



Level 3

303

**මූල්‍ය පාලනයන් සහ විගණනය
(FCA)**

T - 03

තර්ජු රත්නායක

B.Sc. (Management)

CBA, CA Finalist

ආචාර ධර්ම අවශ්‍යතා

පරිච්ඡේදයේ හැඳින්වීම

මෙම පරිච්ඡේදය මගින් අවංක බව, අරමුණුගත බව, වෘත්තීය නිපුණත්වය සහ හිසි සැලකිල්ල, රහස්‍ය බව සහ වෘත්තීමය හැසිරීම යන මූලික මූලධර්ම පිළිබඳව සාකච්ඡා කෙරේ. තවදුරටත් මෙමගින්,

- අලුත් සේවාදායකයෙකුගේ කාර්යභාරයක් පිළිගැනීමේ දී සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණු තක්සේරු කිරීම
- මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ දී බලපානු ලබන තර්ජන හඳුනා ගැනීම හඳුනාගත් තර්ජනවල වැදගත්කම තක්සේරු කිරීම
- එම තර්ජන ඉවත් කිරීම හෝ පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීමට අවශ්‍ය අවස්ථාවල ආරක්ෂණයන් යෙදීම
- බාහිර විගණනයක් සම්බන්ධයෙන් වූ ස්වාධීනත්වය පිළිබඳ සංකල්පය සාකච්ඡා කරනු ලබයි.

විෂය නිර්දේශයේ බර තැබීම 10% කි.

 > අධ්‍යයනය ප්‍රතිඵල

මෙම පරිච්ඡේදය අධ්‍යයනය කිරීමෙන් අනතුරුව පහත හැකියාවන් ඔබ සතු විය යුතුය:	
<input type="checkbox"/>	වෘත්තීය ආචාර ධර්මවල මූලික මූලධර්ම පැහැදිලි කිරීම
<input type="checkbox"/>	අලුත් සේවාදායකයෙකුගේ කාර්යභාරයක් පිළිගැනීමේ දී සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණු තක්සේරු කිරීම
<input type="checkbox"/>	මූලික මූලධර්මවලට අනුකූලවීමේ තර්ජන හඳුනා දැක්වීම සහ හඳුනා ගත් තර්ජනවල වැදගත්කම අගය කිරීම
<input type="checkbox"/>	තර්ජන පිළිගත් මට්ටමකට මුලිනුපුටා දැමීම / අඩු කිරීම සඳහා ආරක්ෂා කිරීම් භාවිත කිරීම
<input type="checkbox"/>	විගණකගේ ස්වාධීනත්වයට සම්බන්ධ සංකල්ප පැහැදිලි කිරීම

8 ආචාර ධර්ම අවශ්‍යතා

8.1 වෘත්තීය ආචාර ධර්මවල මූලික මූලධර්ම

ආචාර ධර්ම යනු හැසිරීම පිළිබඳව ප්‍රමිතීන් / සම්මතයන් හෝ නීති වන අතර, එමඟින් මිනිසුන් කෙසේ තමන් විසින් කටයුතු කළ යුතු ද යන්න විදහා දක්වයි. ආචාර ධර්ම ප්‍රමිතීන්ට සාමාන්‍යයෙන් ඇතුළත් වනුයේ, නීතිරීති හා රෙගුලාසිවලට අනුගත විය යුතු බවත් එසේ වුව ද නීතියට පමණක් සීමා විය යුතු නැති බවත් ය. පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ සදාචාරය මත පදනම්ව හැසිරීම පිළිබඳව පුද්ගලික ආචාර ධර්ම ප්‍රමිතීන් තිබිය හැකි ය. මේ සඳහා ආචාර ධර්ම හා සදාචාරය සමාන ආර්ථය ගෙන දෙයි. කෙසේ වුව ද සදාචාරය යනු නිවැරදි සහ වැරදි පිළිබඳව ඇති දැක්මක් වන අතර, ආචාර ධර්ම යනු කෙසේ හැසිරිය යුතු ද යන්න පිළිබඳව දැක්මකි.

පුද්ගලික ආචාර ධර්මවලට අමතරව, සංවිධාන විසින් ආචාර ධර්ම ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කරනු ලබයි.

- (අ) සමාගම්වලට විධිමත් සංයුක්ත ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් පැවතිය හැකි අතර, සියලු ම සේවකයින් එම සංග්‍රහයේ ප්‍රමිතීන්ට හා මාර්ගෝපදේශනයට අනුගත විය යුතු බව අපේක්ෂා කෙරේ.
- (ආ) වෛද්‍යවරුන්, විගණකවරුන්, නීතිඥයින් වැනි වෘත්තීමය මණ්ඩලයක් සතුව ද ඔවුන්ගේ ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් ඇත. වෘත්තීමය මණ්ඩලයක සිටින සියලු ම සාමාජිකයන් එම ආචාර ධර්මවලට අනුගත විය යුතු බව අවශ්‍ය කෙරේ.

8.1.1 විගණකවරුන් සඳහා ආචාරශීලී හැසිරීමේ වැදගත්කම

විගණකවරුන් ඇතුළුව වෘත්තීමය ආයතනවලට ඒවායේ සාමාජිකයින් අනුගමනය කිරීමට අවශ්‍ය වන ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් පවතී. ඉහළ ආචාර ධර්ම ප්‍රමිතීන්වල ප්‍රසිද්ධිය හා පිළිගැනීම විගණන / ගණකාධිකරණ වෘත්තීයේ පොදු විශ්වාසය ඉහළ නංවනු ලැබේ. සෑම වෘත්තීමය ගණකාධිකරණ මණ්ඩලයක ම සාමාජිකයින් සඳහා ඔවුන්ගේ ම ආචාර ධර්ම පද්ධතියක් / සංග්‍රහයක් ඇත.

විගණකවරුන් ආචාරශීලීව හැසිරිය යුතු වීමට විවිධ හේතු ඇත.

- i. ආචාරශීලී හැසිරීම යන්නට නීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල වීම ඇතුළත් අතර, විගණකවරුන් එකී නීති අනුව කටයුතු කළ යුතු බව අපේක්ෂා කෙරේ.
- ii. යම්කිසි වෘත්තීයකට අවශ්‍ය වනුයේ, එහි සාමාජිකයින් ඔවුන් විසින් ම කටයුතු කිරීමක් හා සමහර ප්‍රමිතීන්ට අනුව මහජනතාවට සේවාවක් සැපයීමක් ය. මෙකී ප්‍රමිතීන් තහවුරු කිරීමෙන් වෘත්තීයේ ප්‍රසිද්ධිය සහ තත්වය ආරක්ෂා වෙයි.
- iii. විගණකවරයෙකුගේ ආචාරශීලී හැසිරීම මගින් පොදු යහපතට (Public Interest) ආරක්ෂාවක් ගෙන දෙයි.
- iv. ආචාරශීලී නොවන ලෙස හැසිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ඔවුන්ගේ සේවාදායකයා හෝ වෘත්තීමය මණ්ඩලය මගින් විගණකට විරුද්ධව ගනු ලබන විනය ක්‍රියාමාර්ග ඇතුළත් වේ.

ආචාරශීලී කටයුතු කිරීම වෘත්තීයක ලක්ෂණයක් බැවින් සියලු ම සාමාජිකයින් සියලු ම සාමාජිකයින් ඔවුන්ගේ ආචාරශීලී හැසිරීම් සංග්‍රහයට අනුකූල විය යුතු බවට වෘත්තීමය ආයතන / මණ්ඩල අපේක්ෂා කරයි. මෙමගින් වෘත්තීය අනිකුත් කාර්යයන්වලින් වෙන්කොට ඉස්මතු වෙයි. මහජනතාවට විගණකගෙන් ආචාරශීලී හැසිරීම බලාපොරොත්තු විය හැකි අතර, මේ හේතුව නිසා ඔවුන්ට විගණකවරුන්ගේ සේවාව ලබාගැනීමක් අවශ්‍ය වීමත් සහ ඔවුන් විගණකවරුන්ගේ අවංක බව විශ්වාස කළ යුත්තේ ඇයි ද යන්නත් කියැවේ. සමහර විගණකවරුන්ගේ ආචාරශීලී නොවන හැසිරීම් සමස්ත වෘත්තීය ම අපකීර්තියට පත් කිරීමට හේතු වෙයි.

ශ්‍රී ලංකා ගිණුම්කරණ ශිල්පීය ආයතනය මගින් 2016 වසරේ නිකුත් කර ඇති ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයේ දක්වා ඇති පහත මූලික මූලධර්මවලට AAT ශ්‍රී ලංකා සාමාජිකයින් අනිවාර්යයෙන් ම අනුකූල විය යුතු යි.

8.1.2 වෘත්තීමය ආචාර ධර්මවල මූලික මූලධර්මයන්

AAT ශ්‍රී ලංකා සාමාජිකයින් සඳහා වෘත්තීය ආචාරධර්මවල මූලික මූලධර්ම (5) ක් ඇත.

- i. අවංක බව
- ii. අරමුණුගත බව
- iii. වෘත්තීය නිපුණත්වය හා නිසි සැලකිල්ල
- iv. රහස්‍ය බව
- v. වෘත්තීමය හැසිරීම

8.1.2.1 අවංක බව

සියලු ම වෘත්තීය හා ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවල දී සෘජු හා අවංක වීම පිළිබඳව වගකීමක් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන්ට පැවරෙන බව මෙම සංකල්පයේ දී කියැවේ. අවංක බව මගින් සාධාරණ ගනුදෙනු හා සත්‍යවාදී බව ද හැඟවේ.

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීන් විසින් සිදුකරන විගණක දී, අදාළ තොරතුරුවල,

- a) ප්‍රමාණවත් වැරදි හෝ වැරදි මග පෙන්වීම් කරන ප්‍රකාශනයන් අන්තර්ගත වූ විට,
- b) නොසැලකිල්ලෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද ප්‍රකාශනයන් හෝ තොරතුරු අන්තර්ගත වූ විට හෝ
- c) ඇතුළත් විය යුතු තොරතුරු මගහැරී තිබෙන සහ මෙම මග හැරීම් වැරදි මග පෙන්වීමක් සිදු කරනු ලබන විට,

ඒ සම්බන්ධ කිසිම වාර්තාවක් හෝ සන්නිවේදනයක් හෝ වෙනත් තොරතුරක් සමග දැනුවත්ව සම්බන්ධ නොවිය යුතු ය. යම් ලෙසකින් විගණක විවැනි තොරතුරු සමග කටයුතු කර ඇති බවට හැඟුණහොත් විගණක විසින් අදාළ තොරතුරුවලින් ඉවත් වීමට අවශ්‍ය පියවරයන් ගත යුතු ය.

8.1.2.2 අරමුණුගත බව

ඇල්ම සම්බන්ධ ගැටුම් නිසා හෝ අන් අයගේ අයුතු බලපෑම නිසා වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් විසින් තම ව්‍යාපාරික හෝ වෘත්තීය විනිශ්චයන් වෙනස් නොකළ යුතු බවට වගකීමක් මෙම මූලධර්මය මගින් පෙන්වා දෙයි.

අරමුණුගත බව සියලු වෘත්තීමය හා ව්‍යාපාරික විනිශ්චයන් සාධාරණව කළ යුතු බවට වන ප්‍රතිපත්තියකි. එය,

- ස්වාධීනව සහ බුද්ධිමත්ව, අවංක ඇගයීම් තොරතුරු මත පදනම් විය යුතු ය.
- අගතිගාමී හා පක්ෂපාතී බවින් නිදහස් විය යුතු ය.
- ප්‍රධානියකුගෙන් ඇතිවන පීඩනය, ප්‍රතිඵලයකට ඇතිවන මූල්‍යමය ඇල්ම, එක් පාර්ශ්වයක් සමග ඇතිවන පුද්ගලික හා වෘත්තීමය සම්බන්ධකම් හෝ ඇල්ම සම්බන්ධ ගැටුම් මගින් සාධාරණ බවට බලපාන කරුණුවලින් නිදහස් විය යුතු ය.

අරමුණුගත බව සිතෙහි ඇතිවන තත්වයකි. එනමුදු සමහර අවස්ථාවල දී අරමුණුගත බවට හානිකරන පුද්ගලයන්ට කරන බලපෑම්වලින් බැහැරව, එය ස්වාධීනව විලිඳුකවීය යුතු කරුණක් මෙන් ආරක්ෂා කිරීම කළ යුතු ය. වෙනත් වචනවලින් කිවහොත්, අරමුණුගත වීම ප්‍රමාණවත් නොවන අවස්ථා පවතී. එවැනි විටෙක අරමුණුගත බවට සාක්ෂියක් ලෙස ස්වාධීන බව හුවා දැක්වීම අවශ්‍යය යි.

වෘත්තීමය ගණකාධිකාරීවරයෙකු අරමුණුගත බවට හානිදායක විය හැකි අවස්ථාවලට මුහුණ පෑමට සිදුවිය හැකිය. එවැනි සියලු ම අවස්ථා පැහැදිලි කිරීම හා පැහැවීම ප්‍රායෝගික නොවේ.

