



ගරු රාජ්‍ය සේවා, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යතුමන්ගේ පණිවිඩය

විශ්‍රාමික ජ්‍යෙෂ්ඨ පුරවැසියාගේ සමාජ ආරක්ෂණය සහ සුභ සාධනය පිළිබඳ වගකීම ක්‍රියාවට නැංවෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වසර පනහක අභිමානවත් ඉතිහාසය තුළ විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ සමාජ ආරක්ෂණය සහ සුභ සාධනය පිළිබඳ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවට නංවමින් ඉටු කළ අනගිභවනීය මෙහෙවරට පළමුව කෘතඥතාව පළ කරමි.



ක්‍රමය පිළිබඳව ද නව මානයකින් සලකා බැලීම වැදගත් වේ. සෞභාග්‍යයේ දැක්ම යථාර්ථයක් කරනු පිණිස සියලු පුරවැසියන්ගේ ජීවන අයිතීන් තහවුරු කරන නව විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් ක්‍රියාත්මක විය යුතු බව රජයේ අභිප්‍රායයි. එසේම ඉහළ යන ආයු අපේක්ෂාවට සාපේක්ෂව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස් සීමාව ජ්‍යාතරාන්තර ප්‍රමිතියට අනුව සකස් විය යුතු බවට පවතින සංවාදය විවාද සම්පන්න වුව ද තාර්කික කතිකාවකට බඳුන් විය

මේ වන විට මෙරට සමස්ත විශ්‍රාමික ප්‍රජාව හය ලක්ෂ පනස් එක් දහසක පමණ විශාල බලකායක් බවට පරිවර්තනය වී තිබේ. ඔවුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම සඳහා රජය මසකට කෝටි 2000 ක මුදලක් වැය කරනු ලබයි. කොවිඩ්-19 වසංගත තත්ත්වය තුළ මුළු ලෝකයේම ආර්ථිකය සහ සමාජ සුභ සාධන ක්‍රම අභියෝගයට ලක් වූ බව රහසක් නොවේ. එවන් පරිසරයක් තුළ දී වුව ශ්‍රී ලංකා රජය අර්බුදය කළමනාකරණය කරනු ලැබුවේ ජ්‍යෙෂ්ඨත්වයට ප්‍රමුඛතාව දෙමිනි. එම කාල සීමාව තුළ දී ද විශ්‍රාමිකයාගේ විශ්‍රාම වැටුප නියමිත වේලාවට ලබා දීමේ වැඩපිළිවෙල දෙපාර්තමේන්තුව ක්‍රියාවට නංවන ලදී. ලොව විශාලතම විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ලෙස සැලකෙන ජපානයේ විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල පවා ගෝලීය වෙළඳපොළ පසුබෑමට ලක්වීමෙන් 2020 මුල් මාස තුන තුළ බිලියන 165 ක පසුබෑමකට ලක්ව තිබුණි. නමුත් අර්බුදකාරී අවස්ථාවල දී වුව ශ්‍රී ලංකා රජය ස්වකීය ජ්‍යෙෂ්ඨ පුරවැසියා වෙත රජයේ වගකීම නිසි අයුරින් ඉටු කරන ලද්දේ ලොව සියලු රාජ්‍යයන් හි අවධානය යොමු කරවමිනි. රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික බෙදීමකින් තොරව සමස්ත පුරවැසියාගේ විශ්‍රාමයේ සුරක්ෂිතභාවය යන සංකල්පය දෙසට බොහෝ දෙනෙකුගේ සිත් සහන් නැඹුරුවීමට උද්ගත වූ එකී ගෝලීය අර්බුදය හේතු වී තිබේ. මෙම තත්ත්වය තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ

යුතු බව මාගේ විශ්වාසයයි. එවිට විශේෂිත ක්ෂේත්‍රවල රැකියාගත වඩාත් පළපුරුදු හා නිපුණතාවයෙන් හෙබි රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ සේවය අඛණ්ඩව ලබා ගත හැකි වනු ඇති අතර බුද්ධි ගලනය සීමා කිරීමකට ද එය හේතු වනු ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ පූර්ණ අධීක්ෂණයෙන් යුතුව සම්පාදනය කෙරුණු 'ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය' කෘතිය තුළ ද සියවස් අඩක කාල සීමාව තුළ ලත් අත්දැකීම් සහ පරිචය ආශ්‍රයෙන් අනාගතයේ නිර්මාණය විය යුතු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක නව මානයන් සහ හැඩතල විමර්ශනාත්මකව පෙන්වා දී තිබේ. ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවකයින්ට වඩාත් සුරක්ෂිත සමාජ ක්‍රමයක් ඇති කිරීම වෙනුවෙන් එම සියලු යෝජනා රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තීන් සකස් කිරීම දක්වා මෙහෙයවමින් අධිසියවසක විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ අභිමානවත් ගමන් මඟ තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීමට උපරිම අයුරින් කටයුතු කරන බව සතුටින් සඳහන් කරමි. එමෙන්ම ශ්‍රී ලාංකේය විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ ආරක්ෂණය සහ සුභ සාධනය වෙනුවෙන් ඉමහත් කැපවීමෙන් යුතුව ක්‍රියා කරන විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් ජගත් ඩී. ඩයස් මහතා ප්‍රමුඛ කාර්ය මණ්ඩලයට මගේ ප්‍රශංසාව පිරිනැමීමට ද මෙය අවස්ථාවක් කර ගනිමි.

ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට සුවිශේෂී මෙහෙවරක් ඉටු කිරීම මගේ ජීකායන අභිප්‍රායයි.

ජනක බණ්ඩාර තෙන්නකෝන්
රාජ්‍ය සේවා, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන පිළිබඳ ගරු අමාත්‍ය

රාජ්‍ය සේවා, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්තුමන්ගේ පණිවිඩය

රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රමුඛතම සමාජ ආරක්ෂණ වැඩපිළිවෙලයි. මෙරට රාජ්‍ය සේවකයාගේ අනාගතයේ ප්‍රබලම සුරක්ෂිතභාවය ද එයයි. කවර අභියෝගාත්මක තත්ත්වයක දී වුව ද ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය තුළ විශ්‍රාමිකයාගේ එම උරුමය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ප්‍රමුඛතාව ලබා දී කටයුතු කරන ලද බව ඉතා මැනවින් තහවුරු වේ. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව අඩ සියවසක කාලයක් එකී සමාජ ආරක්ෂණ



දශක අටකට වැඩි කාලයක් ඉක්ම වූ මෙරට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය කාලීනව ජ්‍යාතාන්තර ප්‍රමිතියෙන් ප්‍රතිසංස්කරණය විය යුතු අතර වර්තමානය ඒ සඳහා කදිම කතිකාවකට චේදිකාව නිර්මාණය කර දී ඇත. මෙරට රාජ්‍ය නිලධාරියා සැඳෑ සමය තුළ භුක්ති විඳින ආර්ථික නිදහස සහ සමාජීය වශයෙන් භුක්ති විඳින සුරක්ෂිතභාවය ප්‍රජාතන්තාන්ත්‍රික සමාජවාදී අවකාශයක රටේ සෑම පුරවැසියකුටම එක සේ අදාළ විය යුත්තකි. විශ්‍රාම වැටුප්

යාන්ත්‍රණය ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහි වගකීමට උර දී විශ්‍රාමිකයා වටා දැවැන්ත සමාජ ආරක්ෂණ පවුරක් නිර්මාණය කිරීමට සමත් වී තිබේ. එම අතිවිශිෂ්ට සේවාවට පළමුව මාගේ ගෞරවණීය සුබ පැතුම් පළ කරනු කැමැත්තෙමි.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ ආරම්භක යුගය සමග සසඳා බැලීමේ දී මේ වනවිට අඩ සියවසක කාලය තුළ ආයතනික සහ සේවා යන දෙඅංශයෙන්ම දෙපාර්තමේන්තුව කැපී පෙනෙන සංවර්ධනයක් අත්පත් කරගෙන ඇත්තේ සෙසු රාජ්‍ය ආයතනයන් වෙත ද ආදර්ශයක් වෙමිනි. විශේෂයෙන්ම සේවා කටයුතු පහසු කරලීමට තොරතුරු තාක්ෂණය යොදාගැනීම පැසසුමට ලක් විය යුතුය. අඩසියවසක කාලයක් සම්පූර්ණ වන මේ මොහොත වන විට දෙපාර්තමේන්තුව තුළින් විශ්‍රාමිකයා වෙත ලබා දෙන සේවාවන් බහුතරයක් පරිගණක මාර්ගගත (Online) ක්‍රමය ඔස්සේ ලබා දීමට කටයුතු කර තිබීම හේතුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය ඉතා සරල සහ පහසු ක්‍රමවේදයක් බවට පත්ව තිබීම සුවිශේෂී වේ.

