

# 3

## අත්පොත

# බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ රීති



මනුෂ්‍ය ජීවිතය හිඳහස් විභවයක් වන බැවින්, ඒ සතුව පියාපත් බොහෝ ඇත. ඒ බොහෝ පියාපත් වුව, එකිනෙක ගැටී පැටලෙන්නේ නම්, ජීවන පියසැරිය සාර්ථකත්වය වෙත නොයයි. බැඳියාවන් අතර ගැටුම, වරදට මග පාදයි. ඒ ඒ පියාපත් ඒ ඒ කලාපයේ තබාගෙන පියා සලන්නට හැකි නම්, ලෝකය නම්‍යේ ආකාශය ජයගැනීම අපහසු නැත.





3

අත්පොත

මැදියාවන් අතර  
ගැටුම් පිළිබඳ රීති

# 3

අත්පොත

## බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ රීති

ප්‍රථම මුද්‍රණය 2019

ISBN 978-624-5040-13-1

ප්‍රකාශනය

අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාව  
ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය

36, මලලසේකර මාවත, කොළඹ 07, ශ්‍රී ලංකාව.

Tel: +94 112 596360 / 1954

Mob: +94 767011954

E-mail: ciaboc@eureka.lk

# බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ රීති

“සුපිළිපත් ශ්‍රී ලංකාවක්”

අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාව  
ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය



## සෙරවදන

ශ්‍රී ලංකාවෙන් අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා වන පස් අවුරුදු ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම 2019 මාර්තු 18 වන දින එළිදැක්වුණු අතර එය අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාව සහ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ සහයෝගයෙන් ඇති කර ගත් ප්‍රතිපත්ති මාලාවේ ප්‍රතිඵලය මල් එල ගැන්වීමකි.

දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා වන නවතම නව්‍යතාවය වනුයේ නිවාරණ වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම වේ. මෙය සැලකිල්ලට ගනිමින් නව නිවාරණ ක්‍රියාමාර්ග හඳුන්වා දෙමින් දූෂණය අවම කිරීම සඳහා ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම මගින් කටයුතු කර ඇත. මෙම නව ක්‍රියාමාර්ග දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින නීති රීති රාමුව ශක්තිමත් කිරීමට සහ ඒවාට සම්බන්ධ රාජ්‍ය ආයතන සඳහා වඩාත් ක්‍රියාකාරී සහ ඵලදායී පසුබිමක් ඇති කිරීම සඳහා බෙහෙවින් ඉවහල් වේ.

මෙම අත්පොත ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට සමගාමීව සකස් කරන ලද අතර එය වසරක් පුරා පැවති දීර්ඝකාලීන සාකච්ඡා සහ වැඩමුළුවල ප්‍රතිඵලයකි. මෙම අත්පොත සකස් කිරීමේ දී සමාජයේ සෑම ස්ථරයක්ම ආවරණය වන පරිදි අල්ලස හා දූෂණය පිළිබඳ තොරතුරු සොයා බලන ලදී. මෙයට අමතරව මෙම වැඩපිළිවෙල වඩාත් සාර්ථක කර ගැනීමට ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර විශේෂඥයන්ගේ අදහස් හා යෝජනා ද සැලකිල්ලට ගන්නා ලදී. මෙම සියලු කරුණු සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම අත්පොත ශ්‍රී ලංකාවටම ආවේණික පසුබිමක් සඳහා සකස් කර ඇත.

මෙම අත්පොත නිර්මාණය කිරීම, ශ්‍රී ලංකාව සාර්ථකත්වය සඳහා යන ඉතා දීර්ඝ ඉදිරි ගමනක පළමු ආරම්භය වේ. සුපිළිපත්තාවය මත ගොඩනැගුණු දැක්මක් ඇති මෙම වැඩපිළිවෙල ඉතා පැහැදිලි ආකාරයෙන් සකස් කර ඇති මෙහි සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ ජාතියක් වශයෙන් අප සියලු දෙනාගේම එකඟත් කැපවීම මතය.



## ජනාධිපති ලේකම්තුමාගේ පණිවිඩය

රාජ්‍ය සේවකයන් තම රාජකාරී කිරීමේ දී දේවකාරියක් ලෙස එය සිදු කළ යුතු වේ. සමහර අවස්ථාවල දී තමාගේ පුද්ගලික සබඳතා තිබෙන බාහිර පාර්ශවයන් සමඟ කටයුතු කිරීමට ද සිදු වේ. සමහර විටෙක එම පාර්ශවයන්ට වාසි සහගත වන ලෙස පක්ෂග්‍රාහීව කටයුතු නොකළ ද පක්ෂග්‍රාහීව කටයුතු කළ බවක් හැඟී යන්නට පුළුවන. මහා පරිමාණයේ දූෂණ සිදුවීමට ඇති ඉඩ ප්‍රමාණය අවම කිරීමට ඇති එක් ක්‍රමවේදයක් වන්නේ බැඳියාවන් අතර සට්ටනය අවම කිරීමට පියවර ගැනීම ය. එය සම කළ හැක්කේ පොරවෙන් කපා වෙන් කරන්නට තිබෙන ගසක් ළපටි කාලයේ දී ම නියපොත්තෙන් කපා ඉවත් කිරීමක් ලෙසටය.

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ අත්පොත ද එක් නිවාරණ ක්‍රමවේදයක් වශයෙන් බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇති විය හැකි අවස්ථා සහ ඒවායින් ඉවත්ව සිටිය හැක්කේ කුමන ආකාරයෙන් ද යන්න මාර්ගෝපදේශයක් සපයයි. ඒ අනුව මෙම රීති අනුගමනය කිරීමෙන් රාජ්‍ය නිලධාරියා ඉතා ආරක්ෂාකාරී තත්ත්වයට පත් කරන අතර ඒ අනුව ඔවුන්ගේ දරු පරම්පරාවට ද සුරක්ෂිත ස්ථානයක් හිමි වනු ඇත. මහජනතාවගේ ගෞරවය ද රාජ්‍ය නිලධාරියාට නිතැතින්ම හිමිවීමට ඉඩ සැලසෙනු ඇත. අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කළ රටක් ලෙස රාජ්‍ය සේවයේ කීර්තිනාමය ද බැබළෙනු ඇත.

මෙහි ඇතුළත් යෝජිත බැඳියාවන් අතර ගැටුම් රීති අත්පොත ශ්‍රී ලංකාවෙන් අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා වන ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට සමගාමීව සකස් කර ඇති අතර එය ඉදිරියේ දී අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිමය තීරණ ගැනීමෙන් පසු ක්‍රියාත්මක කිරීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටී. ඒ අනුව මෙම කරුණු වටහා ගනිමින් ජනතා අපේක්ෂාවන් මල් එළ

ගත්වමින් යහපත් රාජ්‍ය සේවයක් ඉටු කිරීමට පෙරට එන ලෙස සියලු රාජ්‍ය නිලධරයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටිමි.



උදය ආර්.සෙනෙවිරත්න  
ජනාධිපති ලේකම්  
ජනාධිපති ලේකම් කාර්යාලය

# රාජ්‍ය පරිපාලන හා ආපදා කළමනාකරණ අමාත්‍යාංශයේ පණිවිඩය

ශ්‍රී ලංකාවෙන් අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සකස් කිරීම සඳහා අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාව ගන්නා ලද උත්සාහයේ දී රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය නිරන්තර අත්වැල් බැඳගෙන කටයුතු කරන ලදී. ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට අදහස් හා යෝජනා ලබා ගැනීමේ දී මතු වූ ප්‍රධාන කරුණක් වූයේ ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ නීති හා රීති හඳුන්වා දිය යුතු බවත් ඒවා ක්‍රියාත්මක විය යුතු බවත්ය.

රාජ්‍ය නිලධාරීන් තම රාජකාරී කිරීමේ දී දේවකාරියක් ලෙස එය සිදු කළ යුතු වේ. සමහර අවස්ථාවල දී තමාගේ පුද්ගලික සබඳතා තිබෙන බාහිර පාර්ශවයන් සමඟ කටයුතු කිරීමට ද සිදු වේ. සමහර විටෙක එම පාර්ශවයන්ට වාසි සහගත වන ලෙස පක්ෂග්‍රාහීව කටයුතු නොකළ ද පක්ෂග්‍රාහීව කටයුතු කළ බවක් හැඟී යන්නට පුළුවන. එබැවින් අනෙක් රටවල ද සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක වන පරිදි අනුගමනය කළ යුතු හොඳම ක්‍රමය වන්නේ තමන් රාජකාරියක් කිරීමට පෙර ඒ අදාළ පාර්ශව සමඟ යම් ආකාරයක බැඳියාවක් ඇත්නම් එය අනාවරණය කිරීමය. යම් හෙයකින් එය අනාවරණය නොකළහොත් විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම අපරාධමය නඩුවක් පැවරෙන තත්ත්වයක් උද්ගත විය හැක. එසේම බැඳියාවන් අතර සට්ටනයක් තිබිය දී යම් රාජකාරියක් සිදු කළහොත් එය අනාගතයේ දී අපරාධ නඩුවක් බවට පත්වීම සිදු විය හැක. මෙය සැබැවින්ම එක්තරා නිවාරණ ක්‍රමවේදයකි. මහා පරිමාණයේ දූෂණ සිදු වීමට ඇති ඉඩ ප්‍රමාණය අවම කිරීමට ඇති එක් ක්‍රමවේදයක් වන්නේ බැඳියාවන් අතර සට්ටනය අවම කිරීමට පියවර ගැනීමය. එය සම කළ හැක්කේ පොරවෙන් කපා වෙන් කරන්නට තිබෙන ගසක් ළපටි කාලයේ දී ම නියපොත්තෙන් කපා ඉවත් කිරීමක් ලෙසටය. මෙම රීති අනුගමනය කිරීමෙන් රාජ්‍ය සේවකයා ඉතා ආරක්ෂාකාරී තත්ත්වයට පත් කරන අතර ඒ අනුව ඔවුන්ගේ දරු පරම්පරාවට ද සුරක්ෂිත ස්ථානයක්

හිමි වනු ඇත. මහජනතාවගේ ගෞරවය ද රාජ්‍ය සේවකයාට නිතැතින්ම හිමිවේ. අල්ලස දූෂණය තුරන් කළ රටක් ලෙස රාජ්‍ය සේවයේ කීර්තිනාමය ද බැබළෙනු ඇත. ඒ අනුව පරිපාලන කටයුතුන්, රාජ්‍ය හා සම්බන්ධ සංවර්ධන කටයුතුන් ව්‍යාපාර කටයුතුන් ශක්තිමත් වන ආකාරයට සිදු කළ හැකි වනු ඇත.

