

POLICY ON WHISTLEBLOWING SINGHE HOSPITALS PLC

Document Reference SHPLC/2024/SEP/ Version 1.0

Version	Issued Date	Documented by & Issued by	Description
1.0	01.09.2022	Documented by:-SHPLC HR	1 st version Effective from September 2022
Keywords	Policy on Whistleblowing - CSE Rule No.9.2.1(b) & 9.3		
Target Group	All Staff		
Distribution	All Staff		

සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්.සී.

අක්‍රමිකතා පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය

1. පරමාර්ථය

සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්.සී. සමාගම, එහි ව්‍යාපාරික කටයුතු ඉටු කිරීමෙහිලා කාර්යක්ෂමතාව සහ නීත්‍යානුකූල තත්ත්වයන් ඉතාමත් ඉහළ මට්ටමින් පවත්වාගෙන යාමට බැඳී සිටී. මෙකී බැඳීම වලට අනුකූලව, සමාගම යම් අවදානම් සහගත අවස්ථාවකට පත්විය හැකි බවට පිළිබිඹු වෙතොත් ඒ පිළිබඳව සේවකයන්ට අදාළ පාර්ශවයන් දැනුවත් කිරීම උදෙසා, ආරක්ෂිත සහ පිළිගත හැකි ක්‍රම වේදයන් උපයෝගී කර ගනිමින්, ඔවුන් පලිගැනීම්වලට හෝ දඬුවම් වලට භාජනය නොකරන බව සහතික කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් වශයෙන් මෙම අක්‍රමිකතා පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය මුල් කර ගැනීම මෙහි අරමුණ වේ. මෙම ප්‍රතිපත්තිය ස්ථිර, අනියම්, කොන්ත්‍රාත් පදනම හෝ Outsourced, Man P යටතේ සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්.සී. හි සේවයේ නියුක්තව සිටින සියළුම සේවකයන්ට අදාළ වනු ඇත.

2. අරමුණු

- සමාගමේ සිදු විය හැකි වංචනික හෝ අවදානම් තත්වයන් මඟ හරවා, ඉහළ මට්ටමක සමාගම් පාලනයක් තහවුරු කරන මාධ්‍යයක් වශයෙන් ප්‍රතිපත්තියක් (ප්‍රතිපත්තිය) ඇති කිරීම.
- සිංහ හොස්පිටල් සමාගමේ සේවකයන්ට, ගණුදෙනුකරුවන්ට හෝ අනෙකුත් කොටස් හිමියන්ට හානි කරවන්නා වූ හෝ නීත්‍යානුකූල නොවන්නේ යයි පැහැදිලිව පෙනෙන කටයුතු වල හෝ ඉදිරියේදී සිදුවිය හැකි තත්වයන් හෝ කරුණු පිළිබඳව අවංකව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීම සඳහා සේවක සේවිකාවන්ට අවස්ථාවක් උදාකොට දීම.
- එවැනි නීත්‍යානුකූල නොවන කාර්යයන් සහ වැරදි සහගත ක්‍රියාවන් පිළිබඳ විමර්ශන පවත්වා ඒවායින් සිදු විය හැකි අවදානම් සහගත තත්ත්වයන් හැකිතාක් දුරට අවමකර ගැනීමට යාන්ත්‍රණයක් පිහිටුවීම.