උදා: අරමුණුගත බව හා විගණක

යම් සේවයකට අදාළව ගණකාධිකාරීවරයාගේ වෘත්තීය විනිශ්චයකට යම් අවස්ථාවක් හෝ සබඳතාවයන් පක්ෂපාතී වේ නම් හෝ අයුතු බලපෑමක් වේ නම්, වෘත්තීය ගණකාධිකාරී විසින් අදාළ සේවය ඉටු නොකළ යුතු ය.

8.1.2.3 වෘත්තීය නිපුණත්වය හා නිසි සැලකිල්ල

මෙම මූලධර්මය මගින් සියලු ම වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් හට පහත වගකීම් පනවනු ලැබේ.

- a) සේවාදායකයින් හොඳ කාර්යක්ෂම සේවාවක් ලබාගනු ලබන බවට සහතික වීම සඳහා අවශ්‍ය මට්ටමට වෘත්තීය දැනුම හා කුසලතාවයන් පවත්වා ගැනීම
- b) වෘත්තීමය ක්‍රියාකාරකම් ඉටුකිරීමේ දී හෝ වෘත්තීමය සේවාවන් සැපයීමේ දී අදාළ ශිල්පීය හා වෘත්තීමය ප්‍රමිතීන්ට අනුව ක්‍රියා කිරීම

දක්ෂ වෘත්තීමය සේවාවක් ඉටු කිරීම සඳහා වෘත්තීමය දැනුම හා කුසලතා යොදා ගැනීම පිළිබඳව ඉතා හොඳ විනිශ්චයක් භාවිතා කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. වෘත්තීමය නිපුණත්වය ප්‍රධාන අදියරයන් දෙකකට බෙදිය හැකි ය.

- a) වෘත්තීය නිපුණත්වය ලබා ගැනීම සහ
- b) වෘත්තීය නිපුණත්වය පවත්වා ගැනීම

වෘත්තීය නිපුණත්වය පවත්වා ගැනීම සඳහා වෘත්තීය, ශිල්පීය හා ව්‍යාපාරික දියුණුවක් පිළිබඳව අඛණ්ඩ දැනුම හා අවබෝධය අවශ්‍ය වේ. අඛණ්ඩ වෘත්තීය දියුණුවක් මගින් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකුට වෘත්තීමය පරිසරය තුළ දක්ෂ ලෙස හැකියාවන් වර්ධනය කිරීමට හා පවත්වා ගැනීමට හැකියාව ලබා දෙයි.

උද්යෝගිමත් බව (diligence) මගින්, පැවරුමක් ඉතා පරීක්ෂාකාරීව නියමිත කාලරාමුවකට යටත්ව ඉටු කිරීමට අදාළ වගකීම් ඇති කරවයි. තමන් යටතේ වෘත්තීමය තත්වයෙන් වැඩ කරනු ලබන අය හට යෝග්‍ය පුහුණුවක් හා අධීක්ෂණයක් ලැබෙන බවට සහතික වීමට අවශ්‍ය සාධාරණ පියවරයන් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු විසින් ගත යුතු ය.

සුදුසු පරිදි, සේවාදායකයින්, සේවයෝපකයින් හෝ අනිකුත් පරිශීලකයින්ට, එම ක්‍රියාකාරකම්වල හෝ සේවාවල ඇති අනපේක්ෂිත අවදානම් පිළිබඳව දැනුවත් කළ යුතු ය.

අවශ්‍යතාවය	විස්තරය
උද්යෝගී / දක්ෂ වෘත්තීමය සේවාවක් සැපයීම	මේ සඳහා වෘත්තීමය දැනුම හා කුසලතා යොදා ගැනීම පිළිබඳව හිසි විනිශ්චයක් භාවිතා කිරීම අවශ්‍ය යි.
වෘත්තීය නිපුණත්වය පවත්වා ගැනීම	මේ සඳහා අදාළ ශිල්පීය, වෘත්තීමය හා ව්‍යාපාර වැඩිදියුණු කිරීම සම්බන්ධයෙන් අඛණ්ඩ දැනුම හා අවබෝධය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම අවශ්‍යය යි. අඛණ්ඩ වෘත්තීමය වර්ධනය (CPD) විගණකට නියම පරිදි කාර්යයන් කිරීමට හැකියාව වර්ධනය කරන අතර එය පවත්වා ගැනීමට ද සහාය වේ.
උද්යෝගයෙන් කටයුතු ඉටුකර ගැනීමට	උද්යෝගීමත් බව යන්නෙන් අදහස් වනුයේ, පැවරුමකට අදාළව ඉතා පරික්ෂාකාරීව හා නියමිත කාල රාමුවකට අදාළව ක්‍රියා කිරීම යි.
නිසි සැලකිල්ල සහිතව ක්‍රියාකිරීම	නිසි සැලකිල්ල යන්නෙන් අදහස් වනුයේ, විගණකවරයෙකු ඔවුන්ගේ තනතුර හොඳවන පුද්ගලයෙකු සතුටිය යුතු සැලකිල්ලෙහි ප්‍රමාණය ගැන සලකා බැලිය යුතු බවයි. උදාහරණයක් ලෙසට, විගණකවරයා විසින් යම් ක්‍රියාවක් ඉටුකරලීමට එකඟ වූ පසුව, ඔහුගේ උපරිම හැකියාවෙන් වැඩ කිරීමට වගකීමක් ඇති බව, නියමිත කාලරාමුවක් තුළ පිහිටුවිය යුතු බව හා නියමාකාර ශිල්පීය හා වෘත්තීමය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල විය යුතු බව අපේක්ෂා කෙරේ.

8.1.2.4 රහස්‍ය බව

සියලු වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් රහස්‍ය බව පිළිබඳ මූලධර්මය මගින් පහත දැවලින් වැළකී සිටීමට වගකීමට බැඳේ.

- a) නිසි හා නිශ්චිත අධිකාරියකින් තොරව හෝ හෙළි කිරීමට නෛතික හෝ වෘත්තීය අයිතියක් හෝ යුතුකමක් නොමැති නම්, ආයතනයෙන් පිටත අනාවරණය කිරීම හෝ වෘත්තීය හා ව්‍යාපාරික සබඳතා හේතුවෙන් ලබාගත් රහස්‍ය තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම හෝ සේවයේ යෙදවීම සහ,
- b) වෘත්තීය හා ව්‍යාපාරික සබඳතා හේතුවෙන් ලබාගත් රහස්‍ය තොරතුරු ඔවුන්ගේ පුද්ගලික වාසියට හෝ තෙවැනි පාර්ශ්වයන්ගේ වාසියට යොදා ගැනීම නොකළ යුතු යි.

සමාජ පරිසරයක් ඇතුළුව වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙක් රහස්‍යභාවය පවත්වා ගත යුතු අතර, විශේෂයෙන් සමීප ව්‍යාපාරික සහයකයෙකුට හෝ පවුලේ සමීප සාමාජිකයෙකුට අහිතකර අනාවරණය කිරීම් හැකියාව පිළිබඳව අවධානයෙන් සිටිය යුතු ය.

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු අනාගත සේවාදායකයෙකු හෝ සේවයෝපකයෙකු විසින් හෙළිදරව් කරන ලද තොරතුරුවල රහස්‍ය බව පවත්වා ගත යුතු අතර ම, වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාගේ පාලනය යටතේ සිටින කාර්ය මණ්ඩලය ද වටිනාකමකට අනුකූලව ඇති බව සහතික කිරීමට සාධාරණ පියවර ගත යුතු ය.

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු සහ සේවාදායකයෙකු හෝ සේවා යෝජකයෙකු අන් සබඳතා අවසන් වීමෙන් පසුව පවා රහස්‍යභාවය පිළිබඳ මූලධර්මයට අනුකූල වීමේ අවශ්‍යතාවය අඛණ්ඩව පවතී. වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු රැකියාව වෙනස් කරනවිට හෝ නව සේවාදායකයෙකු අත්පත් කර ගන්නා විට පුර්ව අත්දැකීම් භාවිතා කිරීමට අයිතියක් ඇත. කෙසේ වෙතත් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා වෘත්තීය හෝ ව්‍යාපාරික සබඳතාවයක අත්පත් කරගත් හෝ ලබා ගත් රහස්‍ය තොරතුරු භාවිතා කිරීම හෝ අනාවරණය කිරීම නොකළ යුතු ය.

මූලික මූලධර්මයක් ලෙස, රහස්‍යභාවය මහජන යහපතට සේවය කරන්නේ විය වෘත්තීය ගණකාධිකාරීගෙන් සේවාදායකයාගෙන් ආයතනයක වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාට නිදහසේ තොරතුරු ගලා යාමට පහසුකම් සපයන බැවිනි. එසේ වුව ද, පහත දැක්වෙන්නේ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් රහස්‍ය තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට අවශ්‍ය වන අවස්ථා හෝ විවැනි අනාවරණය කිරීම සුදුසු විය හැකි අවස්ථා වේ.

- a) අනාවරණය කිරීමට නීතියෙන් අවසර දී ඇති අතර, සේවාදායකයා හෝ සේවායෝජකයා විසින් බලතල පවරනු ලබන විට,
- b) අනාවරණය කිරීම නීතියෙන් අවශ්‍ය වනවිට, උදාහරණ ලෙස,
 - i. නීතිමය කටයුතුවල දී ලේඛන නිෂ්පාදනය කිරීම හෝ වෙනත් සාක්ෂි සැපයීම හෝ
 - ii. නීතිය කඩකිරීම පිළිබඳ සුදුසු මහජන බලධාරීන්ට අනාවරණය කිරීම
- c) නීතියෙන් තහනම් කර නොමැති විටක වෘත්තීය රාජකාරියක් හෝ අනාවරණය කිරීමේ අයිතියක් ඇතිවිට, උදාහරණ ලෙස,
 - i. සාමාජික මණ්ඩලයක හෝ වෘත්තීය ආයතනයක තත්වය සමාලෝචනයට අනුකූල වීම
 - ii. සාමාජික මණ්ඩලයක් හෝ නියාමන මණ්ඩලයක් විසින් කරනු ලබන විමසීමකට හෝ පරීක්ෂණයකට ප්‍රතිචාර දැක්වීම
 - iii. නීතිමය කටයුතුවල දී වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකුගේ වෘත්තීය අවශ්‍යතා ආරක්ෂා කිරීම
 - iv. සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතා ඇතුළුව තාක්ෂණික හා වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වීම

රහස්‍ය තොරතුරු හෙළිකළ යුතු ද යන්න තීරණය කිරීමේ දී සලකා බැලිය යුතු සාධක

- වෘත්තීය ගණකාධිකාරී විසින් තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට සේවාදායකයා හෝ සේවා යෝජකයා එකඟ වුවහොත්, තෙවැනි පාර්ශ්වයන් ඇතුළු සියලු පාර්ශ්වයන්ගේ අවශ්‍යතාවයන්ට හානියක් සිදුවිය හැකි ද යන්න,
- අදාළ සියලු තොරතුරු දැනගෙන සනාථ කර තිබේ ද, විය ප්‍රායෝගිකව හැකිතාක් දුරට සනාථ නොකළ කරුණු, අසම්පූර්ණ තොරතුරු හෝ සනාථ නොකළ නිගමනවලට මෙම තත්වය සම්බන්ධ වූ විට, කළ යුතු අනාවරණය කිරීම් වර්ගය තීරණය කිරීමට වෘත්තීය විනිශ්චය භාවිතා කරනු ලබන බව
- අපේක්ෂා කරන සන්නිවේදන වර්ගය සහ විය ආමන්ත්‍රණය කරනු ලබන්නේ කාටද යන්න
- සන්නිවේදනය ආමන්ත්‍රණය කරන පාර්ශ්වයන් සුදුසු ලබන්නන් ද යන බව

SLAuS 250 යටතේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයක දී නීති හා රෙගුලාසි සලකා බැලීම යටතේ, වාර්තා කිරීම සඳහා ව්‍යවස්ථාපිත රාජකාරියක් ඇති කරන නීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල නොවන බවට සැක සහිත හෝ සත්‍ය සිදුවීමක් විගණකවරුන් දැනගන්නේ නම්, මෙය රහස්‍යභාවයේ යුතුකම ඉක්මවා යා හැකි ය. විවැනි ගැටුමක දී විගණක සාමාන්‍යයෙන් නීති උපදෙස් ලබා ගනී.

8.1.2.5 වෘත්තීය හැසිරීම

වෘත්තීය හැසිරීම පිළිබඳ මූලධර්මය සියලු වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන්ට අදාළ නීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල වීම සහ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා තමාගේ වෘත්තීය පිළිබඳව දන්නා හෝ දැන සිටිය යුතු අපකීර්තිමත් ක්‍රියාවන්ගෙන් වැළකී සිටීමට වළක්වාලීමට බැඳී සිටී. මීට වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාට ලබාගත හැකි සියලු නිශ්චිත කරුණු සහ තත්වයන් කිරා මැන බැලීමෙන් සාධාරණ හා දැනුවත් තෙවන පාර්ශ්වයක් වෘත්තියේ හොඳ නමට අහිතකර ලෙස බලපානු ඇතැයි සිදු කරන නිගමනය ද ඇතුළත් වේ.

තමන් සහ තමන්ගේ ඔවුන්ගේ කාර්යයන් අලෙවිකරණය හා ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ දී වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් වෘත්තීය අපකීර්තියට පත් නොකරනු ඇත. වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරුන් අවංක හා සත්‍යවාදී විය යුතු අතර මෙසේ නොවිය යුතු ය. පහත පරිදි කටයුතු නොකළ යුතු ය.