මෙහි ඇතුළත් යෝජිත බැඳියාවන් අතර ගැටුම් රීති අත්පොත ශ්‍රී ලංකාවෙන් අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා වන ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට සමගාමීව සකස් කර ඇති අතර එය ඉදිරියේ දී අවශ්‍ය යම් සංශෝධන වෙතොත් සිදු කර ක්‍රියාත්මක කිරීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටී. ඒ අනුව මෙහි සඳහන් රීති රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් නියම කරන දිනක සිට සාර්ථක ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් ඒවා රාජ්‍ය සේවයට අනුගත කිරීමටත් පියවර ගන්නා මෙන් මෙයින් දන්වා සිටිමි.



ජේ.ජේ.රත්නසිරි

ලේකම්,

රාජ්‍ය පරිපාලන හා ආපදා කළමනාකරණ අමාත්‍යාංශය

හැඳින්වීම	17
<b>1 වැනි පරිච්ඡේදය</b>	
බැඳියාවන් අතර ගැටුම හඳුනා ගැනීම	21
සාරධර්ම	21
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් යනු කුමක්ද ?	22
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වර්ග	23
<b>2 වැනි පරිච්ඡේදය</b>	
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම	25
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රකාශ කිරීම	25
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය	26
<b>3 වැනි පරිච්ඡේදය</b>	
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම	31
කළමනාකරණ කමිටුව සඳහා යෝජිත කාර්යභාරය හා වගකීම්	33
<b>4 වැනි පරිච්ඡේදය</b>	
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම	35
නායකත්වයේ කැපවීම	35
ප්‍රතිපත්ති සන්නිවේදනය කිරීම	35
පුහුණුව	36
ක්‍රියාත්මක කරන්නන්ගේ වගකීම	36
ප්‍රසාද හා පිළිගැනීම	36
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වැළැක්වීම සම්බන්ධයෙන් ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ වාර්ෂිකව වාර්තා කිරීම	36



5 වැනි පරිච්ඡේදය	
අධීක්ෂණය හා අනුකූලතාව	37
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වාර්තා කිරීම	37
බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය කඩ කිරීම	37
ඇමුණුම්	38
පද මාලාව	41



## හැඳින්වීම

දූෂණය සම්බන්ධයෙන් වන ශ්‍රී ලංකා නීතිය, අවරෝධනය පිළිබඳ සංකල්පය මත පදනම් වී ඇත. ඒ තුළ සිදුවන්නේ අදාළ වරද සිදුකළ පසු පැමිණිල්ලක් ලද විට විමර්ශන ආරම්භ කිරීමයි. එනමුත්, සාර්ථක දූෂණ වැළැක්වීමේ පිළිවෙතක් අනුගමනය කිරීමට නම් වරද සිදුකිරීමට පෙර නිවාරණ ක්‍රියාවන්ට යොමුවීම වඩාත් වැදගත් වේ. බැඳියාවන් අතර ගැටුම පාලනය සම්බන්ධයෙන් වන විධිමත් ක්‍රමවේදයක් නොවීම දූෂණ ක්‍රියා ඇතිවීමට හේතුවන ප්‍රධාන සාධකයකි. විශාල ගසක් වී කපා දැමීමට අසීරු වන තත්වට පත්වන තුරු නොසිට බැඳියාවන් අතර ගැටුම මුල් අවස්ථාවේම හඳුනාගැනීම තුළින් එහි බීජය මතුවන විටම විනාශකර දැමිය හැකි බැඳියාවන් අතර ගැටුම නැමති වරද හඳුන්වාදීම හරහා බරපතල ගණයේ දූෂණ වැරදි වළක්වාගැනීමට හැකිවනු ඇත. මෙය දූෂණය නමැති වල්පැළෑටි විනාශ කිරීමේ එක් යාන්ත්‍රණයක් ලෙස හැඳින්විය හැක.

යමෙකුගේ රාජකාරීමය අභිලාශ කිසිදු අවස්ථාවක දී පුද්ගලික අභිලාශවලින් ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතුය යන මූලධර්මය මත බැඳියාවන් අතර ගැටුම පදනම් වී ඇති අතර එම ගැටුම වැළැක්වීම මෙම මාර්ගෝපදේශ තුළ ඇති ප්‍රධානතම අභිලාශය වේ. සමාජ වසංගතයක් මුලින් උපුටා දැමීමට මෙය ආධාරකයක් වනු ඇත.

බැඳියාවන් අතර ගැටුම ප්‍රකාශයට පත් නොකිරීම වරදක් ලෙස අර්ථ දැක්වීමට ශ්‍රී ලංකාවේ නීතිය ප්‍රයත්න දරා නැත. කෙසේ වුව ද, අල්ලස් පනතට යෝජිත සංශෝධනයකින් මේ අඩුපාඩුව මගහැරෙනු ඇත. මෙහි දැක්වෙන මාර්ගෝපදේශ යෝජිත සංශෝධනය පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමක් හා විස්තර කිරීමක් වනු ඇත. මෙම මාර්ගෝපදේශ හරහා බැඳියාවන් අතර ගැටුමට එරෙහි සංස්කෘතියක් ප්‍රවලිත කිරීමට බලාපොරොත්තු වන අතර ඒ තුළින් සියලු රාජ්‍ය බලධාරීන් ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට අනුගත කිරීමට අපේක්ෂා කරනු ලැබේ. මූලික වශයෙන් ආයතන තුළ කළමනාකරණ කමිටු

ඇති කිරීමට කටයුතු කරන අතර ආයතන ප්‍රධානියාද මෙම කමිටුවෙහි සාමාජිකත්වය දරනු ඇත.

ආයතන සංග්‍රහයේ XLVII සහ XXIX පරිච්ඡේදවල මේ සංකල්පය පිළිබඳව සඳහන් වුව ද පවත්නා රාමුවට පැහැදිලිකමක් හා සරල බවක් එකතු කරමින් මෙම මාර්ගෝපදේශ හරහා එහි සීමාවන් පුළුල් කිරීමට කටයුතු කර ඇත. දූෂණය සිදුවීමට ඇති අවස්ථා වැළැක්වීම හෝ අවම කිරීම සඳහා වන පටිපාටිමය ආරක්ෂාවක් ඇති කිරීම බැඳියාවන් අතර ගැටුම හඳුන්වාදීම තුළ ඇති හරය වශයෙන් හැඳින්විය හැක. එය, දූෂණ වරදක්, වරදක් දක්වා නොවිය හැකි බලය අයථා ලෙස පාවිච්චි කිරීම නමැති තත්ත්වයක් ලෙසද අර්ථ දැක්විය හැක. එනමුත් එය තීරණ ගන්නා තැනැත්තකු තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ සුපිළිපත් බවට භානිකර වන පරිදි පක්ෂග්‍රාහී වීමට බලපෑ හැකි කරුණකි.

නිලධාරියෙකුට පුද්ගලික බැඳියාවන් තිබූ පමණින් එම බැඳියාවන් තමන් විසින් ගන්නා අවසානාත්මක තීරණ කෙරෙහි බලපාන්නේ නැතැයි යමෙකුට තර්ක කළ හැක. එහිදී ඔහු විසින් ගනු ලබන තීරණ යුක්තිසහගත යැයි තර්ක කරනු ඇත. එනමුත් එවැනි තීරණ යුක්තිසහගත කිරීමට ඉඩ තැබිය නොහැක. ඔහු විසින් ගනු ලබන අවසානාත්මක තීරණ කෙතරම් යුක්තිසහගත වුවත් එම තීරණ තුළ සිය රාජකාරිමය අභිලාශ ඉක්මවා පුද්ගලික අභිලාශ බලපැවැත්වී ඇත්නම් එම අවසානාත්මක තීරණය අනුමත කළ නොහැකිය. අභිලාශ අතර ගැටුම රඳා පවතින්නේ තීරණයක අවසාන ඵලය මත නොව එම තීරණය ගැනීමට මුල් වූ තීරණ ගනු ලැබූ තැනැත්තා තුළ දක්නට ඇති තාර්කික භාවය මතයි. යම් පුද්ගලයකු රාජ්‍ය නිලධරයකු බවට පත්වීමේදී ඔහු / ඇය ජනතා විශ්වාසය දරන ජීවිතයකට අවතීර්ණ වේ. මේ තත්ත්වයේ වාසි රැසක් ම තිබෙන අතර ඒ සඳහා ඉහළ ම මට්ටමේ වගකීමෙන් යුත් හා සදාචාරාත්මක වර්ගයක් අවශ්‍ය වේ. එබැවින් තත්ත්වයන් තුලනය කිරීම සියලු රාජ්‍ය සේවකයන් මනාව ප්‍රගුණ කළ යුතු නිපුණතාවක් බවට පත් වේ.

තමන්ගේම වූ ප්‍රතිපත්ති හරහා විවක්ෂණශීලීව බැඳියාවන් අතර ගැටුම් මෙහෙයවීම කෙරෙහි රාජ්‍ය නිලධරයන්ට හා ආයතනවලට සහය වීම මෙම මාර්ගෝපදේශයෙහි පරමාර්ථය වී ඇත. යම් යම් තත්ත්වයන් සම්බන්ධ උදාහරණ දක්වමින් බැඳියාවන් අතර ගැටුම පිළිබඳ සංකල්පය පැහැදිලි කිරීමට මෙහිදී කටයුතු කර ඇත. කිසියම් ගැටුමක් ක්‍රියාත්මක කිරීම අවශ්‍යය යන්න තීරණය කිරීමටත්, කළමනාකරණ විකල්ප තෝරා ගැනීමටත් බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමටත් අවශ්‍යවන්නා වූ මාර්ගෝපදේශ ඉන් සැපයේ.

