ක්‍රියාකාරකම් -

1. උපදේශන සේවා ලබා දීමේ වැඩසටහන

මෙම වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරන ලද්දේ පහත වගුවෙහි සඳහන් ආකාරයෙනි.

| ප්‍රා. ලේ. කොට්ඨාශය | ග්‍රාම නිලධාරී වසම | මැදිහත් වූ රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික ආයතන |
|------------------------|---------------------|---|
| කරව්ව | අම්පාර් නගර | පර්යේෂණය හා මනෝ විද්‍යාව පිළිබඳ කොළඹ ආයතනය (CIRP –Colombo Institute of Research and Psychology) |
| කණ්ඩාවලෙයි | පරන්තන් | ළමා සංවර්ධන හා කාන්තා කටයුතු අමාත්‍යාංශය |
| පච්චිලෙයිපලෙයි පුනරින් | තම්බහාමම් පල්ලිකුඩා | සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශය |

2. පැල බෙදා දීමේ වැඩසටහන

කෘෂිකර්ම අමාත්‍යාංශයේ මැදිහත් වීම අනුව පැල ඉල්ලුම් කරන ලද පවුල් සඳහා පැල බෙදා දීම සිදු කරන ලදී.

3. සමාජ සජීවීකරණය පිළිබඳ වැඩසටහන

සමාජ සජීවීකරණය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩමුළුවක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් තෝරා පත් කරන ලද ස්වේච්ඡා නිලධාරීන් සඳහා ජාත්‍යන්තර රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක් වන Stromme Foundation (Pvt) Ltd. ආයතනය විසින් සිදු කරන ලදී. මෙම වැඩසටහනේ අරමුණ වනුයේ ස්වේච්ඡා නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම මගින් ප්‍රතිලාභී පවුල් සමාජ සජීවීකරණය කිරීමය.

4. වෘත්තීය පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ වැඩසටහන

මෙම වැඩසටහන යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය මැදිහත් වීම මගින් සිදු කරන ලදී.

5. අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතා බෙදා දීමේ ව වැඩසටහන

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ ආයතනයන් කිහිපයක අනුග්‍රහයෙන් ලද අධ්‍යාපනික භාණ්ඩ බෙදා දීම සිදු කරන ලදී.

5.4 මැද පෙරදිග කාන්තා සංක්‍රමණික සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ සමාජමය ප්‍රතිවිපාකයන්

අතීතයේ දී පුද්ගලයින් සමාජමය, ආර්ථික දේශපාලන සහ ආරක්ෂමය හේතූන් අරමුණු කොට විදේශයන් කරා සංක්‍රමණය වී ඇති අයුරු දක්නට ලැබේ. නමුත් මෑතක පටන් පුද්ගලයින් ආර්ථික තක්සේරු මත විදේශගත වීමට නැඹුරුව තිබේ. මක්නිසාද යි ලංකාව යනු තුන්වන ලෝකයේ රටකි. සෑම පුද්ගලයෙකුගේම ආර්ථික තත්ත්වය වෙනස් බැවින් ස්වකීය ආර්ථික තත්ත්වය ශක්තිමත් කිරීමට සහ ජීවන තත්ත්වය නඟා සිටුවීම පිණිස විශේෂයෙන් මැද පෙරදිග රටවලට සංක්‍රමණය වෙමින් සිටිති.

මෙම අධ්‍යයනය මධ්‍යම ප්‍රවේශයේ දිස්ත්‍රික්කයේ සංක්‍රමණික කාන්තාවන් අතර සමාජමය ගැටළු වැඩිවීම යන පර්යේෂණ ගැටළුවට අවධානය යොමු කරන ලදී. තාවකාලික ශ්‍රමය මත සංක්‍රමණය වන සංඛ්‍යාව සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රධාන ගැටළුවක් වන්නේ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා කාර්යාංශයෙහි ලියාපදිංචි පුද්ගලයින් පමණක් තාවකාලික සංක්‍රමණික සංඛ්‍යා ලේඛණවල නිරූපනය වීමයි. මෙම පුද්ගලයින් බොහෝ විට රැකියාව සඳහා මූලිකව මැද පෙරදිග කලාපය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන්නා වූ නුපුහුණු සේවකයින්, ගෘහ සේවිකාවන් සහ අර්ධ පුහුණු සේවකයින්ය.

ශ්‍රී ලංකාවේ මෙම ගැටළුව සාම්ප්‍රදායිකව නුපුහුණු සේවකයින් සහ ගෘහ සේවිකාවන් මත යොමු වී ඇති නමුත් වර්තමාන ඉල්ලුම වන්නේ මෙම වෙළඳපල සඳහා පිවිසීමට අන්තර්ජාතිකව පිළිගත් සුදුසුකම් හා අවශ්‍ය කරනු ලබන මනා පුහුණුවක් සහිත වෘත්තීය ගණයන් වීමයි. අනෙක් අතට, ගෘහස්ත වෙළඳපලෙහි පවා සැලකිය යුතු සැපයුම් හිඳුස් පවතී.

මෙම පර්යේෂණයේ අරමුණ වන්නේ මධ්‍යම ප්‍රවේශයේ කාන්තාවන් සංක්‍රමණය වීම සඳහා හේතු පරීක්ෂා කිරීමටත් ආර්ථිකය කෙරෙහි එහි බලපෑම සොයා බැලීමත්ය. තවද, සෘණාත්මක බලපෑම් අඩුකරලීම පිණිස සිදුකළ හැකි විසඳුම් යෝජනා කිරීමට ද පර්යේෂණය මගින් උත්සාහ දරා ඇත. මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ සංක්‍රමණයෙහි දී කාන්තාවන්ගේ වෙනස්වන කාර්යභාරය විශ්ලේෂණය කිරීමත් මධ්‍යම ප්‍රවේශයේ පවුල් කෙරෙහි එහි ඇති බලපෑම සොයා බැලීමත්ය. විශේෂිත අධිකාරිවල බුද්ධිමතුන්, නිලධාරීන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීමෙන් සහ සංක්‍රමණය වීමට බලාපොරොත්තුවන සහ සංක්‍රමණයට පසුව ජනගහනයෙහි නියැදිය අතර ප්‍රශ්නාවලි බෙදා හැරීමෙන් තොරතුරුවල ප්‍රාථමික ප්‍රභවයන් රැස්කරගන්නා ලදී. ද්විතියික ප්‍රභවයන්ගෙන් අවශ්‍ය තොරතුරු අදාළ පොත්, ගිවිසුම්, ව්‍යවස්ථා, විද්වත් ජර්නල, පුවත්පත් ලිපි සහ වාර සඟරා මගින් ලබාගන්නා ලදී.

එසේ වුව ද, පවුලට ලැබෙන ආර්ථික ප්‍රතිලාභ සහ මවගේ නොපැමිණීම පිළිබඳ බොහෝ දරුවන්ගේ භාවාත්මක හැඩගැසීම ඇතුළත්ව මවගේ සංක්‍රමණයෙන් සිදුවන ධනාත්මක බලපෑම් ද නැතැයි

පැවසිය නොහැක. අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් වලින් තහවුරු වූයේ මව්වරුන්ගේ සංක්‍රමණය තරමක් දුරට දරුවන් සහ පියවරුන් කෙරෙහි සාණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරන බවයි.

තවද, පාසැල් හැරයාම සැලකූ විට විදේශ රැකියා සඳහා මව වෙන්වීම යාම හේතුවෙන් ග්‍රාමීය පාසැල්වල පාසැල් හැරයන සංඛ්‍යාව ඉතා ඉහල අගයකි. වෙන්වීම් සැලකූ විට, සේවකයාගේ භාර්යාව වෙන්වී හෝ වෙනත් පුද්ගලයෙකු හා විවාහ වීම සිදු වී ඇත. රැකවරණය ලබාදෙන්නන් ළමුන්ගේ සමහරක් සාණාත්මක හැසිරීම් නිරීක්ෂණය කර ඇත. ප්‍රජා, ආගමික සහ ජාතික මට්ටමේ දී රජයේ නියෝජිතයන් අතර දුර්වල සම්බන්ධීකරණයක් පවතී.

මෙම පර්යේෂණය සමුළු, සම්මුඛ සාකච්ඡා, නිරීක්ෂණ, ප්‍රාථමික සහ ද්විතියික දත්ත විශ්ලේෂණ වෙනත් යම් නිර්දේශයන් ලබා ගන්නා ලදී. රජයේ පරදු දරන්නන් සමඟ මූලික විධිමත් නොවන සම්මුඛ සාකච්ඡා. රජයට, පාසැල් පද්ධතියට, ප්‍රජාවට සහ පවුල්වලට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරන ලදී. දරිද්‍රතාවයෙන් අත් මිදීම පිණිස විදේශ රැකියාවන් සොයා යන පුරවැසියන් සුරක්ෂිත කිරීමේ කොටසක් ලෙස ගැඹුරින් අවබෝධ කරගත යුතු රාජකාරි ස්ථානයෙහි දී හිරිහැර කිරීම සහ අනිසි ලෙස යොදා ගැනීම වැනි විවිධ ගණයේ අන්තරායන් සහ අයිතිවාසිකම් ශ්‍රී ලංකාව සඳහා වන ජාතික කම්කරු සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය විසින් සාකච්ඡා කර ඇත.

සංක්‍රමණික පවුල්වල රැකවරණය, ආරක්ෂාව සහ අධ්‍යාපනය අඩුකම වැනි සංක්‍රමණික ප්‍රතිලාභ වඩාත් වැදගත් විය හැකි සමාජමය පිරිවැය ද සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතුය. මෙම ව්‍යාපෘතියෙහි අවසන් භාගයේදී ශ්‍රී ලංකා මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ සහකාර අධ්‍යක්ෂ, අධ්‍යක්ෂ සහ සභාපතිවරයාගේ අධීක්ෂණය සහ මහ පෙත්වීම යටතේ මෙම අවස්ථාවට එරෙහිව පියවර ගැනීමට ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින් වෙත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ඇත.

5.5 සාකච්ඡාවාදි ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකච්ඡාවාදි සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම

සාකච්ඡාවාදි ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකච්ඡාවාදි සංවර්ධනයන් ඇති කිරීම ව්‍යාපෘතිය අදියර කිහිපයක් ඔස්සේ ක්‍රියාත්මක විය. එහි ප්‍රථම අදියර වූවේ පවුල සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය නිර්ණායක හඳුනා ගැනීමයි. එම කටයුත්ත සඳහා වැඩමුළු දෙකක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් සංවිධානය කරනු ලැබීය.

I. සාකච්ඡාවාදි ප්‍රවේශයක් තුළින් පවුල තුළ සාකච්ඡාවාදි සංවර්ධනයන් ඇති කිරීම වැඩමුළු

මෙම වැඩමුළු වල ප්‍රථම වැඩමුළුව 2014 අප්‍රේල් 8 වන දින හෙක්ටර් කොබ්බෑකඩුව ගොවිජන පර්යේෂණ හා පුහුණු ආයතනයේදී පවත්වනු ලැබීය. එම වැඩමුළුව සඳහා රට තුළ සිටින විවිධ ක්ෂේත්‍රයන් වල ප්‍රවීණ සම්පත් දායක මහත්ම මහත්මීන් සම්බන්ධ විය. ග්‍රාම නිලධාරී මට්ටමේ සිය ජනාධිපති ලේකම් කාර්යාලය දක්වා ප්‍රවීණ විද්වත් මණ්ඩලයකගේ අදහස් ව්‍යාපෘතිය සඳහා ලබා ගැනීමට හැකි වීම මෙහි විශේෂත්වයයි.

මෙම වැඩමුළුව තුළදී විවිධ අංශ සම්බන්ධයෙන් කණ්ඩායම් කිහිපයක් තුළ සාකච්ඡා සිදු කර කණ්ඩායම් විසින් පවුලක් සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය නිර්ණායක තම අංශයට අදාළව ඉදිරිපත් කරනු ලැබීය. එම අංශ පහත පරිදි වේ.

- ❖ සෞඛ්‍ය හා කෘෂිකර්මාන්තය
- ❖ ගෘහ අනතුරු මාර්ග අනතුරු, ආරක්ෂාව
- ❖ තාක්ෂණය හා සන්නිවේදනය
- ❖ ඵලදායීතා සංකල්පය භාවිතය
- ❖ සාරධර්ම
- ❖ අධ්‍යාපනය
- ❖ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් ගොඩනැගීම

II. ප්‍රාථමික අධ්‍යයනය බියගම සපුගස්කන්ද ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශය ආශ්‍රිතව

නිරසාර සංවර්ධනයක් පවුල තුළ ඇති වී නොමැති වීමට හේතු ගවේශනය කිරීම සඳහා බියගම සපුගස්කන්ද ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශය ආශ්‍රිතව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් සිදු කරනු ලැබීය.

III. ඉලක්ක කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡා

බියගම සපුගස්කන්ද ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශය තුළ තෝරා ගත් ප්‍රජාවක් කැඳවා ඉලක්ක කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡාවක් 2014.05.29 දින සිදු කරනු ලැබූ අතර එහිදී පවුල සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය නිර්ණායක පිළිබඳ ඔවුන්ගෙන්ද අදහස් විමසනු ලැබීය. සංවර්ධනය උදෙසා ඉහළ සිට පහළට යන ප්‍රවේශයට අමතරව පහළ සිට ඉහළට යන ප්‍රවේශයක් මෙම ව්‍යාපෘතිය තුළ යොදා ගැනීමට ඒ අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාවට හැකි විය. ගම් මට්ටමේ විවිධ අදහස් සහිත එදිනෙදා ජීවිතයේ අත්දැකීම් සහිත ගෘහනියන් මෙන්ම විවිධ රැකියාවල නියතු පිරිස් සමඟ මෙහිදී ඉලක්ක කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡාව සිදු කරනු ලැබීය.

IV. අංගොඩ මානසික සෞඛ්‍ය විද්‍යායතනයේ සහ වැලිකඩ බන්ධනාගාරයේ සිදුකල අධ්‍යයනය

විවිධ මානසික රෝගී තත්වයන් මෙලොව උපන් ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට වැළදීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ඇත. මානසික රෝගී තත්වයන් ඇති වීම කෙරෙහි ජීව විද්‍යාත්මක හේතූන් සෘජුවම බලපානු ලබයි. ළමා මානසික ගැටළු (Child Related Disorders) කාන්සාව හා සම්බන්ධ මානසික ගැටළු (Anxiety Related Disorders) මත්පැන් භාවිතය නිසා ඇති වන මානසික ගැටළු (Alcohol Consumption) අපස්මාරය (Epilepsy) හින්තෝන්මාදය (Schizophrenia) මහළුවියේ වැළඳෙන මානසික රෝග (Mental Disorders of Elderly) ආවේදනික ආබාධ (Affective Disorders) මේ අතරින් විශේෂ වේ. නමුත් පවුල තුළ පවතින සමගීය ආරක්ෂාව ආදිය නිසි පරිදි නොලැබී ගිය විට මෙම මානසික රෝගී තත්වයන් වර්ධනය වීමට ඉඩකඩ අධික වේ. ඒ හේතුවෙන් මානසික අභියෝග වලින් පෙළෙන පිරිස් වලට පවුල තුළ ආරක්ෂාව සපයන ආකාරය සම්බන්ධව මෙම ව්‍යාපෘතිය හරහා ප්‍රජාව දැනුවත් කරනු ලැබීය.

වැලිකඩ බන්ධනාගාරය ආශ්‍රිතව සිදු කරනු ලැබූ අධ්‍යයනය හරහා පැහැදිලි වූ සාධකය වුවේ බොහෝ පුද්ගලයන්ට බන්ධනාගාර ගත වීම කෙරෙහි පවුල බලපා ඇති බවයි. කුඩා සිට සමාජ ආශ්‍රය සීමා කිරීම, අයතා මාර්ග මගින් මුදල් උපයා ගැනීමට යාම, ජාත්‍යන්තර සංක්‍රමණය තුළදී තමන් නොදන්නා පුද්ගලයන් ලබා දෙන්නා ගමන් මළ රැගෙන ඒම හේතුවෙන් මත් කුඩු ජාවාරම සඳහා සිර ගත වීම, එසේම තමාට නුසුදුසු පුද්ගලයන් ආශ්‍රය ආදිය බන්ධනාගාර ගත වීමට බලපෑ ප්‍රධාන හේතු වී තිබිණ.

