

මගේ අංකය: ඊ./12
පවුපතාර සේවක කොමිෂන් සභාව,
27, ග්‍රෙගරි පාවන, කොළඹ 7.
1973 ජූලි මස 23 දින.

සියලුම පවුපතාර සම්බිචල සහසම්බවරුන් වෙත.,

චිකායානුකූල පරීක්ෂණ - සේවා තහනම්.

චිකායානුකූල පරීක්ෂණ සහ සේවා තහනම් පිළිබඳව පවුපතාර සේවක කොමිෂන් සභා රෙගුලාසි මාලාවේ ඇතුළත් ප්‍රචලිත විධිවිධානයන්ට අමතරව, පවුපතාර සම්බිචලට උපදෙස් වශයෙන් පහත දැක්වෙන ක්‍රියාවලිය නිකුත් කරනු ලැබේ.

2. චිකායානුකූල කටයුතු.

- 2 : 1 පවුපතාර සම්බන්ධ පරිපාලන නිලධාරියා වෙත එදිනෙදා කටයුතු කිරීමේදී චිකායානුකූල කටයුතු කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ඇති අවස්ථා දැනුණ විට හැක.
- 2 : 2 එම අවස්ථාව ඉතා පුළුල් කරුණක සාධකයක් උපුටාගෙන වුවද, සේවකයාට සිහුගේ වරද විස්තර කොට දී, සිහුට අවවාද කිරීම හෝ එවැනි වරදක් කැවූ නොකරන ලෙස උපදෙස් දීම හෝ කළ හැකිය. එබඳු අවස්ථාවලදී එම කාරණය කිසිවට පත්වුවාද යන්න පරිපාලන නිලධාරියා විසින් තීරණය කරගත යුතුය.
- 2 : 3 එම සිද්ධිය සම්බන්ධයෙන් පවහනක් කළ යුතු යැයි පරිපාලන නිලධාරියාට පෙනී ගියහොත්, කාරණයට අදාළ විස්තර ලැබුණ පවහනක් කෙටි එම පවහනට අත්පත් තබා වූදින සේවකයාගේ අත්පත ද ලබාගෙන සිහුගේ පුද්ගලික ලිපිගොනුවට එය ඇතුළත් කළ යුතු ය.
- 2 : 4 එම පවහන අත්පත් කිරීමට සේවකයා ප්‍රතිකෞප කළහොත් පරිපාලන නිලධාරියා විසින් ඒ බැව් සාමාන්‍යාධිකාරී වෙත නිසි මාර්ගයෙන් රෙපෝර්තු කළ යුතුය.
- 2 : 5 සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් රෙපෝර්තුව සලකා බලා පහත දැක්වෙන කුඩා කිසියම් යටතේ කුඩා ක්‍රියා මාර්ගයක් ගත යුතු යැයි නිගමනය කළ යුතුය.
 - 2 : 5 : 1 වූදින සේවකයා තැඳවා සිද්ධිය සම්බන්ධයෙන් සිහුගේ ප්‍රකාශනය දැකගැනීම.
 - 2 : 5 : 2 සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් සේවකයාට අවවාද කොට කාරණය කිසිවට පත් කිරීම.
 - 2 : 5 : 3 විකල්පයක් වශයෙන් කාරණය සම්බන්ධයෙන් විවිධ පරීක්ෂණයක් කළ යුතු යැයි සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් තීරණය කළ හැකිය.
 - 2 : 5 : 4 ඉහත 2 : 5 : 3 යටතේ තීරණය කළ කල්හි සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් අවශ්‍ය පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට හා සාක්ෂිකරුවන්ගේ ප්‍රකාශන පවහනක් කර ගැනීමට නිලධාරියාට පැහැර ගත යුතුය.
 - 2 : 5 : 5 එම විකල්ප වශයෙන් කපා විසිතව පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට සාමාන්‍යාධිකාරීට තීරණය කළ හැකිය.

2 : 5 : 6 ඉහත 2 : 5 : 4 යටතේ දැක්වූ පරිදි සාමාන්‍යාධිකාරී විසින්
ශ්‍රීයා නොකරන අවස්ථාවලදී කාරණය ගැන තීරණයක් ගැනීම
සඳහා අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ගේ වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

2 : 5 : 7 අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් සිසිල් ශ්‍රීසංචාරයන් යොමුකරා විවිධ
සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් 77 වැනි රෙගුලාසිය අනුව ශ්‍රීයා
කළ යුතුය.

3. වැඩ තහනම් කිරීම.