මෙම යෝජන බැඳියාවන් අතර ඊති අත්පොත සකස් කරන ලද්දේ ශ්‍රී ලංකාවෙන් අල්ලස හා දූෂණය තුරන් කිරීම සඳහා වන ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මට සමගාමීව ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්මේ යෝජනා කර ඇති ප්‍රධාන ක්‍රියාකාරකම් අතර බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ඊති සකස් කර ක්‍රියාත්මක කිරීමට පියවර ගත යුතු බව දක්වා ඇත. එය වඩාත් පහසුවෙන් සහ ඉක්මනින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි වන පරිදි මෙම ඊති සකස් කර ඇත. මෙම යෝජන ප්‍රතිපත්තිමය තීරණයක් ගැනීමෙන් අනතුරුව විෂයභාර අමාත්‍යාංශය විසින් නියම කරන දිනක සිට ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.



# 1 වැනි පරිච්ඡේදය

## බැඳියාවන් අතර ගැටුම හඳුනා ගැනීම

### සාරධර්ම

රාජ්‍ය සේවයේ නියුක්ත තැනැත්තන් විශ්වසනීයත්වයේ දූරයක් උසුලනු ලබයි. තමන් වෙනුවෙන් වැදගත් කාර්යයක් ඉටු කරවා ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලාංකික ජනතාව විසින් රජයේ නිලධාරීන් වෙත භාරකාරත්වයක් පවරා ඇත. මෙම විශ්වාසනීයත්වය ද සමඟ, ඉහළ මට්ටමක ප්‍රමිතියෙන් යුතු සඳාචාරාත්මක වර්යාවක් සහිත ඉහළ මට්ටමේ වගකීමක් ද ඇති වේ:

රාජ්‍ය සේවය ඉහළ ප්‍රමිතීන්ගෙන් හා පහත දැක්වෙන සාරධර්ම වලින් යුක්තව කටයුතු කළ යුතුය:

- සේවයට කැපවීම
- ආචාරශීලීත්වය
- අවංක බව
- විනීත හැසිරීම
- වගවීම

### ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන

ආයතන සංග්‍රහය :

නිලධාරියකු විසින් ස්වකීය පෞද්ගලික කටයුතුන් රාජකාරී කටයුතුන් අතර ගැටුමක් ඇතිවන අන්දමේ කිසිම දෙයක් හෝ සිය නිල කටයුතුවලට අවහිර වන අන්දමේ කිසිම දෙයක් හෝ නොකළ යුතුය. ඔහු සැමවිටම හැසිරිය යුත්තේ ද එබඳු ගැටුම් මාත්‍රයක්වත්, අවහිරයක්වත් පැන නැඟීමට ඉඩක් නොලැබෙන පරිද්දෙන් ඔහු විසින් විශේෂයෙන්ම ආයතන සංග්‍රහයේ XXIX වැනි පරිච්ඡේදයේ සහ තත්කාලයේ පවත්නා විධිවිධානයන් සුපරික්ෂාකාරීව පිළිපැදිය යුතුය.

මෙහි 2.1 උප වගන්තියේ විස්තර කර ඇති ආකාරයේ කොටස්, වත්කම් හෝ අයිතිවාසිකම් තමාට අයිතිව තිබීම හෝ තමා සතුව තිබීම හෝ තමා විසින් අත්කර ගැනීමට අදහස් කිරීම හේතු කොටගෙන ස්වකීය රාජකාරි කටයුතු සහ පෞද්ගලික කටයුතු අතර සැබැවින්ම නොහොත් පෙනී යන පරිදි යම්කිසි ගැටුමක් ඇතිවීමට ඉඩ ඇතැයි සිතීමට සැහෙන හේතු තිබෙන බව නිලධරයෙකුට පෙනී ගියහොත්, ඒ සම්බන්ධ සියලුම විස්තර ඔහු දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාගේ මාර්ගයෙන් ලේකම්වරයාට දන්වා යවා ලේකම්වරයාගේ නියෝග ලැබෙන තෙක් ඒ සම්බන්ධ සියලු කටයුතු අත්හිටුවිය යුතුය.

එම නියෝග ලැබුණු වහාම, ඔහු ඊට අනුකූලව කටයුතු කළ යුතු ය.

(ඉඩම් අත්පත් කර ගැනීම, ආයෝජන සහ උකස් කිරීම් 4.3 උපවගන්තිය)

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම යනු කුමක්ද ?

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ඇති වන්නේ ඔහුගේ / ඇයගේ පොදු වගකීම සම්බන්ධයෙන් අපක්ෂපාතී තීරණයක් ගැනීමට රාජ්‍ය නිලධරයෙකු සතු හැකියාව, ඔහුගේ / ඇයගේ පෞද්ගලික බැඳියාවන්ගේ බලපෑමට ලක්වන අවස්ථාවකදී ය.

මෙහි මූලධර්මය සරල එකකි. රාජ්‍ය නිලධරයෙකු සිය රාජකාරියේ දී යම් තීරණයක් ගන්නා විට ඔහු / ඇය ඒ තීරණයේ දී බලපෑමට ලක් විය යුත්තේ එකී තීරණයට සැබෑ ලෙස ම අදාළ සාධකවලින් පමණි. උදාහරණයක් වශයෙන්, යම් සේවකයෙකු තීරණයක් ගැනීමේ දී එම තීරණය ඔහුගේ / ඇයගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ට හෝ හිතවතුන්ට බලපෑමක් ඇති කරන්නේද යන්න අදාළ තීරණය කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති නොකළ යුතුය. එහිදී එක ම අභිප්‍රේරණය විය යුත්තේ පෞද්ගලික යහපත නොව පොදු යහපත යි.

### රාජ්‍ය නිලධරයකු සතු තොද යහපත හෝ යුතුකම

රාජ්‍ය සේවයේ නියැලී නිලධරයෙකු උපරිම මහජන යහපත උදෙසා වගකීමෙන් සහ නිසි උද්යෝගයෙන් යුතුව කටයුතු කළ යුතුය. ඔහුගේ / ඇයගේ කාර්යය තුළ ඉහළ ම වෘත්තීය වර්යා ප්‍රමිතීන් හා නිපුණත්වය සහතික වන පරිදි කටයුතු කිරීමට වගබලා ගැනීමෙන් මහජන විශ්වාසය පවත්වා ගෙන යෑමේ වගකීම රාජ්‍ය නිලධරයාට පැවරේ. මෙය රාජ්‍ය නිලධරයකු සතු පොදු යහපත හා යුතුකම වශයෙන් අර්ථ නිරූපණය කළ හැකිය.

**පෞද්ගලික යහපත (පුද්ගල යහපත)**

තිරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය හරහා යම් තැනැත්තකු විසින් ප්‍රතිලාභ හෝ වාසි ලබා ගැනීම පෞද්ගලික හෝ පුද්ගල යහපත ලෙස අදහස් කෙරේ. පෞද්ගලික යහපත යන්න මූල්‍ය වාසියකට හෝ සෘජු පෞද්ගලික ලාභ ගෙන දිය හැකි හෝ පාඩු මග හැරීමට උපකාරී විය හැකි ප්‍රතිලාභයකට හෝ පමණක් සීමා නොවන්නකි. සමාජීය හා වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකම් සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ ද එයට ඇතුළත් ය.

පෞද්ගලික යහපත යන්න පුද්ගලයෙකුගේ ප්‍රතිලාභයකට පමණක් සීමා නොවේ. පුළුල් අර්ථයකින් ගත් කල පෞද්ගලික යහපත යන්නට පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ, ශ්‍රෝතීන්ගේ, හිතවතුන්ගේ, ආශ්‍රය කරන්නන්ගේ සහ සම සගයන් යන අයගේ යහපත ද ඇතුළත් වේ.

**බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වර්ග**

<p>සැබැවටම බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇති අවස්ථාව</p>	<p>ගනුදෙනුව සිදු කරනු ලබන අවස්ථාවේ දී හෝ තිරණ ගන්නා අවස්ථාවේ දී ගැටුමක් තිබීම පැහැදිලිව පෙනේ. එය වර්තමාන මොහොතේ කෙළින් ම දැකිය හැකිය.</p>
<p>අනාගතයේදී බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇතිවිය හැකි අවස්ථාව</p>	<p>ගැටුමක් අනාගතයේ දී ඇති විය හැකිය. එවැන්නක් දැනට පැහැදිලිව නොපෙනුණත් අනාගතයේ දී එවැනි ගැටුමක් ඇති වීමේ හැකියාව පවතී.</p>
<p>බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් සැබැවටම නැතත් එසේ ඇති බව පෙනී යන අවස්ථාව</p>	<p>සැබෑ හෝ අනාගතයේ ඇති විය හැකි ගැටුමක් නැති වුව ද, අන් අය ඒ දෙස බලන ආකාරයට බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් තිබේ යන අදහසක් ඇති විය හැකිය. එහි දී තිබෙන්නේ එසේ යැයි පෙනී යෑමක් පමණි.</p>

**බැඳියාවන් අතර ගැටුම් හඳුනාගැනීම පිළිබඳ උපකල්පිත නිදර්ශන**

අවස්ථාව	බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇත්ද? එසේනම් එහි වර්ගය	නර්තනය
<p>ඔබ, ඔබේ අනාගතයට ඉදිරිපත් කරනු ලබන ව්‍යාපෘති විධිමත්ව ඇගයීමට ලක් කරන ප්‍රසම්පාදන කමිටුවේ සාමාජිකයෙකු ද වන රාජ්‍ය නිලධාරියෙකි. ඔබ මෙයට සම්බන්ධ පුද්ගලයන් නොහඳුනන අතර ඔවුන් ද ඔබව හඳුනන්නේ නැත.</p>	<p>ගැටුමක් නැත</p>	<p>මෙය ඔබට පැවරී ඇති නිල රාජකාරියේ කොටසකි. ඔබේ රාජකාරිය ඉටු කිරීමේ දී බලපෑමක් කළ හැකි අදාළ පෞද්ගලික බැඳියාවක් ඔබට නැත.</p>
<p>ඔබ, ඔබේ කලත්‍රයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ව්‍යාපෘතිය ඇගයීමට ලක් කරයි.</p>	<p>සැබෑ ගැටුම</p>	<p>කමිටු සාමාජිකයෙකු වශයෙන් ඔබගේ පෞද්ගලික බැඳියාව ඔබට පැවරී ඇති නිල රාජකාරියට අදාළ වන අතර එය ඔබේ කක්සේරුව කෙරෙහි අයුතු ලෙස බලපෑම් කළ හැකිය.</p>
<p>ලංසුකරුවකු ශෝකියෙකු නොවන නමුත් ඔබගේ දියණිය ඊළග වසරේ දී ඔහු සමග විවාහ වීමට නියමිතය.</p>	<p>ඇති විය හැකි ගැටුම</p>	<p>පෞද්ගලික බැඳියාව දැනට ඔබේ නිල රාජකාරියට අදාළ නොවුණත්, අනාගතයේ දී ඔහු ඔබේ ප්‍රසම්පාදන කමිටුවට යෝජනා ඉදිරිපත් කළහොත් එවැන්නක් අනාගතයේ දී ඇති විය හැකිය.</p>
<p>ඔබගේ බිරිඳගේ උපන්දින සාදයට ලංසුකරුට ඇරයුම් කරන අතර එහි ඡායාරූප ප්‍රසිද්ධියට පත්වේ. ඔබද එම ඡායාරූපවල සිටී. ඔබ එම තැනැත්තා නොදන්නා අතරම මතක ද නැති නමුත් අදාළ ඡායාරූප සාමාජ්‍ය ජාල වල ප්‍රසිද්ධ වේ.</p>	<p>නිබෙන සේ පෙනෙන ගැටුම</p>	<p>ඔබ ව්‍යාපෘතිය අගැයීම සිදු නොකරන්නේ හෝ ප්‍රසම්පාදන කමිටුවට සහභාගි නොවන්නේ වුව ද, ඔබේ පෞද්ගලික බැඳියාව අවසන් ප්‍රතිඵලයට අදාළ වේ යැයි ඒ කෙරෙහි බල පෑ හැකි යැයි ද සමහරුන් අදහස් කිරීමට / එසේ යැයි හඳුනා ගැනීමට පුළුවන.</p>