3. නිර්වචන

- මෙම ප්‍රතිපත්තියේ භාවිතා කරනු ලබන පහත සඳහන් වචන සහ යෙදීම්, විශේෂ අර්ථයකින් වෙනස් වන්නේ නම් මිසක මෙහිලා විස්තර කොට ඇති තේරුම් ඉදිරිපත් කෙරේ.
- 3.1 'වෝදනාව / වෝදනා' - යම් දෙයක් ඔප්පු කොට තහවුරු කිරීමට පෙර ඇති තත්ත්වයයි.
 - 3.2 'සඳුනාවය' - අනාවරණය වූ කරුණු පිළිබඳ සැබෑ තත්ත්වය විදහා දක්වා පෙන්නුම් කරන නිසැක විශ්වාසය.
 - 3.3 ' විමර්ශකයා ' - මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ විමර්ශනය සිදු කරන. විශේෂයෙන් විගණනක කමිටුව විසින් නියම කළාවූ, විමර්ශන ඉටුකිරීමට විමර්ශන කමිටුව හා සම්බන්ධව කටයුතු කරන නිලධාරියා හෝ අභ්‍යන්තර විගණනක නිලධාරියා වේ.
 - 3.4 'ආරක්ෂිත හෙළිදරව්ව' - වරදක් හෝ අනිසි හැසිරීමක් සිදු කිරීමට ගන්නා ලද අභිප්‍රායන් අනාවරණය කරන හෝ පෙන්නුම් කරන සාක්ෂි හෝ සාධක විය හැකි තොරතුරු හෙළිදරව් කරන හා සාධාරණ හේතු මත පුද්ගලයින් විසින් සඳුනාවයෙන් යුක්තව ඉදිරිපත් කරනු ලබන ඕනෑම සන්නිවේදනයක්.
 - 3.5 විමර්ශන කමිටුව - විගණනක කමිටුව විසින් ආරක්ෂිත හෙළිදරව්වක් විමර්ශනය කිරීම සඳහා අවස්ථානුකූලව පත්කරනු ලබන්නා වූ ස්වාධීන කමිටුව
 - 3.6 'අනුබද්ධිතය' - සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගම විසින් සෘජුව හෝ වක්‍රව පාලනය කරනු ලබන හෝ පොදු පාලනය යටතේ පවතින ඕනෑම නිත්‍යානුකූල සංවිධානයක් මෙහි 'පාලනය' යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ සෘජුව හෝ වක්‍රව සහ 50% ක් හෝ ඊට වැඩි කොටස් හිමිකමක් ඇති, ප්‍රතිපත්ති පාලනය කිරීම සඳහා බහුතර අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයකින් සමන්විත ආයතනයකි.
 - 3.7 'සමාගම' යනු මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ අවදානය යොමු වූ සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගම තුළ පවතින්නා වූ නිත්‍යානුකූල ආයතනයකි.
 - 3.8 ප්‍රධාන පුද්ගලයා යනු හෙළිදරව් කරන්නා විසින් නංවන ලද වෝදනාව පිළිබඳ මූලික විමර්ශනයක් සිදු කිරීමට අධිකාරිය ඇති සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමේ අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ ප්‍රධානියෙකි.
 - 3.9 ප්‍රතිපත්තිය යනු මෙම අක්‍රමිකතා පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය හා එහි සංශෝධනයන් වේ.
 - 3.10 හෙළිදරව් කිරීම යනු දක්නා ලද වැරදි සහගත ක්‍රියාවක් හෝ අනිසි හැසිරීමක් පිළිබඳව ඕනෑකමින් ස්වේච්ඡාවෙන් හෝ රහසිගතව සිදුකරන ලද අනාවරණයන්ය.
 - 3.11 හෙළිදරව්කරන්නා හෝ පැමිණිලිකරු යනු මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ ආරක්ෂිත අනාවරණයක් කරන තැනැත්තෙකි.

4. විෂය පථය

- ප්‍රතිපත්ති විෂය පථය යටතේ සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමේ වැරදි සහගත ක්‍රියා හෝ වැරදි සහගත අහිසි හැසිරීම් වශයෙන් සැලකෙන ආරක්ෂිත හෙළිදරව් අන්තර්ගත ලැයිස්තුවක් (සීමා නොවන) පහත පලවේ.

- 4.1 කිසියම් හෝ වංචනික ක්‍රියාවක්.
- 4.2 වැරදි සහගත මූල්‍ය වාර්තා ඉදිරිපත් කිරීම මූල්‍යමය වංචනික ක්‍රියා, සහ අන්තර් මූල්‍ය පාලන හෝ වෙනත් කටයුතු.
- 4.3 වංචා සහගත ගණන් හිලවී සඳහන් ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීම.
- 4.4 වංචනිකව වාර්තා වෙනස් කිරීම.
- 4.5 ව්‍යාපාර ලේඛන, වාර්තා හෝ සංඛ්‍යා දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම.
- 4.6 රහස්‍ය තොරතුරු පිටමං කිරීම.
- 4.7 අල්ලස් හෝ දූෂණික ක්‍රියා.
- 4.8 සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමේ දේපල / ගනුදෙනු කරුවන්ගේ මුදල් සොරා ගැනීම.
- 4.9 සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමේ සම්පත් විනාශ කිරීම හෝ සිතාමතා සමාගමේ දේපල විනාශ කිරීම.
- 4.10 බලය අහිසි ලෙස භාවිතය.
- 4.11 හෙළිදරව්වකින් තොරව යම් දෙපාර්ශවයක් අතර ඇති සම්බන්ධතාවයේ මත ගැටීමකට තුඩු දෙන අවස්ථා.
- 4.12 සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමට කිසියම් පාඩුවක් හෝ අලාභයක් සිදුවිය හැකි වෙනත් වර්ගයේ හැසිරීම් හෝ කොටස් කරුවන්ට, ගනුදෙනුකරුවන්ට සහ මහජනතාවට අහිතකර විය හැකි වෙනත් ඕනෑම කටයුත්තක්.
- 4.13 ඉහත සඳහන් තොරතුරු සැඟවීම හෝ යටපත් කිරීම.
- 4.14 සිංහ හොස්පිටල් පී.වීල්. සී. සමාගමට හෝ එයට අනුබද්ධිත සමාගම් වල කීර්තිනාමයට අහිතකර ලෙස බලපෑ හැකි කුමන හෝ ක්‍රියාවක් හෝ හැසිරීමක්.
- 4.15 ඉහත සඳහන් ඕනෑම ක්‍රියාවකට ආධාර හෝ අනුබල දීම,