- a) ඔවුන්ට ලබා දිය හැකි සේවාවන්, ඔවුන් සතුව ඇති සුදුසුකම් හෝ ඔවුන් ලබා ඇති අත්දැකීම් සඳහා අතිශයෝක්තියෙන් හිමිකම් පෑම හෝ,
- b) අන් අයගේ කාර්යයන් සමග අපකීර්තමත් යොමු කිරීම හෝ සනාථ නොකළ සැසඳීම් කිරීම් නොකළ යුතු ය.

8.2 කාර්යභාරය භාර ගැනීමේ දී සලකා බැලිය යුතු කරුණු

නව සේවාදායක සම්බන්ධතාවයක් පිළිගැනීමට පෙර, පිළිගැනීම මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමට තර්ජනයක් ඇති කරන්නේ ද යන්න පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු විසින් තීරණය කරනු ලැබේ. අවංකභාවයට හෝ වෘත්තීය හැසිරීමට ඇති විය හැකි තර්ජන, උදාහරණයක් ලෙස සේවාදායකයා හා සම්බන්ධ ගැටලු (එහි හිමිකරුවන්, කළමනාකරණය හෝ ක්‍රියාකාරකම්) මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමට තර්ජනයක් විය හැකි ය.

නිදසුනක් ලෙස, නීතිවිරෝධී කටයුතුවලට සේවාදායකයන් සම්බන්ධ වීම (මුදල් විශ්ද්ධිකරණය වැනි) වංකකම, සැක සහිත මූල්‍ය වාර්තාකරණ පිළිවෙත් හෝ වෙනත් සදාචාර විරෝධී හැසිරීම් ඇතුළත් වේ.

පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු කිසියම් තර්ජනයක වැදගත්කම තක්සේරු කළ යුතු අතර, ඒවා තුරන් කිරීමට හෝ පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීමට අවශ්‍ය වීම් ආරක්ෂක විධිවිධාන යෙදිය යුතු ය.

ච්චැති ආරක්ෂණ සඳහා උදාහරණ ලෙස:

- සේවාදායකයා, එහි හිමිකරුවන්, කළමනාකරුවන් සහ එහි පාලනය සහ ව්‍යාපාර කටයුතු සඳහා වගකිව යුතු අය පිළිබඳ දැනුම හා අවබෝධය ලබා ගැනීම හෝ
- සැක සහිත ගැටලු විසඳීම සඳහා සේවාදායකයාගේ කැපවීම සුරක්ෂිත කිරීම, උදාහරණයක් ලෙස ඇයතනික පාලන පිළිවෙත් හෝ අන්‍යන්තර පාලනයන් වැඩිදියුණු කිරීම
- පිළිගත හැකි මට්ටමකට තර්ජන අඩු කිරීමට නොහැකි වූ විට, පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා සේවාදායක සම්බන්ධතාවයට ඇතුළු වීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම

වෘත්තීය නිපුණතාවය සහ නිසි සැලකිල්ල පිළිබඳ මූලික මූලධර්මය, පොදු භාවිතයේ දී වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාට ඉටු කිරීමට සුදුසුකම් ඇති සේවාවන් පමණක් සැපයීමට බැඳී සිටී. නිශ්චිත සේවාදායක සම්බන්ධතාවයක් පිළිගැනීමට පෙර, පිළිගැනීම මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමට තර්ජනයක් ඇති කරන්නේ ද යන්න පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරී විසින් තීරණය කරනු ඇත.

නිදසුනක් වශයෙන් නියැලීමේ කණ්ඩායම නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය නිපුණතා නොමැති නම් හෝ ලබා ගැනීමට නොහැකි නම් වෘත්තීය නුපණතාවයට හා නිසි සැලකිල්ලට ස්වයං උනන්දුව සම්බන්ධව තර්ජනයක් නිර්මාණය වේ.

පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙක් තර්ජනවල වැදගත්කම තක්සේරු කළ යුතු අතර, අවශ්‍ය වටෙක ඒවා තුරන් කිරීම හෝ පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීම සඳහා ආරක්ෂක විධිවිධාන යෙදිය යුතු ය. ච්චැති ආරක්ෂණ සඳහා උදාහරණ ලෙස:

- සේවාදායකයාගේ ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය, එහි ක්‍රියාකාරීත්වයේ සංකීර්ණත්වය, නියැලීමේ නිශ්චිත අවශ්‍යතා සහ ඉටු කළ යුතු කාර්යයේ අරමුණ, ස්වභාවය සහ විෂය පථය පිළිබඳ සුදුසු අවබෝධයක් ලබා ගැනීම
- අදාළ කම්මාන හෝ විෂය කරුණු පිළිබඳ දැනුම ලබා ගැනීම

- අදාළ නියාමන හෝ වාර්තාකරණ අවශ්‍යතා සමග අත්දැකීම් ලබා ගැනීම
- අවශ්‍ය හුපණතා සහිත ප්‍රමාණවත් කාර්ය මණ්ඩලයක් පත් කිරීම
- අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හි දී විශේෂඥයින් භාවිතා කිරීම
- කාර්යභාරය කාර්ය සාධනය සඳහා යටාර්ථවාදී කාල රාමුවක් සඳහා එකඟ වීම හෝ
- නිශ්චිත ශිවිසුම් පිළිගැනීමට ලක්වන බවට සාධාරණ සහිතකයක් ලබා දීම සඳහා නිර්මාණය කර ඇති තත්ව පාලන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටිවලට අනුකූල වීම

8.3 විගණකගේ ස්වාධීනත්වය

විගණක කටයුතුවල දී, පොදු යහපත සඳහා වන අතර, විබැවින් මෙම සංග්‍රහයට අනුව විගණන කණ්ඩායම්, සමාගම් සහ ජාල සමාගම්වල සාමාජිකයින් විගණන සේවාදායකයින්ගේ ස්වාධීන විය යුතු ය.

ස්වාධීනත්වය සමන්විත වන්නේ,

- මනස මත රඳා පැවතීම
වෘත්තීය විනිශ්චයට කරන බලපෑම්වලට ලක් නොවී නිගමනයක් ප්‍රකාශ කිරීමට ඉඩ දෙන මනසේ තත්වය, විමගින් පුද්ගලයෙකුට අවංකව අරමුණුගතව ක්‍රියා කිරීමට ඉඩ සලසයි.
- මුහුණුවර / මත රඳා පැවතීම
යම් නිශ්චිත කරුණු සහ තත්වයන් කිරා මැන බැලීමේ දී සාධාරණ හා දැනුවත් තෙවන පාර්ශ්වයක් නිගමනය කිරීමට ඉඩ ඇති තරමට වැදගත් වන කරුණු සහ තත්වයන් මග හැරීම, සමාගමක හෝ විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකුගේ අවංක බව, අරමුණුගත බව මගහැරීම යි.

වෘත්තීය ගණකාධිකාරී විසින් කළ යුත්තේ,

- a) ස්වාධීනත්වයට ඇති තර්ජන හඳුනා ගැනීම
- b) හඳුනාගත් තර්ජනවල වැදගත්කම තක්සේරු කිරීම සහ
- c) තර්ජන තුරන් කිරීමට හෝ ඒවා පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීමට අවශ්‍ය විටෙක ආරක්‍ෂක විධිවිධාන යෙදීම

8.3.1 ස්වාධීනත්වයට ඇති තර්ජන

පහත දැක්වෙන විශේෂිත තත්වයන් සහ සබඳතා ස්වාධීනත්වයට තර්ජනයක් ලෙස හඳුනාගත හැකි ය.

තත්වය / සම්බන්ධතාවය	අවදානම	ආරක්ෂක රැකවල්
මූල්‍යමය ඇල්ම	<p>විගණක සේවාදායකයා ගැන මූල්‍යමය අවදානමක් දැක්වීම.</p> <p>නිර්මාණය කරන ලද ඕනෑම තර්ජනයක පැවැත්ම හා වැදගත්කම පුද්ගලයාගේ භූමිකාව මත හා මූල්‍යමය අවදානමේ ප්‍රමාණාත්මක බව මත රඳා පවතී. අතරමැදියකු හරහා උනන්දුවක් ඇතිවය හැකියි.</p>	<p>විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකුට එම පුද්ගලයාගේ ආසන්නතම පවුලේ සාමාජිකයෙකුට හෝ සමාගමකට විගණන සේවාදායකයා කෙරෙහි සෘජු හෝ වක්‍ර මූල්‍ය උනන්දුවක් තිබේ නම්, ස්වයං ඇල්ම පිළිබඳ අවදානම පැන නගින අතර, එය කිසිදු ආරක්ෂාවකින් පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩුකරගත නොහැකි ය. එමගින් ඉහත කිසිවෙකුට සේවා දායකයා කෙරෙහි සෘජු මූල්‍ය ඇල්මක් හෝ ප්‍රමාණවත් වක්‍ර මූල්‍ය ඇල්මක් සේවාදායකයා සම්බන්ධයෙන් නොතිබිය යුතු ය.</p>
ණය හා ඇප සහතික	<p>ණයක් හෝ ණය සඳහා ඇපයක්, විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකුට හෝ එම සාමාජිකයාගේ ආසන්නතම පවුලට හෝ විගණන සේවාදායක බැංකුවක් නම් හෝ සමාන ආයතනයක් නම් ස්වාධීන බවට තර්ජනයක් නිර්මාණය වේ.</p>	<p>සාමාන්‍ය ණය දීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන්, නියමයන් හා කොන්දේසි යටතේ ණය හෝ ඇපකරය ලබා නොදුනහොත්, ස්වයං ඇල්ම පිළිබඳ තර්ජනයක් හා පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කළ නොහැක. විගණන සමාගමකට තම විගණන සේවාදායකයා බැංකුවක් ලෙස ණයක් ලබා දී ඇති විට, සාමාන්‍ය ණය ලබා දීමේ ක්‍රියාපටිපාටීන් හා කොන්දේසි යටතේ නම් එය විගණන සේවාදායකයාට හෝ ණය ලබා ගන්නා සමාගමට ස්වයං ඇල්ම පිළිබඳ තර්ජනය පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කර ගැනීමට සුදුසු ආරක්ෂණ රැකවල් යොදාගත හැකියි. එවැනි ආරක්ෂණ රැකවල් සඳහා උදාහරණයක් නම්, විගණනයට සම්බන්ධ නොවන හෝ ණය නොලැබූ ජාල සමාගමක වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු විසින් කරන ලද කාර්යයන් සමාලෝචනය කිරීම යි.</p>
ව්‍යාපාරික සබඳතා	<p>සමීප ව්‍යාපාරික සබඳතාවයක් සමාගමක් අතර හෝ සමාජිකයෙකු අතර, විගණන කණ්ඩායමෙහි සමීප පවුල අතර හා විගණන සේවාදායකයා හෝ එහි කළමනාකරණය අතර පැනනගින්නේ නම්, එකී වාණිජ සම්බන්ධතාවය හෝ පොදු මූල්‍ය ඇල්ම මගින් ස්වයං ඇල්ම හෝ බිය ගැන්වීමක් වැනි තර්ජනයක් සිදුවිය හැකි යි.</p> <p>උදා: වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා සේවාදායකයෙකු සමග ඒකාබද්ධව කරන කටයුත්තක්</p>	<p>විගණක හා සේවාදායකයා අතර ඇති කර ගන්නා ලද ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය පහත කරුණු නිසා ස්වාධීනත්වයට අවදානම් ඇති නොකරයි.</p> <ol style="list-style-type: none"> ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය එතරම් වැදගත් නොවන විට මූල්‍ය ඇල්ම ප්‍රමාණවත් නොවන විට එම මූල්‍ය ඇල්ම සමීපව පවතින ආයතනය පාලනය කිරීමේ හැකියාවක් නොමැති විට <p>කිසියම් මූල්‍ය ඇල්මක් ප්‍රමාණවත් වූ විට හෝ ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය වැදගත් වන විට, ඇතිවුණ අවදානම පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීම සඳහා කිසිදු ආරක්ෂණ රැකවලක් යොදාගත නොහැක. එමනිසා ව්‍යාපාරික සබඳතා තුළට</p>

