

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුවේ ආයතන සංග්‍රහය

I වන කාණ්ඩය

V වන පරිච්ඡේදය

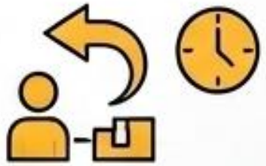
පරිච්ඡේදය V
මුදා හැරීම, ආපසු හැරවීම සහ සේවය අවසන් කිරීම



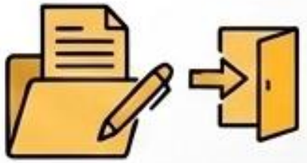
1. රාජ්‍ය සේවයේ වෙනත් තනතුරකට පත් කිරීම සඳහා මුදා හැරීම



2. රාජ්‍ය සේවයෙන් පරිබාහිර සේවය සඳහා මුදා හැරීම



3. ආපසු හැරවීම



4. ඉල්ලා අස්වීම



5. විශ්‍රාම ගැනීම



6. පත් කිරීම අවසන් කිරීම

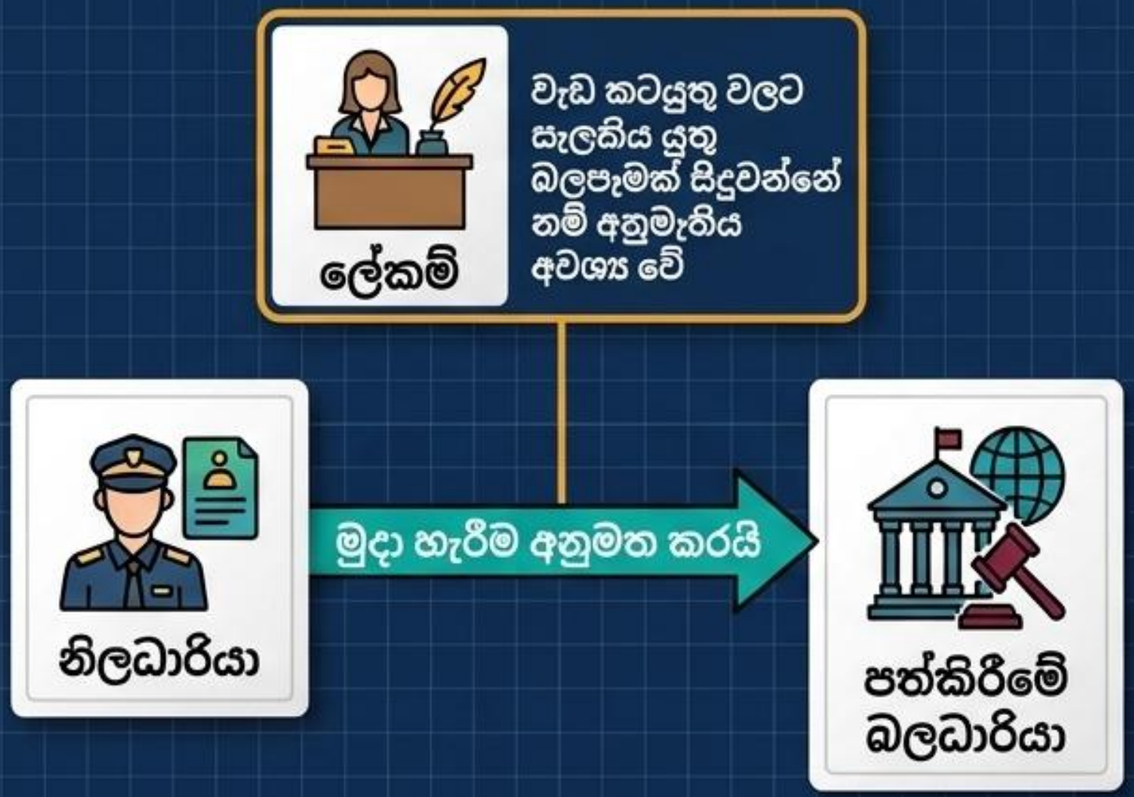


7. තනතුර අතහැර යාම



8. සේවයෙන් පහ කරන ලද නිලධාරීන්ගේ පැමිණීම සහ දර්ශකය, ආදිය.