## 2 වැනි පරිච්ඡේදය:

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් සම්බන්ධව ආයතනයක් තුළ ප්‍රායෝගික වශයෙන් කටයුතු කළ යුත්තේ කෙසේද යන්න සම්බන්ධයෙන් මෙම පරිච්ඡේදයේ දී සාකච්ඡා කරනු ලැබේ. තවද දැනුවත්කිරීම හා බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණය කිරීම වැනි නිවාරණ පියවරයන් මෙහි දී දක්වා ඇත. මෙයට අමතරව, මෙම පරිච්ඡේදය තුළ ප්‍රකාශිත ගැටුම් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන්ද කරුණු දක්වා ඇත.

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් තත්ත්වයන් ඵලදායී ලෙස නියාමනය කරන බවට සහතික වීමේ වගකීම පැවරී ඇත්තේ ආයතන ප්‍රධානීන්ට ය. මේ සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේ දී, තම ගැටුම් සහගත බැඳියාව නිසා ස්වකීය තීරණයට හානි විය හැකිද නැද්ද යන්න රාජ්‍ය නිලධාරියා ම විනිශ්චය නොකළ යුතු ය. ඔහුගේ අභිප්‍රායන් කුමක් වුව ද, රාජ්‍ය නිලධාරියෙකුගේ යුතුකම වන්නේ බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් තිබෙන බව අනාවරණය කිරීම ය.

එබැවින්, මේ සම්බන්ධයෙන් ආයතනයකට භාවිත කළ හැකි මූලික කාර්යයක් වන්නේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණය කරන ලෙස සේවකයන්ට දැනුම් දීම ය.

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම ප්‍රකාශ කිරීම

වර්තමානයේ දී යම් පුද්ගලයකු පළමු වතාවට රාජ්‍ය සේවකයකු වශයෙන් රාජ්‍ය නිලයකට පත් වීමේදී ඔහු හෝ ඇය සිය වත්කම් සහ අනාගතයේ ඇති විය හැකි බැඳියාවන් අතර ගැටුම් (තිබේ නම්) අනාවරණය කළ යුතු ය. මෙය ආරක්ෂිත සීමාවක් ලෙස කටයුතු කරනු ලබන අතර ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ තොරතුරු සීමිත අවස්ථාවන්හි දී තහවුරු කර ගැනීමට පමණක් යොදා ගැනේ. ඊට අමතරව, ශ්‍රී ලංකාවේ වත්කම් හා බැරකම් ප්‍රකාශ කිරීම නීතිය යටතේ, විශේෂිතව දැක්වෙන රාජ්‍ය නිලධරයන් වාර්ෂිකව සිය මූල්‍ය බැඳියාවන් වත්කම් බැරකම් ප්‍රකාශනය මගින් ප්‍රකාශ කළ යුතුයි. මේවා පොදු

ප්‍රකාශ වන අතර භාවිතයේදී ක්‍රමානුකූලව සමාලෝචනය කිරීමක් හෝ විධිමත් පසු විපරම් කිරීමක් හෝ සිදු කරනු නොලැබේ. කෙසේ වුව ද, මෙහි දැක්වෙන මාර්ගෝපදේශ හරහා පවත්නා රාමුව සංවර්ධනය හා වැඩි දියුණු කරනු ඇත.

සිය බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණ කමිටුව වෙත ප්‍රකාශ කිරීමට රාජ්‍ය සේවකයෝ බැඳී සිටින අතර එම ගැටුම තීරණ ගැනීම කෙරෙහි බලපාන්නේද යන්න තීරණය කිරීම කළමනාකරණ කමිටුව වෙත පැවරෙන කාර්යයකි. මේ ක්‍රියාමාර්ගය ක්‍රියාත්මක වීමේ දී පටිපාටිය එකක් වන බැවින්, එය පක්ෂග්‍රාහී තීරණයකට තුඩු දිය හැකි යැයි රාජ්‍ය නිලධාරියා සිතන්නේ හෝ නොසිතන්නේ වුව ද එය අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවක් බවට පත් කළ යුතුය. එවැනි විනිශ්චයක් කළ යුතු වන්නේ රාජ්‍ය නිලධාරියා විසින් නොව කළමනාකරණ කමිටුව විසිනි.

සැබෑ බැඳියාවන් අතර ගැටුම්, හෝ අනාගතයේ ඇති විය හැකි බැඳියාවන් අතර ගැටුම් හෝ බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් සැබෑවටම නැතත් එසේ ඇති බව පෙනී තත්ත්වයන් පිළිබඳ විස්තර විධිමත් පරිදි ලියාපදිංචි කිරීම හෝ ප්‍රකාශයට පත් කිරීම හෝ සිදු කළ යුතුය. මේවා අතර ඉතා අඩු අවදානම් සහිත බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ද විය හැකි අතර ඒවා කළමනාකරණ කමිටුව වෙත ඉදිරිපත් කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් නැත. එහි දී බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වාර්තා කිරීම මගින් සිදු වන විනිවිදභාවය පිළිබඳ ක්‍රියාව ප්‍රමාණවත් ය.

සදාචාරාත්මක අයෝග්‍යතාව පිළිබඳ වෝදනාව එල්ල වීම මඟ හැරීම සඳහා, සමහර සංවේදී සහ විවාදාත්මක තීරණ ගැනීම්වලට සහභාගි වීම රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට ඉඩ ඇත. කෙසේ වුව ද, යමෙකු හුදෙක් තම යුතුකම් මඟහැරීම සඳහා එවැනි ස්ථාවරයක් නොගත යුතුය. බැඳියාවන් අතර ගැටුමේ පසුබිම හා ස්වභාවය අනුව, නිලධාරීන් අදාළ කර්තව්‍යයට සහභාගි වීමෙන් වැළැක්විය යුතුද නැද්ද යන්න කළමනාකරණ කමිටුව තීරණය කළ යුතුය.

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රකාශය සිදු කරනු ලැබීමෙන් පසු අනාවරණය කරන ලද බැඳියාව,

1. අත්හැරිය යුතුද
2. ඉවත් කළ යුතුද
3. අවසතු කළ යුතුද
4. සීමා කළ යුතුද
5. බඳවා ගත යුතුද
6. ඉල්ලා අස් විය යුතුද

යන්න පිළිබඳව කළමනාකරණ කමිටුව විසින් විනිශ්චයක් කළ යුතුය.

නිලධරයෙකුගේ කාර්යභාරය සහ වගකීම් පෞද්ගලික ප්‍රතිලාභය සඳහා භාවිත වීමේ යම් හැකියාවක් හෝ එවැනි හැඟීමක් ඇති වීම වැළැක්වීම සඳහා භාවිත කළ හැකි ක්‍රමයක් වශයෙන් එවැනි එක් ක්‍රියාමාර්ගයක් භාවිත කිරීම යොදාගත හැකිය. ගැටුමේ ස්වභාවය, තත්ත්වයේ සංකීර්ණත්වය සහ සිද්ධියේ බරපතලකම පදනම් කරගෙන එවැනි තේරීමක් කළ හැකිය.

**බැඳියාවන් අතර ගැටුම අත්හැරීම**

පොදු යහපත සමග ගැටීමක් ඇති විය හැකි කවර හෝ ආකාරයක යම් බැඳියාවක් නිලධරයා සතුව ඇත්නම්, එය කොතරම් නොවැදගත් වුව ද, එකී බැඳියාවට බලපෑ හැකි තීරණවලට සහභාගි වීමට ඔහු නුසුදුස්සකු වේ. මේ අනුව වැඩි නම්‍යශීලීත්වයක් ලබා දෙමින් හා අවශ්‍ය නම් කරුණු අත්හැර දැමීමට ඉඩ දෙමින් එක් එක් සිද්ධියේ කරුණු අනුව ඒ ඒ සිද්ධිය සම්බන්ධ තීරණ ගැනීමට කළමනාකරණ කමිටුවට බලය ලැබේ. ගැටුම පැවතීම නොසලකා 'සිද්ධියට අදාළ යෝග්‍යතාවන්ට ගරු කිරීමට හැකියැ' යි කමිටුව නිගමනය කිරීමට පුළුවනි.

එසේ කිරීමේ දී විශේෂයෙන් ම පහත දැක්වෙන සාධක සැලකිල්ලට ගත යුතුය :

- රාජ්‍ය නිලධරයා හා පුද්ගලික අංශය අතර ඇති සම්බන්ධතාව
- පුද්ගලික අංශයේ මූල්‍ය අරමුණු තීරණ කෙරෙහි ඇතිකරන බලපෑම
- කාරණයට අදාළව රාජ්‍ය නිලධරයාගේ භූමිකාව/ අභිමතය තුළ ඇති වැදගත්කම
- කාරණාවේ සංවේදීත්වය
- කාරණය වෙනත් නිලධරයකුට නැවත පැවරීමේ දුෂ්කරතාව; සහ
- රාජ්‍ය නිලධරයාගේ රාජකාරී වෙනස් කිරීම මත අපක්ෂපාතීත්වය කෙරෙහි ඇති කරන බලපෑම

සටහන: ගැටුමක් අත්හැර දැමීමට කළමනාකරණ කමිටුව තීරණය කරන අවස්ථාවකදී ගැටුම වූයේ කුමක්ද විය අත්හැරීමට හේතු වූ කරුණ කුමක්ද යන්න පිළිබඳව කෙටි ප්‍රකාශයක් සමඟ තීරණය ලිඛිතව සටහන් කළ යුතු අතර එය ආයතනයේ නිල වාර්තාවල කොටසක් වශයෙන් පවත්වාගෙන යා යුතුය.