		<p>ඇතුළු නොවිය යුතු ය හෝ විය සුළු මට්ටමකට අඩුකර ගත යුතු ය.</p> <p>සාමාන්‍ය විගණක විසින් සේවාදායකයාගෙන් භාණ්ඩ හා සේවා මිල දී ගන්නේ නම්, එම ගනුදෙනුව සාමාන්‍ය ව්‍යාපාරික තත්වය යටතේ සහ අනේ දුරින් සිදු වූ විට ස්වාධීනත්වයට අවදානමක් ඇති නොකරයි.</p>
<p>පවුල හා පුද්ගලික සබඳතා</p>	<p>විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකුගේ පවුලේ සහ පුද්ගලික සබඳතා, විගණන සේවාදායක සමාගමේ අධ්‍යක්ෂවරයෙකු හෝ නිලධාරියෙකු සමග හෝ වෙනත් සමහර සේවකයින් (ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය අනුව) සමග වේ නම්, ඔහුට ස්වයං ඇල්ම පිළිබඳ තර්ජනය, හුරුදුරුදුකම පිළිබඳ තර්ජනය හෝ බිය ගන්වීම පිළිබඳ තර්ජනය ඇති වේ. ඕනෑම තර්ජනයක වැදගත්කම සාධක ගණනාවක් මත රඳා පවතී. එනම්, පුද්ගලයාගේ ඇතුළුව කණ්ඩායමේ වගකීම, පවුලේ සාමාජිකයාගේ තූමිකාව හෝ සේවාදායකයා තුළ සිටින අනික් පුද්ගලයා සහ සමීප සම්බන්ධතාවය යි.</p>	<p>විගණකගේ පවුලේ සාමාජිකයෙකු සේවාදායකයාගේ මූල්‍ය තත්වය, මූල්‍ය කාර්යසාධනය හෝ මූල්‍ය ප්‍රවාහයන් කෙරෙහි සැලකිය යුතු බලපෑමක් කළ හැකි සේවකයෙකු වනවිට ස්වාධීනත්වයට හානි නිර්මාණය වේ. තර්ජනවල වැදගත්කම / ප්‍රමාණාත්මක බව පහත සඳහන් සාධක මත රඳා පවතී.</p> <p>a) පවුලේ ආසන්නම සාමාජිකයා දරණ තනතුර සහ</p> <p>a) විගණන කණ්ඩායමේ වෘත්තිකයාගේ කාර්යභාරය</p> <p>තර්ජනයේ වැදගත්කම ඇගයීමට ලක්කළ යුතු අතර, අදාළ වන ආරක්ෂණ රැකවල් වනුයේ,</p> <p>a) විගණන කණ්ඩායමෙන් පුද්ගලයා ඉවත් කිරීම</p> <p>a) වෘත්තිකයා ළඟම පවුලේ සාමාජිකයාගේ වගකීම තුළ ඇති කරුණු සමග කටයුතු නොකරන පරිදි විගණන කණ්ඩායම ව්‍යුහගත කිරීම</p>
<p>විගණන සේවාදායකයා සමග රැකියාවක් කිරීම</p>	<p>හුරුදුරුදුකම පිළිබඳ තර්ජනය හෝ බියගන්වීම පිළිබඳ තර්ජනය, අධ්‍යක්ෂවරයෙකු සේවාදායක සමාගමේ නිලධාරියෙකු හෝ මූල්‍යමය වාර්තාවන්ට බලපෑම් කළ හැකි සේවකයෙකු විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකු වේනම් හෝ සමාගමේ හවුල්කරු වේනම් හටගනී. නොහොත්, විගණන කණ්ඩායමේ හිටපු සාමාජිකයෙකු හෝ සමාගමේ හිටපු සාමාජිකයෙකු හෝ සමාගමේ හවුල්කරු විගණන සේවාදායක සමාගමට එකතු වී සැලකිය යුතු බලපෑමක් කළ හැකි තත්වයක සිටී නම්, එම තර්ජනය හටගනී.</p>	<p>සමාගම හා පුද්ගලයා අතර සැලකිය යුතු සම්බන්ධතාවයක් පවතින්නේ නම්, තර්ජනය කෙතරම් වැදගත් ද යත්, කිසිදු ආරක්ෂාවක් මගින් තර්ජනය පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කළ නොහැකි ය.</p> <p>සමාගම හා පුද්ගලයා අතර, සැලකිය යුතු සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී නම් ඕනෑම හුරුදුරුදු බව පිළිබඳ තර්ජනයක් හෝ බියගන්වීම පිළිබඳ තර්ජනයක පැවැත්ම හා වැදගත්කම රඳා පවතින්නේ, පුද්ගලයා සේවාදායකයා වෙත ගෙන ඇති ස්ථාවරය, විගණන කණ්ඩායම සමග පුද්ගලයාට ඇති සම්බන්ධතාවය, කාලසීමාව ආදී සාධක මතයි. පුද්ගලයා විගණන කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකු වූ බැවින් හා විගණන කණ්ඩායම හෝ සමාගම තුළ පුද්ගලයාගේ හිටපු තනතුර මත ද විය බලපායි.</p> <p>ආරක්ෂණ රැකවල් ලෙස පහත දෑ ඇතුළත් ය.</p> <ul style="list-style-type: none"> විගණන සැලැස්ම වෙනස් කිරීම

		<ul style="list-style-type: none"> සේවාදායකයා සමග සම්බන්ධ වූ පුද්ගලයා සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් පළපුරුද්දක් ඇති විගණන කණ්ඩායමට පුද්ගලයින් පත් කිරීම හෝ හිටපු සාමාජිකයාගේ වැඩ සමාලෝචනය කිරීමට වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු සිටීම
--	--	--

8.4 මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ දී බලපානු ලබන තර්ජන

මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීම තර්ජනය වීමට පුළුල් පරාසයක තත්වයන් හා සබඳතා බලපානු ලබයි. තර්ජන පහත දැක්වෙන කාණ්ඩ එකකට හෝ වැඩි ගණනකට වැටේ.

- ස්වයං ඇල්ම / උනන්දුව
- ස්වයං සමාලෝචනය
- පක්ෂග්‍රාහී බව
- හුරුපුරුදු බව
- බිය ගැන්වීම

වෘත්තීය ආචාරධර්ම, ආචාරධර්මානුකූල හැසිරීමට තර්ජනයක් වන තත්වයන් ඇතිවන බව වෘත්තීය ගණකාධිකාරීන් දැනී. විගණක නිසි ලෙස ආචාරධර්මානුකූලව හැසිරෙන්නේ ද යන්න පිළිබඳව තර්ජනයක් ඇති අතර, මූලික මූලධර්මයන්ට අනුකූලව තර්ජනයේ ස්වභාවය නිසා වෘත්තීය ආචාරධර්මයන්හි දක්වා ඇති ආචාරධර්ම හැසිරීමට ඇති තර්ජන පහත පරිදි විස්තර කෙරේ.

8.4.1 ස්වයං ඇල්ම පිළිබඳ තර්ජනය

මුදල් හෝ වෙනත් ඇල්මක් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාගේ විනිශ්චය හෝ හැසිරීමට නුසුදුසු ලෙස බලපානු ලබනු ඇතැයි යන තර්ජනය යි.

8.4.2 ස්වයං සමාලෝචන තර්ජනය

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු විසින් වර්තමාන ක්‍රියාකාරකමක් හෝ වර්තමාන සේවාවක් සැපයීමේ දී, වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා හෝ සේවා නියුක්ත සංවිධානයේ වෙනත් පුද්ගලයෙකු විසින් පෙර සිදු කරන ලද තීන්දුවක හෝ සේවාවක ප්‍රතිඵල නිසි ලෙස ඇගයීමට ලක් නොකිරීම නිසා හෝ ගණකාධිකාරී විසින් විනිශ්චය කොටසක් ලෙස විනිශ්චය කිරීමේ දී විශ්වාසය නැති වීම නිසා වන තර්ජනය යි.

8.4.3 උපදේශනය පිළිබඳව තර්ජනය

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකුගේ තර්ජනය සේවාදායකයාගේ හෝ සේවයෝජකයාගේ තත්වය වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාගේ අරමුණුගත බවට පටහැනි වනතෙක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම නිසා වන තර්ජනය යි.

8.4.4 හුරුපුරුදු බව පිළිබඳ තර්ජනය

සේවාදායකයෙකු හෝ සේවයෝජකයෙකු සමග දීර්ඝ හෝ සමීප සම්බන්ධතාවයක් හේතුවෙන් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකම්පා කරනු ඇති බවට හෝ ඔවුන්ගේ වැඩ පිළිගැනීමට ඇති තර්ජනය යි.

8.4.5 බිය ගැන්වීමේ තර්ජනය

වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාට අනවශ්‍ය බලපෑමක් කිරීමට උත්සාහ කිරීම ඇතුළුව සත්‍ය හෝ වටහා ගත් පීඩන හේතුවෙන් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු අරමුණුගත බවින් යුතුව ක්‍රියා කිරීමෙන් වළක්වනු ඇත.

8.4.6 සදාචාරාත්මක හැසිරීමට ඇති සමහර නිශ්චිත තර්ජන

8.4.6.1 ඇල්ම පිළිබඳ ගැටුම

වෘත්තීය සේවාවක් ඉටු කිරීමේ දී පොදු ගණකාධිකාරීවරයෙකුට ඇල්ම පිළිබඳ ගැටුමකටය මුහුණ දිය හැකි ය.

ඇල්ම පිළිබඳ ගැටුමක අරමුණුගත බවට තර්ජනයක් වන අතර, අනෙක් මූලික මූලධර්මවලට තර්ජන ඇති කළ හැකි ය. එවැනි තර්ජන ඇතිවිය හැක්කේ,

- අ) වෘත්තීය ගණකාධිකාරී විසින් සේවාදායකයෙකු දෙදෙනෙකු හෝ වැඩි ගණනක් සඳහා යම් කාරණයක් හා සම්බන්ධ වෘත්තීය සේවාවක් සපයනු ලැබේ නම් හෝ,
- ආ) කිසියම් කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයාගේ අවශ්‍යතා සහ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයා ඒ සඳහා අදාළ වෘත්තීය සේවාවක් සපයන සේවාදායකයාගේ අවශ්‍යතා ගැටුමකට හම්බ වීම,

8.4.6.2 දෙවන මතය

පවත්නා සේවාදායකයෙකු නොවන සමාගමක් හෝ ආයතනයක් වෙනුවෙන් විශේෂිත තත්වයන් හෝ ගනුදෙනු සඳහා ශිඤ්ඤාකරණය, විගණනය, වාර්තා කිරීම හෝ වෙනත් ප්‍රමිතීන් හෝ මූලධර්ම යෙදීම පිළිබඳව පොදු භාවිතයේ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකුගෙන් ඉල්ලා සිටින අවස්ථාවක මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමට තර්ජනය ඇති කළ හැකි ය.

8.4.6.3 ගාස්තු සහ වෙනත් චේතන වර්ග

වෘත්තීය සේවාවන් පිළිබඳ සාකච්ඡාවලට පිවිසෙන විට පොදු භාවිතයේ යෙදෙන වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු සුදුසු යැයි සලකන ඕනෑම ගාස්තුවක් උපුටා දැක්විය හැකි ය. එක් වෘත්තීමය ගණකාධිකාරීවරයෙක් පොදු භාවිතයේ දී තවත් අයෙකුට වඩා අඩු ගාස්තුවක් උපුටා දැක්වීම සදාචාර විරෝධී නොවේ. එසේ වුව ද උපුටා දක්වන ලද ගාස්තු මට්ටමේ සිට පැන නගින මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ තර්ජන තිබිය හැකි ය.

8.4.6.4 වෘත්තීය සේවා අලෙවිකරණය

පොදු භාවිතයේ සිටින වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙක් වෙළෙඳ දැන්වීම් හෝ වෙනත් අලෙවිකරණ හරහා නව වැඩක් ඉල්ලා සිටින විට, මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ තර්ජනයක් තිබිය හැකි ය.

8.4.6.5 තෑගි හා ආගන්තුක සත්කාරය

පොදු පරිචය පිළිබඳ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකුට හෝ පවුලේ සමීපතම සාමාජිකයෙකුට සේවාදායකයකුගෙන් තෑගි සහ ආගන්තුක සත්කාරය පිරිනැමිය හැකි ය. එවැනි යෝජනාවක් මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමට තර්ජන ඇති කළ හැකි ය.

8.4.6.6 සේවාවල වත්කම්වල භාරකාරත්වය

සේවාවල වත්කම් රඳවා තබා ගැනීම මූලික මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ තර්ජන ඇති කරයි.

8.5 තර්ජන තුරන් කිරීම පිළිගත හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීම සඳහා වන ආරක්‍ෂණයන්

විගණකවරුන් සෑම විට ම ඔවුන්ගේ විනිශ්චයන් හා ක්‍රියාවන්හි මූලික ආචාරධර්ම මූලධර්ම අනුගමනය කළ යුතු අතර, ඔවුන්ගේ සඳාචාරාත්මක හැසිරීමට ඇති අධික තර්ජන වළක්වා ගැනීම කළ යුතු ය. වෘත්තීය සඳාචාරාත්මක හැසිරීම්වලට ඇති තර්ජන පිළිගත හැකි මට්ටමකට අවම කිරීම සඳහා පුළුල් පරාසයක ආරක්‍ෂණ ක්‍රම දෙකක් භාවිතා කරයි.

පිළිගත හැකි මට්ටමකට ඇති තර්ජන තරන් කිරීමට හෝ අඩු කිරීමට හැකි ආරක්‍ෂණ පුළුල් කාණ්ඩ දෙකකට අයත් වේ.