විවිධ අධ්‍යයනයන් හරහා සහ වැඩිමුළු හරහා සකස් කර ගත් පවුල සංවර්ධනය කිරීමට අදාල නිර්ණායක ඇතුළත් සොදුරු කැඳැල්ල අත්වැල කුඩා පොතක් අප විසින් නිර්මාණය කරනු ලැබිණ.

ව්‍යාපෘතිය සිදු කළ ආකාරය -

මෙම ව්‍යාපෘතිය සිදු කිරීමේදී මූලිකවම තෝරා ගත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ වල දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන් ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන් සහකාර ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන් සහ ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම සිදු කරනු ලැබීය. ප්‍රථමයෙන්ම දිස්ත්‍රික් මට්ටමෙන් කමිටු පත් කිරීම සිදු කරනු ලැබීය.

- දිස්ත්‍රික් ලේකම් - සභාපති
- අධ්‍යක්ෂ සැලසුම් - ලේකම්
- ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධන නිලධාරී
- නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරී
- කෘෂිකර්ම නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ
- ගොවිජන සේවා සහකාර කොමසාරිස්
- සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය නිලධාරී
- අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ
- නියෝජ්‍ය ප්‍රධාන ලේකම්

ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශවල ප්‍රාදේශීය කමිටු පත් කිරීම

- ප්‍රාදේශීය ලේකම් - සභාපති
- සහකාර ප්‍රාදේශීය ලේකම්
- සහකාර අධ්‍යක්ෂ සැලසුම්
- සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය නිලධාරී
- කෘෂිකර්ම උපදේශක
- ගොවිජන සේවා ප්‍රාදේශීය නිලධාරී
- කලාප අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ
- මහජන සෞඛ්‍ය පරීක්ෂක
- නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරී
- ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධන නිලධාරී
- ප්‍රාදේශීය සභා ලේකම්
- නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරී හෝ ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධන නිලධාරී කැඳවුම්කරු හා ලේකම් ලෙසද නම් කිරීම සිදු කරනු ලැබීය.

ප්‍රාදේශීය කමිටු විසින් පළමු අදියර සඳහා ග්‍රාම නිලධාරී වසම් අවම වශයෙන් 4ක් තෝරා ගැනීම මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාවේ අභිප්‍රාය වුවද ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන්ගේ අදහස් පරිදි බියගම මාකොළ උතුර මධ්‍යම හෙයියන්තුඩුව දකුණ, මාකොළ දකුණ පහළ නිලධාරී කොට්ඨාශ තෝරා ගනු ලැබීය. දික්වැල් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශය තුළ බඹරන්ද මධ්‍යම, බතීගම නැගෙනහිර, උතුරුගමුව දකුණ, දික්වැල්ල නැගෙනහිර, බඹරන්ද දකුණ යන ග්‍රාම නිලධාරී කොට්ඨාශ තෝරා ගනු ලැබීය. මන්නාරම දිස්ත්‍රික්කයේ පවුල් 612ක් දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරයාගේ ඉල්ලීම පරිදි තෝරා ගනු ලැබීය.

තෝරාගත් ග්‍රාම නිලධාරී වසම් 04 සඳහා ග්‍රාමීය කමිටු පිහිටුවීම.

ඒ සඳහා

- ආර්ථික සංවර්ධන නිලධාරී නම් කරන ලද සංවර්ධන නිලධාරීවරයෙක්
- ග්‍රාම නිලධාරී
- සමාදායි සංවර්ධන නිලධාරී
- කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ හා නිෂ්පාදන සහකාර
- පවුල් සෞඛ්‍ය සේවා නිලධාරී
- ගමේ පාසලේ ගුරුවරයෙක්
- ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට අනුයුක්ත කර ඇති සංවර්ධන නිලධාරීන් අවශ්‍ය ප්‍රමාණයක් යොදා ගනු ලැබීය.
- තෝරාගත් වසම්වල පවුල් 50 බැගින් ඉහත එක් එක් නිලධාරීන් සඳහා බෙදා දීම
- එම පවුල් 50 තුළින් පවුල් 10 යට එක් අයෙකු වන පරිදි එම පවුල් අතරින්ම ස්වේච්ඡා සේවකයෙකු/සේවිකාවක් පත් කිරීම
- එම ස්වේච්ඡා සේවකයන් අතර පවුල් 10 බැගින් වන සේ පවුල් බෙදා දීම
- එක් නිලධාරියෙකුට ස්වේච්ඡා සේවකයන් 5 දෙනා බැගින් අනුයුක්ත කිරීම

ඉන්පසු මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ මට්ටමේ වැඩමුළු පැවැත්වීම සිදු කරනු ලැබීය. එම වැඩ මුළු සඳහා, ආගමික නායකයන්, පළාත් පාලන ආයතන ප්‍රධානීන්, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ සියලුම මාණ්ඩලික නිලධාරීන්, ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ සියලු දෙපාර්තමේන්ත ප්‍රධානීන්, (විශේෂයෙන් ගොවිජන සේවා, කෘෂිකර්ම, සෞඛ්‍ය, අධ්‍යාපන, පොලිස්), ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ සියලු ක්ෂේත්‍රනිලධාරීන්, තෝරාගත් වසම්වල ග්‍රාමනිලධාරීන්, ආර්ථික සංවර්ධන නිලධාරීන්, සමාදායි සංවර්ධන නිලධාරීන්, කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ හා නිෂ්පාදන සහකාර, පවුල් සෞඛ්‍ය නිලධාරීන්, විදුහල්පතිවරුන්, තෝරාගත් ස්වේච්ඡා සේවකයන්, සහභාගි විය. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ සඳහා ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සැකසීම සිදු කළ අතර එහිදී

එක් එක් නිලධාරීන්ගේ භූමිකා පැහැදිලි කරනු ලැබිය. එයින් පසු ප්‍රමාණවත් තරම් නිර්ණායක ඇතුළත් පොත් තෝරාගත් නිලධාරීන් සහ ස්වේච්ඡා සේවකයන් මගින් පවුල් අතර බෙදාදීම සිදු විය.

එක් එක් පවුල් සඳහා ලකුණු දීමේ ඇගයීම් පත්‍රිකා ලබාගෙන සියලු පවුල් අතර බෙදාදීම එයින් අනතුරුව සිදු කළ ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ ප්‍රධානත්වයෙන් අදාළ සියලු නිලධාරීන්ගේ සහභාගිත්වයෙන් සියලු පවුල්වල සහභාගිත්වයෙන් ගම්මානයන් දැනුවත් කිරීමේ වැඩමුළුව පැවැත්වූ අතර එය සංවිධානය කරනු ලැබුවේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය හෝ දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලයයි.

සියලු නිවාසවල වර්තමාන තත්වය ඡායාරූපගත කිරීමට සහ ස්වේච්ඡා සේවකයන් සතියකට වරක්ද අන් නිලධාරීන් මසකට වරක්ද අදාළ නිවාස වලට යාම හා ඔවුන් පෙළඹවීම හා ඇගයීම සටහන් කිරීමට අප විසින් ඔවුන්ට උපදෙස් දෙනු ලැබීය. ප්‍රාදේශීය ලේකම් හෝ සහකාර ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ ප්‍රධානත්වයෙන් සියලු ගැමියන් සමග මාස 3 කට වරක් ගම්මානයේ රැස්වීමක් පවත්වා ප්‍රගතිය මැන බැලීම සිදු කළ යුතු වූ අතර එයින් අනතුරුව පහත පියවරවල් සිදු විය යුතු විය.

- ග්‍රාමීය කමිටුව මාස්පතා රැස්වී ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කිරීම.
- ප්‍රාදේශීය කමිටුව මාස 3 වරක් ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කිරීම.
- ග්‍රාමීය කමිටුව විසින් මාස්පතා ප්‍රගතිය ප්‍රාදේශීය ලේකම්ට වාර්තා කිරීම.
- ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් ප්‍රගතිය මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාවට සහ දිස්ත්‍රික් ලේකම්ට වාර්තා කිරීම. ඒ සඳහා යොදා ගනු ලබන ආකෘති පත්‍රය ඇමුණුම 04න් දක්වා ඇත.
- වර්ෂය අවසානයේ දිස්ත්‍රික් ලේකම් ප්‍රාදේශීය ලේකම් ඇතුළු නිලධාරීන් ගමේ නිවාස නිරීක්ෂණය කිරීමේ වාරිකාවක් පැවැත්වීම.
- වර්ෂය අවසානයේ ඇගයීම් හා ජයග්‍රාහකයන් තේරීම. ජයග්‍රාහකයන් සඳහා ත්‍යාග සහ සහතික ප්‍රධානය. අවසාන තත්වය ඡායාරූපගත කිරීම.

5.6 දැයට කිරුළ වැඩසටහන

ධනාත්මක චින්තන වෙනසක් තුළින් අභිමානවත් රාජ්‍ය සේවයක්

2015 දැයට කිරුළට සමගාමීව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව විසින් පවත්වන වැඩසටහන් මාලාවේ එක් වැඩසටහනක් ලෙස රාජ්‍ය සේවාවේ ප්‍රගමනය වෙනුවෙන් මහජන සේවකයන්ගේ ආකල්ප ධනාත්මක දිශාවකට පරිවර්තනය කිරීමේ වැඩසටහන් දකුණු හා සබරගමු පළාත් කේන්ද්‍ර කර ගනිමින් පැවැත්වීමට කටයුතු සුදානම් කර ඇත. අභිමානවත් මහජන සේවයක් ලබා දීමට හැකිවන පරිදි රාජ්‍ය සේවකයා දරණ ආකල්පය ධනාත්මක වෙනසකට පරිවර්තනය කිරීම මෙම වැඩසටහන් වලින් අපේක්ෂා කරන ලදී.

2014 අගෝස්තු මස 18 වැනි දින පළමු වැඩසටහන ගාල්ල වක්වැල්ල කලමනාකරණ සංවර්ධන පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙන් ඇරඹුණු අතර දෙවන වැඩසටහන අගෝ. 28 රත්නපුර පළාත් සභා ශ්‍රවණාගාරයේදී තෙවන වැඩමුළුව සැප්.19 හම්බන්තොට දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලීය ශ්‍රවණාගාරයේ දී 4වන වැඩමුළුව ඔක්.10 මාතර දිස්ත්‍රික්කයේදී 5 වැනි වැඩමුළුව ගාල්ල දිස්ත්‍රික්කයේදී පැවැත්වුණි. සංවිධානය වූ වැඩසටහන් පිළිබඳ විස්තර පහත පරිදි වේ.

| කා සඳහාද | ස්ථානය | සහභාගී වූ ගණන |
|---|--|---------------|
| දකුණු පළාත් සභාවේ විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් සඳහා | ගාල්ල වක්වැල්ල කලමනාකරණ සංවර්ධන පුහුණු මධ්‍යස්ථානය | 120 |
| සබරගමුව පළාත් සභාවේ විධායක නිලධාරීන් සඳහා | සබරගමු පළාත් සභා ශ්‍රවණාගාරය | 163 |
| හම්බන්තොට දිස්ත්‍රික්කයේ රාජ්‍ය සේවයේ නියැලෙන විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් සඳහා | හම්බන්තොට දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලීය ශ්‍රවණාගාරය | 211 |
| මාතර දිස්ත්‍රික්කයේ විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් සඳහා | මාතර දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලීය ශ්‍රවණාගාරය | 145 |
| ගාල්ල දිස්ත්‍රික්කයේ රාජ්‍ය සේවයේ නියැලෙන විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් සඳහා | ගාල්ල දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලීය ශ්‍රවණාගාරය | 162 |

ඉහත වැඩසටහන් වලදී ඔවුන් අපට ලබාදුන් ප්‍රතිචාර අනුව 74% වඩා වැඩි ප්‍රතිචාර දක්වා තිබුණේ මෙම වැඩසටහන ඉතාම හොඳ තත්වයේ වැඩසටහනක් බව වන අතර 24% ආසන්න පිරිසක් ප්‍රතිචාර දක්වා තිබුණේ මෙම වැඩසටහන හොඳ තත්වයේ වැඩසටහනක් බවයි. වැඩසටහන් තුළින් ලබාගත් දැනුවත් වීමට අනුව රාජ්‍ය සේවාව පිළිබඳ ඔවුන්ගේ ආකල්පවල ධනාත්මක වර්ධනයක් සිදුවී ඇති බව සිදු කරන ලද පෙර-පසු ඇගයීම් වලින් මනාව පැහැදිලි විය. සමස්ථ ඇගයීම් වලින් පෙනී යන්නේ මෙවැනි වැඩසටහන් වල වටිනාකම ඔවුන් හොඳින් අවබෝධ කරගත් ආකාරයකි. ඉදිරියේදී සෙසු දිස්ත්‍රික්කයන් මුල් කර ගනිමින් මෙවැනි වැඩසටහන් පැවැත්වීමට අපේක්ෂිතය. හෙට දවසේ රාජ්‍ය සේවාවේ උන්නතිය වෙනුවෙන් මෙවැනි වැඩසටහන් වල දායකත්වය මහෝපකාරීවනු ඇත.

5.7 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව තුළ ඵලදායිතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම.

හැඳින්වීම -

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කිරීමට 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 සංවර්ධනය සම්බන්ධව සියළු කටයුතු වලදී ප්‍රමුඛතාවය දීමටත්, මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ප්‍රතිපත්ති උපනයනය කිරීමටත්, ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය ලබා දීමත් යනාදී වැදගත් කාර්යභාරයට වගකීම දරයි.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව සතු සීමිත සම්පත් කාර්යක්ෂමව හා උපරිම ඵලදායිතාවයෙන් යුක්තව උපයෝජනය කරමින් මෙම ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාවය, ඵලදායිතාවය හා ගුණාත්මකභාවය වර්ධනය කරමින් ආයතනය පිහිටුවීමෙන් අපේක්ෂා කරනු ලැබූ උක්ත අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීම උදෙසා ඵලදායිතා ප්‍රවර්ධන ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය කරමින් ආයතනයේ වර්තමාන කාර්යසාධන මට්ටම ඉහළ නැංවීම සඳහා මෙම ව්‍යාපෘතිය සකසා ඇත. එම ක්‍රියාවලියේදී ඵලදායිතාව ඉහළ නැංවීම සඳහා ජපානය, සිංගප්පූරුව ඇතුළු විවිධ රටවල් විසින් සාර්ථකව අත්හදා බලන ලද ඵලදායිතා සංකල්ප හා අපගේ සංස්කෘතියට ආවේනික වූ පාරම්පරික ඵලදායිතා සංකල්ප යොදාගැනීම ද මෙහිදී අපේක්ෂා කෙරේ.

මෙම උත්සාහයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකා ප්‍රමිති ආයතනය විසින් පිරිනමනු ලබන ISO 9001:2008 තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධති සහතිකය මේ වන විටත් අප ලබා ගෙන ඇති අතර එය ඉදිරියට පවත්වා ගැනීමටත්, ජාතික ඵලදායිතා ලේකම් කාර්යාලය විසින් පිරිනමනු ලබන ඵලදායිතා සම්මානය ලබා ගැනීමටත් සැලසුම්කර ඇත.