මෙම ප්‍රතිපත්ති අනුව නංවා ඇති වෝදනාති සත්‍ය අසත්‍යතාව, හෙළිදරව් කරන්නා විසින් ඔප්පු කළ යුතු වන්නේ නැත. විවේක වෝදනා සඳහා වශයෙන් සහ ස්වාධීනව සහ අපක්ෂපාතීව ඉස්මතු කොට දැක්වීම සිදු කළ යුතුය. වෙනත් වචන වලින් කියතොත්, පෞද්ගලික අමනාපයක් මුල් කොට ගෙන කරන වෝදනාවක් පසුපස හඹා යෑමට වන අසත්‍යමය වෝදනා නොකළ යුතුය. පාලනාධිකරණයට සුදුසු පියවර ගැනීම සඳහා හැකිතාක් තොරතුරු සැපයීමට හෙළිදරව් කරන්නාට සිදු වේ. ඔහු හෝ ඇය විමර්ශන වලදී හෙළිදරව් කරන්නා තමන්ට සිතෙන පරිදි කටයුතු නොකළ යුතුය. තවද, නියම කරනු ලබන්නේ නම් මිසක විමර්ශනයක සහභාගි නොවිය යුතුය.

මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ සඳහා වශයෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද කරුණක් මුල්කොටගෙන පැවැත්වෙන විමර්ශනයකදී සහය දක්වන ඕනෑම පුද්ගලයෙක් සමාගම විසින් පනවනු ලබන දණ්ඩනයකට හෝ කිසිදු පලිගැනීමකට ලක් නොවේ. කෙසේ වුව ද සඳහා වශයෙන් තොරව කරනු ලබන වෝදනාවල ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, යමෙක් විනය පියවරකට හෝ නීතිමය වශයෙන් ගන්නා වූ පියවරකට භාජනය විය හැක.

හෙළිදරව් කරන්නෙකුට තම අදහස් රහස්‍යම වශයෙන් ඉදිරිපත් කිරීමට අවකාශ ඇත. මෙය නිර්නාමිකව වුවද සිදු කළ හැකි වුවත් විමර්ශනය, සහ දූෂණය නිවරදි කිරීමේ කාර්යයන් ව්‍යාකූල තත්වයකට පත් නොවීම සඳහා හෙළිදරව් කරන්නාගේ අනන්‍යතාවය සඳහන් කිරීම අගය කොට සලකනු ඇත.

5. අක්‍රමිකතා පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තියට වන අධිකාරි බලය

- 5.1 මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ මුළු වගකීම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ විගණනක කමිටු සභාපති වෙත පැවරේ.
- 5.2 මෙම ප්‍රතිපත්තිය බලගැන්වීම සඳහා පහසුකම් සැපයීමට පාලනාධිකාරියට විශේෂිත වගකීමක් තිබේ. තවද පහත සඳහන් ක්‍රමවේදයන් අනුකූලව, දඬුවම් වලට භාජනය වීමට හෝ පලිගැනීම් වලට ලක්වීමෙන් තොරව, පුද්ගලයන්ට තම අදහස් දැක්වීමට ඉඩකඩ සැලැස්වීමද කළ යුතුය,
- 5.3 මෙම ප්‍රතිපත්ති සාර්ථක කර ගැනීම සියළු දෙනාගේම වගකීමක් වන අතර, තමන්ට දැන ගැනීමට ලැබෙන අවකල් ක්‍රියාවන් හෝ නොමනාහැසිරීම් අනාවරණය කළ යුතු වේ.