අභ්‍යන්තර මුදා හැරීම: ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ ප්‍රේරක තුන



පහත සඳහන් අවස්ථා හැර සාමාන්‍යයෙන් මුදා හැරීම ලබා දෙනු ලැබේ:

1. **සක්‍රීය බැඳුම්කරය:** නිලධාරියා තනතුරේ/දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවය කිරීම සඳහා බැඳුම්කරයකට යටත් වේ.
2. **විශේෂිත පුහුණුව:** වර්තමාන තනතුර සඳහා විශේෂයෙන් පුහුණු කර ඇත. (ව්‍යතිරේකය: නව තනතුරේදී පුහුණුව සාජුවම ප්‍රයෝජනවත් වන්නේ නම් මුදා හැරිය හැක).
3. **බරපතල බලපෑම:** නිලධාරියාගේ නික්මයාම දෙපාර්තමේන්තුවේ වැඩ කටයුතු වලට බරපතල ලෙස බලපාන අතර, එය ඔවුන්ව රජයේ සේවයේ රඳවා තබා ගැනීමේ ප්‍රතිලාභයට වඩා වැඩිය.

රාජ්‍ය සේවයෙන් පිටත සේවය: තාවකාලික vs. ස්ථිර

අවශ්‍ය අනුමැතියන්: පත්කිරීමේ බලධාරියා + සංස්ථාවේ නීතිමය බලධාරියා + ආයතන අධ්‍යක්ෂ (විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිවාසිකම් සුරැකීමට අවශ්‍ය වේ)

රාජ්‍ය නිලධාරියා

තාවකාලික මුදා හැරීම

උපරිම කාල සීමාව:
අවුරුදු 2

කල් ඉකුත්වීමට පෙර, නිලධාරියා නැවත සේවයට පැමිණීමට හෝ ස්ථිරව මුදා හැරීමට තීරණය කළ යුතුය.

ස්ථිර මුදා හැරීම

සංස්ථා නීතිය සහ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාව මගින් පාලනය වේ.

නැවත පැමිණීමේ අයිතිය: ස්ථිර මුදා හැරීමත් සමග අහෝසි වේ.

තාවකාලිකව නිදහස් කිරීමේ අනුකෘතිය: රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියට එදිරිව තමන්ගේම ඉල්ලීම මත

රජයේ ඉල්ලීම / රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය මත	තමන්ගේම ඉල්ලීම මත
නිවාඩු තත්ත්වය: **වැටුප් නොමැති නිවාඩු.**	නිවාඩු තත්ත්වය: **වැටුප් නොමැති නිවාඩු.**
විශ්‍රාම වැටුප් තත්ත්වය: **විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ සටහනේ 10(1) වගන්තිය යටතේ සුරක්ෂිත කර ඇත.**	විශ්‍රාම වැටුප් තත්ත්වය: **10(1) වගන්තියේ ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකම් නොමැත.**
විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්වය: **නව ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් 25%**	උසස්වීම් තත්ත්වය: **නිදහස් කාලය තුළ උසස්වීම් සඳහා සලකා බලනු නොලැබේ.**

වයස් බාධකය: වයස 53 ට වැඩි නිලධාරීන් මුදා හැරීම



කොන්දේසිය 1:
අභ්‍යන්තර විගණනය –
මණ්ඩලයේ/සංස්ථාවේ දැනට සිටින සුදුසු නිලධාරියෙකුට තනතුර භාරගත නොහැක.

කොන්දේසිය 2:
බාහිර විගණනය – දැන්වීම් පළ කිරීමෙන් පසු සුදුසු බාහිර පුද්ගලයෙකු (විශ්‍රාමික රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු හැර) බඳවා ගත නොහැකි බව සොයා ගැනීම.

විශේෂ අවස්ථා: ස්වේච්ඡා බළකායේ සාමාජිකයින්ට සියලු පහසුකම්/පුහුණුව ලබා දී ඇත.

විදේශ රැකියා: XII වන පරිච්ඡේදයේ 16 වන වගන්තිය මගින් පාලනය වේ.

ආපසු පැමිණීමේ බාධකය: ස්වයංක්‍රීයව ආපසු පැමිණීමේ අයිතියක් නැත



තනතුරක් අත්හැරීම හෝ ස්ථිරව මුදා හැරීම ආපසු පැමිණීමේ අයිතිය අහෝසි කරයි.

1. බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙන් පිටත සම්පූර්ණයෙන්ම නව පත්වීමක් ලෙස සැලකේ.

නව පත්වීම

2. ද්විත්ව අනුමැතිය අවශ්‍යයි: පත්කිරීමේ බලධාරියා + ආයතන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්.

3. ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය සහ වැටුප් පසුව නිශ්චිත නීති මගින් තීරණය කරනු ලැබේ (II සහ VII පරිච්ඡේද).

ඉල්ලා අස්වීමේ ක්‍රමවේදය: දැනුම්දීම, අවසන් තීරණය සහ අහිමි වීම

පියවර 1: අවශ්‍යතාවය

මාස 1 ක දැන්වීමක් හෝ ඒ වෙනුවට මාස 1 ක වැටුප. දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා හරහා පත් කිරීමේ බලධාරියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

පියවර 2: නැවත හැරී යා නොහැකි අවස්ථාව

වරක් පිළිගත් පසු, ඉල්ලා අස්වීම ඉවත් කර ගැනීමේ අයදුම්පත් සලකා බලනු නොලැබේ.