ප්‍රධාන අරමුණ -

වසර 16කට පෙර ස්ථාපිත වූ මෙම ආයතනය ආරම්භයේ සිට මේ දක්වා මහජන මුදලින් නඩත්තු වන බැවින් ද දිවයිනේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ පිළිගත් ප්‍රතිපත්ති සමුදායක් මේ වන තෙක් බිහිවී නැති බැවින් ද, එසේ බිහි කිරීමට මෙම ආයතනය ප්‍රමාණවත් උත්සාහයක් ගෙන නැති බැවින්ද, මානව සම්පත ආර්ථික සංවර්ධනයේ සුවිශේෂී සාධකයක් වන බැවින් ද, එම උත්සාහය සාර්ථක කිරීම සඳහා දිවයිනේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වන නිසාද, ඒ කෙරෙහි මෙම සභාවේ

අවධානය යොමු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය අංගක් වේ. එබැවින් ඒ සඳහා ආයතනයේ කාර්ය මණ්ඩලය ඵලදායී ලෙස යොමු කිරීම හා ආයතනයේ කළමනාකරණ පද්ධතිය නිසි පරිදි සැකසීමට ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධනය සහ තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධති ප්‍රවර්ධනය සිදුකිරීම අත්‍යාවශ්‍ය කරුණකි.

මෙම තත්ත්වය සැලකිල්ලට ගනිමින් 2014 වර්ෂයේ දී ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් ඵලදායීතා හා තත්ත්ව වර්ධන ප්‍රමිතීන් මෙම සභාව තුළ ප්‍රායෝගීකරණය කිරීම තුළින් මනා මානව සම්පත් සංවර්ධනයක් ඇති කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සඳහා රජයට අවශ්‍ය නිර්දේශ සැපයිය හැකි මට්ටමට මෙම ආයතනය වර්ධනය කිරීම මෙම ව්‍යාපෘතියේ සමස්ත අරමුණ විය.

ක්‍රියාත්මක කළ ආකාරය -

මෙම ආයතනය තුළ සිදු වන අභ්‍යන්තර කටයුතු වඩාත් විධිමත් භාවයකින් හා විනිවිද භාවයකින් සිදු කිරීම සඳහා මෙම ව්‍යාපෘතිය අදියර දෙකක් යටතේ සිදු කරන ලදී. එනම්

- ආයතනයේ ඵලදායීතාව වර්ධනය කිරීම.
- ආයතනය විසින් සිදු කරනු ලබන සමස්ත කාර්ය භාරයේ ගුණාත්මක භාවය වර්ධනය කිරීම.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව තුළ ඵලදායීතාව වර්ධනය කිරීම සඳහා ගත් ක්‍රියා මාර්ග

- ජාතික ඵලදායීතා සම්මානය ලබා ගත් ආයතන නිරීක්ෂණය කිරීම තුළින් ඒ පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම.
- මේ සඳහා සබරගමු පළාත් සභා සංකීර්ණයන්, හරිත ඵලදායීතා සංකල්පය පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම සඳහා කණ්ඩලම හෝටල් පරිශ්‍රයන් නිරීක්ෂණය කිරීම.
- ඵලදායීතා සංකල්ප පිළිබඳ කාර්ය මණ්ඩලයට අවබෝධයක් ලබා දීම සඳහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩ සටහන් පැවැත්වීම. ඒ පිළිබඳ සාරාංශයක් පහත දැක්වේ.

| අනු අංකය | දැනුවත් කිරීම් වැඩ සටහනේ නම | සම්පත් දායකත්වය පිළිබඳ විස්තර |
|----------|---|--|
| 01 | ඵලදායීතා සංකල්පය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩ සටහන | ඩබ්.එම්.මද්දුම බණ්ඩාර වීරසේකර මහතා.-අධ්‍යක්ෂ (හිටපු) ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 02 | ඵලදායීතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමේ ව්‍යාපෘතිය | විජය වික්‍රමරත්න මහතා -NHRDC සහාපති |
| 03 | ISO 9001:2008 තත්ත්ව සහතිකය ලබා ගැනීමේ වැදගත්කම | කාංචනා ලොකුගිගන මහත්මිය - සහකාර අධ්‍යක්ෂ (පුහුණු) ශ්‍රී ලංකා ප්‍රමිති ආයතනය |
| 04 | NHRDC ආයතනය තුළ ISO 9001:2008 තත්ත්ව සහතිකය ලබා ගැනීම සඳහා කළ යුතු කාර්ය භාරය | නිහාල් ආටිගල මහතා -උපදේශක Quality Trilogy Consultancy & Training Services |
| 05 | තත්ත්ව කව සංකල්පය | විජය වික්‍රමරත්න මහතා -NHRDC සහාපති |
| 06 | ජාතික ඵලදායීතා තරඟය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ දේශනය | සුරංග ගුණරත්න මහතා- අධ්‍යක්ෂ, ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 07 | තත්ත්ව මෙවලම් පිළිබඳ දේශනය | සුරංග ගුණරත්න මහතා- අධ්‍යක්ෂ, ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 08 | විශිෂ්ඨ අත්දැකීම් සමාදර්ශිකරණය | ශ්‍රාමා ප්‍රනාන්දු මහත්මිය- ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 09 | පූර්ණ ඵලදායීතා නඩත්තු සංකල්පය | රීෂා රත්න කමල් මහතා - ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 10 | හරිත ඵලදායීතා සංකල්පය | සුරංග ගුණරත්න මහතා- අධ්‍යක්ෂ, ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 11 | තුලනාත්මක පාලන සටහන් ක්‍රමය | උපාලි මාරසිංහ මහතා -ලේකම්, ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 12 | කයිසන් සංකල්පය | එන්. කුලරත්න මහතා |
| 13 | සික්ස් සිග්මා සංකල්පය | සුරංග ගුණරත්න මහතා - අධ්‍යක්ෂ, ඵලදායීතා ලේකම් කාර්යාලය |
| 14 | එස් පහ සංකල්පය | විජය වික්‍රමරත්න මහතා - NHRDC සහාපති |

- ආයතනය තුළ එස් පහ සංකල්පය ක්‍රියාත්මක කිරීම
- වාර්ෂික තොග සමීක්ෂණය පැවැත්වීම
- ආයතනයේ සෑම අංශයකටම නිශ්චිත වර්ණයක් ලබා දී එම වර්ණයට අනුව සියළු ලිපි ලේඛන සකස් කිරීම.
- කාර්ය පටිපාටිය සැකසීම
- සටහන් පත්‍ර අංක කිරීම
- ලිපි ගොනු අඩංගු කබඩ අංක කර එහි අඩංගු ලිපි ගොනු වල අංක එහි ඉදිරිපස ප්‍රදර්ශනය කිරීම
- කබඩවල ලිපි ගොනු විධිමත් ක්‍රමයකට ඇසිරීම
- ආකෘති පත්‍ර විධිමත්ව සැකසීම හා ඇසිරීම
- කාර්ය මණ්ඩලයේ යෝජනා ලබා ගැනීම සඳහා යෝජනා පෙට්ටියක් සැකසීම
- 5- එස් පුවරු ප්‍රදර්ශනය කිරීම
- අංශ නාමකරණය
- දැන්වීම් පුවරුවක් හා ඡායාරූප පුවරුවක් ස්ථාපිත කිරීම
- සියලුම විදුලි බුබුළු හා විදුලි පංකා ස්විච් හඳුනා ගැනීමට පහසුවන පරිදි අංක කිරීම
- ආයතනයේ දැක්ම හා මෙහෙවර ප්‍රදර්ශනය කිරීම
- පිරිසිදු කිරීම සඳහා සෑම දිනකම විනාඩි පහක් වෙන්කිරීම
- මෙම කටයුතු ඉදිරියට පවත්වා ගෙනයාම සඳහා විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ස්ථාපිත කිරීම
- 5-එස් විගණන කමිටු ස්ථාපිත කිරීම
- 5- එස් විගණනය ආරම්භ කිරීම
- ආයතනයේ පවත්නා තත්ත්වය ඡායාරූප ගත කිරීම හා වීඩියෝ ගත කිරීම
- උපකරණවල විස්තර ප්‍රදර්ශනය කිරීම.
- ආකෘති පත්‍ර විධිමත්ව සැකසීම හා ඇසිරීම.
- ආයතනය තුළ තත්ත්ව කව ස්ථාපිත කිරීම.

මෙම ආයතනය තුළ 2014 වර්ෂයේ දී තත්ත්ව කව තුනක් ස්ථාපිත කරන ලදී. එනම් -

- ❖ අරුණළු
- ❖ දිවාකර
- ❖ සඳ කැන්

යනුවෙන් ආයතනයේ සියළුම නිලධාරීන් සම්බන්ධ වන පරිදි තත්ත්ව කව තුනක් ස්ථාපිත කරන ලදී. මෙම තත්ත්ව කව තුනෙහිම රැස්වීම් වාර හතක් පවත්වා බුද්ධි කලම්භනය වැනි ක්‍රමවේදයන් භාවිතා

කරමින් හඳුනාගත් ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ඡන්ද විමසීමක් ද සිදු කරන ලදී. ඒ අනුව හඳුනා ගත් ගැටළුවලට ඒ තුළින් විසඳුම් සෙවීමද සිදු කරන ලදී.

- කයිසන් යෝජනා ලබා ගැනීම හා ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- ආයතනයේ නිලධාරීන්ගේ සුඛ සිද්ධිය සංවර්ධනය කිරීම උදෙසා සුබසාධක සමිතියක් ස්ථාපිත කිරීම.
- ආයතනය තුළ ඵලදායීතාව වර්ධනය උදෙසා ඵලදායීතා මාසයක් සංවිධානය කිරීම.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව තුළ සිදු කරනු ලබන සමස්ත ක්‍රියාකාරකම්වල ගුණාත්මක භාවය වර්ධනය උදෙසා ගත් ක්‍රියා මාර්ග

- ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගත් ආයතන නිරීක්ෂණය කිරීම තුළින් ඒ පිළිබඳව පූර්ව අවබෝධයක් ලබා ගැනීම.
 - ❖ සබරගමු පළාත් සභා සංකීර්ණය
 - ❖ රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව යන ආයතන නිරීක්ෂණය කිරීම තුළින් මෙම සංකල්පය පිළිබඳව පූර්ව අවබෝධයක් ලබා ගැනීම.
- ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම හා ඒ සඳහා කළ යුතු ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳව කාර්ය මණ්ඩලය දැනුවත් කිරීම.
- ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගැනීම සඳහා උපදේශක වරයෙකු විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අනුව තෝරා පත් කර ගැනීම.
- ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගැනීමේ අයදුම්පත්‍රය සම්පූර්ණ කර ශ්‍රී ලංකා ප්‍රමිති ආයතනයට භාර දීම.
- කළමනාකරණ නියෝජිතයෙකු හා උප කළමනාකරණ නියෝජිතයෙකු පත් කිරීම.
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව සඳහා අවශ්‍ය තත්ත්ව ප්‍රතිපත්තියක් නිර්මාණය කිරීම හා එය සෑම අංශයක් තුළම ප්‍රදර්ශණය කිරීම.
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව සඳහා අවශ්‍ය තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීම.
- ආයතනයේ සියළුම ලිපි ගොනු විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අංක යොදා සැකසීම.
- ආයතනය තුළ රාජකාරි කටයුතු පහසුවෙන් සිදු කිරීම සඳහා සුදුසුවන පරිදි ආකෘති පත්‍ර හා ලේඛන නිර්මාණය කිරීම හා ඒවා පාලනයට යටත් කර වාර්තා ගොනුව සකස් කිරීම.
- අභ්‍යන්තර හා බාහිර ආකෘති පත්‍ර වෙන් වෙන් වශයෙන් පාලනයට යටත් කිරීම.
- ආයතනයේ සෑම අංශයක් තුළම සිදු කරනු ලබන කාර්යයන් සඳහා ක්‍රියාවලි සංග්‍රහයක් සකස් කිරීම.

- ආයතනය විසින් සිදු කරනු ලබන අනු කාර්යයන් සඳහා කාර්ය උපදෙස් සංග්‍රහයක් සකස් කිරීම.
- ආයතනය තුළ සිදු වන අනුකූල නොවීම් ක්‍රියා නිවැරදි කිරීම.
- ආයතනයේ සෑම අංශයක්ම ආවරණය වන පරිදි සැලසුමකට අනුව අභ්‍යන්තර විගණනයන් සිදු කිරීම.
- සෑම අංශයක්ම ලභාකර ගත යුතු තත්ත්ව අරමුණු නිර්මාණය කිරීම හා එම අරමුණු ලගා කර ගැනීමේ ප්‍රගතිය මාසිකව අධීක්ෂණය කිරීම.
- ආයතනය තුළ සිදු වන වැළැක්වීමේ ක්‍රියා වාර්තා කිරීම
- කළමනාකරණ විමර්ශන රැස්වීම් පැවැත්වීම හා අභ්‍යන්තර විගණනයෙන් හඳුනාගත් අඩුපාඩු සාකච්ඡා කිරීම.
- සෑම අංශයකම සිදුවන අනුකූල නොවීම් ක්‍රියා වාර්තා කිරීම.
- දත්ත විශ්ලේෂණය සහ අඛණ්ඩ වර්ධනය සිදු කිරීම.
- යල් පැන ගිය ලේඛන ගොනුවක යාවත්කාලීන කිරීම.
- ආයතනය සම්බන්ධයෙන් බාහිර පාර්ශව සිදු කරනු ලබන පැමිණිලි ආයතන ප්‍රධානියා විසින් ලේඛනයක සටහන් කිරීම.
- ආයතනය විසින් නිලධාරීන් හට ලබා දෙනු ලබන පුහුණු අවශ්‍යතා විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අනුව හඳුනා ගැනීම හා විධිමත් පුහුණු සැලැස්මක් සකස් කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකා ප්‍රමිති ආයතනය විසින් පළමු විගණනය සිදු කිරීම.
- පළමු විගණනය විසින් හඳුනාගත් අඩු පාඩු නිවැරදි කිරීමෙන් අනතුරුව අවසාන විගණනය සිදු කිරීම.
- එහි දී හඳුනාගනු ලබන අඩු පාඩු නිවැරදි කර ගැනීමෙන් අනතුරුව ISO 9001:2008 තත්ත්ව සහතිකය ලබා ගැනීම.

ප්‍රතිඵල -

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව 2014.11.14 වන දින ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගත් අතර එය 2017.11.13 දින තෙක් වලංගු වනු ඇත. එලදායිතාව හා තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමේ ව්‍යාපෘතිය මෙම ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ලැබී ඇති ප්‍රතිලාභ සැලකිල්ලට ගැනීමේ දී ආයතනයේ සමස්ත කාර්ය භාරය තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියට අනුකූලව කටයුතු කිරීමට හැකි වීමත්, ආයතනයේ සියළුම ලිපි ලේඛන පාලනයට යටත් කිරීමටත් කටයුතු සිදුකරන ලදී. ඒ අනුව ආයතනය තුළ පවතින ලිපි ලේඛන, ආකෘති පත්‍ර යන ආදිය පහසුවෙන් හඳුනා ගැනීමට හැකි වීමත්, දෛනික රාජකාරි කටයුතු වඩාත් විධිමත්ව සහ පහසුවෙන් සිදු කර ගැනීමටත්, අනවශ්‍ය වලන අවම කිරීමටත් මේ හරහා අවස්ථාව උදා විය.

සෑම අංශයක් විසින්ම ලගා කර ගත යුතු තත්ත්ව අරමුණු වලට අනුකූලව එය සපුරා ගැනීමට ආයතනය කටයුතු සිදු කරන අතර එක් එක් අංශයන් විසින් සිදු කරනු ලබන සමස්ත කාර්ය භාරයම ආවරණය වන පරිදි සකස් කරනු ලැබූ ක්‍රියාවලි සංග්‍රහයට අනුකූලව කටයුතු කිරීමටත් හැකි විය.

අනාගතය තුළ ඉදිරියේ දී උද්ගත විය හැකි ගැටළු හඳුනා ගැනීමට හැකිවීමත්, දැනට ආයතනය තුළ සිදුවන වැරදි නිවැරදි කර ගැනීමටත් හැකි වීම තුළින් ආයතනයේ සමස්ත අරමුණු කාර්යක්ෂම අයුරින් සඵල කර ගැනීමට හැකි වීම.