6. මෙම ප්‍රතිපත්තිය අදාල නොවන අවස්ථා

- 6.1 තමන්ගේ සේවා තත්ත්වයන්, උදාහරණයක් වශයෙන් වැටුප්, නිල තත්ත්වය, උසස්වීම් නොලැබීම පිළිබඳ සෂීමකට හෝ සතුටුදායක තත්ත්වයකට පත් වී නැති අවස්ථාවේදී.
- 6.2 කෙහෙකුට තම දුක්ගැනවිලි පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා පැහැදිලි ක්‍රමවේදයක් දැනුදු පවති (දුක් ගැනවිලි ප්‍රතිපත්තිය).

7. අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් ක්‍රමවේදය

- 7.1 දූෂණයක් හෝ අවකල් ක්‍රියාවක් සිදුවිය හැකි බවට, සිදුවෙමින් පවතින බවට හෝ සිදු වූ බවට සාධක සහිතව යමෙකුට අවබෝධ වූ විට, ආරක්ෂිත අනාවරණය ක්‍රමය යටතේ වාර්තාව, ලිඛිතව හෝ ඊමේල් ක්‍රමය මගින් විය රහසිගතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

7.2 වාර්තා කළ යුත්තේ කාටද යන වග (ප්‍රධාන පුද්ගලයා)

- 7.2.1 විධායක අධ්‍යක්ෂ හැර වෙනත් සේවකයෙක් සම්බන්ධයෙන් ආරක්ෂිත හෙළිදරව්වක් සිදු වූ විට අක්‍රමිකතා දැනුම් දිය යුතු පුද්ගලයා සමාගමේ සභාපතිවරයාට මේ පිළිබඳව දැනුම් දිය යුතුය. සිවිල්සකට වරක් පදනම යටතේ, ඔහු මේවා විගණනක කමිටුවට දැන්විය යුතුය.
- 7.2.2 ආරක්ෂිත හෙළිදරව්ව විධායක අධ්‍යක්ෂවරයෙක්, කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයා, හෝ විධායක නොවන අධ්‍යක්ෂවරයෙක් සම්බන්ධයෙන් වේ නම්, හෙළිදරව් කරන්නා තම අනාවරණය, සමාගමේ විගණනක කමිටුවේ සභාපතිවරයාට දැන්විය යුතුය.
- 7.3 ආරක්ෂිත අනාවරණය පහත විස්තර කොට ඇති පරිදි ප්‍රධාන පුද්ගලයා'ට දැන්විය යුතුය.

කරුණ	වාර්තා කළ යුත්තේ කාටද යන වග (ප්‍රධාන පුද්ගලයා)	දු.ක. අංකය	ඊමේල් ලිපිනය	ලිපිනය
1. අධ්‍යක්ෂ වරයෙක් හැර වෙනත් සේවකයෙක් පිළිබඳ හෙළිදරව්ව	සභාපති		weerasinghe@singhehospital.com	
2. විධායක අධ්‍යක්ෂවරයන් කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂක සහ / හෝ විධායක නොවන අධ්‍යක්ෂවරයන්	සමාගමේ විගණනක කමිටුවේ සභාපති		kithsirih67@gmail.com	

- 7.4) ප්‍රශ්නය පිළිබඳ පසුබිම, පසුගිය තොරතුරු, නම්, ස්ථාන, සහ අනෙකුත් කරුණු විස්තරාත්මකව දැක්විය යුතුය.
- 7.5 විමර්ශනයට සහ පිළියම් යෙදීමට බාධා ඇති විය හැකි හේතුව නිසා, නිර්නාමික හෙළිදරව් සිදු නොකිරීම වඩා උචිත වුවද, වලංගු හේතු මුල්කොට ගෙන නිර්නාමිකව වුවද ප්‍රධාන පුද්ගලයා වෙත හෙළි දරව් කිරීම සිදු කළ හැක.
- 7.6 ප්‍රශ්නය / ප්‍රශ්න, ප්‍රධාන පුද්ගලයා විසින් විමර්ශන කමිටුව වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. මෙම කමිටුව සිංහ රෝහල් සමාගමේ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ, සාමාන්‍ය අධිකාරී, මූල්‍ය කළමනාකාරු, මානව සම්පත් කළමනාකාරු සහ අන්‍යන්තර විගණනක ප්‍රධානියාගෙන් සමන්විත වේ. අවශ්‍යවේ නම් ප්‍රධාන පුද්ගලයාට (7.2 බලන්න), විශේෂිත ආරක්ෂිත හෙළිදරව්වක් සඳහා විමර්ශන කමිටුව සංශෝධනය කළ හැක.