## සහභාගි වීමෙන් ඉවත් වන ලෙස ඉල්ලීම (Recusal)

බැඳියාවන් අතර ගැටුම කළමනාකරණය කිරීමේ තවත් ආකාරයක් වන්නේ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහභාගි නොවී ඉවත්ව සිටීමයි. (divestiture) ඉන් අදහස් වන්නේ එසේ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියකට සහභාගි වීමෙන් සම්පූර්ණයෙන් ඉවත්වන ලෙස නිලධාරියකුගෙන් ඉල්ලා සිටීම ය.

## අවසතු කිරීම (Divesture)

රාජ්‍ය නිලධාරියාට ඇති පුද්ගලික පරමාර්ථ මොනවාද යන්න කළමනාකරණ කමිටුව විසින් විමසීමක් කරනු ඇත. ඉන් අදහස් වන්නේ තමන් විසින් හෝ කළමනාකරණ කමිටු උපදෙස් මත හෝ නිලධාරියා විසින්, බැඳියාවන් අතර ගැටුමට තුඩු දෙන නිමිත්ත හෝ හේතුව විකිණීම හෝ පැවරීම ය. මෙහිදී, රාජ්‍ය නිලධාරියා ගැටුම නිර්මාණය කරන පෞද්ගලික බැඳියාව අතහැර දමයි. ඉවත් වීම (Recusal) සහ අවසතු කිරීම (Divestiture) අතර වෙනස පහත දැක්වෙන වගුවෙන් දැක්වේ.

සහභාගිවීමෙන් ඉවත් වන ලෙස ඉල්ලීම සහ අවසතු කිරීම අතර වෙනස සංසන්දනය	
<p>ඉවත්වීම උචිත වන්නේ ගැටුම නිරන්තර පදනමක් මත සිදුවීමට හැකියාවක් නැති අවස්ථා වලදී ය.</p> <p>උදා : නව පරිගණක පද්ධතියක් මිලදී ගැනීම, නුදුරු අනාගතයේ දී නැවත සිදු වීමට හැකියාවක් නැති එක් වරක් පමණක් කරනු ලබන මිලදී ගැනීමක්</p> <p>පරිගණක සමාගමක කොටස් හිමි නිලධාරියා හෝ සම්බන්ධ පුද්ගලයා හෝ පුද්ගලයන් ඉවත් කිරීමෙන් ගැටුම වැළැක්විය හැකිය.</p>	<p>අවසතු කිරීම උචිත වන්නේ ගැටුම නිතර නිතර සිදු වන්නේ නම් ය.</p> <p>උදා: අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තුවේ වැඩ කරන, එසේ ම වෘත්තීය සංවර්ධනය පිළිබඳ උපදේශක සමාගමක් හිමි හෝ අධ්‍යාපනය සම්බන්ධ සේවා සපයන නිලධාරියෙකු ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සමාගමට බලපෑ හැකි බොහෝ තීරණවලට නිලධාරියා සම්බන්ධ වීමට ඉඩ තිබේ.</p> <p>ඔහු හෝ ඇය එවැනි හැම අවස්ථාවක දී ම ඒ කාරණයෙන් ඉවත් කිරීමට සිදු වේ නම්, එය අනෙක් නිලධාරියන්ගේ රාජකාරි වැඩ වැඩි වීමට හේතුවක් වනු ඇත. එවැනි තත්ත්වයක් යටතේ වඩා යෝග්‍ය ක්‍රියාමාර්ගය වන්නේ නිලධාරියා මාරු කිරීමය. එසේ නැත්නම් ව්‍යාපාරයට ඇති බැඳීම් විකුණා දමන ලෙස නිලධාරියාට දැනුම් දීම ය.</p>

## සීමා කිරීම (Restrict)

මෙය ඉවත් වීමේ (Restrict) කොටසක් වශයෙන් සඳහන් කළ හැකිය මේ ක්‍රියාමාර්ගය යටතේ සිදුවන කාරණයට රාජ්‍ය නිලධරයාගේ ඇති සම්බන්ධතාවට සීමාවන් පැනවීම ය. මෙය ආකාර කිහිපයකින් සිදුවිය හැක. තම තීරණය ගැනීමට හේතු රාජ්‍ය නිලධරයා විසින් තෙවන පාර්ශවයකට දැන්වීම, තීරණ ගැනීමේ පූර්ණ අභිමතය භාවිත කිරීමට බාධාවක් ඇති කරනු ලබයි.

## බඳවා ගැනීම (Recruit)

මෙය සිදු වන්නේ කාරණය සම්බන්ධ ක්‍රියාවලියෙන් කොටසක් හෝ සමස්තය හෝ අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා විශේෂ බැඳියාවක් නැති අපක්ෂපාත තෙවැනි පාර්ශවයක් යොදා ගන්නා විට ය.

## ඉල්ලා අස්වීම (Resign)

රාජ්‍ය නිලධරයා ආයතනයේ දරන තනතුරින් ඉල්ලා අස් වීම ය.

යම් තත්ත්වයක් තුළදී ක්‍රියාමාර්ගවලින් එකක් තෝරා ගන්නේ කෙසේද යන්න පහත දැක්වෙන වගුවෙන් තවදුරටත් පැහැදිලි වනු ඇත.

කළමනාකරණ උපාය මාර්ගය	උචිත වන්නේ කුමන අවස්ථාවකදීද යන්න (අනිවාර්ය වන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න)	උචිත නොවන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න (අත්‍යවශ්‍ය නොවන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න)
ඉවත් වීම	තත්කාර්ය සීමා කිරීම හෝ වෙනත් අය බඳවා ගැනීම සුදුසු නොවන, දිගට ම පවතින බරපතල බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ඇති අවස්ථාවල.	බැඳියාවන් අතර ගැටුම් සහ එහි විය හැකි යැයි පෙනෙන හෝ වීමට ඉඩ ඇති බලපෑම්වල අවදානම හෝ වැදගත්කම අඩු අවස්ථාවල.
අවසතු කිරීම	රාජ්‍ය නිලධරයාගේ සේවය කෙරෙහි ඇති කැපවීම පෞද්ගලික බැඳියාව සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ ඇති ඇල්ම ඉක්මවන අවස්ථාවලදී.	ඔහුගේ හෝ ඇයගේ වගකීම් හෝ පරිසරය බලෙන් වෙනස් කරනවාට වඩා අදාළ පෞද්ගලික බැඳියාව අත්හැර දැමීමට රාජ්‍ය නිලධරයා සූදානම් අවස්ථාවලදී.

<p>කළමනාකරණ උපාය මාර්ගය</p>	<p>උචිත වන්නේ කුමන අවස්ථාවකදීද යන්න (අනිවාර්ය වන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න)</p>	<p>උචිත නොවන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න (අත්‍යවශ්‍ය නොවන්නේ කුමන අවස්ථාවක දී ද යන්න)</p>
<p>සීමා කිරීම</p>	<p>ක්‍රියාකාරිත්වයේ හෝ ක්‍රියාවලියේ කොටස්වලින් රාජ්‍ය නිලධරයා ඵලදායී ලෙස ඉවත් කර තැබිය හැකි අවස්ථාවල දී,</p>	<p>විවිධ හේතු නිසා අදාළ පෞද්ගලික බැඳියාව අනහර දැමීමට රාජ්‍ය නිලධරයාට නොහැකිය. නැතහොත් ඔහු ඊට අකැමැතිය. මෙහිදී කමිටුව විසින් ඉවත්වීම හා බඳවාගැනීම වැනි වෙනත් තීරණ කෙරෙහි යොමුවිය යුතුය.</p>
<p>බඳවා ගැනීම</p>	<p>තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙන් තමන් ඉවත් වීමට රාජ්‍ය නිලධරයාට හැකියාවක් නැති හෝ නැත්නම් එසේ කිරීම සුදුසු නැති අවස්ථාවල දී,</p> <p>රාජ්‍ය නිලධරයා සතු විශේෂ දැනුම අවශ්‍ය වන හා සැබෑ ලෙස ම ඔහු වෙනුවට වෙනත් අයෙකු බඳවා ගැනීම පහසු නැති අවස්ථාවල දී,</p> <p>නමුත් අතිරේක වශයෙන්, තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට තුන්වන පාර්ශවයක් සම්බන්ධ කරගත හැක.</p>	<p>වෙනස් අය දිගට ම තත්කාර්යයට බඳවා ගැනීම ප්‍රයෝගිකව කළ නොහැකි අවස්ථාවල දී,</p> <p>තෙවැනි පාර්ශවයක් බඳවා ගැනීම, විධිමත් පරිදි කාරණය ඉටු කිරීම සඳහා යෝග්‍ය නොවන අවස්ථාවල දී,</p> <p>සුදුසු තෙවන පාර්ශවයක් සොයාගත නොහැකි අවස්ථාවල දී,</p>
<p>ඉල්ලා අස්වීම</p>	<p>වෙනත් ප්‍රායෝගික විකල්ප නැති අවස්ථාවලදී,</p> <p>රාජ්‍ය නිලධරයාට සිය පෞද්ගලික බැඳියාව අනහර දැමීම කළ නොහැකි අවස්ථාවලදී හෝ නැතහොත් ඔහු එසේ කිරීමට අකැමැති අවස්ථාවල දී රාජ්‍ය නිලධාරීන් පෞද්ගලික ප්‍රතිපත්තියක් වශයෙන් මේ ක්‍රියාමාර්ගයට වඩා කැමති අවස්ථාවල දී,</p>	<p>බැඳියාවන් අතර ගැටුම සහ එහි විය හැකි යැයි පෙනෙන හෝ වීමට ඉඩ ඇති බලපෑම්වල අවදානම හෝ වැදගත්කම අඩු අවස්ථාවල දී, රාජ්‍ය නිලධරයාට සහ ආයතනයට වෙනස් ප්‍රායෝගික විකල්ප තිබෙන අවස්ථාවල දී,</p>

### 3 වැනි පරිච්ඡේදය

#### බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම

එක් එක් ආයතනය සඳහා බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීමට එම ආයතනයේ ප්‍රධානියා වග බලා යුතුය. එය ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර, එහි අරමුණු, නෛතික බැඳීම් සහ අනුකූල නොවීමෙන් ඇතිවන ප්‍රතිඵල පිළිබඳව ආයතනයේ සියලු ම සේවකයන්ට දැනුම් දිය යුතුය. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය සඳහා ඊනි මාලාවක් සකස් කිරීම හා බලාත්මක කිරීම කිසි විටෙකත් සරල නොවේ. එසේ වුවත්, ආරම්භයක් වශයෙන් ආයතනය තුළ ශක්තිමත් ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි තිබීම ප්‍රයෝජනවත් ය.