- a) වෘත්තීය, නීති සම්පාදනය හෝ නියාමනය මගින් නිර්මාණය කරන ලද ආරක්‍ෂණ ක්‍රම සහ
- b) වැඩ පරිසරයේ ආරක්‍ෂණ ක්‍රම

8.5.1 වෘත්තීය විසින් හෝ නීති සම්පාදනය සහ නියාමනය මගින් නිර්මාණය කරන ලද ආරක්‍ෂණ ක්‍රම

- අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ පළපුරුද්ද, වෘත්තීයට ඇතුළත් වීමේ අවශ්‍යතා ලෙස
- අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය (CPD)
- වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්: ආචාරධර්ම සංග්‍රහය
- ආචාරධර්ම සංග්‍රහය උල්ලංගනය කිරීම සඳහා විනය ක්‍රියාමාර්ග

8.5.2 වැඩ පරිසරයේ ආරක්‍ෂණ ක්‍රම

වැඩ පරිසරය තුළ, තත්වයන් අනුව අදාළ ආරක්‍ෂණ ක්‍රම වෙනස් වේ. වැඩ පරිසර ආරක්‍ෂණ, විගණන සමාගම් සම්බන්ධ ආරක්‍ෂණ සහ බැඳීම් විශේෂිත ආරක්‍ෂණවලින් සමන්විත වේ.

8.5.2.1 විගණන සමාගම සම්බන්ධ ආරක්‍ෂණ ක්‍රම

- මූලධර්මවලට අනුකූල වීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරන සමාගමේ නායකත්වය
- සහතික කණ්ඩායමක සාමාජිකයන් මහජන යහපත වෙනුවෙන් කටයුතු කරනු ඇතැයි අපේක්‍ෂා කරන සමාගමේ නායකත්වය
- ගිවිසුම්වල තත්ව පාලනය ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධීක්‍ෂණය කිරීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි
- මූලධර්මවලට අනුකූල වීම සඳහා තර්ජන හඳුනා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය, එම තර්ජනවල වැදගත්කම තක්සේරු කිරීම සහ තර්ජන තුරන් කිරීම හෝ අඩු කිරීම සඳහා ආරක්‍ෂක විධිවිධාන යෙදීම පිළිබඳ ලේඛනගත ප්‍රතිපත්ති

- මූලධර්මවලට අනුකූල වීම අවශ්‍ය ලේඛනගත අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි
- සමාගම හෝ සාමාජික කණ්ඩායම් සහ ගනුදෙනුකරුවන් අතර ඇති කැමැත්ත හෝ සම්බන්ධතා හඳුනා ගැනීමට හැකි ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි
- අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි සහ අවශ්‍ය නම් තනි සේවාදායකයෙකුගෙන් ලැබෙන ආදායම මත රඳා පැවතීම කළමනාකරණය කිරීම
- සහතික සේවාදායකයෙකුට සහතික නොවන සේවා සැපයීම සඳහා වෙනම වාර්තාකරණ ක්‍රම සහිත විවිධ හවුල්කරුවන් සහ නියැලීමේ කණ්ඩායම් භාවිතා කිරීම
- නියැලීමේ කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් නොවන පුද්ගලයින් කාර්යභාර ගැනීමේ ප්‍රතිඵලයට නුසුදුසු ලෙස බලපෑම් කිරීම තහනම් කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි
- සමාගමේ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටිවල යම් වෙනසක් ඇතුළුව සියලු ම හවුල්කරුවන්ට සහ වෘත්තීය කාර්ය මණ්ඩලයට කාලෝචිත ලෙස සන්නිවේදනය කිරීම සහ වැරැදි ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි පිළිබඳ සුදුසු පුහුණුවක් සහ අධ්‍යාපනයක්
- සමාගමේ තත්ව පාලන පද්ධතියේ ප්‍රමාණවත් ක්‍රියාකාරීත්වය අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා වගකිවයුතු කළමනාකරණ සමාජිකයෙකු නම් කිරීම
- ජ්‍යෙෂ්ඨ ස්වාධීනත්වය අවශ්‍ය වන සහතික සේවාදායකයින්ගේ සහ අදාළ ආයතනවල හවුල්කරුවන්ට සහ වෘත්තීය කාර්ය මණ්ඩලයට උපදෙස් ලබා දීම
- ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාපටිපාටිවලට අනුකූල වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා විනය යාන්ත්‍රණයක්
- සමාගම තුළ සිටින ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම්වලට සන්නිවේදනය කිරීමට කාර්ය මණ්ඩලය දිරිගැන්වීම සහ ඔවුන්ව සවිබල ගැන්වීම සඳහා ප්‍රකාශිත ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි

8.5.2.2 නියැලීම - විශේෂිත ආරක්ෂණ ක්‍රම

- සහතික නොවන සේවාවට සම්බන්ධ නොවූ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු සිටීම, සහතික නොකළ කාර්යයන් සමාලෝචනය කිරීම හෝ අවශ්‍ය පරිදි උපදෙස් දීම
- සහතික කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෙකු නොවූ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු සිටීම. සහතික කළ කාර්යයන් සමාලෝචනය කිරීම හෝ අවශ්‍ය පරිදි උපදෙස් ලබා දීම
- වෘත්තීය නියාමන ආයතනයක් හෝ වෙනත් වෘත්තීය ගණකාධිකාරීවරයෙකු වැනි ස්වාධීන තෙවන පාර්ශ්වයන්ගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීම
- සේවාදායකයාගේ පාලනය සම්බන්ධයෙන් චෝදනා ලැබ සිටින අය සමග සදාචාරාත්මක හේතු වූ කරුණු සාකච්ඡා කිරීම
- සේවාදායකයාගේ පාලනය සම්බන්ධයෙන් චෝදනා ලැබ ඇති අයට සපයනු ලබන සේවාවන්හි ස්වභාවය සහ අය කරන ගාස්තු ප්‍රමාණය
- ජ්‍යෙෂ්ඨ කණ්ඩායම් පුද්ගලයින් භ්‍රමණය කරවීම

8.6 විගණක පත් කිරීම හා ඉවත් කිරීම සම්බන්ධ විධිවිධාන

පහත දැක්වෙන කොටස්වල විස්තර කර ඇති පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ 2007 අංක 7 දරණ සමාගම් පනත මගින් විගණක පත් කිරීම හා ඉවත් කිරීම සම්බන්ධ විධිවිධාන නියම කරනු ලැබේ.

8.6.1 විගණක පත් කිරීම

- 1) සෑම වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීමක දී ම සමාගමක් විගණකවරයෙකු පත් කළ යුතු ය.
 - a) එම රැස්වීම අවසානයේ සිට ඊළඟ වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීම අවසන් වන තුරු වැඩ කිරීම සඳහා හා,
 - b) සමාගමේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය කිරීම සඳහා
- 2) සමාගමක අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් විගණන අභියාචිත පුරප්පාඩු පිරවිය හැකි හමුත් පුරප්පාඩුව දැනට පවතින හෝ අධ්‍යක්ෂ විගණක ලෙස පවතින්නේ නම්, විගණක ලෙස දිගට ම කටයුතු කළ හැකි ය.
- 3) තවද,
 - a) සමාගමක වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීමක දී විගණකවරයෙකු පත් කිරීම හෝ නැවත පත් කිරීම සිදු නොකෙරෙන අතර ඉහත 2 වන උපවගන්තිය යටතේ යෝජනාවක් සම්මත කර නොමැති නම් හෝ,
 - b) එවැනි පුරප්පාඩුවක් සිදු වී මාසයක් ඇතුළත විගණක කාර්යයාලයේ අභියාචිත පුරප්පාඩුවක් ගොනු නොකෙරේ නම් හෝ රෙජිස්ටාර්ට විගණකවරයෙකු පත් කළ හැකි ය.
- 4) සමාගමක් බලය ක්‍රියාත්මක කළ දින සිට වැඩ කරන දින පහක් ඇතුළත, විගණකවරයෙකු පත් කිරීමට රෙජිස්ටාර්ට අයිතිය ඇති බව රෙජිස්ටාර්ට ලිඛිත දැනුම් දීමක් කළ යුතු ය.
- 5) ඉහත සඳහන් අවශ්‍යතා සපුරාලීමට සමාගම අපොහොසත් වන්නේ නම්,
 - a) සමාගම වරදකට වැරදිකරු විය යුතු අතර රුපියල් දෙලක්ෂයක් නොඉක්මවන දඩයකට වරදකරු කළ යුතු ය. සහ
 - b) පැහැර හැර ඇති සමාගමේ සෑම නිලධාරියෙකු ම වරදකට වැරදිකරු වන අතර රුපියල් ලක්ෂයක් නොඉක්මවන දඩයකට වරදකරු කළ යුතු ය.

8.6.2 විගණකගේ ගාස්තු සහ වියදම්

සමාගමක විගණකවරයෙකුගේ ගාස්තු සහ වියදම් නියම කළ යුතු ය.

- සමාගමේ රැස්වීමක දී විගණකවරයා පත් කරනු ලැබුවහොත්, සමාගම විසින් එම රැස්වීමේ දී හෝ සමාගම විසින් රැස්වීමේ දී තීරණය කරන ආකාරයට
- විගණක පත් කරනු ලබන්නේ අධ්‍යක්ෂවරුන් විසින් නම්, අධ්‍යක්ෂවරුන් විසින්: හෝ
- විගණකවරයා රෙජිස්ටාර් විසින් පත් කරනු ලැබුවහොත් රෙජිස්ටාර් විසින්

8.6.3 හවුල්කාරීත්වය විගණක ලෙස පත් කිරීම

හවුල්කරුවන් සමාගමේ විගණකවරුන් ලෙස පත් කිරීමට සුදුසුකම් ඇති පුද්ගලයින් නම්, සමාගමේ විගණක ලෙස සමාගමේ නමෙන් හවුල්කාරීත්වයක් පත් කළ හැකි ය.

8.6.4 විගණකවරුන්ගේ සුදුසුකම්

- 1)
 - a) ශ්‍රී ලංකාවේ වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස හෝ
 - b) ලියාපදිංචි විගණකවරයෙක් නොවන විට, සමාගමක විගණක ලෙස පත් කිරීම හෝ කටයුතු කිරීම හෝ නොකළ යුතු ය.
- 2) ඉහත විධිවිධාන නොතකා එම පුද්ගලයා ශ්‍රී ලංකාවේ වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ සාමාජිකයෙකු මිස, පෞද්ගලික සමාගමක් හෝ සීමිත ඇපකර සමාගමක් හැර වෙනත් සමාගමක විගණක ලෙස පත් කිරීම හෝ ක්‍රියා කිරීම නොකළ යුතු ය.
- 3) පහත සඳහන් පුද්ගලයින්ගෙන් කිසිවෙකු සමාගමක විගණකවරයෙකු ලෙස පත් කිරීම හෝ ක්‍රියා කිරීම නොකළ හැකි ය.
 - a) සමාගමේ අධ්‍යක්ෂ හෝ සේවකයෙක්
 - b) සමාගමේ අධ්‍යක්ෂකවරයෙකුගේ හෝ සේවකයෙකුගේ හවුල්කරුවෙකු හෝ රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙක්
 - c) ඇවර කරන්නෙකු හෝ පරිපාලකයෙකු හෝ සමාගමේ දේපල සම්බන්ධයෙන් ලබන්නෙකු වන පුද්ගලයෙකු
 - d) සමාගමක්
 - e) ඉහත සඳහන් කළ ජේද අනුව පුද්ගලයෙකු පත් කිරීම හෝ අදාළ සමාගමක විගණක ලෙස කටයුතු කිරීම නොකළ හැකි ය.
- 4) ඉහත තුන්වන කරුණෙහි 3 ජේදයෙහි a, b හෝ c හි සඳහන් යම් තනතුරක් දරණ අයෙකු ධුරය නවතා දැමූ පසුව වසර දෙකක් යනතුරු සමාගමක විගණකවරයෙකු ලෙස පත් කිරීම හෝ ක්‍රියා කිරීම නොකළ හැකි ය.
- 5) පහත සඳහන් දෑ සැපයීම සඳහා රෙගුලාසි පනවයි.
 - a) ලියාපදිංචි විගණකවරයෙකු විමට අවශ්‍ය සුදුසුකම්
 - b) විගණකවරුන් ලියාපදිංචි කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය
 - c) එවැනි ලියාපදිංචිය සඳහා ගෙවිය යුතු ගාස්තු

8.6.5 ස්වයංක්‍රීය නැවත පත්වීම

- 1) 159 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද විගණකවරයෙකු හැර වෙනත් සමාගමක විගණකවරයෙකු සමාගමේ වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීමක දී නැවත පත් වීම සිදු වේ.
 - a) ඔහු පත්වීම සඳහා සුදුසුකම් නොලබයි නම්,
 - b) විගණක තනතුරට පත් කිරීම සඳහා වෙනත් අයෙකු පත් කිරීමේ රැස්වීමේ දී සමාගම විසින් යෝජනාවක් සම්මත කරයි නම් හෝ,
 - c) විගණක විසින් නැවත පත් කිරීමට අකමැති බව සමාගමට ලිඛිතව දන්වා ඇතිවිට, ස්වයංක්‍රීයව නැවත පත් නොවේ.
- 2) ඔහු වෙනුවට ආදේශ කිරීමට යෝජනා කළ පුද්ගලයා මියගියහොත් හෝ එසේ කිරීමට හෝ නුසුදුස්සෙකු වුවහොත් විගණකවරයෙකු ස්වයංක්‍රීයව නැවත පත් නොකෙරේ.