3:1 සේවකයකුට විරුද්ධව විනයානුකූල පරීක්ෂණයක් පවත්වීමට අදාළ කරන අවස්ථාවලදී
ගත යුතු මූලික පියවරක් නම්, වහාම ශ්‍රීයාත්වන වන පරිදි, මූලික පරීක්ෂණ
පැවැත්වෙන කාලය තුළ දී සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කළ යුතු ද, එසේ නැත්නම්
මූලික පරීක්ෂණය පවත්වා නිම වූ පසු වැඩ තහනම් කිරීමේ තීරණය ගැනීම ද යන්න
නිගමනය කිරීමය.

3:2 වැඩ තහනම් කිරීම වූ කලී බරපතල පියවරක් ගෙවීම යම් සිසි සාමාන්‍යයක් ඇත්නම්
හෝ වරද බරපතල තත්ත්වයේ වනක් නම් හෝ ජීව සාමාන්‍යය පිරිහක් වශයෙන්
පියවර නොගත යුතුය.

3:3 එහෙත් සැක කරනු ලබන වරදේ සම්බන්ධය අනුව වැඩ තහනම් කිරීම අනිවාර්යයෙන්
කිරීමට සිදුවන අවස්ථා සිසි සඳහා ඇත.

3:4 සාමාන්‍යයෙන් රෙගුලාසි මාලාවේ II වැනි පරිච්ඡේදයේ බරපතල වරද වශයෙන්
නිසල කර ඇති වරදවල් සම්බන්ධයෙන් වැඩ තහනම් කිරීමට තීරණය කළ හැකිය.
පුළු වරදක් සාමාන්‍යයෙන් වැඩ තහනම්කර තුබූ දෙන වරදක් සේ නොගත යුතුය.
එහෙත් සැකෙන සාධාරණ හේතු ඇත්තේ යැයි පලකනු ලබන අවස්ථාවලදී අධ්‍යක්ෂ
ජනරාල් විසින් මෙම වරදවල් සම්බන්ධයෙන් මුඛය වැඩ තහනම් කිරීමේ තීරණය
ගත හැකිය.

3:5 පුළු වරද සම්බන්ධයෙන් මුඛය වැඩ කරන ස්ථානයේ සේවකයා සිටීම පරිච්ඡේදවලට
බාධාවක් යැයි හැඟී යන අවස්ථාවලදී, එහි වරදේ සම්බන්ධය අනුව වැඩ කරන
ස්ථානයේ ඔහු සිටීම උචිත නොවේ යැයි පෙනී යන අවස්ථාවලදී වැඩ තහනම්
කළ හැකිය.

4. සේවකයකුගේ වැඩ තහනම් කළ අවස්ථාවලදී අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් වහාම මේ වැඩ තහනම
සම්බන්ධයෙන් සුදුසුකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ ලේකම් වෙත තහනම් දැන්වෙන විස්තර ඇනුව වාර්තා
කළ යුතුය.

- (1) සම්බන්ධයේ නම:
- (2) වැඩ තහනම් කළ දිනය:
- (3) චෝදනා විලියෙල කොට ගිණිද යනු:
- (4) එසේ නැත්නම් ඊට හේතු විස්තර වශයෙන්:
- (5) පරීක්ෂණයේ අවස්ථාව:
- (6) අපරාධ අධිකරණ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් පියවර ගෙන තිබේ ද යනු:
- (7) එසේ නම් නඩු අංකය:

5. පරීක්ෂණ - මූලික පියවර.

5:1 විෂමාචාරය පිළිබඳ වැරදිකරුවන් වශයෙන් හැකි තරම් ලබන තෙක් දොස් පවරනු ලබන සේවකයන්ට විරුද්ධව විනයානුකූල පරීක්ෂණ ආරම්භ කිරීමේ වගකීම සමුපකාර සම්බන්ධ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වෙත පැවරෙන සේ 73 වැනි රෙගුලාසියෙන් විධිවිධාන සලස්වා තිබේ.

5:2 එබඳු පරීක්ෂණ, එම චෝදනා සම්බන්ධයෙන් අපරාධ පරීක්ෂණ කටයුතු ආරම්භ කර තිබුණත් නැතත්, ඒ ගැන තොරතුරු දිගටම ක්‍රියා කර, එබඳු අපරාධ පරීක්ෂණයක ප්‍රගතිය ගැන තොරතුරු තීරණයන්ට එළඹිය යුතුය.

5:3 සේවකයකුට විරුද්ධව විනයානුකූල කටයුතු කළ යුතු යැයි අදහස් කෙරෙන අවස්ථාවලදී ඒ පිළිබඳ මූලික විභාග පැවැත්වීම සඳහා විධායක මට්ටමේ නිලධාරියකු සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් නම් කිරීම යුතුය.

5:4 වෙළුම් නිලධාරියාගේ වාණිජ සාමාන්‍යාධිකාරී මගින් ගෝ සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් ම විභාග පවත්වන ලද්දේ නම් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කර, විනයානුකූල පරීක්ෂණයක් පැවැත්විය යුතු ද නැද්ද යන තීරණය අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයෙන් ලබාගත යුතුය.