පහත දැක්වෙනුයේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම සඳහා වන ආදර්ශ ක්‍රියාවලීන් කිහිපයකි.

#### 1 වැනි පියවර: බැඳියාවන් අතර ගැටුම්වලට තුඩු දෙන අවදානම් හඳුනා ගැනීම

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි සකස් කිරීමට පෙර ඇති විය හැකි බැඳියාවන් අතර ගැටුම්වල ස්වභාවය කුමක්දැයි ආයතනය හඳුනාගත යුතුය. මේ පරමාර්ථය සඳහා තම ආයතනික ව්‍යුහය, කාර්යයන් හා කර්තව්‍යයන් සහ වෙනත් අදාළ නෛතික අවශ්‍යතා තක්සේරු කළ හැකිය. එහි මෙහෙයුම් කාර්යයන් මොනවාද, එය ක්‍රියාත්මක වන්නේ කුමන ක්ෂේත්‍රයක ද, කුමන ආකාරයේ ගැටලු හෝ අවදානම් සාමාන්‍යයෙන් පැනනැගිය හැකිද යන කරුණු එහිදී සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

#### 2 වැනි පියවර: දැනට ඇති හිඟයා රාමුව සහ බැඳීම් පරීක්ෂා කිරීම.

නීතිය මගින් ආයතනය වෙත පනවන ලද යම් විධිමත් බැඳීමක් තිබේදැයි පරීක්ෂා කළ යුතුය. එසේ ම අනෙකුත් අදාළ ප්‍රතිපත්ති

කවරේද යන්න ද සලකා බැලිය යුතුය. උදාහරණ වශයෙන් ආයතන සංග්‍රහයේ විධිවිධාන, තෑගි රීති, වත්කම් හා බැරකම් ප්‍රකාශ කිරීමේ නීතිය, සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය ආදිය දැක්විය හැකිය.

**3 වැනි පියවර: අනෙකුත් සංවිධානවල බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයනය කිරීම**

දැනටමත් බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සකස් කර ඇති, සමාන කාර්යයන් ඉටු කරන වෙනත් සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ගොඩනැගිය යුතුය.

**4 වැනි පියවර: ප්‍රතිපත්තිවල පැහැදිලි ඉලක්ක හා අරමුණු අර්ථකථනය කිරීම**

ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණු නිශ්චිත හා පැහැදිලි විය යුතුය.

**5 වැනි පියවර: බැඳියාවන් අතර ගැටුම ප්‍රකාශ කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි රීති හා ක්‍රියාපටිපාටි තිබීම**

රාජ්‍ය නිලධාරීන් සිය බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රකාශ ගොනු කිරීමට බැඳී සිටින්නේ කුමක් නිසාද, බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්ති යනු මොනවාද, ඒවායේ ප්‍රතිඵලය කුමක්ද, ඒවාට අනුකූල නොවීම සම්බන්ධයෙන් සිදු කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටිය කුමක්ද, යන්න ප්‍රතිපත්තිවල පැහැදිලිව සඳහන් විය යුතුය.

සමහර බැඳියාවන් අතර ගැටුම් තත්ත්වයන් කල් තබා දැකිය හැකි අතර ඒවාට ඇති විසඳුම් සෘජු ඒවා ය. එවැනි තත්ත්වයන් සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් වශයෙන් පැහැදිලි රීති සකස් කළ හැකිය. උදාහරණයක් වශයෙන්, ආයතනයක කාර්යයේ ස්වභාවය අනුව සිය සාමාජිකයන් සහ නිලධාරීන් පහත දැක්වෙන කාර්යයන් කිරීම තහනම් කිරීමට ආයතනයකට හැකිය.

- නිලධාරියෙකුගේ ඥාතියකු පත් කිරීමේ හෝ සේවයෙන් ඉවත් කිරීමේ තීරණයකට සම්බන්ධ වීම;
- නිලධාරියකුට සෘජු හෝ වක්‍ර බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ගැන පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම;
- ඥාතියකුගේ සමාගමක් සමඟ ආයතනය වෙනුවෙන් ව්‍යාපාර කටයුතුවල යෙදීම;
- ආයතනය ගනුදෙනු කරන සමාගමක කොටස් හිමිකාරීත්වය දැරීම;

- තම නිල කාර්යභාරයන් සම්බන්ධයෙන් තැගි පිළිගැනීම;
- ලංසු තබන්නකු සමඟ නිලධාරියකුට සම්බන්ධතාවක් හෝ පෞද්ගලික දැන හැඳුනුම්කමක් ඇති විටක එවැන්නකුට කොන්ත්‍රාත්තුවක් ප්‍රදානය කිරීම සඳහා බලපෑම් කිරීම හෝ ඒ සම්බන්ධ තීරණයකට හවුල් වීම.

**6 වැනි පියවර: අදාළ කාර්යවකරුවන් හඳුනා ගැනීම**

ප්‍රතිපත්තිවල සමහර කොටස් පාලන අධිකාරී සාමාජිකයන්ට හෝ සමහර නිලධාරීන්ට පමණක් අදාළ විය හැකි අතර සියලු කාර්ය මණ්ඩලයට අදාළ නොවිය හැකිය. එසේ ම, සමහර ආංශික පාර්ශවකරුවන් හෝ අදාළ පුද්ගලයන් ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තිවලට අනුකූල වීම අවශ්‍ය වීම ද සුදුසු වන්නට පුළුවන. එය රඳා පවතින්නේ ආයතනයක් තුළ ඔවුන්ගේ කාර්යභාරයේ ස්වරූපය මත ය.

**7 වැනි පියවර: බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රකාශයක ඇතුළත් විය යුතු මූලික අංග හඳුනා ගැනීම**

- ප්‍රකාශය සිදු කරන තැනැත්තා පිළිබඳ විස්තර;
- ප්‍රකාශිත බැඳියාව පිළිබඳ විස්තර;
- ප්‍රකාශනයෙන් පසු සිදු කරන ලද කාර්යයන් හෝ ගන්නා ලද තීරණ;
- ප්‍රකාශකයාගේ සහ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාගේ හෝ අදාළ කමිටු සභාපතිගේ අත්සන;

**8 වැනි පියවර: ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධීක්ෂණය**

ආයතනයක් තම බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීම හා අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා පැහැදිලි කාර්යභාරයක් හා වගකීම් සහිත නිලධාරියකු හෝ කමිටුවක් හඳුනාගත යුතුය. අදාළ නිලධාරියකුගේ හෝ කමිටුවක යෝජිත කාර්යභාරයන් හා වගකීම් පහත දැක්වේ.

**කළමනාකරණ කමිටුව සඳහා යෝජිත කාර්යභාරය හා වගකීම්**

- ආයතනයේ සුපිළිපත් නිලධාරී සමඟ සම්බන්ධීකරණය සිදු කිරීම
- ආයතනයේ නිලධාරීන්ගේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණයන් සමාලෝචනය
- ආයතනයක නිලධාරීන් වෙත සාරධර්ම පුහුණු වැඩසටහන්
  - i සේවකයන් සේවයේ පිහිටුවන අවස්ථාවේ දී
  - ii සේවාස්ථ පුහුණුව ලබා දීමේදී

- බැඳියාවන් අතර ගැටුම සහ වෙනත් සදාචාරාත්මක කරුණු සම්බන්ධයෙන් ආයතනයේ නිලධාරීන්ට හා කාර්ය මණ්ඩලයට උපදෙස් දීම
- බැඳියා අනාවරණ වාර්තා එකතු කිරීමේ සහ ගොනු කිරීමේ මෙන් ම ගබඩා කිරීමේ හා නැවත ලබා ගැනීමේ ක්‍රමයක් ස්ථාපනය කිරීම
- පහත අවස්ථා නිවැරදි කිරීමට කටයුතු කිරීම
  - i බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ රීති සහ වර්ගයන් පිළිබඳ අනෙකුත් සදාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන් උල්ලංඝනය වීම් හෝ උල්ලංඝනය වීමට ඇති හැකියාව;
  - ii අනාවරණ වාර්තාවක් ගොනු කිරීමට අසමත් වීම හෝ අසම්පූර්ණ වාර්තාවක් ගොනු කිරීම;
  - iii වත්කම් හා බැරකම් ප්‍රකාශ කිරීමේ ආකෘති පත්‍රයේ ප්‍රකාශිත සැබැවින්ම ඇති විය හැකි සහ තිබෙන සේ පෙනෙන බැඳියාවන් අතර ගැටුම්;
- බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනන්‍ය දමන ලද අවස්ථාවක දී සහ අන්තර් දැමීමට හේතුව දැක්වෙන වාර්තා පවත්වාගෙන යෑම.

## 4 වැනි පරිච්ඡේදය

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම

#### නායකත්වයේ කැපවීම

පෞද්ගලික සුපිළිපත් බව සහ ආයතනයේ සුපිළිපත් බව පිළිබඳ මහජන විශ්වාසය රැකෙන ආකාරයකින් ආයතන ප්‍රධානීන් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිලධාරීන් සිය පෞද්ගලික බැඳියාවන් සකස් කරගත යුතුය. ඔවුන් තමන්ගේම පෞද්ගලික බැඳියාවන් ප්‍රකාශයට පත් කිරීමෙන් අනෙකුත් සේවකයන්ට ආදර්ශමත් ආකාරයකින් කටයුතු කරමින් සුදුසු පරිදි සහයෝගය ලබා දීමත්, ආයතනයේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම අධීක්ෂණය කිරීමත් සිදු කළ යුතුය.