අභ්‍යන්තර විගණන පැවැත්වීම තුළින් තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියට අනුකූල නොවන කටයුතු හඳුනාගෙන එය නිවැරදි කිරීමට හැකි වීමත්, කළමනාකරණ විමර්ශන රැස්වීම් පැවැත්වීම තුළින් ආයතනයේ සමස්ත ක්‍රියාවලියේ අඩු පාඩු සාකච්ඡා කිරීම තුළින් ඒවා විසඳා ගැනීමට හැකි වීම.

ආයතනය සම්බන්ධයෙන් බාහිර පාර්ශව සිදු කරනු ලබන පැමිණිලි විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අනුව හඳුනා ගැනීම තුළින් ආයතනය විසින් සිදුවන අඩු පාඩු අවම කර ගැනීමට හැකි වීම.

ආයතනයේ සමස්ත කටයුතු වඩාත් නිවැරදිව, කාර්යක්ෂමතාවකින් හා විනිවිද භාවයක් සහිතව සිදු කරලීමට අවශ්‍ය සුදුසුම වූ මාර්ගයක් සකසා දීමක් මෙම ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ලබා ගැනීම තුළින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවට අවකාශය උදා විය.

තිරසාර භාවය -

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් 2014 වර්ෂයේ දී ලබාගත් ISO 9001:2008 ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සහතිකය ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා කළමනාකරණ නියෝජිත, උප කළමනාකරණ නියෝජිතට හා අදාළ ව්‍යාපෘතිය භාර නිලධාරියාට සුවිශේෂී වගකීමක් හිමිවන අතර අභ්‍යන්තර විගණන කටයුතු සැලසුම් කර ඇති පරිදි අඛණ්ඩව පැවැත්වීම තුළින් හා කළමනාකරණ විමර්ශන රැස්වීම් ද අඛණ්ඩව සිදු කිරීමෙන් මෙහි විරස්ථායී භාවය ආරක්ෂා කර ගත හැකිය.

එමෙන්ම මෙම තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතිය පිළිබඳව පුහුණු වැඩසටහන් ආයතනය තුළ සංවිධානය කිරීම තුළින් ඒ පිළිබඳ කාර්ය මණ්ඩලය තුළ පවතින අවබෝධය වැඩි කිරීම හා බාහිර පුහුණු වැඩසටහන් වලට ද ඔවුන් සම්බන්ධ කිරීම තුළින් ද මෙහි විරස්ථායී භාවය රැක ගැනීමට හැකිවනු ඇත.

5.8 ආයතනය තුළ ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය ආයතන තම කටයුතු කිරීමේදී කඩදාසි ලේඛන භාවිතා කරන අතර සන්නිවේදන කටයුතු සඳහා සාමාන්‍ය තැපෑල යොදාගනී. නමුත් සමහර රාජ්‍ය ආයතන මගින් ලේඛන කළමනාකරණ පද්ධති සහ ඉලෙක්ට්‍රොනික තැපෑල යොදා ගනිමින් ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන භාවිතා කරනු ලබයි. රජයේ No /SB/01/13 යන චක්‍රලේඛයට අනුව අප ආයතනය ද ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන කළමනාකරණ පද්ධතියක් සකසා ක්‍රියාත්මක කළෙමු. මෙම ඉලෙක්ට්‍රොනික පද්ධතිය තුළ සාමාන්‍ය ස්වයංකෘත ක්‍රියාවලියක ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සෑදෙන ලේඛනද (word documents) පසුකාලීන ප්‍රයෝජනයට ගැනීම පිණිස ඇතැම් ලේඛන ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන බවට හරවා ලනු ලබන්නේ සංඛ්‍යාංකය(Digitize) කිරීමකිනි. මෙම ලේඛන වර්ගයට උදාහරණ වශයෙන් “pdf“ පෙත්විය හැකිය. මෙම ලේඛන දෙවර්ගය මෙම පද්ධතියට ඇතුළත් කල හැකිය.

මෙවැනි පද්ධතියක් භාවිතා කිරීමෙන් ලැබෙන වාසි

- කඩදාසි ලිපි ගොනු වලට හා කැබිනට් වලට විශාල ඉඩ ප්‍රමාණයක් මෙන් ම පිරිවැයක් දැරිය යුතුය. ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන වලට භෞතික ව ඉඩ අවශ්‍ය නොවන අතර මෙවැනි ලේඛන පවත්වා ගෙන යාමට අවශ්‍ය වන්නේ සාපේක්ෂ වශයෙන් අඩු වියදමකි.
- ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන වල උපයෝගීතාව බෙහෙවින් ඉහල මට්ටමක පවතින්නෙකි. එම ලේඛන අවම වියදමකින් අනුපිටපත් කල හැකි අතර ඒවා ඉතා පහසුවෙන් සංරක්ෂණය කළ හැක.
- සාමාන්‍ය සේවා නියුක්තිකයකු වසරකට පැය 400 කඩදාසි ලේඛන සෙවීමට ගත කරන බව ගණන් බලා ඇත. ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන සෙවීම ඉතා සීඝ්‍රව කළ හැකි අතර ඊට වැය වනුයේ කඩදාසි සෙවීමට වැය වන පිරිවැයෙන් කොටසකි.
- කාර්යාල පද්ධතීන් තුළින් ඉලෙක්ට්‍රොනික ලේඛන පමණක් උත්පාදනය කල හැකි වෙතොත් ඒවා නිර්මාණය කිරීම, ගබඩා කිරීම, රක්ෂණය හා යළි ලබා ගැනීම සඳහා වැය වන්නේ බෙහෙවින් අඩු වියදමකි.
- කඩදාසි රහිතව ක්‍රියා කිරීමෙන් කාබන් පා සලකුණු (carbon footprint) අවම කර ගනිමින් මිහිතලය සුරැකීමට හැකිය.

5.9 මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගෙන යෑම

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පනත අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ ඊට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පිහිටුව පවත්වා ගෙන යාමට බලය පැවරී ඇත. මේ අනුව අප විසින් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලැබීමට කැමති තරුණ තරුණියන්ගේ හා රැකියා අපේක්ෂිත තරුණ තරුණියන්ගේ තොරතුරු ඇතුළත් දත්ත පද්ධතියක් www.nhrdc.gov.lk/index.php යන වෙබ් අඩවිය ඔස්සේ පවත්වා ගෙන යනු ලැබේ. මෙම වෙබ් සේවය මගින් රැකියා සපයන ආයතන වලට හා වෘත්තීය පුහුණු පවත්වන ආයතන වලට තොරතුරු ලබා ගැනීමට අවස්ථාව සලසා දී ඇත.

5.10 පුවත් හසුන

ආයතන, කර්මාන්ත සහ යෞවනයන් අතර පවතින තොරතුරු හුවමාරුවීමේ පවතින පරතරය අවම කිරීමේ අරමුණින් අප සභාව මගින් මෙම වර්ෂයේදී පුවත් හසුන් 2ක් පල කල අතර 1වන කලාපය 2014 ජූනි මසත් 2වන කලාපය දෙසැම්බර් මසත් නිකුත් කරන ලදී.

6. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
2014.12.31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව පිළිබඳ ප්‍රකාශනය

| සටහන | 2014 දෙසැම්බර් මස 31 දිනට | | ශ්‍රී ලංකා රුපියල් අයිවැයගත කළ | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | 2014 | 2013 | | |
| වත්කම් | | | | |
| ජංගම වත්කම් | | | | |
| මුදල් හා මුදල් හා සමාන දෑ | 1 | 2,981,759.97 | 1,378,053.62 | 2,827,468.36 |
| ලැබිය යුතු දෑ | 2 | 281,607.05 | 250,561.50 | 282,932.82 |
| නොග | 3 | 447,930.23 | 337,705.74 | 400,000.00 |
| කලින් ගෙවීම් | 4 | 165,183.29 | 129,860.00 | 150,000.00 |
| වෙනත් ජංගම වත්කම් | 5 | 1,516,677.46 | 1,225,421.67 | 1,520,000.00 |
| | | 5,393,158.00 | 3,321,602.53 | 5,180,401.18 |
| ජංගම නොවන වත්කම් | | | | |
| යටිතල පහසුකම්, පිරියත සහ උපකරණ | 6 | 7,266,852.17 | 6,716,617.92 | 7,000,000.00 |
| වාහන | 6 | 7,285,479.45 | 10,735,479.45 | 7,000,000.00 |
| වෙනත් වත්කම් | 6 | 730,003.75 | 177,676.42 | 700,000.00 |
| | | 15,282,335.37 | 17,629,773.79 | 14,700,000.00 |
| මුළු වත්කම් | | 20,675,493.37 | 20,951,376.32 | 19,880,401.18 |
| වගකීම් | | | | |
| ජංගම වගකීම් | | | | |
| ගෙවිය යුතු දෑ | 7 | 383,959.20 | 1,469,607.37 | 306,208.36 |
| කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන | 8 | 237,742.82 | 241,162.82 | 241,162.82 |
| | | 621,702.02 | 1,710,770.19 | 547,371.18 |

ජංගම නොවන වත්කම්

| | | | | |
|----------------------------|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| සේවක ප්‍රතිලාභ | 9 | 1,592,855.75 | 1,160,263.00 | 1,500,000.00 |
| | | 1,592,855.75 | 1,160,263.00 | 1,500,000.00 |
| මුළු වගකීම් | | 2,214,557.77 | 2,871,033.19 | 2,047,371.18 |
| ශුද්ධ වත්කම් | | 18,460,935.60 | 18,080,343.13 | 17,833,030.00 |
| ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධ | | | | |
| ප්‍රාග්ධන දායකත්වය | | | | |
| දායකත්ව ප්‍රාග්ධනය | | 3,000,000.00 | 3,000,000.00 | 3,000,000.00 |
| ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත | | 1,808,200.00 | 1,833,030.00 | 1,833,030.00 |
| රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන | | 16,776,387.93 | 17,583,167.18 | 16,000,000.00 |
| සමුච්චිත අතිරික්ත/(හිඟ) | | (3,123,652.33) | (4,335,854.05) | (3,000,000.00) |
| මුළු ශුද්ධ වත්කම්/කොටස | | 18,460,935.60 | 18,080,343.13 | 17,833,030.00 |

ඉහත දක්වා ඇති මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කරනු ලබන රාජ්‍ය අංශයේ ශ්‍රී ලංකා ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතවල අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූල බව මම සහතික කරමි.

යූ.එස්.ටී විතානගේ
 සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මූල්‍ය)
 දිනය:

පිටු අංක 5 සිට 13 දක්වා ඇති ගිණුම්කරන ප්‍රතිපත්ති සහ සටහන් මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන වල ඒකාබද්ධ කොටස වේ. මූල්‍ය වාර්තා සකස් කිරීම සහ ඉදිරිපත් කිරීම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ වගකීම වේ. මෙම මූල්‍ය වාර්තා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලදී. ඒ වෙනුවෙන් අත්සන් කළේ,

මල්කාන්ති ජයවර්ධන
 සභා සාමාජික
 දිනය

මහාචාර්ය ලක්ෂ්මන් ජයතිලක
 සභා සාමාජික
 දිනය:

7. 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනය

ශ්‍රී ලංකා රුපියල්

| | සටහන | <u>2014</u> | <u>2013</u> | <u>අයවැයගත</u> |
|--|------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| ආදායම | | | | |
| රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන | 10 | 18,134,114.54 | 13,780,000.00 | 18,500,000.00 |
| රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන | 11 | 16,840,222.46 | 11,595,548.22 | 17,500,000.00 |
| අනිකුත් ප්‍රදාන | 12 | 604,764.07 | - | - |
| වත්කම් ඉවත් කිරීමේ ලාභ/අලාභ | 13 | 1,346.44 | 13,085.00 | - |
| වෙනත් ආදායම | 14 | 279,061.74 | 67,516.85 | 227,055.97 |
| මුළු ආදායම | | 35,859,509.25 | 25,456,150.07 | 36,227,055.97 |
| වියදම් | | | | |
| වැටුප් වේතන සහ සේවක ප්‍රතිලාභ | 15 | 12,915,337.81 | 9,325,037.70 | 12,308,000.00 |
| ප්‍රදාන, අනිකුත් හුවමාරු ගෙවීම් | 16 | 12,273,441.07 | 7,334,149.51 | 12,550,000.00 |
| සැපයුම් සහ පාරිභෝජන ද්‍රව්‍ය | 17 | 268,558.17 | 342,636.52 | 280,000.00 |
| ක්ෂයවීම් සහ ක්‍රමක්ෂ වියදම් | 6 | 4,927,597.71 | 4,318,600.74 | 5,500,000.00 |
| ගමන් වියදම්, යැපීම් | | | | |
| දීමනා සහ දීමනා | 18 | 264,326.50 | 308,720.00 | 270,000.00 |
| උපයෝගීතා සහ සේවාවන් | 19 | 2,456,180.57 | 2,024,806.00 | 2,393,500.00 |
| නඩත්තු වියදම් | 20 | 1,285,975.10 | 1,154,670.58 | 1,115,000.00 |
| අනිකුත් වියදම් | 21 | 280,990.70 | 354,867.57 | 411,000.00 |
| මුළු වියදම් | | 34,672,407.63 | 25,163,488.62 | 34,827,500.00 |
| කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තිය/(හිඟය) | | <u>1,187,101.62</u> | <u>292,661.45</u> | <u>1,399,555.97</u> |

8. 2014 දෙසැම්බර් මස 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශනය

ශ්‍රී ලංකා රුපියල් වලින්

| පාලන ආස්ථිතියෙහි හිමිකරුවන් සඳහා ආරෝපිත | | | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------|
| | දායක ප්‍රාග්ධනය | ප්‍රතිආගණන සංචිතය | රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය | සමුච්චිත අතිරික්තය/ (හිඟයන්) | සමස්ත ශුද්ධ වත්කම්/කොටස් |
| 2012 දෙසැම්බර් 31 දිනට ශේෂය - ඉ/ගෙ | 3,000,000.00 | 1,833,030.00 | 20,898,715.40 | (4,726,793.82) | 21,004,951.58 |
| පූර්ව වර්ෂයේ ගැලපීම | - | - | - | 98,278.32 | 98,278.32 |
| කාලසීමාව සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/කොටස් හිඟය/අතිරික්තියෙහි සෘජුව හඳුනාගත් ශුද්ධ ආදායම | - | - | 985,926.52 | - | 985,926.52 |
| නාමික ක්ෂයවීම | - | - | (4,301,474.74) | - | (4,301,474.74) |
| කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තය/හිඟය | - | - | - | 292,661.45 | 292,661.45 |
| කාලසීමාව සඳහා හඳුනාගත් මුළු ආදායම සහ වියදම් | - | - | (3,315,548.22) | 390,939.77 | (2,924,608.45) |
| 2013 දෙසැම්බර් 31 දිනට ශේෂය ඉ/ගෙ ගියා | 3,000,000.00 | 1,833,030.00 | 17,583,167.18 | (4,335,854.05) | 18,080,343.13 |
| 2013 දෙසැම්බර් 31 දිනට ශේෂය ඉ/ ගෙ ආවා | 3,000,000.00 | 1,833,030.00 | 17,583,167.18 | (4,335,854.05) | 18,080,343.13 |
| බැහැර කළ වත්කම් මත ප්‍රතිගණනය කළ අතිරික්තය | - | (24,830.00) | - | 24,830.00 | - |
| රජයේ ප්‍රදාන සඳහා මාරුකිරීම් - ආදායම | - | - | - | - | - |
| කාලසීමාව සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/කොටස් හිඟය/අතිරික්තියෙහි සෘජුව හඳුනාගත් ශුද්ධ ආදායම | - | - | 4,108,088.46 | 270.10 | 4,108,358.56 |
| නාමික ක්ෂයවීම | - | - | (4,914,867.71) | - | (4,914,867.71) |
| කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තය/හිඟය | - | - | - | 1,187,101.62 | 1,187,101.62 |
| කාලසීමාව සඳහා හඳුනාගත් මුළු ආදායම සහ වියදම් | - | (24,830.00) | (806,779.25) | 1,212,201.72 | 380,592.47 |
| 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනට ශේෂය ඉදිරියට ගෙනගියා | 3,000,000.00 | 1,808,200.00 | 16,776,387.93 | (3,123,652.33) | 18,460,935.60 |