8.6.6 පළමු විගණක පත් කිරීම

1. සමාගමක පළමු විගණකවරයා පළමු වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීමට පෙර සමාගමේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් පත් කළ හැකි අතර, එසේ පත් කරනු ලැබුවහොත් එම රැස්වීම අවසන් වන තෙක් එම ධුරය දරනු ඇත.
2. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය ඉහත පරිදි විගණකවරයෙකු පත් නොකරන්නේ නම් සමාගමේ රැස්වීමක දී සමාගම පළමු විගණකවරයා පත් කළ යුතු ය.
3. කොටස්කරුවන් විසින් ඒකමතිකව තීරණය කළ විට විගණකවරයෙකු පත් නොකරන බවට, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය මගින් හෝ සමාගම මගින් විගණකවරයෙකු පත් නොකළ යුතු යි.

8.6.7 විගණක ආදේශ කිරීම

1. නැවත පත් කිරීමට සුදුසුකම් ඇති විගණකවරයෙකු වෙනුවට සමාගමක් නව විගණකවරයෙකු පත් නොකළ යුතු ය. නමුත්,
 - a) අවම වශයෙන් වැඩ කරන දින විස්සක් විගණකවරයාට ඒ සඳහා යෝජනාවක් පිළිබඳ ලිඛිත දැන්වීමක් ලබා දී ඇති විට, සහ
 - b) වෙනත් පුද්ගලයෙකු පත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් කොටස් හිමියන්ට ලිඛිතව හෝ විගණකවරයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයා විසින් කොටස් හිමියන්ගේ රැස්වීමක දී අදහස් දැක්වීමට විගණකවරයාට සාධාරණ අවස්ථාවක් ලබා දී ඇති (විගණක විසින් තෝරා ගත හැකි ඕනෑම දෙයක්) විට පත් කළ හැකි ය.
- 2) මෙම අංශය යටතේ කොටස් හිමියන්ට අදහස් දැක්වීම සඳහා සමාගම විසින් සාධාරණ ගාස්තු සහ වියදම් ගෙවීමට විගණකවරයෙකුට අයිතිය තිබේ.

8.6.8 නාමයෝජනා භාර ගැනීමට පෙර සහ පසු ක්‍රියාපටිපාටි

නව විගණන සේවාදායකයෙකු පිළිගැනීමට පෙර, ආචාරධර්ම සංග්‍රහය සමග ගැටුම් ඇති වීමට ඉඩ ඇති ස්වාධීනත්වයක් හෝ වෙනත් ආචාරධර්මික ගැටලු නොමැති බව විගණක විසින් සහතික කළ යුතු ය. තවද නව විගණකවරුන් හිසි හා නීතිමය වශයෙන් පත් කර ඇති බවට සහතික කළ යුතු ය.

- නම් කරන ලද විගණකවරුන් පහත සඳහන් ක්‍රියාපටිපාටි ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය.

වෘත්තීය සුදුසුකම් ඇති බව සහතික වීම	නෛතික හෝ සදාචාරාත්මක හේතු නිසා ඔවුන් නුසුදුසු විය හැකි ද යන්න සලකා බලන්න.
පවතින සම්පත් ප්‍රමාණවත් බව සහතික වීම	පවතින කාල කාර්ය මණ්ඩලය හා තාක්ෂණය සලකා බලන්න.
යොමු කිරීම් ලබා ගැනීම	අධ්‍යක්ෂවරුන්ව පුද්ගලිකව නොදැනී නම්, ස්වාධීනව විමසීම් කරන්න.
වර්තමාන විගණකවරුන් සමග සන්නිවේදනය කිරීම	අනුග්‍රහයක් ලෙසට, නව විගණකවරුන් වෙත ස් වීම පසුපස ඇති තත්වයන් පිළිබඳව හේතු තිබේදැයි විමසන්න.

නාමයෝජනා භාරගැනීමෙන් පසු ක්‍රියාපටිපාටිවලට පහත සඳහන් දෑ ඇතුළත් වේ.

- පිටතට යන විගණක ඉවත් කිරීම හෝ ඉල්ලා අස්වීම ජාතික නීතිවලට අනුකූලව හිසි පරිදි පවත්වා ඇති බවට සහතික වීම. නව විගණකවරුන් පිටතට යන විගණකගේ ඉල්ලා අස්වීම පිළිබඳ වලංගු දැන්වීමක් දැකිය යුතු ය. හැතහොත් පිටතට යන විගණකවරුන් හිසි ලෙස ඉවත් කළ බව තහවුරු කළ යුතු ය.
- නව විගණකවරුන්ගේ පත්වීම වලංගු බව සහතික කරන්න. නව විගණකවරුන් විසින් සමාගමේ විගණකවරුන් ලෙස පත් කරමින් මහා සභා රැස්වීමේ දී සම්මත කරන ලද යෝජනාවේ පිටපතක් ලබාගත යුතු ය.
- සමාගමේ අධ්‍යක්ෂවරුන්ට ගිවිසුම් ලිපියක් සකස් කර ඉදිරිපත් කරන්න.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයක් සඳහා විගණන තත්ව පාලන අවශ්‍යතා

පරිච්ඡේදයේ හැඳින්වීම

තත්ව පාලන පද්ධතියක මූලිකාංග සහ තත්ව පාලන සමාලෝචනයේ වැදගත්කම හඳුනා ගැනීමට මෙම පරිච්ඡේදය ඔබට උපකාරී වේ. එසේ ම, මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයකට අදාළ තත්ව පාලන අවශ්‍යතා මෙයින් පැහැදිලි කෙරේ.

විෂය නිර්දේශයේ බර තැබීම 5% කි.



> අධ්‍යයනය ප්‍රතිඵල

මෙම පරිච්ඡේදය අධ්‍යයනය කිරීමෙන් අනතුරුව පහත හැකියාවන් ඔබ සතු විය යුතුය:

- ❁ තත්ව පාලන පද්ධතියක මූලිකාංග හඳුනා ගැනීම සහ තත්ව පාලන සමාලෝචනයේ ඇති වැදගත්කම
- ❁ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයකට අදාළ වන තත්ව පාලන අවශ්‍යතා පැහැදිලි කිරීම

9 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයක් සඳහා විගණන තත්ව පාලන අවශ්‍යතා (SLAuS 220)

විගණනයක් සිදු කිරීම සඳහා එක් නිශ්චිත ක්‍රමයක් නොමැති නිසා විගණන ගුණාත්මකභාවය පිළිබඳ සරල අර්ථ දැක්වීමක් කළ නොහැකි ය. බොහෝ විට විගණනයක් වෘත්තීය විනිශ්චයන්ට අනුකූලව සිදු කරනු ලබයි. ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිතීන් විගණන ආයතනවලට ඔවුන්ගේ ව්‍යාපාර සඳහා ගුණාත්මක ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීමට උපකාරී වේ.

විගණන ගුණාත්මකභාවය හිතියෙන් හෝ රෙගුලාසි මගින් නිර්වචනය කර නොමැති අතර විගණන ප්‍රමිතීන් මගින් ද නිශ්චිත අර්ථ දැක්වීමක් ලබා නොදේ. විගණනයේ විවිධ පාර්ශ්වකරුවන් ගුණාත්මකභාවය යන පදය විවිධ ආකාරවලින් අර්ථ දක්වනු ලැබුවත්, විගණන කටයුත්තක අවසාන පරමාර්ථය විය යුත්තේ අවශ්‍ය සාක්ෂි හා විනිශ්චයන් මගින් යෝග්‍ය විගණන මතයක් ලබා දීමයි.

පහත සඳහන් කරුණු ද ඇතුළුව විගණන ගුණාත්මකභාවය සඳහා බොහෝ මූලධර්ම දායක වේ.

- හොඳ නායකත්වයක්
- පළපුරුදු විනිශ්චය
- තාක්ෂණික නිපුණතාවය
- සදාචාරාත්මක අගයන්
- සුදුසු සේවාදායක සබඳතා
- නිසා වැඩපිළිවෙත්
- පළදායී තත්ව පාලනය
- සමාලෝචන ක්‍රියාවලීන් අධීක්ෂණය කිරීම

විගණනයක් පවත්වාගෙන යාමේ දී විගණකවරුන් විසින් විගණන ප්‍රමිතීන් අනුගමනය කිරීම මගින් පවත්වාගෙන යා යුතු පොදු තත්ව පාලන රාමුවක් සපයනු ලබයි. එමෙන්ම නිශ්චිත තත්ව පාලන ප්‍රමිතීන් ද ඇත.

9.1 තත්ව පාලන පද්ධතියක අරමුණු

විගණන ආයතනයක අරමුණ වනුයේ, පහත සඳහන් දෑ පිළිබඳ සාධාරණ සහතිකයක් ලබා දීම සඳහා තත්ව පාලන පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීම හා පවත්වාගෙන යාමයි.

- (a) විගණන ආයතනය සහ එහි සේවකයින් වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්ට සහ අදාළ නෛතික හා නියාමය අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම
- (b) විගණන ආයතනය හෝ විගණන කාර්යය භාරගත් හවුල්කරුවන් විසින් කරන ලද වාර්තා අදාළ අවස්ථාවන්ට යෝග්‍ය වීම

විගණන ආයතනය තුළ තත්ව පාලන ක්‍රමවේදයන් ස්ථාපිත කිරීම හා පවත්වාගෙන යාම සඳහා වගකිව යුතු පුද්ගලයන්ට මෙම මූලධර්ම සාක්‍ෂාත් කර ගන්නේ කෙසේ ද යන්න පිළිබඳව විගණන ආයතනයට මග පෙන්වීමක් සපයන මෙම ප්‍රමිතියේ සමස්ත අන්තර්ගතය පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබිය යුතු ය. තත්ව පාලන ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කළ යුත්තේ,

- ආයතනික මට්ටමින් සහ (at the firm level)
- තනි විගණන මට්ටමින් ය (on an individual audit level)

9.2 තත්ව පාලන පද්ධතියක මූලිකාංග සහ තත්ව පාලන සමාලෝචනයේ වැදගත්කම

පහත සඳහන් එක් එක් අංගයන් ආමන්ත්‍රණය කරන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ඇතුළත් තත්ව පාලන පද්ධතියක් ආයතනය විසින් ස්ථාපිත කර පවත්වාගෙන යා යුතු ය.



9.2.1 ආයතනය තුළ ගුණාත්මකභාවය සඳහා නායකත්ව වගකීම්

විගණන කාර්යභාරයන් සිදු කිරීමේ දී ගුණාත්මකභාවය අත්‍යවශ්‍ය බව හඳුනාගත් අන්‍යන්තර සංස්කෘතියක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා විගණන ආයතනය විසින් ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි නිර්මාණය කර ස්ථාපිත කළ යුතු ය. එවැනි ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා (හෝ ඊට සමාන) හෝ අදාළ වන්නේ නම්, ආයතනයේ කළමනාකරණ හවුල්කාර මණ්ඩලය (හෝ ඊට සමාන) විසින් ආයතනයේ තත්ව පාලන පද්ධතියේ අවසාන වගකීම භාර ගැනීම අවශ්‍ය වේ.

ආයතනයේ නායකත්වය සහ ඔවුන් සපයන ආදර්ශයන් ආයතනයේ අන්‍යන්තර සංස්කෘතියට සැලකිය යුතු ලෙස බලපායි. ගුණාත්මකභාවය මත පදනම් වූ අන්‍යන්තර සංස්කෘතියක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම රඳා පවතින්නේ ආයතනයේ තත්ව පාලන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි අවධාරණය කරමින් ආයතනයේ සියලු මට්ටම්වල කළමනාකරණය මගින්

ලබාදෙන පැහැදිලි ස්ථාවර හා හිරන්තර පණිවුඩ සහ ක්‍රියා මත ය.

තවද, ඒ සඳහා පහත සඳහන් අවශ්‍යතා ද සපුරාලිය යුතු ය.

- (a) වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්ට සහ අදාළ නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූල වන පරිදි කාර්යයන් ඉටුකිරීම
- (b) අදාළ අවස්ථාවන්ට යෝග්‍ය වන පරිදි වාර්තා නිකුත් කිරීම

ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුක්ත කාර්යයන් හඳුනාගැනීම සහ ඒ සඳහා අගය කිරීමක් ලබා දෙන සංස්කෘතියක් විවැනි ක්‍රියා සහ පණිවුඩ මගින් දීර්ඝ කාලීනව කරනු ලබයි. පුහුණු සම්මන්ත්‍රණ, රැස්වීම්, විධිමත් හෝ අවිධිමත් සංවාද, මෙහෙවර ප්‍රකාශ, ප්‍රවෘත්ති පත්‍ර හෝ සංකෘතික සංදේශ මගින් මෙම ක්‍රියා සහ පණිවුඩ සන්නිවේදනය කළ හැකි ය. නමුත් මේවා සන්නිවේදන ක්‍රමවලට පමණක් සීමා නොවේ. ඒවා ආයතනයේ අභ්‍යන්තර ලියකියවිලි හා පුහුණු කිරීම් සඳහා භාවිතා කරන දෑ වල මෙන්ම හවුල්කරුවන් සහ කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීමේ ක්‍රියාපටිපාටිවල ද අන්තර්ගත විය හැකි අතර එමගින් ගුණාත්මක භාවයේ වැදගත්කම සහ එය ප්‍රායෝගිකව සාක්‍ෂාත් කර ගන්නේ කෙසේ ද යන්න පිළිබඳව ආයතනයේ දෘෂ්ටිකෝණයක් කිරීම සඳහා සහාය වනු ඇත. විවැනි අභ්‍යන්තර සංස්කෘතියක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම තුළ ඇතුළත් වන්නේ,

- (a) ආයතනයේ ගුණාත්මකභාවය කෙරෙහි ආයතනයේ අභ්‍යන්තර කැපවීම පෙන්නුම් කිරීම පිණිස එහි කාර්ය මණ්ඩලය සම්බන්ධයෙන් කාර්යසාධනය ඇගයීම, වන්දි සහ උසස්වීම්වලට (දීර්ගාන්විතේ පද්ධති ඇතුළුව) අදාළ ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ස්ථාපිත කිරීම
- (b) සිදු කරනු ලබන කාර්යයන්හි ගුණාත්මකභාවය, වාණිජමය සලකා බැලීම් මගින් ඉක්මවා නොයන ලෙස කළමනාකරණ වගකීම් පැවරීම හා
- (c) එහි තත්ව පාලන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි සංවර්ධනය කිරීම, ලේඛනගත කිරීම සහ සහාය දීම සඳහා ප්‍රමාණවත් සම්පත් සැපයීම

9.2.2 අදාළ සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතා

ආයතනය සහ එහි සේවකයින් අදාළ සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූල වන බවට සාධාරණ සහතිකයක් ලබා දීම සඳහා ආයතනය විසින් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ස්ථාපිත කළ යුතු ය.