#### ප්‍රතිපත්ති සන්නිවේදනය කිරීම

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති විධිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට හා කළමනාකරණය කිරීමට පියවර නිර්දේශ කිරීම:

- සියලු නිලධාරීන් අතර බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති ව්‍යප්ත කිරීම
- බැඳියාවන් අතර ගැටුම සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති හා ප්‍රකාශ කිරීමේ පත්‍රිකා මාර්ගගත (online) ක්‍රමයට ලබාදීම
- නිලධාරීන්ට බැඳියාවන් අතර ගැටුම් සම්බන්ධ සැකයන් ඇති අවස්ථාවන්හි දී උපදෙස් හා සහායන් ලබාදීම
- බැඳියාවන් අතර ගැටුම් සම්බන්ධ ආයතනික ප්‍රතිපත්ති අදාළ පාර්ශවයන් වෙත සන්නිවේදනය කිරීම

### පුහුණුව

- කළමනාකරුවන්ට හා කමිටු වෙත ප්‍රතිපත්ති විධිමත් අයුරින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකිවන අයුරින් බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය හා වෙනත් සුපිළිපත් සාරධර්ම සම්බන්ධ පුහුණු ලබා දීම හා
- රාජ්‍ය නිලධාරීන් වෙත කලින් කලට බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය සම්බන්ධ පුහුණුවීම් ලබාදීම

### ක්‍රියාත්මක කරන්නන්ගේ වගකීම

සෑම ආයතනයක් විසින්ම මෙම ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට පියවර ගත යුතුය. එම ක්‍රියාත්මක කරන අදාළ නිලධාරීන්ගේ කාර්ය භාරය පැහැදිලිව හා විධිමත්ව සඳහන් කර භාර දිය යුතුය.

### ප්‍රකාශ හා පිළිගැනීම

බැඳියාවන් අතර ගැටුමට අදාළ යහභාවිතයන් හඳුනා ගැනීම සඳහා යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම, එවැනි භාවිතයන් දිරි ගැන්වීම සහ සුපිළිපත් බවින් හා වගවීමෙන් යුතුව සිය රාජකාරි ඉටු කිරීම සඳහා ආයතනයේ නිලධාරීන් දිරිගැන්වීම.

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම් වැළැක්වීම සම්බන්ධයෙන් ගත හැකි ක්‍රියා මාර්ග පිළිබඳ වාර්ෂිකව වාර්තා කිරීම

මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ලබා ගත් ප්‍රගතිය, අල්ලස් හා දූෂණ තුරන් කිරීමේ ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම ප්‍රකාරව ආයතනය තුළ සකස් කරනු ලැබූ දූෂණ වැළැක්වීමේ ආයතනික සැලැස්මට (IAP) අදාළව නිකුත් කරන වාර්තාවේ ඇතුළත් විය යුතුය. ආයතන ප්‍රධානී අනුමැතිය ලැබීමෙන් පසු මෙම වාර්තාව රේඛීය අමාත්‍යාංශය වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. අවසාන වශයෙන් වාර්තාව ජාතික සුපිළිපත් සභාව වෙත ඉදිරිපත් කෙරෙනු ඇත.

## 5 වැනි පරිච්ඡේදය අධීක්ෂණය හා අනුකූලතාව

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති, ඊනි සහ ක්‍රියාපටිපාටීන්ට අනුකූල වීම අධීක්ෂණය සහ සහතික කිරීම සිදු කළ යුතුය. අනුකූල නොවීම සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය නිලධාරීන් වගවිය යුතුය.

ප්‍රතිපත්තිය කඩ කිරීම අධීක්ෂණය කිරීම විෂමාවාරයක් සිදු වී තිබේදැයි විමර්ශනය කිරීමත් පවත්නා ඊනිවල හා නීතියේ නියම කරනු ලැබී ඇති පරිදි වැරදිකරුවන්ට සුදුසු වාරණයන් පැනවීම සහතික කිරීම සඳහා පැහැදිලි හා ස්ථාවර ක්‍රියාපටිපාටි සකස් කිරීම අවශ්‍ය ය.

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම වාර්තා කිරීම

වගකිව යුතු රාජ්‍ය නිලධාරියා හෝ තෙවැනි පාර්ශව නිරීක්ෂකයකු යම් නිලධාරියෙකුගේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම පිළිබඳ යම් තොරතුරක් දැනගන්නේ නම්, ඔහු එය, එම නිලධාරියාගේ අවධානයට යොමු කළ යුතුය. නැතහොත් අධීක්ෂකයාට වාර්තා කිරීම හෝ අවශ්‍ය නම් ආයතනයේ අභ්‍යන්තර වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණයට අනුකූලව විධිමත් පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීම සිදු කළ යුතුය.

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම ප්‍රතිපත්තිය කඩකිරීම

බැඳියාවන් අතර ගැටුම පාලනය කරන ඊනි / ප්‍රතිපත්ති කඩවීම් කිහිප ආකාරයකින් සිදු විය හැකිය.

- 1 ගැටුමක් තිබියදී සහ ව්‍යතිරේකයක් ප්‍රදානය නොකර ඇති විටක රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු කටයුතු කිරීම
- 2 ගැටුම සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ ලෙස කටයුතු කිරීමට තමාට හැකි වනු ඇතැයි අපේක්ෂාවෙන්, තමා ගොනු කළ යුතු අනාවරණය කිරීමේ ආකෘති පත්‍රයක (බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණය කිරීමේ ප්‍රකාශය) ගැටුම අනාවරණය කිරීමට ඔහු අසමත් වීම.

3 රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු අනාවරණ ආකෘති පත්‍රයක් ගොනු කිරීමට අසමත් වීම.

එක් එක් වර්ගයේ කඩ කිරීම් සඳහා යෝජනා වාරණයන් පහත විස්තර වේ :

**ගැටුම ජවහිත විටක බැඳියාවන් අතර ගැටුම අනාවරණය නොකොට කටයුතු කිරීම**

බැඳියාවක් තිබියදී එය අනාවරණය නොකර කටයුතු කිරීම බැඳියාවන් අතර ගැටුම හා සම්බන්ධ ඉතා ම බරපතල කඩකිරීමක් වේ. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් තිබිය දී ඒවා අනාවරණය නොකොට කටයුතු කරන රාජ්‍ය නිලධාරීන් මහජන විශ්වාසය කඩකර ඇති අතර, අල්ලස් පනතේ දැක්වෙන අපරාධවලට යෝජනා සංශෝධන යටතේ ඔවුන්ගේ ක්‍රියා වරදක් සේ සැලකිය හැකිය. (බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ යෝජනා නීතිය සඳහා 2018 වත්කම් ප්‍රකාශ කිරීමේ නීතියේ සංශෝධන බලන්න.)

**ඇමුණුම්**

ප්‍රකාශක විසින් මෙම ප්‍රකාශනය කළමනාකරණ කමිටුවට ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතුය.

## බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණය කිරීමේ ප්‍රකාශය Conflict of Interest Disclosure Form

බැඳියාවන් අතර ගැටුම් තත්ත්වයකට ඔබ සම්බන්ධ විය හැකි යැයි ඔබ විශ්වාස කරන්නේ නම් හෝ ඔබට ඒ පිළිබඳ ස්ථිර අදහසක් නැත්නම් සහ විධිමත් ප්‍රකාශනයක් කිරීමට අවශ්‍ය නම් මේ ආකෘති පත්‍රය භාවිත කරන්න. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තිය කියවා බැලීමට කාරුණික වන්න. ඔබට යම් ප්‍රශ්න තිබේ නම්, මේ ආකෘතිපත්‍රය සම්පූර්ණ කිරීමට පෙර ඔබේ සුපිළිපත් නිලධාරියා විමසන්න.

### 1 වන කොටස - නිලධාරියා පිළිබඳ තොරතුරු

නම .....  
තනතුර/නිල නාමය .....  
සේවයේ නියුක්ත ආයතනය .....  
ඇමතුම් අංකය .....  
විද්‍යුත් තැපෑල .....

### 2 වන කොටස - සේවයේ සම්බන්ධතාවයේ අනාවරණය The Conflict Relates to (Tick Appropriate box/s)

- කාර්ය මණ්ඩලයේ වෙනත් සාමාජිකයකු සමඟ සම්බන්ධතාව
- පවුලේ හිතවතුන් සමඟ සම්බන්ධතාව
- බාහිර පාර්ශ්වයන් සමඟ සම්බන්ධතාව
- මූල්‍ය බැඳියාව
- රාජකාරිවලින් පිටත ක්‍රියාකාරකම් (ගෙවීම් ලබන / නොලබන)
- යුතුකම පිළිබඳ ගැටලු, උදා: වෙනත් රාජ්‍ය හෝ පෞද්ගලික සංවිධානයක සාමාජිකත්වය
- වෙනත් (විස්තර කිරීමට කාරුණික වන්න.)

### 3 වැනි කොටස - නිලධාරියාගේ අධීක්ෂකයාගේ හෝ ඒ හා සමාන නිලධාරියාගේ තීරණය

(අධීක්ෂකවරයාට උපදෙස්: මේ ආකෘතිපත්‍රය පිරවීමේ දී ඔබේ වගකීම සම්බන්ධයෙන් ඔබට යම් ප්‍රශ්න තිබේ නම් ඔබේ ආයතනයට අනුයුක්ත කර අති සුපිළිපත් නිලධාරියා හෝ අල්ලස් කොමිසමේ නිවාරණ අංශය හෝ ඇමතීමට කාරුණික වන්න.) ඉහත දැක්වෙන තොරතුරු ලැබීමෙන් පසු සහ අවශ්‍ය නම්, නිලධාරියා සහ මගේ අධීක්ෂකයා සමඟ සාකච්ඡා කිරීමෙන් පසු, අනාවරණය වූ තත්ත්වයෙන්,

ඔබ සතු ගැටුමක් පැවතීමට හේතුව (උදා: ඥාතියෙකු හෝ හිතවතකු ලංසු ඉදිරිපත් කිරීම, බලපත්‍රයක් අපේක්ෂා කිරීම) බැඳියාවන් අතර ගැටුමක් ඇති නොවන බව ය. කාර්යයේ දිගටම නියැලෙන ලෙස මම නිලධාරියාට මෙයින් බලය දෙමි. (4 වැනි කොටසට යන්න) බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ඇති වන බව සහ, - නිලධරයා ක්‍රියාවට කවර හෝ ආකාරයකින් සම්බන්ධ වීමකින් ඉවත් වනු ඇති බව හෝ

නිලධරයා අපක්ෂපාතී ලෙස කටයුතු නොකළ හැකි වීමත්, නැතහොත් ඔහුට හෝ ඇයට අපක්ෂපාතීව කටයුතු කිරීමට නොහැකි යැයි සාධාරණ ඉඩක් තිබීම අවම කිරීම සඳහා පහත විස්තර වන ක්‍රියාමාර්ග මවිසින් ගෙන ඇති බව (උදා : නිලධරයාට අවවාද කිරීම, කාර්යයේ යෙදී සිටින අනෙක් අය සෝදිසියෙන් තැබීම, ආයතනයෙන් බාහිර අයට කරුණු අනාවරණය කිරීම) වාර්තා කරන ලද තොරතුරුවලින් මම නිමන්තය කරමි.