9. 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වන වර්ෂය සඳහා ඒකාබද්ධ මූල්‍ය ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය

| | 2014 | ශ්‍රී ලංකා රුපියල් වලින් 2013 |
|--|---------------------|--|
| මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම්වලින් මූල්‍ය ප්‍රවාහය | | |
| අතිරික්තය/(හිඟය) | 1,187,101.62 | 292,661.45 |
| මූල්‍ය - නොවන වලනයන් | | |
| ක්ෂය වීම් | 4,927,597.71 | 4,318,600.74 |
| පාරිතෝෂික වියදම් | 930,305.50 | 181,208.60 |
| සුරුව වර්ෂයේ ගැලපීම් | - | 98,278.32 |
| නාමික ක්ෂය වීම් ආදායම | (4,914,867.71) | (4,301,474.74) |
| ස්ථාවර වත්කම් මත ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ලැබීම් | (4,557.75) | - |
| කාර්ය මණ්ඩල ණය සඳහා පොළිය | (57,055.97) | (50,816.85) |
| විගණන ගාස්තු | 78,160.00 | 79,289.00 |
| දේපල, පිරියත සහ උපකරණ අලෙවිය මත (ලැබීම්)/අලාභ | (1,346.44) | (13,085.00) |
| පාරිභෝගික භාණ්ඩ ගබඩා වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | (110,224.49) | (247,574.29) |
| සුරුව ගෙවීම් වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | (35,323.29) | (129,860.00) |
| කාර්ය මණ්ඩල ණය වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | (302,255.79) | 94,753.42 |
| අනිකුත් අත්තිකාරම් මත වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | 20,000.00 | 5,939.50 |
| ගෙවිය යුතු දැවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | (1,085,648.17) | 1,088,738.63 |
| කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදනවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්) | - | 71,162.82 |
| අනිකුත් ජංගම වත්කම්වල වැඩිවීම් | (9,000.00) | 1,000.00 |
| ලැබිය යුතු දෑ වල වැඩිවීම් | (31,045.55) | (248,791.50) |
| ගෙවන ලද විගණන ගාස්තු | (81,580.00) | (79,289.00) |
| ගෙවූ පාරිතෝෂික | (497,712.75) | - |
| රාජ්‍ය ප්‍රදාන | 4,108,088.46 | 985,926.52 |
| මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් වලින් ශුද්ධ මූල්‍ය ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය | 4,120,634.98 | 2,146,667.62 |

ආයෝජන ක්‍රියාකාරකම්වලින් මූල්‍ය ප්‍රවාහ

| | | |
|---|-----------------------|-----------------------|
| ගෘහභාණ්ඩ සහ සවිකිරීම් මිලට ගැනීම | (139,495.60) | (486,947.00) |
| කාර්යාලීය උපකරණ මිලට ගැනීම | (622,261.00) | (854,636.00) |
| විදුලි සවිකිරීම් මිලට ගැනීම | (13,899.00) | - |
| පරිගණක මිලට ගැනීම | (1,204,700.00) | (2,093,262.38) |
| වාහන මිලට ගැනීම | - | - |
| කාර්ය මණ්ඩල ණය මත පොළිය | 57,055.97 | 50,816.85 |
| මෘදුකාංග මිලට ගැනීම | (6,000.00) | (770,556.61) |
| පොත් මිලට ගැනීම | (4,250.00) | (380.00) |
| අනෙකුත් වත්කම් මිලට ගැනීම | (601,339.00) | - |
| පිරියත සහ උපකරණ විකිණීමෙන් ලැබෙන මුදල් | 17,960.00 | 13,085.00 |
| ආයෝජන ක්‍රියාකාරකම් වලින් වන ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහය | (2,516,928.63) | (4,141,880.14) |
| | | |
| මූල්‍ය ක්‍රියාකාරකම් වලින් වන මුදල් ප්‍රවාහය | - | - |
| | | |
| මූල්‍ය ක්‍රියාකාරකම් වලින් වන මුදල් ප්‍රවාහය | - | - |
| | | |
| මුදල් හා මුදල් හා සමාන දෑ වල ශුද්ධ වැඩිවීම/(අඩුවීම) | 1,603,706.35 | (1,995,212.52) |
| කාල පරිච්ඡේදය ආරම්භයේදී මුදල් සහ මුදල් හා මුදල් හා සමාන දෑ | 1,378,053.62 | 3,373,266.14 |
| කාල පරිච්ඡේදය අවසානයේදී මුදල් සහ මුදල් හා මුදල් හා සමාන දෑ | 2,981,759.97 | 1,378,053.62 |
| | | |
| මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනයට සටහන් අතැති මුදල් සහ බැංකු ශේෂය | | |
| මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161 | 1,001,931.27 | 1,283,060.26 |
| ලංකා බැංකු ගිණුම් අංකය 165197 | 1,979,828.70 | 94,993.36 |
| | 2,981,759.97 | 1,378,053.62 |

10. සටහන්

| | 2014 | 2013 | අයවැයගත |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| මුදල් හා මුදල් සමාන දෑ 1 | | | |
| මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161 | 1,001,931.27 | 1,283,060.26 | 1,000,000.00 |
| ලංකා බැංකු ගිණුම් අංකය 165197 | 1,979,828.70 | 94,993.36 | 1,827,468.36 |
| | <u>2,981,759.97</u> | <u>1,378,053.62</u> | <u>2,827,468.36</u> |
| උැබිය යුතු දෑ 2 | | | |
| ජාතික කඩදාසි සමාගම | 1,770.00 | 1,770.00 | 1,770.00 |
| ධීවර සහ නාවික ඉංජිනේරු ජාතික ආයතනය | 208,674.23 | 110,284.63 | 210,000.00 |
| තරුණ කටයුතු සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය | - | 67,344.05 | - |
| නිමල් බෝපගේ (හිටපු සභාපති) | 71,162.82 | 71,162.82 | 71,162.82 |
| | <u>281,607.05</u> | <u>250,561.50</u> | <u>282,932.82</u> |
| කොඟ 3 | | | |
| පාරිභෝජන ද්‍රව්‍ය | 447,930.23 | 337,705.74 | 400,000.00 |
| | <u>447,930.23</u> | <u>337,705.74</u> | <u>400,000.00</u> |
| පූර්ව ගෙවීම් 4 | | | |
| වාහන රක්ෂණය | 165,183.29 | 129,860.00 | 150,000.00 |
| | <u>165,183.29</u> | <u>129,860.00</u> | <u>150,000.00</u> |
| අනිකුත් ජංගම වත්කම් 5 | | | |
| අනිකුත් අත්තිකාරම් | - | 20,000.00 | - |
| කාර්ය මණ්ඩල ණය - ආපදා | 1,498,677.46 | 1,196,421.67 | 1,500,000.00 |
| උත්සව අත්තිකාරම් | 18,000.00 | 9,000.00 | 20,000.00 |
| | <u>1,516,677.46</u> | <u>1,225,421.67</u> | <u>1,520,000.00</u> |

දේපල, පිරිසත සහ උපකරණ (සටහන 06)

| වාර්ෂික කාලසීමාව 2014.01.01 සිට 2014.12.31 දක්වා | ගෘහභාණ්ඩ සහ සවිකිරීම් | | කාර්යාල උපකරණ | | විදුලිබල සවිකිරීම් සහ උපකරණ | | පරිගණක | | මෘදුකාංග | | වාහන | | පොත් | | වෙනත් වත්කම් | |
|--|-----------------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------------|-----------|--------------|--------------|------------|------------|---------------|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|
| | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| ආරම්භක ශේෂය | 1,818,342.34 | 1,331,395.34 | 2,278,209.95 | 1,423,573.95 | 57,656.25 | 57,656.25 | 4,420,588.13 | 2,327,325.75 | 770,556.61 | - | 18,950,000.00 | 18,950,000.00 | 80,097.15 | 79,717.15 | 413,865.50 | 413,865.50 |
| එක්කිරීම් | 139,495.60 | 486,947.00 | 622,261.00 | 854,636.00 | 13,899.00 | - | 1,204,700.00 | 2,093,262.38 | 6,000.00 | 770,556.61 | - | - | 4,250.00 | 380.00 | 601,339.00 | - |
| ගැලපීම් | 28,010.00 | 58,606.00 | 3,000.00 | - | - | - | - | 93,100.00 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| බැහැරකිරීම් | (40,210.00) | (58,606.00) | (99,978.75) | - | - | - | (8,630.00) | (93,100.00) | - | - | - | - | - | - | - | - |
| අවසාන ශේෂය | 1,945,637.94 | 1,818,342.34 | 2,803,492.20 | 2,278,209.95 | 71,555.25 | 57,656.25 | 5,616,658.13 | 4,420,588.13 | 776,556.61 | 770,556.61 | 18,950,000.00 | 18,950,000.00 | 84,347.15 | 80,097.15 | 1,015,204.50 | 413,865.50 |
| සමුච්ඡිත ක්ෂය කිරීම් (වසර ආරම්භය) | 396,348.29 | 238,498.15 | 470,306.99 | 326,573.19 | 20,177.65 | 17,457.65 | 1,730,043.30 | 1,202,187.02 | 11,859.13 | - | 8,214,520.55 | 4,764,520.55 | 74,047.75 | 73,469.36 | 242,238.48 | 218,235.48 |
| ගැලපීම් | 25,170.12 | 58,606.00 | - | - | - | - | - | 93,100.00 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ක්ෂය කිරීම් (මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනයන් පරිදි) | 187,763.95 | 157,850.14 | 253,002.55 | 143,733.80 | 7,531.12 | 2,720.00 | 782,616.39 | 527,856.28 | 193,422.03 | 11,859.13 | 3,450,000.00 | 3,450,000.00 | 596.30 | 578.39 | 52,665.37 | - |
| අඩුකළා බැහැර කිරීම් මත සමුච්ඡිත ක්ෂය කිරීම් | (28,674.95) | (58,606.00) | (96,959.74) | - | - | - | (5,558.87) | (93,100.00) | - | - | - | - | - | - | - | - |
| අවසාන ශේෂය | 580,607.41 | 396,348.29 | 626,349.80 | 470,306.99 | 27,708.77 | 20,177.65 | 2,507,100.82 | 1,730,043.30 | 205,281.16 | 11,859.13 | 11,664,520.55 | 8,214,520.55 | 74,644.05 | 74,047.75 | 294,903.85 | 242,238.48 |
| ශුද්ධ ධාරණ වටිනාකම | 1,365,030.53 | 1,421,994.05 | 2,177,142.40 | 1,807,902.96 | 43,846.48 | 37,478.60 | 3,109,557.31 | 2,690,544.83 | 571,275.45 | 758,697.48 | 7,285,479.45 | 10,735,479.45 | 9,703.10 | 6,049.40 | 720,300.65 | 171,627.02 |

| | 2014 | 2013 | අයවැයගත |
|---------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| ගෙවිය යුතු | 7 | | |
| රාජ්‍ය වාණිජ සංස්ථාව | - | 89,074.00 | - |
| මෙට්‍රොපොලිටන් ආයතනය | - | 260,000.00 | - |
| එම් එස් ටෙක්නොලොජීස් | - | 739,556.61 | - |
| IWSS සමීක්ෂණයට ගෙවිය යුතු | 4,580.57 | 4,580.57 | 4,580.57 |
| NVQ සහතිකපත් ලාභීන් - ගාල්ල | 19,000.00 | 19,000.00 | 19,000.00 |
| NVQ සහතිකපත් ලාභීන් - බෙලිඅත්ත | 6,000.00 | 6,000.00 | 6,000.00 |
| CADREP | - | 48,097.63 | 48,097.63 |
| වැටුප් සහ වේතන - NIFNI | 63,390.48 | 53,435.53 | 21,130.16 |
| දුරකථන | 11,472.19 | 20,562.50 | 20,000.00 |
| අන්තර්ජාල | 11,123.58 | 1,096.73 | 8,000.00 |
| පුවත්පත් බිල්පත් | 1,820.00 | 2,440.00 | 2,400.00 |
| පවිත්‍රතා සහ ආරක්ෂක | 125,356.47 | 82,562.33 | 90,000.00 |
| ගෙවිය යුතු දේශීය ගමන් වියදම් | 6,737.50 | 350.00 | 7,000.00 |
| ගෙවිය යුතු දැයට කිරුළ වියදම් | - | 2,463.00 | - |
| දත්ත ගබඩාව සැකසීමට අදාළ ගෙවීම් | - | 400.00 | - |
| ගෙවිය යුතු අනිකුත් සේවාවන් | 1,996.80 | 16,660.50 | - |
| වාහන අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තු | - | 12,425.00 | - |
| කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව සහ සංවර්ධනය | - | 27,000.00 | - |
| තාවකාලික වැටුප් | 30,396.32 | 39,421.56 | 30,000.00 |
| අතිකාල | 36,570.17 | 11,552.00 | 40,000.00 |
| නිවාඩු දින ගෙවීම් | 7,440.50 | - | 10,000.00 |
| විදුලිබලය සඳහා ගෙවිය යුතු | 53,615.52 | - | - |
| ජලය සඳහා ගෙවිය යුතු | 3,459.10 | - | - |
| ගෙවිය යුතු කිලිනොච්චි සමීක්ෂණය | 1,000.00 | 32,929.41 | - |
| | 383,959.20 | 1,469,607.37 | 306,208.36 |

කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන

8

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| විගණන ගාස්තු - 2012 | - | 85,000.00 | - |
| විගණන ගාස්තු - 2013 | 85,000.00 | 85,000.00 | 85,000.00 |
| විගණන ගාස්තු - 2014 | 81,580.00 | - | 85,000.00 |
| අඩමාන ණය සඳහා ප්‍රතිපාදන- නිමල් බෝපගේ | 71,162.82 | 71,162.82 | 71,162.82 |
| | 237,742.82 | 241,162.82 | 241,162.82 |

සේවක ප්‍රතිලාභ

9

| | | | |
|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| පාරිතෝෂික ප්‍රතිපාදන | 1,592,855.75 | 1,160,263.00 | 1,500,000.00 |
| | 1,592,855.75 | 1,160,263.00 | 1,500,000.00 |

රජයේ ප්‍රදාන - සුනරාවර්තන

10

| | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 18,134,114.54 | 13,780,000.00 | 18,500,000.00 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|

රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන

11

| | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන | 11,920,797.00 | 7,294,073.48 | 12,000,000.00 |
| නාමික ක්ෂයකිරීම් ආදායම | 4,914,867.71 | 4,301,474.74 | 5,500,000.00 |
| ස්ථාවර වත්කම් මත ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ලැබීම් | 4,557.75 | - | - |
| | 16,840,222.46 | 11,595,548.22 | 17,500,000.00 |