පියවර 3: විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි වීම

නිලධාරියා පෙර සේවයෙන් විශ්‍රාම වැටුප්/පාරිතෝෂික සඳහා වන සියලු හිමිකම් අහිමි කර ගනී. ඉල්ලා අස්වීම යොමු කිරීමට පෙර මෙම අහිමි වීම ලිඛිතව පිළිගත යුතුය.

(ව්‍යතිරේකය: නැවත සේවයට එක්වුවහොත්, හැසිරීම සතුටුදායක නම් පමණක්, පෙර සේවය විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා පමණක් ගණන් ගනු ලැබේ).

විශ්‍රාම ගැනීමේ ගමන් මග: වයස අවුරුදු 55 සිට 60 දක්වා



1. නිලධාරියාට තම කැමැත්ත පරිදි විශ්‍රාම යා හැකිය (මාස 3 ක පූර්ව දැනුම් දීමක් සහිතව).

2. අසතුටුදායක කාර්ය සාධනය සඳහා පත්සිරීමේ බලධරයාට නිලධාරියා විශ්‍රාම ගැන්විය හැකිය (මාස 3 ක පූර්ව දැනුම් දීමක් සහිතව).

වාර්ෂික දිගු කිරීම් නොමැතිව නිලධාරියෙකුට 57 දක්වා සේවයේ රැඳී සිටිය හැකිය. 57 න් පසු, අනිවාර්ය වාර්ෂික අනුමැතිය ආරම්භ වේ.

සේවා දිගු කිරීම් සඳහා වන නිරපේක්ෂ උපරිම වයස් සීමාව.

සේවා දිගුකිරීම් කළමනාකරණය සහ වසර 10 ක සේවා සීමාව

අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කිරීමේ කාලසටහන්

1. **පළමු දිගු කිරීම (වයස අවුරුදු 57 ට ළඟා වන විට):** 57 වන උපන්දිනයට මාස 6 කට පෙර අයදුම් කළ යුතුය.
2. **පසුකාලීන දිගු කිරීම් (වයස 57 සිට 60 දක්වා):** ආරම්භයට මාස 3 කට පෙර අයදුම් කළ යුතුය.

කොන්දේසිය: සේවා අවශ්‍යතාවය මත වරකට උපරිම වසර 1 කින් දීර්ඝ කෙරේ.

වසර 10 ක විශ්‍රාම වැටුප් සීමාව

විනය හේතු මත හැර, නිලධාරියෙකු පහත සඳහන් දේවලින් කවරක් පළමුව සිදුවේද යන්නට පෙර **බලහත්කාරයෙන් විශ්‍රාම ගැන්විය නොහැක:**

1. වසර 10 ක විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවය සම්පූර්ණ කිරීම.
2. වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ කිරීම.

පත්වීම් අවසන් කිරීම: තාවකාලික සහ පරිවාස තත්ත්වය



පත්කිරීමේ බලධරයා

1

තාවකාලික පත්වීම්

2

පරිවාස පත්වීම්

පත්වීම් බලධරයා විසින් ඕනෑම හේතුවක් සඳහන් නොකර ඕනෑම අවස්ථාවක අවසන් කළ හැක.

තනතුර අත්හැරීම: AWOL ප්‍රොටෝකෝලය සහ මාස 3 ක කවුළුව



ප්‍රේරකය

නිලධාරියා නිවාඩු නොමැතිව සේවයට නොපැමිණේ.

ක්ෂණික ප්‍රතිවිපාකය

නොපැමිණී දිනයේ සිට තනතුර අත්හැර දැමූ බව සැලකේ.

(චෝදනා ගොනු කර නැත, මූලික පැහැදිලි කිරීමක් ඉල්ලා නැත).