8. විමර්ශන කමිටුව

- 8.1 සිංහ රෝහල් පී.වීල්.සී. සමාගමේ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකගේ නිර්දේශය මත විමර්ශන කමිටුවේ ඕනෑම පුරප්පාඩුවක් පිරවිය හැක.
- 8.2 සිංහ රෝහල් පී.වීල්.සී. සමාගමේ විගණන කමිටුවේ සභාපතිගේ අනුමැතිය ලැබීමෙන් පසුව, විමර්ශන කමිටුවට එහි අභිමතය පරිදි මෙම ප්‍රතිපත්ති මාලාවේ වරින්වර සිදු කරන අධ්‍යයනයන්ගෙන් පසුව සංශෝධන කළ හැක.
- 8.3 වැඩ කටයුතු කරගෙන යෑම සඳහා තුන් දෙනෙකුගෙන් යුත් ඝණපුරණයක් අවශ්‍ය කෙරේ.
- 8.4 පහත සඳහන් කුමන හෝ සිද්ධියක් මුල් කොටගෙන කමිටු සමාජිකයෙකුගේ සමාජිකත්වය අහිමි විය හැක.
 - සමාගමට ලිඛිතව දැන්වීමෙන් පසුව කමිටුවෙන් ඉල්ලා අස්වීම, ෆ
 - සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත හේතූන් මුල්කොට ගෙන සිංහ රෝහල් පී.වීල්.සී. සමාගමේ සභාපති සහ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයා විසින් ලිඛිත දැන්වීමෙන් ඉවත් කිරීම.
 - තවදුරටත් ආයතනයේ සේවකයකු/ අධ්‍යක්ෂවරයකු නොවන අවස්ථාවක
 - මරණය හෝ නීත්‍යානුකූල සිදුවීමක් මුල් කොටගෙන මුහුණ දෙන සිදුවීමක්.
- 8.5 පැමිණිල්ල, විමර්ශන කමිටුවේ සමාජිකයෙකුට එරෙහිව සිදුවේ නම් හෝ වෙනත් සමාජිකයෙක් සමඟ ගැටුම්කාරී තත්ත්වයක් විමර්ශනය සිදුවන වේලාවේදී ඇති වුවහොත්, ඒ තැනැත්තා විමර්ශන කමිටුවෙන් ඉවත් විය යුතු අතර සිංහ රෝහල් පී.වීල්.සී. සමාගම වෙතත් සුදුසු අයෙක් පත් කරනු ඇත. එවැනි අවස්ථාවක දී පෙරකී සමාජිකයා සියළු වෝදනාවන්ගෙන් නිදහස් වූ විට, ඔහු / ඇය නැවත මුල් තනතුරට පත් කරනු ලැබේ.

9. විමර්ශන කමිටුවේ ප්‍රතිචාරය.

ප්‍රශ්නයක් මතුවූ විට පහත පියවර ගනු ලැබේ.

- 9.1 හෙලිදරව් කරන්නා, තමා හඳුන්වා දී ඇත්නම්, ඔහුට පැමිණිල්ල ලද බව දන්වනු ලැබේ.
- 9.2 විමර්ශන කමිටුව විසින් මූලික විමර්ශන සිදුකොට, සුදුසු පරිදි පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග වලින් එකක් ගනු ඇත.
 - I. මෙහි පහත සඳහන් අයුරින් අභන්තරව පත් කරන ලද විමර්ශන කමිටුවක් විසින් අභ්‍යන්තර පරීක්ෂණයකට ලක් කරනු ලැබේ.
 - II. සපයා ඇති තොරතුරු අනුව පැමිණිල්ල සාපරාධී ස්වභාවයක් ගන්නේ නම් පොලීසියට හෝ වෙනත් නීතිමය බලධාරියෙකුට යොමු කිරීම.
 - III. අභ්‍යන්තර හෝ බාහිර විගණනක අංශයන්ට ඉදිරිපත් කිරීම.
 - IV. විමර්ශකයා විසින් ස්වාධීනව පරීක්ෂණයකට භාජනය කිරීම.
- 9.3 ගන්නා ලද පියවර පිළිබඳව හෙලිදරව් කරන්නා තොරතුරු ඉල්ලා ඇත්තේනම් ඒවා සපයනු ලැබේ. කෙසේ වුවද වෙනත් අයෙක් පිළිබඳව රහස්‍ය තොරතුරු සැපයීමට නොහැකි වන අවස්ථාවකදී සම්පූර්ණ අනාවරණයක් සිදු නොකෙරෙණු ඇත.