**4 වැනි කොටස - නිලධරයාගේ ප්‍රකාශය**

දෙවැනි කොටසේ විස්තර කරනු ලබන තත්ත්වය පිළිබඳ සියලු තොරතුරු මම අනාවරණය කර ඇත්තෙමි. අනාවරණය කළ යුත්තේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳ මට යම් ප්‍රශ්නයක් තිබේ නම්, මගේ සේව්‍යයෝජක ආයතනයට අනුයුක්ත කර ඇති සුපිළිපත් නිලධාරියා විමසිය හැකි බව මම දනිමි. තුන්වැනි කොටසේ විස්තර කරනු ලබන කවර හෝ උපදෙසක් හෝ මාර්ගෝපදේශයක් හෝ පිළිපැදීමට මම එකඟ වෙමි. දෙවැනි කොටසේ විස්තර කරන ලද කවර හෝ කරුණක් වෙනස් වුවහොත් මා මගේ ඉහළ නිලධාරියා විමසිය යුතු බව මම දනිමි.

අත්සන : ..... දිනය : .....

**5 වැනි කොටස - අධීක්ෂකගේ ප්‍රකාශය**

තුන්වැනි කොටසේ විස්තර කරනු ලැබ ඇති ක්‍රියාවලීන් පොදු යහපත ආරක්ෂා වන බව මම සහතික කරමි.

නම : .....

අත්සන : ..... දිනය : .....

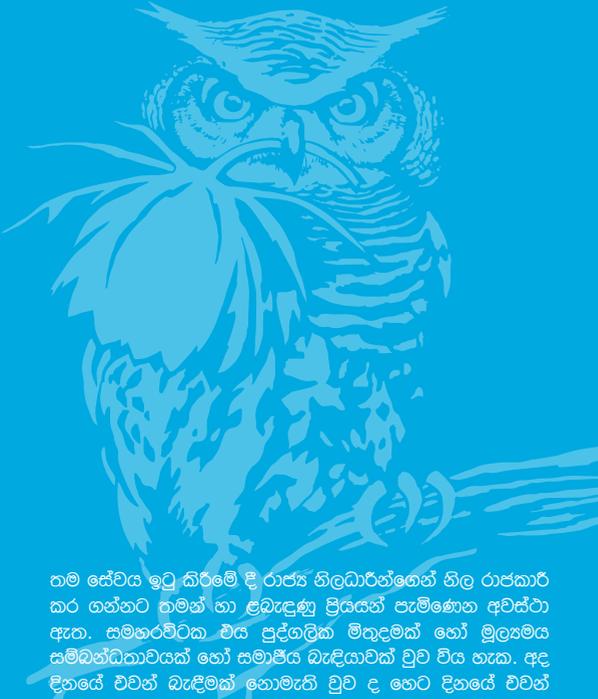
මුල් පිටපත අධීක්ෂක හෝ සුපිළිපත් නිලධාරියා තබා ගත යුතු අතර නිකුත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශ ප්‍රකාරව රඳවා ගනු ලැබිය යුතුය.

## පදමාලාව

1. NAP - ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
2. රීති: බැඳියා පිළිගැටුම් රීති
3. වර්ගාධර්ම පද්ධතිය: තමන් කෙසේ ක්‍රියා කළ යුතුද යන්න සේවකයන්ට දැනුම් දෙන ප්‍රකාශ මාලාවක්
4. පවුල: කලත්‍රයා හා දරුවන්ගෙන් සමන්විත සාමාජිකයන්
5. ඔහු: 'ඇය' යන්න ද ඇතුළත් වේ.
6. ආයතනය : රාජ්‍ය ආයතනය
7. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරණය : සුපිළිපත් බව, විනිවිදභාවය සහ පොදු යහපත සහතික කිරීම සඳහා බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පාලනය කරන ක්‍රියාවලියක්
8. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අනාවරණය කිරීම : නිල රාජකාරී අපක්ෂපාතීව ඉටු කිරීමේදී බලපෑමක් සිදු කළ හැකි, පවත්නා බැඳියාවන් විධිමත් පරිදි අන් අයට දැන ගැනීමට සැලසෙන පරිදි විනිවිදභාවයෙන් යුතුව අනාවරණය කිරීම. අදාළ රාජ්‍ය නිලධාරියා සිය බැඳියාව පිළිබඳ විස්තර ලියාපදිංචි කිරීම. බැඳියාවන් අතර ගැටුම් කළමනාකරුට වාර්තා කිරීම සහ යම් තීරණයකට හෝ යම් කාරණයක් පිළිබඳව සහභාගි වීමට නිලධාරියාගෙන් අපේක්ෂිත අවස්ථාවකදී ඔහුගේ / ඇයගේ බැඳියාවන් අතර ගැටුම් ප්‍රකාශයට පත් කිරීම යන ක්‍රියාවන් ය.
9. රජයේ නිලයක් දරන නිලධාරියා: රාජ්‍ය ආයතනයක නිලධාරියකු, සේවකයකු, පත් කරන ලද හෝ තෝරා ගන්නා ලද, ස්ථීර හෝ තාවකාලික, ගෙවීම් ලබන හෝ නොලබන පුද්ගලයකු වන අතර, රාජ්‍ය අරමුදල්වලින් වැටුපක්, දීමනා, ප්‍රතිලාභ හෝ පඩිනඩි ලබන සියලු දෙනා ඊට ඇතුළත් වෙති.
10. පක්ෂග්‍රාහී බව: අගතිගාමී සැලකිල්ල, අනිසි පක්ෂපාත බව හෝ පක්ෂග්‍රාහීත්වය
11. සුපිළිපත් බව: තීරණ ගැනීමේදී සහ පැවරී ඇති බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී ඉහළ ම සදාචාරාත්මක ප්‍රමිතීන්ට අනුගත වීම
12. වාර්තා කිරීම: පොදු යුතුකම් ඉටු කිරීමේදී මැදිහත් විය හැකි බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පවතින බව සුදුසු පුද්ගලයකුට හෝ අධිකාරියකට වාර්තා කිරීමේ හෝ අනාවරණය කිරීමේ ක්‍රියාව



අන්තර්ජාතික සංවර්ධනය සඳහා වූ ඇමරිකානු නියෝජිතායතනය (USAID)  
මගින් ක්‍රියාත්මක ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී පාලනය සහ වගවීම ශක්තිමත්  
කිරීමේ ව්‍යාපෘතිය හරහා ලැබෙන ඇමරිකානු ජනතාවගේ පරිත්‍යාගශීලීත්වය මත  
මෙම මුද්‍රණය එළිදැක්වේ. තවද මෙම අත්පොතෙහි අන්තර්ගතය අල්ලස් හෝ  
දූෂණ වෝදනා විමර්ශන කොමිෂන් සභාවේ වගකීමක් වන අතර අන්තර්ජාතික  
සංවර්ධනය සඳහා වූ ඇමරිකානු නියෝජිතායතනය හි හෝ ඇමරිකානු එක්සත්  
ජනපද රජයේ මතයයන් කිසිදු අයුරකින් පිළිඹිබු නොවන බව සැලකිය යුතුය.



# 3

## අත්පොත

### බැඳියාවන් අතර ගැටුම් පිළිබඳ රීති

තම සේවය ඉටු කිරීමේ දී රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගෙන් නිල රාජකාරී කර ගන්නට කමින් හා ළබැඳුණු ප්‍රියයන් පැමිණෙන අවස්ථා ඇත. සමහරවිටක එය පුද්ගලික මිතුදුමක් හෝ මූල්‍යමය සම්බන්ධතාවයක් හෝ සමාජීය බැඳියාවක් වුව විය හැක. අද දිනයේ එවන් බැඳීමක් නොමැති වුව ද හෙට දිනයේ එවන් බැඳීමක ලකුණු පහළ විය හැකි බව රාජ්‍ය සේවකයාට තේරුම් යනු ඇත. සෑම පිටස්තර පුද්ගලයෙක් සමඟ රාජ්‍ය නිලධාරියා හා බැඳුණු ළබැඳුණු සබඳතාවයක් ඇතැයි අසල්වැසියන් අතර ප්‍රතිරූපයක් මැවී තිබෙන්නට පුළුවන. ඒ බව රාජ්‍ය නිලධාරියා හොඳින් දන්නා අවස්ථා ද ඇත. මේ සෑම අවස්ථාවක දී ම රාජ්‍ය නිලධාරියාගේ යුතුකම වන්නේ තමන්ගේ තිබෙන මෙම බැඳියාව තම ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට දැක්වීමයි. එබැවින් රාජ්‍ය නිලධාරියා බාහිර පාර්ශවයන් සමඟ කුරුලු පිහාටුවක් ඇලෙන තරමේවත් සම්බන්ධයක් ඇත්නම් හෙළිදරව් කළ යුතුය. ළබැඳුණු පුද්ගලයන් සමඟ සිදුවන ගනුදෙනුව අනාවරණය නොකළහොත් රාජකාරී කටයුතු සඳහා සමතල පීටිටිකියක් සාදා නොමැති බව පිටස්තරයන්ට තේරුම් යන්නට පුළුවන. මෙම බැඳියාවන් අතර ගැටුම කළමනාකරණයට අදාළ විධිකුම මෙම අත්පොතෙහි විග්‍රහ කර ඇත.

**1** සුපිළිපත් අත්පොත

**2** තෘග්‍ය රීති

**4** නෛතික සංශෝධන සඳහා වන යෝජිත ප්‍රතිපත්ති