5:5 තවදුරටත් කටයුතු කිරීමට තීරණය කරනු ලැබූ විටකදී චෝදනා පත්‍රයට දිගින් කොට වූදින සේවකයාට ඒ පිළිබඳ වගන්තර සැපයීමට අවස්ථාව පලසා දිය යුතුය. චෝදනා පත්‍රය නිකුත්කර වගන්තර සැපයීම සඳහා දෙනු ලබන කාල සීමාව චෝදනා පත්‍රයේ සඳහන් දිනයේ සිට සති 2 කට නොඅඩු විය යුතුය.

5:6 වූදින සේවකයාට චෝදනා පත්‍රය යැවිය යුත්තේ ලියාපදිංචි තැපෑලෙන්. පහසු අවස්ථාවලදී චෝදනා පත්‍රය අතින් භාර දී, එසේ භාරගත් බවට ලියු පතක් ලබා ගත යුතුය. ලදු පතක් දීමට වූදින සේවකයා ප්‍රතිකෝප කළහොත්, චෝදනා පත්‍රය ලියාපදිංචි කළ තැපෑලෙන් යැවිය යුතුය.

5:7 නියමිත කාල සීමාව තුළදී වූදින සේවකයා පිළිතුරු නොසැපයුවේ නම් පිටුපෑරු සැපයීම සඳහා දින 7 කට නොඅඩු පහ දින 14 කට නොවැඩි වූත් කාල සීමාවන් නියම කර ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් සිහි කැඳවීමක් සිදු කළ යුතුය.

5:8 සිහි කැඳවීම යැවීමෙන් පසුත්, වූදින සේවකයා පිළිතුරු සැපයීමට අපොහොසත් වූහි නම්, සිහි චෝදනා සියල්ලම පිළිගත් සේ සලකා සිහි විරුද්ධව ක්‍රියා කිරීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය පියවර ගත යුතුය.

5:9 වූදින සේවකයා විනයානුකූල පරීක්ෂණයට පැමිණීම පැහැර හැරී විටක චෝදනා සියල්ලක් ම සිහි පිළිගත් සේ සලකා, ඒ අනුව ක්‍රියා කිරීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය පියවර ගත යුතුය.

5:10 සේවකයා විසින් චෝදනා සියල්ලම ගෝ ඉන් කොටසක් ගෝ තොරතුරු විරහිතව පිළිගනු ලැබුවේ නම් හා, එසේ පිළිගනු ලැබූ චෝදනා සම්බන්ධයෙන් පවතින ක්‍රියා කිරීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තීරණය කරන්නේ නම්, සේවකයාට දිය යුතු දඬුවම් පිළිබඳව වගාම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තීරණය කළ යුතුය. එම අවස්ථාවලදී විනයානුකූල පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම අවශ්‍ය නොවේ.

5:11 සේවකයා විසින් චෝදනා කො නිදේසි විරහිතව පිළිගනු නොලැබූ අවස්ථාවේ දී සහ පිළිගනු නොලැබූ ඇතැම් චෝදනාවන් සම්බන්ධයෙන් විශාල කළ යුතු යැයි අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තීරණය කළ විට දී පරීක්ෂණ නිලධාරියකු අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් නව කළ යුතුය.

5:12 මූලික විභාග පැවැත්වූ නිලධාරියා පරීක්ෂණ නිලධාරියා වශයෙන් පත් කිරීම සාධාරණ නොවේ.

5:13 විධායක මට්ටමේ නිලධාරීන්ගේ සංඛ්‍යාව අල්ප නිසා පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට නිලධාරියකු සොයා ගැනීම දුෂ්කර වූ අවස්ථාවලදී යාබද ස්වකීය සමා මධ්‍යමධ්‍ය මට්ටමක සලස්වාගෙන පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට ක්‍රියා කළ හැකිය. එසේ කළ කොහැකි විටදී කොමිෂන් සභාව වෙත ලියා දැනුණු ලබා ගත යුතුය.

5:14 සාමාන්‍ය රීතියක් වශයෙන් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය හෝ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකු හෝ පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම යෝග්‍ය නොවේ. විධායක මට්ටමේ නිලධාරීන්ගේ සංඛ්‍යාව අල්ප නිසා හෝ වෙනත් දුෂ්කරතාවක් නිසා පරීක්ෂණ නිලධාරියකු හෝ කිරීමේ අපහසු වූ විට දී අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකු සුදුසු යැයි මණ්ඩලය අභ්‍යන්තර තරණයක් කළ, ඒ පිළිබඳ නිර්දේශ, තෝරා ගන්නා ලද සාමාජික මණ්ඩලයේ සුදුසුකම් ද දක්වමින් කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කොට අනුමැතිය ලබාගත යුතුය.