10. විමර්ශන වල අරමුණු

- විමර්ශනයක පහත සඳහන් අරමුණු ඉටු කිරීමට විමර්ශන කමිටුව බැඳී සිටී.

- 10.1 ආරක්ෂිත හෙලිදරව්ව පිළිබඳ තොරතුරු හැකි ඉක්මනින් එක්රැස් කිරීම, ලියකියවිලි, තොරතුරු, ද්‍රව්‍ය සහ උපකරණ ආරක්ෂා කර ගැනීම.
- 10.2 රැස්කළ තොරතුරු සලකා බලා අරමුණක් සහිතව සහ අපක්ෂපාති තීරණ වලට එළඹීම.
- 10.3 අනාවරණයට ලක්වන තැනැත්තාට සහ සාක්ෂිකරුවන්ට ක්‍රම වේදයට අනුව, සාධාරණයක් ඉටු කිරීම.
- 10.4. පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ හෙලිදරව්කරන්නාගේ අන්‍යතාවය ආරක්ෂා කර ගැනීම.
- 10.5 ප්‍රතිකර්ම යෙදීම සහ අනිකුත් සුදුසු ක්‍රියාවන්ගෙන් නැගෙන කරුණු මුල් කොටගෙන විමර්ශන කමිටුවට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම.

11. ක්‍රියාත්මක කිරීම.

- 11.1 මූලික ප්‍රශ්නයක් / චෝදනාවක් නැගුණි කල්හි, විමර්ශකයා හෙලිදරව් කරන්නා සමග එම කරුණ පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ඇත. ප්‍රශ්නය පුද්ගලික දුක්ගැන්විල්ලක් පිළිබඳ වේ නම්, ඔහුට ඇයට ඒ අනුව උපදෙස් දෙනු ලැබේ.
- 11.2 හෙලිදරව් කරන්නා කිසියම් හෝ වරදක් හෝ අහිසි හැසිරීමක යෙදී ඇත්නම්, මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ කරන අනාවරණයක් මුල් කොටගෙන එහි අතුවැටුමක් වශයෙන් සමාවක් නොලැබෙනු ඇත.
- 11.3 චෝදනා එල්ල කර ඇති අයට චෝදනා පත්‍රයක් විමර්ශකයා විසින් මූලික පරීක්ෂණය අවසන් වූ වහාම ලබාදිය යුතු අතර, ඔහු ඉල්ලා සිටින්නේ නම් එයට පිළිතුරු සැපයීම සඳහා දින (7) ක කාලයක්ද ලබා දිය යුතුය.
- 11.4 චෝදනාවන්ට භාජනය වන පුද්ගලයා (වූදිනය) යම්කිසි සාක්ෂිකරුවෙක් කැඳවීමට අදහස් කරන්නේ නම්, එම නම/නම් විමර්ශනය සිදුකරන තැනැත්තාට ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- 11.5 පරීක්ෂකවරයා, වූදිනයට එරෙහිව සාක්ෂි දීමට, සියළුම සාක්ෂි ලබා ගැනීමට අදහස් කරන අයවලින් කැඳවිය යුතුය.
- 11.6 තම නිර්දෝෂිභාවය සනාථ කිරීම සඳහා සියළු අවස්ථාවන්, පරීක්ෂකවරයා විසින් වූදිනයට ලබාදිය යුතුය.
- 11.7 පරීක්ෂණය මාස තුනක් නොයික්මවා සාධාරණ කාලයක් තුළ අවසන් කොට, සිංහ රෝහල් පී.එල්.සී. සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකාරු වෙත විමර්ශකයා විසින් තම වාර්තාව ඉදිරිපත් කළ යුතුයි.
- 11.8 පරීක්ෂකවරයා විසින් කරනු ලබන නිර්දේශයන් අනුව මානව සම්පත් විසින් කළමනාකාරු පියවර ගනු ඇත.
- 11.9 විමර්ශන කමිටුවක් ඇති කිරීමට අමතරව, විගණනක කමිටුව විසින් තවදුරටත් විමර්ශන පවත්වන ලෙස අභ්‍යන්තර විගණනක හෝ වෙනත් නිශ්චිත කෙනෙකුගෙන් ඉල්ලා සිටිය හැක.