වෘත්තීය ආචාර ධර්මවල මූලික මූලධර්ම වන්නේ,

අවංකභාවය - සියලු වෘත්තීය සහ ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවල දී සෘජු හා අවංක වීම

අරමුණුගතභාවය - වෘත්තීය හෝ ව්‍යාපාරික විනිශ්චයන් අභිබවා යාමට හේතුවන පක්ෂග්‍රාහීත්වයට, ඇල්ම පිළිබඳ ගැටුම්වලට හෝ අන් අයගේ අනවශ්‍ය බලපෑම්වලට ඉඩ නොදීම

වෘත්තීය නිපුණතාවය සහ නිසි සැලකිල්ල - ප්‍රායෝගිකව, නීති සම්පාදනයන් හා ශිල්පීය ක්‍රමවල වර්තමාන වර්ධනයන් මත පදනම්ව සේවාදායකයෙකුට හෝ සේවා යෝජකයෙකුට කාර්යක්ෂම වෘත්තීය සේවාවක් ලැබෙන බව සහතික කිරීම සඳහා අවශ්‍ය මට්ටමේ වෘත්තීය දැනුම හා කුසලතා පවත්වා ගැනීම සහ අදාළ තාක්ෂණික හා වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව හා කඩිසරව ක්‍රියා කිරීම

රහස්‍යභාවය - වෘත්තීය සහ ව්‍යාපාරික සබඳතා හේතුවෙන් ලබාගත් තොරතුරුවල රහස්‍යභාවයට ගරු කිරීම සහ විවෘතව, හෙළි කිරීමට නෛතික හෝ වෘත්තීය අයිතියක් හෝ යුතුකමක් නොමැති නම්, නිසි හා නිශ්චිත අධිකාරියක් නොමැතිව විවැනි තොරතුරු තෙවන පාර්ශ්වයකට හෙළි නොකිරීම හෝ වෘත්තීය ගණකාධිකාරීගේ හෝ තෙවන පාර්ශ්වයන්ගේ පුද්ගලික වාසි සඳහා තොරතුරු භාවිතා නොකිරීම

වෘත්තීය හැසිරීම - අදාළ නීති හා රෙගුලාසිවලට අනුකූල වීම සහ වෘත්තීය අපකීර්තියට පත් කරන ඕනෑම ක්‍රියාවක් වළක්වා ගැනීම

මූලික මූලධර්ම විශේෂයෙන් ම ශක්තිමත් කරනු ලබන්නේ,

- ආයතනයේ නායකත්වය
- අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව
- අධීක්ෂණය හා
- අනුකූල නොවීම සමග කටයුතු කිරීමේ ක්‍රියාවලියක්

9.2.2.1 ස්වාධීනත්වය (Independence)

ආයතනය, එහි කාර්ය මණ්ඩලය සහ අදාළ වන විට අනෙක් පාර්ශ්වයන් ද ස්වාධීනත්වයේ අවශ්‍යතාවයන්ට යටත්ව අදාළ ආචාරධර්ම අවශ්‍යතා අනුව ස්වාධීනත්වය පවත්වාගෙන යනු ඇති බවට සාධාරණ සහතිකයක් ලබාදීම සඳහා ආයතනය විසින් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථාපිත කළ යුතුය. එවැනි ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි මගින් ආයතනයට පහත දෑ කළ හැකිය.

- (a) එහි ස්වාධීනවීමේ අවශ්‍යතා එහි කාර්ය මණ්ඩලයට සහ අදාළ වන විට අනෙක් පාර්ශ්වයන් සමඟ සන්නිවේදනය කිරීම
- (b) ස්වාධීනත්වයට තර්ජනයක් වන තත්ත්වයන් සහ සබඳතා හඳුනාගෙන ඇගයීම සහ එම තර්ජන තුරන් කිරීමට හෝ ආරක්ෂිත පියවරයන් අනුගමනය කිරීමෙන් ඒවා පිළිගත් හැකි මට්ටමකට අඩු කිරීමට සුදුසු පියවර ගැනීම.

එවැනි ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටිවලට ඇතුළත් වන්නේ,

- (a) යම් ස්වාධීනත්වයේ අවශ්‍යතාවයන් කෙරෙහි වන සමස්ත බලපෑම තක්සේරු කිරීමට ආයතනයට හැකි වන පරිදි, සේවා නියුක්තියේ විෂය පථය ඇතුළුව සේවාදායකයින්ගේ ගනුදෙනු පිළිබඳ අදාළ තොරතුරු කාර්යභාර හවුක්රුවන් විසින් ආයතනයට සැපයිය යුතුය.
- (b) ස්වාධීනත්වයට තර්ජනයක් වන තත්ත්වයන් සහ සබඳතා පිළිබඳව වහාම පුද්ගලයින් විසින් දැනුම් දීම හා ඒ මත සුදුසු පියවර ගත යුතුය.
- (c) අදාළ තොරතුරු එක්රැස් කිරීම හා අදාළ පුද්ගලයින් වෙත සන්නිවේදනය කළ යුතුය.

9.2.3 සේවාදායක සබඳතා සහ නිශ්චිත කාර්යභාරයන් පිළිගැනීම සහ අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම

පහත සඳහන් අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලවන සම්බන්ධතා සහ කාර්යභාරයන් පමණක් සිදු කරනු ඇති බවට ආයතනයට සාධාරණ සහතිකයක් ලබා දීම සඳහා නිර්මාණය කර ඇති සේවාදායක සබඳතා සහ නිශ්චිත කාර්යභාරයන් පිළිගැනීම සහ අඛණ්ඩ පවත්වාගෙන යාම සඳහා වන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි ආයතනය විසින් ස්ථාපිත කළ යුතුය.

- කාර්යභාරය සිදු කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් කුසලතාවයක් කාලය හා සම්පත් ද ඇතුළුව පැවතීම අතර වී සඳහා
- අදාළ සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූල විය හැකි වීම හා
- සේවාදායකයාගේ අවංකතාවය ගැන සලකා බලන අතර, සේවාදායකයාට අවංකතාවයක් නොමැති බව නිගමනය කිරීමට හේතු වන තොරතුරු නොමැති වීම.

9.2.4 මානව සම්පත්

පහත සඳහන් දෑ සඳහා අවශ්‍ය නිපුණතා, හැකියාවයන් සහ ආචාරධර්ම මූලධර්ම කෙරෙහි කැපවීම සහිත ප්‍රමාණවත් පුද්ගලයින් සිටිනා බවට සාධාරණ සහතිකයක් ලබා දීම සඳහා ආයතනය විසින් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ස්ථාපිත කළ යුතුය.

- (a) වෘත්තීය ප්‍රමිතීන් හා අදාළ නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව කටයුතු කිරීම හා
- (a) තත්ත්වයන්ට ගැලපෙන වාර්තා නිකුත් කිරීමට ආයතනයට හෝ කාර්යභාර හවුල්කරුවන්ට ඉඩ සැලසීම.

මානව සම්පත් හා සම්බන්ධ ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටිවලට අදාළ සේවක ගැටළු වලට, උදාහරණ නම්,

- බඳවා ගැනීම
- කාර්ය සාධනය ඇගයීම
- නියමිත කාලය තුළ පැවරුම් ඉටු කිරීම ඇතුළුව හැකියාවන්
- නිපුණතාවය
- වෘත්තීය සංවර්ධනය
- උසස්වීම්
- වන්දි
- පුද්ගල අවශ්‍යතා තක්සේරු කිරීම.

ආයතනයේ කාර්යයන් ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය නිපුණතා සහිත සහ හැකියාවන් වර්ධනය කරගැනීමේ ධාරිතාවයක් සහිත අවංක පුද්ගලයින් තෝරාගැනීමටත්, ඔවුන්ට දක්ෂ ලෙස ක්‍රියා කිරීමට අවශ්‍යවන්නා වූ සුදුසු ලක්ෂණ ඇති කිරීමටත් ඵලදායී බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන් සහ ක්‍රියාපටිපාටි ආයතනයකට උපකාරී වේ.

පහත සඳහන් දෑ ඇතුළුව විවිධ ක්‍රම මගින් නිපුණතාවය වර්ධනය කර ගත හැකිය.

- වෘත්තීය අධ්‍යාපනය
- පුහුණුව ඇතුළුව අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනය
- වැඩ පළපුරුද්ද
- වඩාත් පළපුරුදු කාර්ය මණ්ඩලයක් විසින් පුහුණු කිරීම, උදාහරණයක් ලෙස, කාර්යභාර කණ්ඩායමේ අනෙකුත් සාමාජිකයන්
- ස්වාධීන විමර්ශන අවශ්‍ය පුද්ගලයින් සඳහා ස්වාධීනත්වය පිළිබඳ අධ්‍යාපනය

9.2.5 කාර්යභාර කාර්යසාධනය

වෘත්තීය ප්‍රමිතීන් සහ අදාළ නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව කටයුතු සිදු කරන බවටත් ආයතනය හෝ කාර්යභාර හවුල්කරු විසින් අදාළ තත්ත්වයන් යටතේ සුදුසු වාර්තා නිකුත් කරන බවටත් සාධාරණ සහතිකයක් ලබාදීම සඳහා ආයතනය විසින් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ස්ථාපිත කළ යුතුය.

විවේචන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටිවලට ඇතුළත් වන්නේ,

- (a) කාර්යභාරයෙහි, කාර්ය සාධනයේ ගුණාත්මකභාවයේ අඛණ්ඩතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අදාළ කරුණු
- (b) වගකීම් අධීක්ෂණය කිරීම
- (c) වගකීම් සමාලෝචනය කිරීම

9.2.6 අධීක්ෂණය

තත්ත්වය පාලන ක්‍රමයට අදාළ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටි ප්‍රමාණවත්, අදාළ සහ ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක වන බවට සාධාරණ සහතිකයක් ලබාදීම සඳහා ආයතනය විසින් අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියක් ස්ථාපිත කළ යුතුය මෙම ක්‍රියාවලියට

- (a) වක්‍රීය පදනමක් මත, එක් එක් කාර්යභාර හවුල්කරුවා සඳහා අවම වශයෙන් එක් සම්පූර්ණ කරන ලද කාර්යභාරයක් පරීක්ෂා කිරීම ඇතුළුව ආයතනයේ තත්ත්ව පාලන ක්‍රමය පිළිබඳ අඛණ්ඩව සලකා බැලීම සහ ඇගයීම ඇතුළත් වේ.
- (b) අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේ වගකීම, හවුල්කරුවෙකුට හෝ හවුල්කරුවන්ට හෝ ප්‍රමාණවත් සහ සුදුසු පළපුරුද්දක් සහ අධිකාරියක් සහිත ආයතනය තුළ සිටින වෙනත් පුද්ගලයින්ට පැවරීම
- (c) කාර්යභාරය හෝ කාර්යභාර තත්ත්ව පාලන සමාලෝචනය සිදුකරන අය මෙම ක්‍රියාවලියේ කාර්යභාරය පරීක්ෂා කිරීමට සම්බන්ධ නොවිය යුතුය.

තත්ත්ව පාලන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටිවලට අනුකූල වීම අධීක්ෂණය කිරීමේ අරමුණ වන්නේ පහත දෑ පිළිබඳ ඇගයීමක් සිදු කිරීමයි.

- වෘත්තීය ප්‍රමිතීන් හා අදාළ නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතා පිළිබඳ තිබේද යන්න
- තත්ත්ව පාලන පද්ධතිය නිසි ලෙස සැලසුම් කර ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කර තිබේද යන්න.
- ආයතනයේ තත්ත්ව පාලන ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටි නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක කර තිබේද යන්න, සහ විමර්ශන ආයතනය හෝ කාර්යභාර හවුල්කරුවන් විසින් නිකුත් කරනු ලබන වාර්තා අවස්ථාවට සුදුසුද යන්න.