අනිකුත් ප්‍රදාන

12

| | | | |
|-----------------------------|-------------------|---|---|
| ප්‍රදාන - රේඛීය අමාත්‍යාංශය | 499,804.07 | - | - |
| ස්ට්‍රෝම් ආයතනයෙන් | 104,960.00 | - | - |
| | 604,764.07 | - | - |

| | | 2014 | 2013 | අයවැයගත |
|---|-----------|----------------------|---------------------|----------------------|
| වත්කම් බැහැරකිරීම මත ලාභය | 13 | 1,346.44 | 13,085.00 | - |
| අනිකුත් ආදායම් | 14 | | | |
| විවිධ ආදායම් | | 173,908.14 | 16,700.00 | 170,000.00 |
| ආපදා ණය පොලිය | | 57,055.97 | 50,816.85 | 57,055.97 |
| CADREP | | 48,097.63 | - | - |
| | | 279,061.74 | 67,516.85 | 227,055.97 |
| වේතන, වැටුප්, සේවාදායක ප්‍රතිලාභ | 15 | | | |
| වැටුප් සහ වේතන | | 6,040,218.22 | 4,815,399.69 | 6,000,000.00 |
| වැඩ බැලීම් වැටුප | | 77,692.80 | 20,524.98 | 78,000.00 |
| විශේෂිත දීමනා | | 1,101,577.04 | 723,276.32 | 1,100,000.00 |
| ජීවනා දීමනා පිරිවැය | | 2,387,795.67 | 1,601,947.75 | 2,400,000.00 |
| අන්තර්කාල දීමනා | | 150,000.00 | - | - |
| ප්‍රවාහන දීමනාව | | 166,677.42 | 180,000.00 | 180,000.00 |
| ඉන්ධන දීමනාව | | 340,006.45 | 334,000.00 | 340,000.00 |
| සේ.අ.අ. | | 1,096,756.05 | 785,139.39 | 720,000.00 |
| සේ.භා.අ. | | 274,189.45 | 196,285.03 | 180,000.00 |
| අතිකාල | | 132,582.86 | 107,184.88 | 135,000.00 |
| නිවාඩුදින ගෙවීම් | | 23,388.75 | 16,739.50 | 25,000.00 |
| තාවකාලික වැටුප් | | 194,147.60 | 363,331.56 | 200,000.00 |
| පාරිතෝෂික වියදම් | | 930,305.50 | 181,208.60 | 950,000.00 |
| | | 12,915,337.81 | 9,325,037.70 | 12,308,000.00 |

ප්‍රදාන සහ අනිකුත් මාරුකිරීම් ගෙවීම්

| | | | |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|
| පොදු වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන පද්ධතියක් සකස්කිරීම | - | 532,275.00 | - |
| කිලිනොච්චි සමීක්ෂණය | - | 1,473,061.05 | - |
| මානව සම්පත් වැඩසටහන | - | 492,567.00 | - |
| පුවත් හසුන | 169,810.52 | 65,500.00 | 170,000.00 |
| දැයට කිරුළ ප්‍රදර්ශනය | 762,508.68 | 1,347,567.38 | 800,000.00 |
| කම්කරු වෙළඳපල අධ්‍යයනය | 4,000,479.50 | 250,657.75 | 4,000,000.00 |
| දත්ත ගබඩාවක් ස්ථාපිත කිරීම | - | 824,663.16 | - |
| උපාධි පුහුණු අධ්‍යයනය | - | 437,978.46 | - |
| වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය | - | 1,810,879.71 | - |
| කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව | 722,527.18 | 99,000.00 | 800,000.00 |
| මැදපෙරදිග සංක්‍රමණික ව්‍යාපෘතිය | 350,794.40 | - | 350,000.00 |
| මාතර දිස්ත්‍රික් සමීක්ෂණය | 499,804.07 | - | 500,000.00 |
| සේවා කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකිරීම | } | - | 30,000.00 |
| පිණිස තාක්ෂණය භාවිතා කිරීම | | | |
| වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් පිළිබඳ අධ්‍යයනය | | | |
| සාකලාචනාදී ප්‍රවේශය අධ්‍යයනය | 866,720.24 | - | 900,000.00 |
| NHRDC.gov. lk අලෙවි සහ ප්‍රවර්ධනය | 589,650.07 | - | 600,000.00 |
| කිලිනොච්චි සමීක්ෂණය - PPP ප්‍රවේශය | 1,510,095.43 | - | 1,500,000.00 |
| ISO සහතිකකරණ වැඩසටහන | 1,144,236.94 | - | 1,200,000.00 |
| අධීක්ෂණ සහ ඇගයුම් ව්‍යාපෘති | 171,738.40 | | 200,000.00 |
| | 12,273,441.07 | 7,334,149.51 | 12,550,000.00 |

| | | | | |
|---|----|---------------------|---------------------|---------------------|
| සැපයුම් සහ පාරිභෝජන ද්‍රව්‍ය | 17 | | | |
| ලිපිද්‍රව්‍ය සහ කාර්යාලීය පාරිභෝගික භාණ්ඩ | | 96,838.17 | 107,726.52 | 100,000.00 |
| ඉන්ධන සහ ලිහිසි ද්‍රව්‍ය | | 171,720.00 | 207,260.00 | 180,000.00 |
| නිල ඇඳුම් | | - | 27,650.00 | - |
| | | 268,558.17 | 342,636.52 | 280,000.00 |
| ක්ෂය කිරීම් සහ ක්‍රමක්ෂණ වියදම් | 6 | 4,927,597.71 | 4,318,600.74 | 5,500,000.00 |
| ගමන් වියදම්, යැපුම් දීමනා සහ දීමනා | 18 | | | |
| දේශීය ගමන් සහ යැපුම් දීමනා | | 13,526.50 | 37,520.00 | 15,000.00 |
| විගණන කමිටු සාමාජික දීමනා | | 66,400.00 | 84,400.00 | 70,000.00 |
| පාලක මණ්ඩල සාමාජික දීමනා | | 184,400.00 | 186,800.00 | 185,000.00 |
| | | 264,326.50 | 308,720.00 | 270,000.00 |
| උපයෝගීතා සහ සේවාවන් | 19 | | | |
| වරිපනම් | | 40,320.00 | 39,199.97 | 40,000.00 |
| විදුලිය | | 727,630.33 | 579,465.92 | 750,000.00 |
| ජලය | | 41,320.09 | 31,839.73 | 40,000.00 |
| දුරකථන ගාස්තු සහ කුලී | | 176,392.67 | 171,843.68 | 180,000.00 |
| තැපැල් සහ ටෙලෙක්ස් ගාස්තු | | 14,425.00 | 24,400.00 | 15,000.00 |
| පවිත්‍රතා සේවා | | 386,768.66 | 206,146.21 | 400,000.00 |
| ප්‍රචාරණ වියදම් | | 37,094.40 | 103,084.80 | 40,000.00 |
| ආරක්ෂක සේවා | | 804,750.00 | 518,010.00 | 800,000.00 |
| අන්තර්ජාල වියදම් | | 104,680.42 | 78,949.86 | 100,000.00 |
| උපදේශන වියදම් | | 10,500.00 | - | 10,500.00 |
| අනිකුත් උපයෝගීතා සහ අනිකුත් සේවාවන් | | 112,299.00 | 271,865.83 | 18,000.00 |
| | | 2,456,180.57 | 2,024,806.00 | 2,393,500.00 |

නඩත්තු වියදම්

20

| | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| ගොඩනැගිලි සහ ආකෘති අළුත්වැඩියා කිරීම සහ නඩත්තු කිරීම | - | - | - |
| පිරියත යන්ත්‍ර අළුත්වැඩියා කිරීම සහ නඩත්තුව | 181,611.90 | 251,557.32 | 200,000.00 |
| වාහන අළුත්වැඩියාව සහ නඩත්තුව | 739,786.70 | 439,877.56 | 550,000.00 |
| වාහන රක්ෂණය | 307,844.00 | 196,177.30 | 300,000.00 |
| කාර්යාලීය උපකරණ අළුත්වැඩියාව සහ නඩත්තුව | 53,552.50 | 192,727.60 | 50,000.00 |
| පරිගණක අළුත්වැඩියාව සහ නඩත්තුව | - | 61,944.80 | - |
| විදුලි උපකරණ අළුත්වැඩියාව සහ නඩත්තුව | - | 12,386.00 | 10,000.00 |
| අනිකුත් වත්කම් අළුත්වැඩියාව සහ නඩත්තුව | 3,180.00 | - | 5,000.00 |
| | <u>1,285,975.10</u> | <u>1,154,670.58</u> | <u>1,115,000.00</u> |

අනිකුත් වියදම්

21

| | | | |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| විගණන ගාස්තුව | 78,160.00 | 79,289.00 | 80,000.00 |
| පුවත්පත් | 16,940.00 | 14,000.00 | 14,000.00 |
| කාර්ය මණ්ඩල සුබසාධනය | 11,750.00 | 43,101.00 | 12,000.00 |
| වෛද්‍ය වියදම් | 4,999.00 | - | 5,000.00 |
| අනිකුත් සේවා වියදම් | 76,217.70 | 39,659.75 | 200,000.00 |
| සංග්‍රහ කටයුතු | 92,924.00 | 107,655.00 | 100,000.00 |
| අඩමාන ණය - නිමල් බෝපගේ | - | 71,162.82 | - |
| | <u>280,990.70</u> | <u>354,867.57</u> | <u>411,000.00</u> |

11. වැදගත් ගිණුම්කරන ප්‍රතිපත්ති සහ අනිකුත් පැහැදිලි කිරීම් සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන්

1. 1997 අංක 18 දරන පනත යටතේ ශ්‍රී ලංකා මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව ස්ථාපනය කරන ලදී. ආයතනයට පවරා දී ඇති බලතල අනුව, එමඟින් මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ සියළුම ක්‍රියාවන් සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබාදෙන අතර මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවට නංවනු ලබයි.

2. ගිණුම් ඉදිරිපත් කිරීම සහ මූල්‍ය ප්‍රකාශන නිකුත් කිරීමට බලය ලබාදීම

මුදල් පනතේ (1971 අංක 38 දරන) 14 වන වගන්තිය ප්‍රකාරව, ශ්‍රී ලංකා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව, රාජ්‍ය සංස්ථාවක් ලෙස එහි සෑම මූල්‍ය වර්ෂයක් අවසන් වීමත් සමඟම සංස්ථාව විසින් වර්ෂය තුළ දී එහි බලතල, කාර්යභාරයන් සහ වගකීම් ක්‍රියාවේ යෙදවීම, ඉටුකරලීම සහ කාර්යසාධනය පිළිබඳව සහ එහි ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් පිළිබඳව කෙටුම්පත් කරන ලද වාර්ෂික වාර්තාවක් සකස්කරනු ලබයි. වර්ෂය තුළ අදාළ අමාත්‍යවරයා විසින් සංස්ථාවට දෙනු ලබන කවර හෝ නියෝගයන් එවැනි වාර්තාවක දක්වනු ලබයි. එකී වර්ෂය අවසාන වීමෙන් මාස හතරක් ඇතුළත එවැනි වාර්තාවල පිටපත් අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ මුදල් අමාත්‍යවරයාට (ඔහු අදාළ අමාත්‍යවරයා නොවන්නේ නම්) ක්‍රම සම්පාදන අමාත්‍යවරයාට සහ විගණකාධිපතිවරයාට ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

මුදල් පනතේ (1971 අංක 38) 14 වන වගන්තිය ප්‍රකාරව, සෑම මූල්‍ය වර්ෂයක් සඳහාම වන ගිණුම් ඒ වර්ෂය අවසන් වීමෙන් විගණකාධිපති වෙත විගණනය සඳහා ලබාදේ. මාස හතරක් ඇතුළත විගණකාධිපතිවරයා විසින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති ආකාරයට ඔහු විසින් අවශ්‍ය කරනු ලබන ගිණුම් පිළිබඳ කිසියම් හෝ වාර්තා සමඟින් ඉදිරිපත් කරනු ලබයි. මෙකී උප වගන්තියේ පූර්වෝක්ත විධිවිධානවලට පටහැනි සහ ඒ සමඟින් අනුකූල වීමට අපොහොසත් එවැනි සංස්ථා, මෙම පනත යටතේ වරදකරුවෙක් බවට පත්වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙක් ඉදිරියේ පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාග කිරීමකින් පසුව වරදකරුවෙක් බවට පත් වුවහොත් රුපියල් දහස නොඉක්මවන දඩයකට යටත් වේ.

3. අනුකූලතා ප්‍රකාශනය

ශ්‍රී ලංකා මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ ගිණුම්කරණ සම්මුතීන් සකස් කරනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කරනු ලබන ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරන ප්‍රතිපත්තිවලට අනුකූලවය.

4. මිනුම් පාදකය

2008 සහ 2011 යන වර්ෂ තුළ සමහරක් ගෘහභාණ්ඩ සහ සවිකිරීම්, කාර්යාලීය උපකරණ, විද්‍යුත් සවිකිරීම් සහ උපකරණ. පරිගණක, වාහන සහ අනිකුත් වත්කම් සඳහා ශ්‍රී ලංකා තක්සේරු ආයතනය

විසින් සිදුකරනු ලබන ප්‍රත්‍යාගණනයන් හැර, සභාවේ ගිණුම් ඓතිහාසික පිරිවැය පදනම මත සකස් කරනු ලබයි.

5. වත්කම් තක්සේරුකරණ පාදක

5.1 දේපල, පිරිසත සහ උපකරණ පිරිවැය/ආගණනයෙන් සමුච්චිත ක්ෂය අඩුකිරීමෙන් පසුව දක්වනු ලබයි.

5.2 ඇස්තමේන්තුගත එලදායි ජීවිතයට එරෙහිව පිරිවැය කපා හැරීම පිණිස සියළුම, පිරිසත සහ උපකරණ මත ක්ෂයවීම් අයකරනු ලැබේ.

5.3 2009 වසරට පෙර මිලදී ගත් වර්ෂය තුළ ක්ෂයකිරීම් සිදු කර නැති අතර, මිලදී ගත් වත්කම් සඳහා බැහැර කිරීම් සිදුකරන වසරේ දී පූර්ණ වසර සඳහාම ක්ෂයකිරීම් සිදු කර ඇති අතර, 2009 වසරේ සිට සෑම වත්කමක්ම මිලදී ගත්/බැහැර කරන ලද දිනය පදනම් කොට ක්ෂයකිරීම් ගණනය කරනු ලබයි.

5.4 පාරිභෝජන ද්‍රව්‍ය, පාරිභෝගික අවම පිරිවැය සහ ශුද්ධ නිෂ්කාෂණ වටිනාකම යන අගයන්ගෙන් අවම ප්‍රමාණනය කරනු ලබයි.

6. ක්ෂයකිරීම

වත්කම් වර්ග සහ ක්ෂයකිරීම් අනුපාතයන් පහත පරිදි වේ. වත්කම් වර්ග තීරණය කරනු ලබන්නේ ආස්ථිතියෙහි වටිනාකම සහ ඒවායේ භාවිතයන්ට අනුවය.

| | | |
|------------------------------|---|------|
| ගොඩනැගිලි සහ ව්‍යුහයන් | - | 2.5% |
| ගෘහ භාණ්ඩ සහ සවිකිරීම් | - | 10% |
| කාර්යාල උපකරණ | - | 10% |
| විද්‍යුත් සවිකිරීම් සහ උපකරණ | - | 20% |
| පරිගණක | - | 20% |
| පරිගණක මෘදුකාංග | - | 25% |
| වාහන | - | 20% |
| පොත් | - | 10% |
| අනිකුත් වත්කම් | - | 10% |

7. සාපේක්ෂ සංඛ්‍යා

මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල තුලනාත්මකභාවය ඇතිකිරීම පිණිස පසුගිය මූල්‍ය වර්ෂය තුළ සංඛ්‍යා ප්‍රති-වර්ගීකරණය කර ඇත.

8. වාර්තාකරන දිනට පසු සිදුවීම්

සියළුම භෞතික ශේෂපත්‍ර සිදුවීම් සැලකිල්ලට ගෙන සුදුසු ගැලපීම් සිදුකිරීම හෝ මූල්‍ය ප්‍රකාශන සඳහා අනාවරණය කිරීම් සිදුකර ඇත.

9. රජයේ ප්‍රදාන සඳහා ගිණුම්කරනය

ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ පුනරාවර්තන සහ ප්‍රාග්ධන වියදම් සඳහා මහා භාණ්ඩාගාරය වෙතින් ලබා ගන්නා පුනරාවර්තන ප්‍රදාන සහ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන පිළිවෙලින් යොදාගනු ලබයි. සභාවේ පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවන් සඳහා දරනු ලබන මුදල සහ වර්ෂය තුළ අයකරන ලද ක්ෂයකිරීම් වලට සමාන වටිනාකමක් ක්‍රමවත්ව ප්‍රාග්ධන වත්කම්වල ඵලදායී ආයු කාලය පුරා ආදායම් ලෙස හඳුනාගනු ලබයි.

10. විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිවැය

10.1 නිශ්චිත දායකත්ව සැලැස්ම – සේ.අ.අ සහ සේ. භා.අ.

සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල සහ සේවක භාරකාර අරමුදල සඳහා සුදුසුකම් ලබන සියලුම සේවා නියුක්තිකයින් අනුකූල ව්‍යවස්ථා සහ නීතිරීති සමඟින් අදාළ දායකත්ව අරමුදලින් ආවරණය කරනු ලබයි.

10.2 විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය

විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය සඳහා මූල්‍ය ප්‍රකාශනයන්හි ප්‍රතිපාදන සපයා දී ඇති අතර, සියලුම සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා එය සේවක ප්‍රතිලාභවල ශ්‍රී ලංකා ගිණුම්කරන ප්‍රතිපත්ති වලට අනුකූලව 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත යටතේ ගෙවීම් සඳහා නියමිත වනු ඇත. පාරිතෝෂික වගකීම් සඳහා බාහිර වශයෙන් අරමුදල් සැපයීම හෝ ආයුගණක වශයෙන් ඇගයීම සිදු නොකරයි.

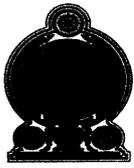
11. මූල්‍ය කාර්යසාධනය

සභාව එහි ප්‍රාග්ධන වත්කම් මෙහෙයවීමේ සහ නඩත්තු කිරීමේ දී දරන ලද සියලුම පිරිවැය සම්බන්ධයෙන්, සභාව කාර්යක්ෂම ලෙස කටයුතු කර ඇති අතර, ආදායම සඳහා ආරෝපණය කරනු ලැබ ඇත. හඳුනාගත් සියලුම වගකීම් සහ වත්කම් ක්ෂයකිරීම් සඳහා ප්‍රතිපාදන සැපයීමෙන් පසුව ආදායම් වියදමෙහි හිඟය/අතිරික්තය කොටසක් වී ඇත.

12. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය

ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරන ප්‍රමිති අංක 2හි 27 වන වගන්තිය මඟින් ඉදිරිපත් කර ඇති වක්‍ර ක්‍රමය භාවිතා කරමින් මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය සකස් කරනු ලබයි.

12. 2014 වර්ෂයට අදාළ විගණකාධිපති වාර්තාව හා පිළිතුරු



විගණකාධිපති දෙපාර්තමේන්තුව கணக்காய்வாளர் தலைமை அறிபதி திணைக்களம் AUDITOR GENERAL'S DEPARTMENT



79

මගේ අංකය
எனது இல. }
My No. }

විසිඑස්/පී/එන්එච්ආර්ඩීසී
/1 /14 /02

ඔබේ අංකය
உமது இல. }
Your No. }

දිනය
திகதி }
Date }

2015 අගෝස්තු 31 දින

සභාපති,
මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳව 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 14(2) (සී) වගන්තිය ප්‍රකාර විගණකාධිපති වාර්තාව.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශනය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය කාර්ය සාධන ප්‍රකාශනය, ස්කන්ධය වෙනස්වීමේ ප්‍රකාශනය සහ මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය හා වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් පැහැදිලි කිරීමේ තොරතුරු වල සාරාංශයකින් සමන්විත 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 13(1) වගන්තිය සහ 1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව පනතේ 24 වගන්තිය සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාවෙහි ඇතුළත් විධිවිධාන ප්‍රකාර මාගේ විධානය යටතේ විගණනය කරන ලදී. මුදල් පනතේ 14(2) (සී) වගන්තිය ප්‍රකාර සභාවේ වාර්ෂික වාර්තාව සමඟ ප්‍රකාශයට පත්කළ යුතු යැයි මා අදහස් කරන මාගේ අදහස් දැක්වීම් හා නිරීක්ෂණයන් මෙම වාර්තාවේ දැක්වේ. මුදල් පනතේ 13(7) ඒ වගන්තිය ප්‍රකාර විස්තරාත්මක වාර්තාවක් සභාවේ සභාපති වෙත 2014 අප්‍රේල් 08 දින නිකුත් කරන ලදී.

1.2 මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් කළමනාකරණයේ වගකීම.

මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව පිළියෙළ කිරීම හා සාධාරණ ලෙස ඉදිරිපත් කිරීම සහ වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් ඇතිවිය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොරවූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවනු පිණිස අවශ්‍ය වන අභ්‍යන්තර පාලනය තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීම වේ.



1.3 විගණකගේ වගකීම.

මාගේ විගණනය මත පදනම්ව මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීම මාගේ වගකීම වේ. මා විසින් උත්තරීතර විගණන ආයතනයන්ගේ ජාත්‍යන්තර විගණන ප්‍රමිතීන්ට (ISSAI 1000 - 1810) අනුරූප ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව මාගේ විගණනය සිදු කරන ලදී. ආචාර ධර්මවල අවශ්‍යතාවන්ට මම අනුකූලවන බවට සහ මූල්‍ය ප්‍රකාශන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොරවන්නේද යන්න පිළිබඳ සාධාරණ තහවුරුවක් ලබා ගැනීම පිණිස විගණනය සැලසුම්කර ක්‍රියාත්මක කරන බවට මෙම ප්‍රමිති අපේක්ෂා කරයි.

මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල දැක්වෙන අගයන් සහ හෙලිදරව් කිරීම්වලට උපකාරී වන විගණන සාක්ෂි ලබා ගැනීම පිණිස පරිපාටි ක්‍රියාත්මක කිරීම විගණනයට ඇතුළත් වේ. තෝරාගත් පරිපාටීන්, වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇතිවිය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් අවදානම් තක්සේරුකිරීම් විගණකගේ විනිශ්චය මත පදනම් වේ. එම අවදානම් තක්සේරු කිරීම්වලදී, අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලසුම් කිරීම පිණිස සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට සහ සාධාරණ ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමට අදාළ වන්නාවූ අභ්‍යන්තර පාලනය විගණක සැලකිල්ලට ගන්නා නමුත් සභාවේ අභ්‍යන්තර පාලනයේ සඵලදායීත්වය පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීමට අදහස් නොකරයි. කළමනාකරණය විසින් අනුගමනය කරන ලද ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවල උචිතභාවය හා යොදාගන්නා ලද ගිණුම්කරණ ඇස්තමේන්තුවල සාධාරණත්වය ඇගයීම මෙන්ම මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල සමස්ත ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳ ඇගයීමද විගණනයට ඇතුළත් වේ. විගණනයේ විෂය පථය සහ ප්‍රමාණය තීරණය කිරීම සඳහා 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 13 වගන්තියේ (3) සහ (4) උපවගන්ති වලින් විගණකාධිපති වෙත අභිමතානුසාරී බලතල පැවරේ.

මාගේ විගණන මතය සඳහා පදනමක් සැපයීම උදෙසා මා විසින් ලබාගෙන ඇති විගණන සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් සහ උචිත බව මාගේ විශ්වාසයයි.

1.4 තත්ත්වවිගණනය කළ මතය සඳහා පදනම

මෙම වාර්තාවේ 2.2 ඡේදයේ දක්වා ඇති කරුණු මත පදනම්ව මාගේ මතය තත්ත්වවිගණනය කරනු ලැබේ.



2. මූල්‍ය ප්‍රකාශන

2.1 තත්ත්වගණනය කළ මතය

මෙම වාර්තාවේ 2.2 ඡේදයේ දක්වා ඇති කරුණුවලින් වන බලපෑම හැර, මූල්‍ය ප්‍රකාශනවලින් 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාවේ මූල්‍ය තත්ත්වය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා එහි මූල්‍ය ක්‍රියාකාරීත්වය හා මුදල් ප්‍රවාහ ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව සත්‍ය හා සාධාරණ තත්ත්වයක් පිළිබිඹු කරන බව මා දරන්නා වූ මතය වේ.

2.2 මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ අදහස් දැක්වීම

2.2.1 ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිති 07

සම්පූර්ණයෙන් ක්ෂය කරන ලද පිරිවැය රු.29,40,950 ක් වූ වත්කම් තවදුරටත් ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් පැවතිය ද එහි සාධාරණ අගය ගිණුම්වල පෙන්නුම් කිරීම සඳහා වත්කම් ප්‍රකාශණනය කර නොතිබුණි.

2.3 ලැබිය යුතු හා ගෙවිය යුතු ගිණුම්

පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ කරනු ලැබේ.

- (අ) වසර 1ත් 3ත් අතර කාලපරිච්ඡේදයකට අයත් එකතුව රු.29,580 ක්වූ ගෙවිය යුතු වියදම් අයිතම් 03ක් සමාලෝචිත වර්ෂය අවසන් වන විටත් නිරවුල් කර නොතිබුණි.
- (ආ) 2013 ජූලි 15 දින පවත්වන ලද පාලක සභා රැස්වීමෙහි තීරණයට අනුව, සභාවේ හිටපු සභාපතිගෙන් සභාවට අයවිය යුතුව ඇති රු.71,162 ක මුදල අයකර ගෙන නොතිබුණි.



2.4 නීති, රීති, රෙගුලාසි හා කළමනාකරණ තීරණ වලට අනුකූල නොවීම.

නීති, රීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල නොවූ අවස්ථා විග්‍රහ කර පහත දැක්වේ.

නීති, රීති හා රෙගුලාසි යනාදියට අනුකූල නොවීම
 යොමුව

(අ) 1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3(1) වගන්තිය

සභාවේ සංයුතිය, තනතුරු මත නිල බලයෙන් පත්වන සාමාජිකයන් 15 ක් හා අමාත්‍යවරයා පත් කරනු ලබන සාමාජිකයන් 5 කින් සමන්විත විය යුතු වුවද අමාත්‍යවරයා විසින් සාමාජිකයන් 4 දෙනෙකු පමණක් පත්කර තිබුණි.

(ආ) 2002 නොවැම්බර් 28 දිනැති අංක අයිඒඅයි/2002/02 දරන රාජ්‍ය මුදල් වක්‍රලේඛය

පරිගණක උපාංග සහ මෘදුකාංග සම්බන්ධයෙන් වෙනම ස්ථාවර වත්කම් ලේඛනයක් නඩත්තු කළ යුතු වුවද සභාව විසින් එවැනි ලේඛනයක් පවත්වා ගෙන ගොස් නොතිබුණි.

(ඇ) 1978 දෙසැම්බර් 19 දිනැති අංක 842 දරන භාණ්ඩාගාර වක්‍රලේඛය

සෑම ගිණුම් කටයුත්තක් වෙනුවෙන්ම ස්ථාවර වත්කම් රෙජිස්ටරයක් පවත්වා ගත යුතු වුවද සභාව විසින් සියළුම ස්ථාවර වත්කම් මිලදී ගැනීම් ඉන්වෙන්ට්‍රි ලේඛනයේ සටහන් කර තිබුණි.

3. මූල්‍ය සමාලෝචනය

3.1 මූල්‍ය ප්‍රතිඵල

සමාලෝචිත වර්ෂයේදී සභාවේ මෙහෙයුම් කටයුතුවල මූල්‍ය ප්‍රතිඵලය රු.1,187,102 ක අතිරික්තයක් වූ අතර ඊට අනුරූපීව ඉකුත් වර්ෂයේ අතිරික්තය රු.292,661ක් විය. ඉකුත් වර්ෂයට සාපේක්ෂව සමාලෝචිත වර්ෂයේ මූල්‍ය ප්‍රතිඵලයෙහි රු.894,441 ක වර්ධනයක් විය.



4. මෙහෙයුම් සමාලෝචනය.

4.1 කාර්යසාධනය

1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතෙහි 14(1) ඡේදය යටතේ සභාවෙහි කාර්යය සහ කර්තව්‍යයන් 06ක් දක්වා ඇත. එමෙන්ම එහි පළවන උපලේඛණය යටතේ රටෙහි මානව සම්පත සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ඉටුකළ යුතු කාර්යයන් සහ කර්තව්‍යයන් තවදුරටත් විස්තර කර දක්වා ඇත. එහෙත් පසුගිය කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව සකස් කරන ලද සැලසුම් මෙන්ම එහි තර්ජන ක්‍රියාකාරීත්වයද පනතෙහි සඳහන් පහත කරුණු ඉටුකිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුවේ .

- (අ) 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 සහ වැඩසටහන්වලට කළයුතු වෙනස් කිරීම්වලට අදාළ නිර්දේශ අමාත්‍යවරයාට සභාව විසින් ඉදිරිපත් කර නොතිබුණි.
- (ආ) ආණ්ඩුව විසින් අනුමත කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් සහ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ගැන සොයා බලා නොතිබුණි.

4.2 කළමනාකරණ අකාර්යක්ෂමතා

රටෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ගනු ලබන තීරණ හා නිර්දේශ වඩාත් ඵලදායී වන පරිදි හා කාර්යක්ෂමව ක්‍රියාත්මක කළ හැකිවන පරිදි පනතෙහි 3වන උප වගන්තිය අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව වෙත පත්වන සාමාජිකයන් රටෙහි ආර්ථික හා මානව සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයන් හා සම්බන්ධ සියළුම ආයතනවල ප්‍රධානීන්ගෙන් සැදුම්ලත් 20 දෙනෙකුගෙන් යුත් කණ්ඩායමක් විය යුතුවේ.

එහෙත් සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ පවත්වන ලද පාලක මණ්ඩල රැස්වීම් වාර්තා හා රැස්වීම් සඳහා සාමාජිකයන්ගේ සහභාගීත්වය පරීක්ෂා කිරීමේදී ඉහත අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට සභාවේ සාමාජිකයන්ගේ දායකත්වය සැලකිය යුතු අවම මට්ටමක පැවති බව නිරීක්ෂණය විය.

- (අ) සමාලෝචිත වර්ෂයේ පවත්වන ලද පාලක සභා රැස්වීම් 06ක් සඳහා පත්කර තිබූ සාමාජිකයින් 19 දෙනෙකු අතුරින් එක් වරක් හෝ සහභාගී නොවූ සාමාජිකයින් සංඛ්‍යාව 07 දෙනෙකි.



(ආ) පවත්වන ලද සියලුම රැස්වීම් වාර සඳහා සහභාගි වී තිබුණේ සභාපතිවරයා හා තවත් සාමාජිකයන් දෙදෙනෙකු පමණක් බවත්, එක් රැස්වීම් වාරයකට පමණක් සහභාගි වූ සාමාජික සංඛ්‍යාව දෙදෙනෙකු බවත් විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය.

4.3 මෙහෙයුම් අකාර්යක්ෂමතා.

පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ කරනු ලැබේ.

- (අ) ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට අනුව මැදපෙරදිග සංක්‍රමනික කම්කරුවන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ සමාජ විඥාණය සම්බන්ධ ව්‍යාපෘතියේ අවසන් වාර්තාව සමාලෝචිත වර්ෂයේදී අමාත්‍යවරයා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වුවත් මෙම ව්‍යාපෘතිය සැලසුම්කර මාස 06කට පසු ක්‍රියාත්මක කර තිබූ අතර ඒ සඳහා රු.මිලියන .35ක් වැයකර තිබුණද වාර්තාව 2015 ජූනි 18 දින වන විටත් ඉදිරිපත් කර නොතිබුණි.
- (ආ) උතුරු පළාතේ මූලික විද්‍යාලවල දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් සංවර්ධනය කිරීමේ ව්‍යාපෘතිය යටතේ පවුල් 7000ක් සම්බන්ධයෙන් සමීක්ෂණ කටයුතු සිදුකිරීමට සැලසුම් කර සමාලෝචිත වර්ෂයේදී රු.මිලියන 1.6ක් වැයකර තිබුණි. ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට අනුව මෙම ව්‍යාපෘතිය සමාලෝචිත වර්ෂය තුළදී අවසන් කළ යුතු වුවත්, 2015 ජූනි 18 දින වන විටත් වාර්තාවන් ඉදිරිපත් කර නොතිබුණි.
- (ඇ) දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපල අධ්‍යයනය සම්බන්ධ ව්‍යාපෘතිය රු.මිලියන 4 ක් වැය කරමින් පෞද්ගලික ආයතනයක් ලවා සමීක්ෂණය සිදුකර තිබුණි. එම ආයතනය විසින් සමීක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කර තිබූ නමුත් එම වාර්තාව සභාව අපේක්ෂිත අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා දායක කරගෙන නොතිබුණි.