12. අවසන් විමර්ශන වාර්තාව

අ. පරීක්ෂණය අවසන් වූ විට, විමර්ශකයා තම වාර්තාව විමර්ශන කමිටුව වෙත යොමු කළ යුතුය.

ආ. අවසන් විමර්ශන වාර්තාවේ පහත සඳහන් කරුණු අඩංගු විය යුතුය.

- චෝදනා සහ ලබා ගන්නා ලද සියළුම තොරතුරු යම්කිසි සාක්ෂියක් ප්‍රතික්ෂේප කළේ නම්, එසේ කිරීමට හේතු,
- අවසන් නිගමනය සහ එයට එළඹීමට පාදක වූ පදනම්.
- අවසන් තීරණයන් අලලා මතු වන නිර්දේශ.
- ඉදිරියේදී මෙවැනි අක්‍රමිකතාවන් සිදුවීම වැලැක්වීම සඳහා සිංහ රෝහල් පී.එල්.සී. සමාගම විසින් ගත යුතු පියවර / අහිසි ක්‍රියා පිළිවෙතින් නැගෙන භාණ්ඩ වළක්වා ගැනීමට ගත හැකි පියවර/විනය පරීක්ෂණයෙන් අනතුරුව ගත හැකි පියවර,

ඇ. අවසන් විමර්ශන පහත ලියකියවිලි ද අමුණා තිබිය යුතුය.

- වාචික සාක්ෂි හෝ අනිකුත් වාර්තා සටහන්.
- පරීක්ෂණ අවස්ථාවේදී ලද සියළුම ලියකියවිලි සහ ප්‍රකාශ / හෙළිදරව් කරන්නා අන්‍යතාවය පෙන්නුම් කරන කිසිවක් අවසන් විමර්ශන වාර්තාවේ සඳහන් නොවිය යුතුය.

(13.) විනය පියවර

චූදිතයාට එරෙහිව නැගුණ චෝදනා සනාථ වුව හොත්, ඔහු සේවයෙන් පහකිරීම ඇතුළු විනය පියවර ගනු ලබනු ඇත. හෙළි දරව් කරන්නා, ආරක්ෂිත අනාවරණය සිදුකිරීම පිළිබඳව තමන්ට එරෙහිව යම්කිසි අමනාපයක් තිබෙන බවට සාධක මතුවුවහොත් ඒ බව මෙම ප්‍රතිපත්ති අනුව විගණනක කමිටුවේ සභාපතිට දැන්වීමට හැකියාව තිබේ. එම වාර්තා ක්ෂණිකව ඉදිරිපත් කළ යුත්තේ පරීක්ෂණ සිදු කොට හිසි පියවර ගැනීම උදෙසාය. හෙළිදරව් කරන්නාට එරෙහිව යම්කිසි ප්‍රතිරෝධයක් ඇති කරන අයට සේවයෙන් නෙරපා හැරීම ඇතුළුව දැඩි විනය පියවර ගනු ලබනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්තිය හිසි ලෙස භාවිතා කිරීමෙන්, විනය පියවර හෝ සේවයෙන් පහ කිරීම සිදු විය හැක.

14. ඇයද සිටීමේ අයිතිය (අභියාචනය)

හෙළිදරව් කරන්නා හෝ චෝදනා ලැබූ පාර්ශවය, විමර්ශන කමිටුවේ තීරණයෙන් සෑහීමකට පත් නොවන්නේ නම්, සමාගමේ විගණනක කමිටුවේ සභාපතිවරයාට දින (10)ක් ඇතුළත ඉල්ලීමක් (අභියාචනයක්) ඉදිරිපත් කළ හැක. එවිට විමර්ශන කමිටුව දින 14 ක් ඇතුළත ප්‍රතිචාර දැක්විය යුතුය. දින 10 ඇතුළත ඉල්ලීමක් නොලදහොත් සමාගමේ තීරණය තීරණාත්මක ලෙස බලගැන්වෙනු ඇත.