5:15 පරීක්ෂණ කටයුතු හැකි තාක් ඉක්මනින් කිමාවට පත් කොට, පරීක්ෂණ නිලධාරියාගේ සොයා ගැනීම් සලකා බලා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් තීරණයක් ගත යුතුය.

5:16 තීරණයක් ගත් වහාම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් ඒ බැව් මුද්‍රිත සේවකයාට දැන්විය යුතුය.

6. චිකිත්සාමය පරීක්ෂණ සඳහා කාල සීමා නියමය.

6:1 පහත සඳහන් කාල සීමා නියමයන් කොටස්වශයෙන් යුතු අතර, යම් සේවකයෙකුට එම සීමාවන් ඉක්ම යාමට සිදු වුවහොත්, කොමිෂන් සභාව වෙත ඒ බව දැනුම් දී අනුමැතියක් ලබා ගත යුතුය.

1. මූලික විභාගය සඳහා සති 2 කි.
2. මූලික විභාග පිළිබඳව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට තීරණයට දීමට සඳහා සති 2 කි.
3. අවශ්‍යතාව චෝදනා පත්‍රය නිකුත් කිරීම සඳහා සති 2 කි.
4. වගන්ති සැපයීම සඳහා සති 2 කි.
5. 80 වැනි රෙගුලාසිය ප්‍රකාර චිකිත්සාමය පරීක්ෂණ කටයුතු කිමාවට පත් කිරීම සඳහා මාස 2 කි.
6. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ නිර්දේශ සහ තීරණය කොමිෂන් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා සති 2 කි.

7. වැඩ ගහනම් කාල සීමාව තුළ දී වැටුප් ගෙවීම.

7:1 වැඩ ගහනම් කර සිටින අතර තුර දී වැටුප් ගෙවීම තරම කරන ලද සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් චිකිත්සාමය පරීක්ෂණ කටයුතු, එසේ වැඩ ගහනම් කොට 6 සහ 7 වැනි අංශයේ දී කිමාවට පත් කරනු නොලැබුවහොත් 7 වන වගන්තියේ පිට පරීක්ෂණ අවසන් වන හෝ එහි වැටුපෙන් අඩක් ලබා ගැනීමට සේවකයාට හිමිකම් ඇත.

පළමු 6 මාසය තුළ දී මුද්‍රිතයාගේ ඉල්ලීම පරිදි පරීක්ෂණ දෙවරක් කළ දැවීමට ඉඩ තිබේ. මෙම දෙවාරයට අදාළ කාල සීමාව නොගතා, සේවකයාගේ ප්‍රමාදය නිසා හය මාසය ඉක්මවා යන තාක් සීමාව සෑදුණා, වැටුපෙන් අඩක් ලැබීමට සේවකයාට හිමිකම් ඇත. එහෙත් 6 වන මාසය අවසන් වූ පසු සේවකයාගේ ඉල්ලීම පරිදි වෙසර දෙන කළ දැවීම් කාල සීමාව, අඩ වැටුප් සඳහා ගණන් නොගත යුතුය.

7 : 2 සේවකයකුට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කරන චෝදනාවලට සුඛ වරද ඇතුළත් වූ විට හෝ සුඛ වරද සම්බන්ධයෙන් චෝදනා කරනු ලැබුවහ, සුඛ වරදට පමණක් වැරදිකරුවකු බව පෙනී ගිය විට හෝ මුල් 6 මාසය තුළ දී නතර කරන ලද වැටුප හෝ එයින් කොටසක් හෝ සේවකයාට ගෙවිය යුතු ද නැද්ද යන ප්‍රශ්නය අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් තීරණය කළ යුතුය.

7 : 3 සේවකයා සියලුම චෝදනාවලින් නිදහස් කරනු ලැබූ විට, ඔහුගේ වැඩ තහනම් කාල සීමාවට අදාළ සම්පූර්ණ වැටුප ගණන් බලා ඔහුට ගෙවා ඇති අඩ වැටුප් ප්‍රමාණයක් අඩු කොට ඉතිරි කොටස වැඩිපමණක් සේවයේ යොදවන දින දක්වා ගෙවිය යුතුය. මෙම තීරණය අනුව නැතහොත් සේවයෙහි යෙදවීම, පරීක්ෂණ පිළිබඳ තීරණය ලබාගෙන හැකි තාක් ඉක්මනින් කළ යුතුය.

7 : 4 සේවය තහනම් කරන ලද පළමු 6 මාසය තුළ දී සේවකයාගේ අසරණ භාවය ආදී කරුණු සලකා බලා, එම කාල සීමාවට අඩ වැටුප් ගෙවීමට වුව ද අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට තීරණය කළ හැකිය.

(Handwritten signature)
ලේඛි.

පවුප්තාර සේවක කොට්ඨාස් මහල

ජය/-