9.3 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනයකට අදාළ තත්ත්ව පාලන අවශ්‍යතා

ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටි තුළ සිට එක් එක් විගණනයට සුදුසු තත්ත්ව පාලන ක්‍රියා පටිපාටි විගණක විසින් ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. කාර්යභාර නවුල්කරු අවසාන වශයෙන් තනි කාර්යභාරයක් මත තත්ත්ව පාලනය සඳහා වගකිව යුතුය.

තනි කාර්යභාරය වල තත්ත්ව පාලනය සඳහා පහත සඳහන් ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි සලකා බැලිය යුතුය.

- (a) කාර්යභාර කාර්ය සාධනයේ ග-ණාත්මකභාවයේ අඛණ්ඩතාව
- (b) අධීක්ෂණය
- (c) සමාලෝචනය

9.3.1 කාර්යභාර කාර්ය සාධනයේ ගුණාත්මකභාවයේ අඛණ්ඩතාව

ආයතනය සිය ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටි තුළින් කාර්යභාර කාර්ය සාධනයේ ගුණාත්මකභාවය පිළිබඳ අනුකූලතාව හා අඛණ්ඩතාව ප්‍රවර්ධනය කරයි. මෙය බොහෝ විට සිදු කරනු ලබන්නේ ලිඛිත හෝ විද්‍යුත් අත්පොත්, මෘදුකාංග මෙවලම් හෝ වෙනත් ප්‍රමිතිගත ලියකියවිලි සහ කාර්මාන්ත හෝ විෂය කරුණු විශේෂිත මාර්ගෝපදේශන ද්‍රව්‍ය මගිනි.

විම කරුණු වලට පහත සඳහන් දෑ ඇතුළත් විය හැකිය.

- (a) කාර්යභාර කණ්ඩායම් ඔවුන්ගේ කාර්යයේ අරමුණු පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම සඳහා කාර්යභාරය පිළිබඳව පැහැදිලි කරන්නේ කෙසේ ද?
- (b) අදාළ කාර්යභාර ප්‍රමිතීන් සමග අනුකූල වීමේ ක්‍රියාවලිය
- (c) කාර්යභාර අධීක්ෂණය, කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව සහ පුහුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලීන්
- (d) සිදු කරන ලද කාර්යයන් සමාලෝචනය කිරීමේ ක්‍රම, ගනු ලැබූ වැදගත් විනිශ්චයන් සහ හිකුත් කරන ලද වාර්තාව
- (e) සිදු කරන ලද කාර්යයන් ලේඛනගතකිරීමේ සහ සමාලෝචනයේ වේලාව හා ප්‍රමාණය පිළිබඳව
- (f) සියලුම ප5තිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටි වර්තමානයේ තබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය

9.3.2 අධීක්ෂණය

කාර්යභාරය අධීක්ෂණයට පහත සඳහන් දේ ඇතුළත් වේ.

- (a) කාර්යභාරයේ ප්‍රගතිය නිරීක්ෂණය කිරීම
- (b) කාර්යභාර කණ්ඩායමේ තනි සාමාජිකයින්ගේ නිපුණතාවය සහ හැකියාවන් සැලකිල්ලට ගනිමින් ඔවුන්ගේ වැඩ කටයුතු කරගෙන යාමට ප්‍රමාණවත් කාලයක් තිබේද?, ලබා දී ඇති උපදෙස් ඔවුන් තේරුම් ගෙන තිබේද සහ සැලසුම් සහගත ප්‍රවේශයට අනුකූලව වැඩ කටයුතු කරගෙන යන්නේ ද? යනාදිය සැලකිල්ලට ගැනීම
- (c) කාර්යභාරයන්වලදී පැන නගින වැදගත් කරුණු සාකච්ඡා කිරීම, ඒවායේ වැදගත්කම සලකා බලා සැලසුම් කළ ප්‍රවේශය හිසි පරිදි වෙනස් කිරීම හා
- (d) කාර්යභාරයන් සිදුකරන කාලය තුළ වඩාත් පළපුරුදු කාර්යභාර කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින්ගෙන් උපදෙස් හෝ සලකා බැලීම සඳහා කරුණු හඳුනාගැනීම.

9.3.3 සමාලෝචනය

සමාලෝචනයේ දී සලකා බැලිය යුත්තේ,

- වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව සහ අදාළ නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව වැඩ කටයුතු සිදු කර තිබේද?
- වැඩිදුර සලකා බැලීම සඳහා වැදගත් කරුණු මතු කර තිබේද?
- උචිත උපදේශන ලැබී ඇද්ද? සහ එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස නිගමනයන් ලේඛනගත කර ක්‍රියාත්මක කර තිබේද?
- එළඹී නිගමනවලට ඉටු කරන ලද කාර්යය සහය වන්නේ ද? යන්න සහ නිසි ලෙස ලේඛනගත කර තිබේද?
- ලබාගත් සාක්ෂි වාර්තාවට සහාය දැක්වීමට ප්‍රමාණවත් සහ යෝග්‍ය ද? සහ
- කාර්යභාරයේ ක්‍රියා පටිපාටිවල අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගෙන තිබේ ද? යන්න ය.

9.4 සේවාදායක සබඳතා සහ විගණන කාර්යභාරය පිළිගැනීම හා අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම

ආයතනය විසින් සේවාදායක සබඳතා සහ විශේෂිත කාර්යභාරය පිළිගැනීම සහ අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි ස්ථාපිත කළ යුතු අතර, එය සබඳතා සහ කාර්යභාරය පමණක් සිදු කරනු ඇති බවට හෝ අඛණ්ඩව සිදුකරන බවට ආයතනයට සාධාරණ සහතිකයක් ලබාදීම සඳහා නිර්මාණය කර ඇත.

9.4.1 නිපුණතාවය, හැකියාවන් සහ සම්පත්

නව හෝ පවත්නා සේවාදායකයෙකුගෙන් නව කාර්යභාරයක් සිදු කිරීමට ආයතනයට නිපුණතා, හැකියාවන් සහ සම්පත් තිබේද යන්න සලකා බැලීමේදී කාර්යභාරයේ නිශ්චිත අවශ්‍යතා සමාලෝචනය කිරීම සහ අදාළ සියලු මට්ටම්වල දැනට සිටින හවුල්කරු සහ කාර්ය මණ්ඩල පැතිකඩ සමාලෝචනය කිරීම ඇතුළත් වේ. තවද,

- ආයතනයේ පුද්ගලයන්ට අදාළ කර්මාන්ත හෝ විෂය කරුණු පිළිබඳ දැනුමක් තිබේද?
- ආයතනයේ පුද්ගලයන්ට අදාළ නියාමන හෝ වාර්තාකරණ අවශ්‍යතා පිළිබඳ අත්දැකීම් තිබේද? හැතහොත් අවශ්‍ය කුසලතා හා දැනුම ඵලදායී ලෙස ලබා ගැනීමේ හැකියාව තිබේද?
- ආයතනයට අවශ්‍ය නිපුණතා හා හැකියාවන් සහිත ප්‍රමාණවත් පිරිසක් සිටීද?
- අවශ්‍ය නම් විශේෂඥයන් සිටීද?
- කාර්යභාරයේ තත්ත්ව පාලන සමාලෝචනයක් සිදු කිරීම සඳහා වන නිර්ණායක සහ සුදුසුකම් සපුරාලන පුද්ගලයන් අදාළ වන විට තිබේද? හා
- වාර්තා කිරීමේ කාලසීමාව තුළ කාර්යභාරය සම්පූර්ණ කිරීමට ආයතනයට හැකි ද? යන්න ඇතුළත් වේ.

9.4.2 සේවාදායකයාගේ අවංකභාවය

සේවාදායකයාගේ අවංකභාවය සම්බන්ධයෙන්, සලකා බැලිය යුතු කරුණු අතර, උදාහරණ ලෙස,

- සේවාදායකයාගේ ප්‍රධාන අයිතිකරුවන් ප්‍රධාන කළමනාකරණය සහ එහි පාලනය පිළිබඳ වගකීම සිටින අයගේ අනන්‍යතාවය සහ ව්‍යාපාරික කීර්තිය.
- සේවාදායකයාගේ ව්‍යාපාර භාවිතයන් ඇතුළත් මෙහෙයුම් වල ස්වභාවය
- ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතීන් ආක්‍රමණශීලී ලෙස අර්ථ නිරූපණය කිරීම සහ අන්‍යන්තර පාලන පරිසරය වැනි කාරණා සම්බන්ධයෙන් සේවාදායකයාගේ ප්‍රධාන හිමිකරුවන්, ප්‍රධාන කළමනාකරණය සහ එහි පාලනය පිළිබඳ වගකීම භාරව සිටින අයගේ ආකල්පය පිළිබඳ තොරතුරු
- ආයතනයේ ගාස්තු හැකි තරම් අඩු මට්ටමක පවත්වා ගැනීම පිළිබඳව සේවාදායකයා ආක්‍රමණශීලී ලෙස සැලකිලිමත් වන්නේ ද? යන්න
- විෂය පථයේ හුදුදුසු සීමාවක් පිළිබඳ ඇගවීම්
- සේවාදායකයා මුදල් විශුද්ධීකරණය හෝ වෙනත් සාපරාධී ක්‍රියාකාරකම්වලට සම්බන්ධ විය හැකි බවට ඇඟ වුම්
- යෝජිත ආයතනය පත් කිරීම සහ පෙර ආයතන හැවත පත් නොකිරීම සඳහා හේතු
- අදාළ පාර්ශවයන්ගේ අනන්‍යතාවය සහ ව්‍යාපාරික කීර්තිය

සේවාදායකයකුගේ අවංකභාවය පිළිබඳව සමාගමකට ඇති දැනුමේ ප්‍රමාණය සාමාන්‍යයෙන් වර්ධනය වන්නේ එම සේවාදායකයා සමග අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම තුළය.

ආයතනය විසින් ලබාගත් එවැනි කරුණු පිළිබඳ තොරතුරු ප්‍රභවයන්ට පහත සඳහන් දෑ ඇතුළත් විය හැකිය.

- (a) අදාළ සදාචාරාත්මක අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව සේවාදායකයාට දැනට පවතින හෝ පෙර වෘත්තීය ගණකාධිකරණ සේවා සපයන්නන් සමග සන්නිවේදනය කිරීම සහ අනෙකුත් තෙවන පාර්ශවයන් සමග සාකච්ඡා කිරීම
- (b) බැංකුකරුවන්, නීති උපදේශකයින් සහ කර්මාන්ත සඟයන් වැනි වෙනත් ස්ථීර පුද්ගලයින් හෝ තෙවන පාර්ශවයන්ගෙන් විමසීම
- (c) අදාළ දත්ත සමුදායන්ගේ පසුබිම් සෙවීම්

9.4.3 සේවාදායක සම්බන්ධතාවයේ අඛණ්ඩතාවය

සේවාදායක සම්බන්ධතාවයක් දිගටම පවත්වා ගෙන යා යුතුද? යන්න තීරණය කිරීමේදී වර්තමාන හෝ පෙර කාර්යභාරයන් වලදී පැන නැගී ඇති වැදගත් කරුණු සලකා බැලීම සහ සම්බන්ධතාවය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමේ ඇඟවීම් ඇතුළත් වේ. හිදසුනක් වශයෙන්, සේවාදායකයකු තම ව්‍යාපාර කටයුතු ආයතනයට අවශ්‍ය විශේෂඥතාව නොමැති අංශ දක්වා ව්‍යාප්ති කිරීමට පටන් ගැනීම.

9.4.4 ඉවත්වීම

කාර්යභාර්යකින් හෝ කාර්යභාර් හා සේවාදායක සම්බන්ධතාවය යන දෙකින්ම ඉවත් වීමේ ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටිවලට පහත සඳහන් කරුණු ඇතුළත් වේ.

- (a) අදාළ කරුණු සහ තත්ත්වයන් මත පදනම්ව ආයතනය විසින් ගත හැකි සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග සේවාදායකයාගේ කළමනාකරණයේ සහ එහි පාලනය පිළිබඳ වගකීම භාරව සිටින අය සමඟ සාකච්ඡා කිරීම
- (b) ඉවත්වීම සුදුසු යැයි ආයතනය තීරණය කරන්නේ නම්, සේවාදායකයාගේ කළමනාකරණයේ සහ එහි පාලනය පිළිබඳ වගකීම භාරව සිටින අය සමඟ සාකච්ඡා කර කාර්යභාර්යකින් හෝ කාර්යභාර්ය හා සේවාදායක සම්බන්ධතාවය යන දෙකින්ම ඉවත්වීම සහ ඉවත්වීමට හේතු
- (c) නියාමන බලධාරීන් වෙත ඉවත්වීමට හේතු සමඟ ආයතනයට රැඳී සිටීමට හෝ කාර්යභාර්යකින් හෝ කාර්යභාර්ය හා සේවාදායක සම්බන්ධතාවය යන දෙකින්ම ඉවත්වීම වාර්තා කිරීමට ආයතනයට වෘත්තීය, නෛතික හෝ නියාමන අවශ්‍යතාවයක් තිබේද? යන්න සලකා බැලීම
- (d) සැලකිය යුතු කරුණු, උපදේශන, නිගමනය සහ නිගමන සඳහා පදනම ලේඛනගත කිරීම