15. නොකඩවා සිදුවන වාර්තා කරන අවශ්‍යතා

විගණනක කමිටුව වෙත විමර්ශන කමිටුව සියළුම ආරක්ෂිත හෙළිදරව්, සිදුවෙමින් පවතින විමර්ශන, සහ ඒවායේ ප්‍රතිඵල වශයෙන් ගන්නා ලද ක්‍රියා මාර්ග වාර්තා කළ යුතුය. සිංහ රෝහල් පී.එල්.සී. සමාගම තුළ වංචනික, හිතවිරෝධී ක්‍රියා සිදු වී ඇත්නම් විගණනක කමිටුව අනුමත කළ වාර්තාවක්, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

16. රහස්‍යභාවය

හෙළිදරව් කරන්නා මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ තමන්ගේ අන්‍යතාවය රහස්‍ය ලෙස තබා ගැනීමට සමාගමෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ නම් හිති උසාවියේ සිදුවෙන පරීක්ෂණ හැරෙන්නට එම ඉල්ලීම ඉටු කිරීමට සෑම සියළු උත්සහයන් දරණු ඇත. හිතිය හමුවේ නැගෙන ප්‍රශ්නයකදී විමර්ශන කමිටුව ඒ පිළිබඳව පැමිණිලි කර සමග සාකච්ඡා කරනු ඇත. වෝදනා නංවා ඇති බව හෝ ඒ සම්බන්ධව කිසිදු තොරතුරක් අනාවරණය නොකරන ලෙස හෙළිදරව් කරන්නාගෙන් අපේක්ෂා කරනුයේ පරීක්ෂණවල සාර්ථක භාවය සුරැකීම සඳහාය.

17. අගය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය

ආරක්ෂිත තොරතුරු සැපයීමෙන් සමාගමට මූල්‍යම වාසියක් ලැබුණහොත්, විගණනක කමිටුව විසින් හෙළිදරව් කරන්නාට ත්‍යාගයක් පිරිනැමීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට නිර්දේශ කරනු ඇත. කරන්නාගේ අනුමැතිය අනුව පුද්ගලික ලිපිගොනුවේ නිරීක්ෂණයක් සටහන් කරනු ලබන හෙළිදරව් අතර, ඉදිරි උසස් වීම සඳහා මෙම සටහන් සැලකිල්ලට භාජනය වනු ඇත.

18. ලියකියවිලිවල සුරැකිම භාවය

ආරක්ෂිත අනාවරණ සම්බන්ධයෙන් සිදු කළා වූ සියළුම ලියකියවිලි, සාක්ෂි සටහන් සහ ඒවායේ ප්‍රතිඵල 'රහස්‍ය වශයෙන් සටහන් කොට කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ භාරයේ සිංහ රෝහල් පී.වීල්.සී. සමාගම විසින් සුරක්ෂිතව තබා ගනු ලැබේ. මේවා කිසිදු ලෙසකින් විනාශ කිරීමට හෝ අන් කෙනෙකුන් විසින් පරිහරණය කිරීමට ඉඩ නොතබනු ඇත.

(19.) පරිශ්‍රයට ඇතුළුවීම හා වාර්තා පරීක්ෂා කිරීම

පරීක්ෂණ කමිටුවේ අනුමැතිය ඇතිව, විමර්ශන නිලධාරියාට පහත සඳහන් වරප්‍රසාද හිමිවේ.

- අ. අවශ්‍ය ලෙස කාර්යාල පරිශ්‍රයට ඇතුළුවීමේ සහ වාර්තා හා පරිශ්‍රය පරීක්ෂා කර බැලීම.
- ආ. ලිපිගොනුවල අන්තර්ගත ලේඛන, මේස, කැබිනට්ටු හෝ අනිකුත් ගබඩාකොට ඇති දේ පරීක්ෂා කිරීමට, පිටපත් කිරීමට හෝ ලබා ගැනීමට අවසර.

පරීක්ෂකවරයා ඉන්පසු විමර්ශන කමිටුවට ඒ සඳහා වගකිව යුතුය.

20.) ප්‍රතිපත්ති සහ සංශෝධන පුනරීක්ෂණය

- 20.1 ප්‍රතිපත්තියේ අනුකූලතාවය සහ ක්‍රියාත්මකභාවය පිළිබඳව වගකීම විගණන කමිටුව දැරිය යුතු ය. වසර තුනකට වරක් අවම තරමින්, ප්‍රතිපත්ති පුනරීක්ෂණය කළ යුතුය.
- 20.2 මෙම ප්‍රතිපත්ති, හේතු කිසිවක් නොදක්වා සංශෝධනය කිරීමේ අයිතිය විගණනක කමිටුව සතුවේ. කෙසේ වුවද, එය ලිඛිත දැනුම් දීමකින් සිදු කළ යුතු වේ.

21. ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දිනය

මෙම ප්‍රතිපත්ති 2022 සැප්තැම්බර් 01 දින සිට බලාත්මක වේ.