4.4 කාර්ය මණ්ඩල පරිපාලනය.

(අ) සභාවට 2013 වර්ෂයේදී නිලධාරීන් 20ක් බඳවාගෙන තිබූ අතර එම වර්ෂයේදීම නිලධාරීන් 03ක් ඉවත්ව ගොස් තිබුණි. සමාලෝචිත වර්ෂයේදී නිලධාරීන් 09 දෙනෙකු බඳවාගෙන තිබුණ අතර 09 දෙනෙකු ඉවත්ව ගොස් තිබුණි. ඒ අනුව නිලධාරීන් සේවය හැරයාමේ තත්ත්වයක් පවතින බවත් අනුමත කාර්ය මණ්ඩලය වූ 33 දෙනාගෙන් පස්දෙනෙකු සඳහා පුරප්පාඩු පවතින බවත් අත්‍යවශ්‍ය තනතුරක් වන පර්යේෂණ



නිලධාරීන්ගේ සංඛ්‍යාව 04කට සීමා වී පැවතියදීත් ඉන් එක් පුරප්පාඩුවක් පවතින බවත් නිරීක්ෂණය විය.

4.5 වෙනත් රාජ්‍ය ආයතන වෙත ලබා දුන් සභාවේ සම්පත්

සභාවේ ස්ථීර සේවයට බඳවාගෙන තිබූ රියදුරු මහතකුගේ සේවය වසර 05කට අධික කාලයක් වෙනත් රාජ්‍ය ආයතනයක සේවය සඳහා යොදවා තිබුණි.

4.6 ආර්ථික නොවූ ගනුදෙනු

සභාව විසින් මාස 06කට වරක් නිකුත් කරනු ලබන නිවුස් ලෙටර් නැමැති පුවත්පතේ ප්‍රති කලාපය මුද්‍රණය සඳහා ඒකක 500කට රු.43,411 ක් වැයකර තිබූ අතර දෙසැම්බර් කලාපය ඊට වඩා සන කඩදාසියෙන් මුද්‍රණය කිරීමට රු.79,236ක් වැයකර තිබුණි. මේ අනුව රු.35,825ක අනවශ්‍ය වියදමක් දරා තිබුණි.

5. ගිණුම් කටයුතුභාවය සහ යහපාලනය

5.1 සංයුක්ත සැලැස්ම

2003 ජුනි 02 දිනැති අංක PED/12 දරන රාජ්‍ය ව්‍යාපාර චක්‍රලේඛයේ 5.1.2 උපඡේදය පරිදි පූර්ව තෙවර්ෂයේ මෙහෙයුම් පිළිබඳව සමාලෝචනයක් වර්ෂ 2013 සිට 2017 දක්වා කාලසීමාවට සකස් කළ සංයුක්ත සැලැස්මෙහි අන්තර්ගතව නොතිබුණි. එමෙන්ම මුදුන් පමුණුවා ගතයුතු ඉලක්කයන්හි මූල්‍යමය අගයන් දක්වා නොතිබුණි.



6. පද්ධති හා පාලනයන්

විගණනයේදී නිරීක්ෂණය වූ පද්ධති හා පාලන අඩුපාඩු වරින් වර සභාවේ සභාපතිවරයාගේ අවධානයට යොමු කරන ලදී. පහත සඳහන් පද්ධති හා පාලන ක්ෂේත්‍රයන් සම්බන්ධයෙන් විශේෂ අවධානය යොමු කළ යුතු වේ.

- (අ) ගිණුම්කරණය
- (ආ) වත්කම් කළමනාකරණය


 ඩබ්ලිව්.පී.සී.වික්‍රමරත්න
 විගණකාධිපති (වැඩබලන)

විගණකාධිපති,
විගණකාධිපති දෙපාර්තමේන්තුව,
බත්තරමුල්ල.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳව 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 14(2)(සී) වගන්තිය ප්‍රකාර විගණකාධිපති වාර්තාව

ඔබගේ අංක වයි එස්/ඊ/එන් එච් ආර් ඩී සී/1/14/02 හා 2015 අගෝස්තු 31 දිනැති ලිපියෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද උක්ත වාර්තාව හා බැඳේ.ඒ අනුව මගේ පැහැදිලි කිරීම් පහත පරිදි කාරුණිකව ඉදිරිපත් කරමි.

2.2 මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ අදහස් දැක්වීම

2.2.1 ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 07

ගුණ්‍ය අගයක් ගෙන ඇති වත්කම් මේ වන විට ප්‍රත්‍යාගණනය කර ඇත.

2.3 ලැබිය යුතු හා ගෙවිය යුතු ගිණුම්

අ) අදාල වියදම් අයිතම් 03 ගිණුම් වලින් ඉවත් කිරීමට පාලක මණ්ඩලය අනුමැතිය ලැබී ඇති අතර

2015 අවසන් ගිණුම් සකස් කරන විට ගිණුම් වලින් නිරවුල් කිරීමට කටයුතු යොදනු ලැබේ.

ආ) අදාල මුදල් අයකර ගැනීමට නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතී.

2.4 නීති, රීති, රෙගුලාසි හා කළමනාකරණ තීරණ වලට අනුකූල නොවීම

අ) පනත මගින් ප්‍රතිපාදන දක්වා ඇති පරිදි අමාත්‍යවරයා විසින් සාමාජිකයන් පස් දෙනෙකු පාලක මණ්ඩලයට පත් කිරීම සම්බන්ධ බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම අප ආයතනයේ පාලනයෙන් බැහැර වූවකි. එහෙත් සභාපතිතුමා මගින් විෂය භාර අමාත්‍යතුමා වෙත මේ පිළිබඳව දැන්වීමට අවශ්‍ය කටයුතු සිදු කර ඇත.

ආ) පරිගණක උපාංග සහ මෘදුකාංග සම්බන්ධයෙන් වෙනමම ස්ථාවර වත්කම් ලේඛණයක් නඩත්තු කරනු ලැබේ.

ඇ) ආයතනයේ ස්ථාවර වත්කම් පිළිබඳ ලේඛනයක් පවතින නමුත් විගණනයේ පෙන්වා දෙන පරිදි මු.රෙ.502 (2) අනුව ස්ථාවර වත්කම් රෙජිස්ටරයක් ආයතනය විසින් පවත්වා ගෙන ගොස් නොමැත. ඒ අනුව මු.රෙ.502 (2) අනුව ස්ථාවර වත්කම් ලේඛනයක් පවත්වාගෙන යාමට අදාළ කටයුතු ආරම්භ කර ඇත.

3. මූල්‍ය සමාලෝචනය

3.1 මූල්‍ය ප්‍රතිඵල

එකඟ වේ.

4. මෙහෙයුම් සමාලෝචනය

4.1 කාර්ය සාධනය 2014

අ) ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම තවදුරටත් ප්‍රමාදවන තත්ත්වයක පවතින අතර ඉදිරියේදී එම ක්‍රියාත්මක වීම පරීක්ෂා කර බැලීමට සහ අධීක්ෂණ කටයුතු සිදු කිරීමට අදාළ සැලසුම් සකස් කර ඇත. අග්‍රාමාත්‍ය ලේකම්ගේ අංක 408/51-2015/01 හා 2015 ජුනි 03 දිනැති ලිපියෙන් දන්වා ඇති පරිදි පවත්නා ජාතික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය යාවත්කාලීන කිරීමට අදාළ මූලික සාකච්ඡා මේ වන විට සිදු කරමින් පවතී.

ආ) සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ මෙම අරමුණ ඉටු කර ගැනීමට අවධානය යොමු නොකළද ඉදිරි වර්ෂ වලදී මෙම අරමුණ ලඟා කර ගැනීමට හැකි වනු ඇත.

ඒ අනුව මෙම ආයතනය ආරම්භ කිරීමේ මූලික අරමුණ ඉටු කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ආයතනයේ පවතින ධාරිතාවය අනුව ඒ සඳහා ක්‍රියාත්මක වී ඇති බව කාරුණිකව දන්වා සිටිමි.

4.2 කළමනාකරණ අකාර්යක්ෂමතා

අ) සහ ආ) මෙම ආයතනයේ පාලක මණ්ඩල සාමාජිකයින් අතරින් එකොලොස් (11) දෙනෙකුම අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් වන අතර රජයේ ආයතනයන් හතරක (04) සභාපතිවරුන් හා එක් අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්වරයෙකුගෙන් සමන්විත වේ. එබැවින් කාර්ය බහුල එවැනි නිලධාරීන් නීතිපතා පාලක මණ්ඩල රැස්වීම්වලට සහභාගී වීම ප්‍රායෝගිකව අපේක්ෂා කළ නොහැකි තත්ත්වයකි. කෙසේ වුවද පවත්නා තත්ත්වය අනුව පාලක මණ්ඩල තීරණය පරිදි ආයතනයේ අරමුණු ඉටුකරගැනීම කෙරෙහි සභාවේ සාමාජිකත්වය උපරිම ලෙස දායක කරගැනීමට හැකිවන පරිදි පාලක මණ්ඩල සාමාජිකයන් පිළිබඳව පනතේ විධිවිධාන සංශෝධනය කිරීමට 2014.10.01 වන දින සහ අංක 5-1/4/5 දරණ යෙෂවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයාගේ ලිපිය මඟින් අදාළ

සංශෝධන නීති කෙටුම්පත් සම්පාදක වෙත යොමු කර අවශ්‍ය කටයුතු සිදුකර ඇත. නීති කෙටුම්පත් අනුමත වූ වහාම පනත සංශෝධනය කිරීමට සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.

4.3 මෙහෙයුම් අකාර්යක්ෂමතා

අ) මැදපෙරදිග සංක්‍රමනික කාන්තාවන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ සමාජ විඥානය සම්බන්ධ ව්‍යාපෘතිය

මේ වන විට ව්‍යාපෘති වාර්තාව සකස් කර අවසන් වන අතර තවත් සති දෙකක කාලය ඇතුළත විෂයභාර අමාත්‍යතුමාට ලබා දීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

ආ) උතුරු පළාතේ මූලිකව දිස්ත්‍රික්කයේ යුද්ධයෙන් අවතැන් වූ වරප්‍රසාද නොලත් පවුල් සංවර්ධනය කිරීමේ ව්‍යාපෘතිය

මේ වන විට ව්‍යාපෘති වාර්තාව සකස් කර අවසන් අතර ඉදිරි මාසයක කාලය තුළදී රේඛීය අමාත්‍යවරයා වෙත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීමට කටයුතු යොදනු ලැබේ.

ඇ) දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපොළ අධ්‍යයනය සම්බන්ධ ව්‍යාපෘතිය

1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 14 (I) සඳහන් වන සභාවේ කාර්ය කර්තව්‍ය අනුව දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපළ අධ්‍යයනය සිදු කර වාර්තාව රේඛීය අමාත්‍යවරයා හා අදාළ පුහුණු ආයතනය වෙත ඉදිරිපත් කර ඇත. එම වාර්තාව මහින් වර්ෂ 2020 දක්වා ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ ඇතිවන රැකියා අවස්ථාවන් පුරෝකථනය කර ඇත. ඒ අනුව සභාව 1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 14 (I) සඳහන් වන අරමුණ ඉටු කර ඇති බව තහවුරු කළ හැක.

4.4. කාර්ය මණ්ඩල පරිපාලනය

අ) සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ ඉවත් වී ගිය නිලධාරීන් 09 දෙනාගෙන් 04 දෙනෙකු විශ්‍රාම වැටුප් සහිත රැකියා ලැබී ඉවත් වී ගිය අතර අනෙකුත් නිලධාරීන් පෞද්ගලික අංශයේ ඉහළ වැටුප් සහිත රැකියා සඳහාද තවත් නිලධාරීන් තම පවුලේ පෞද්ගලික කටයුතු හේතුවෙන්ද ඉවත්ව ගොස් තිබුණි. පවතින පුරප්පාඩු සඳහා අභ්‍යන්තරව බඳවා ගැනීමට පාලක මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලැබී තිබුණද පැවති මැතිවරණ හේතුවෙන් පුරප්පාඩු පිරවීම ප්‍රමාද කිරීමට සිදු විය. ඒ අනුව මේ වර්ෂයේදී පවතින පුරප්පාඩු ඉක්මනින් පිරවීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග සිදු කෙරෙමින් පවතී.

4.5 වෙනත් රාජ්‍ය ආයතන වෙත ලබා දුන් සභාවේ සම්පත්

අප ආයතනයට අදාළ රේඛීය අමාත්‍යාංශයේ සහ එහි අනෙකුත් අමාත්‍යාංශ යටතේ ඇති රාජ්‍ය ආයතනවල පවතින තාවකාලික රියදුරු අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීම වෙනුවෙන් කරන ලද ඉල්ලීම් ප්‍රකාරව මෙම රියදුරු මහතාව වරින් වර තාවකාලිකව අනුයුක්ත කිරීම කරන ලදී. ඒ අනුව, රාජ්‍ය සම්පත් උපරිම කාර්යක්ෂමතාවයකින් භාවිතා කිරීමට අවස්ථාව උදා වී තිබිණ. මේ වන විට කිසිවෙක් වෙනත් ආයතන වල සේවයේ නියුක්ත කර නොමැත.

4.6 අනාර්ථික ගනුදෙනු

ආයතනය විසින් පල කරනු ලබන පුවත් හසුනෙහි පල කරනු ලබන තොරතුරු වල ඇති ගුණාත්මක බව, ඒවා භාවිතා කරන්නන්ට දීර්ඝ කාලීන අධ්‍යයනයන්ට අවශ්‍ය වන තොරතුරු පැවතීම, දිගුකාලීන අධ්‍යයන භාවිතයට සරිලන පරිදි පහසුකම් සැපයීමට හැකි වීම යන කරුණු පදනම් කර ගෙන 150 GSM ඝනකමින් යුක්තව දෙසැම්බර් මස කලාපය මුද්‍රණය සිදු කෙරිණි. ඊට අමතරව දෙසැම්බර් කලාපයට අමතර පිටු 4 ක් අන්තර්ගත කර ඇති අතර එහි සැලසුම් නිර්මාණයටද පිරිවැයක් දරා ඇත. එම නිසා ඉහත කරුණු පිළිබඳ සලකා බලන විට මෙම කිසිදු ලෙසක අනාර්ථික වියදමක් නොවේ.

5. ශිෂ්‍යම් කටයුතු භාවය සහ යහපාලනය

5.1 සංයුක්ත සැලැස්ම

වර්ෂ 2014-2018 දක්වා කාල සීමාවට සකස් කරන සංයුක්ත සැලැස්මේ පූර්ව තෙවර්ෂයක මෙහෙයුම් පිළිබඳ සමාලෝචනයක් ඇතුළත් කිරීමට කටයුතු යොදන අතර මුදුන් පමුණුවා ගත යුතු ඉලක්කයන්හි මූල්‍යමය අගයන් නිශ්චිත වශයෙන් යෙදිය නොහැකි වුවද දළ වශයෙන් ඇතුළත් කර නිවැරදි කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

6. පද්ධති හා පාලන

විගණන පෙන්වා දීම් වලට අනුව අවශ්‍ය කටයුතු කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

ජී.පී. කසුනි උත්පලා
සභා ලේකම්
පාලක මණ්ඩලය වෙනුවට