ක්‍රියාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍ර විද්‍යාව

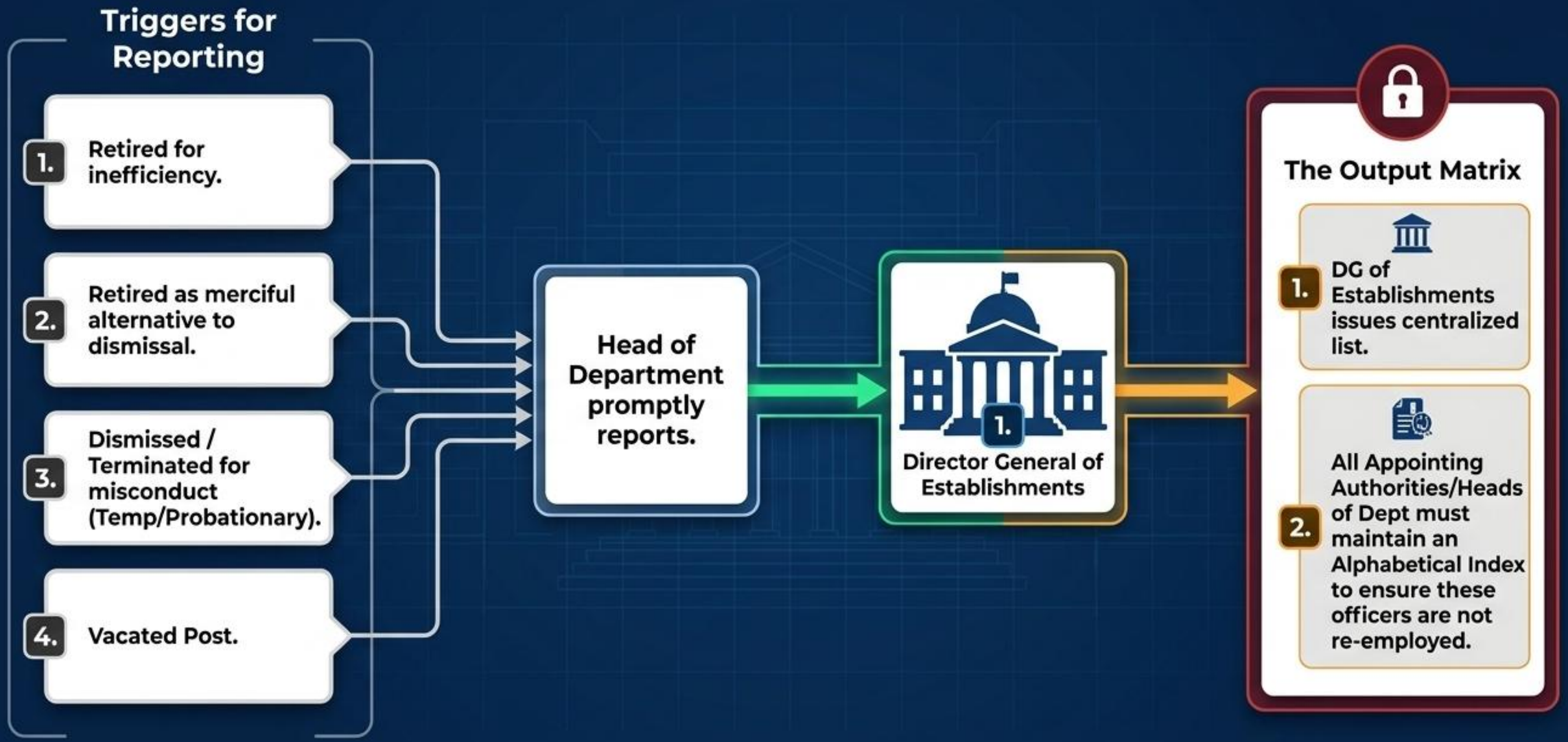
විනය බලධාරියා හෝ මාණ්ඩලික නිලධාරි (ප්‍රාදේශීය දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානිය) විසින් නිකුත් කරනු ලැබේ.

ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් හෝ පෞද්ගලිකව භාර දෙනු ලැබේ.

Exit Diagnostics: Resignation vs. Vacation of Post

Row Titles	Resignation (Module 4)	Vacation of Post (Module 7)
Nature of Exit	**Voluntary, planned**	**Involuntary, triggered by unapproved absence**
Notice Required	**1 Month** (or salary in lieu)	**None** (immediate from date of absence)
Authority Role	 **Appointing Authority** must accept	 **Disciplinary Authority/Staff Officer** declares it (no charges initially framed)
Appeal/Reversal	 **Cannot** be withdrawn once accepted	 Officer has a **3-month window** to **volunteer an explanation**

The Return and Index: Preventing Re-employment



The Chapter V Master Dashboard

Critical Timeframes

1 Month — Notice period for Resignation.

3 Months — Notice for 55+ optional retirement / Window to explain Vacation of Post / Application before subsequent extensions.

6 Months — Application before 57th birthday for first extension.

2 Years — Max duration for Temporary Release to Corporation.

Ages & Percentages

25% — Pension contribution for temp release (Public Policy).

Age 53 — Strict audit required for Corporation release.

Age 55/57/60 — Optional / End of automatic / Mandatory ceiling.

10 Years — Minimum pensionable service target.

The Authorities



DG of Establishments:
Required for Corporation Release, Reversion, Dismissal Index.



Appointing Authority:
Grants release, terminates probationary, extends service.