දෙපාර්තමේන්තුවේ පනස් වසරක භූමිකාව තුළ නිර්මාණය වූ සෑම අතින්ම පරිපූර්ණ විශ්‍රාමිකයා අප වෙත පසක් කර දෙන යථාර්ථය වන්නේ එයයි.

නව රජයේ සෞභාග්‍යයේ දැක්ම තුළ ද සමස්ත මහජනතාව නියෝජනය කරන නව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් පිළිබඳ යෝජනා කරන අතර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මේ සම්බන්ධයෙන් පුළුල් ලෙස දීර්ඝකාලීනව කරන ලද අධ්‍යයනය නව රජයේ අවධානය සඳහා යොමු කිරීමට ඉදිරියේ දී පියවර ගැනීමට නියමිතය.

එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ රිදී ජුබ්ලියට සමගාමීව නිකුත් කරනු ලබන ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය නැමති මෙම කෘතිය කාලීන සමාජ අවශ්‍යතාව සම්පූර්ණ කරනු ඇතැයි උදක්ම විශ්වාස කරන අතර ඒ වෙනුවෙන් දායක වූ සෑමට හදපිරි ස්තුතිය ප්‍රකාශ කරමි.

ජේ. ජේ රත්නසිරි
රාජ්‍ය සේවා, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශ ලේකම්

විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයාගේ පණිවිඩය

ශ්‍රී ලංකාව තුළ 'රාජ්‍ය සේවය' ආරම්භ වූ කාලයේ සිට රාජ්‍ය නිලධාරීන් සහ ඔවුන්ගේ යැපෙන්නන් හේතුවෙන් විශ්‍රාමික ප්‍රතිලාභ ලබා දීමේ කාර්යය අඛණ්ඩව සිදු විය. මහා භක්ෂිතාරය මගින් ආරම්භ වූ ප්‍රතිලාභ ගෙවීම, A පන්තියේ දෙපාර්තමේන්තුවක් වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව 1970 වර්ෂයේ දී පිහිටුවීමෙන් පසුව එහි ප්‍රධානතම කාර්යය විය. රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරන ප්‍රමුඛයා වශයෙන්



ශ්‍රී ලාංකික විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ ජීවන රිද්මය සහ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව අතර ඇති අවියෝජනීය බැඳීමට අඩසියවසක් පිරීම නිමිත්තෙන් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ සියලු තොරතුරු අන්තර්ගත පරිපූර්ණ ග්‍රන්ථයක් ලෙස "ශ්‍රී ලංකා විශ්‍රාම" 2020 - ජාතික විශ්‍රාමික දිනයේ දී නිලිණ කරනු ලබන්නේ මෙරට සමස්ත විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙත සිදු කරනු ලබන ගෞරවයක් වශයෙනි.

මෙම ග්‍රන්ථය මෙරට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය පිළිබඳ පර්යේෂණාත්මක අධ්‍යයනයක ප්‍රතිඵලයක් වන අතර විශ්‍රාම වැටුප් නීතියේ සිට ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය දක්වා වූ පියවරයන් හි සියලු තොරතුරු විද්‍යාත්මකව ඇතුළත් කරමින් සකස් කරන ලද්දකි. එමෙන්ම විශ්‍රාම වැටුප් හා බැඳුණු සෑම ක්ෂේත්‍රයක්ම ආවරණය කරමින් සකස් කරනු ලැබූ පළමු ග්‍රන්ථය ලෙස ද මෙය විශ්‍රාම වැටුප් විෂය ක්ෂේත්‍රයේ මෙතෙක් පැවති රික්තයක් පුරුණ කරන බව අපගේ විශ්වාසයයි. සංකීර්ණ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ඕනෑම විශ්‍රාමිකයකුට මෙන්ම විෂය අධ්‍යයන අභිලාෂියෙකුට පහසුවෙන් අවබෝධකර ගත හැකි ලෙස සරලව නිර්මාණය කිරීම මෙම කෘතිය නිකුත් කිරීමේ මූලික අරමුණක් විය.

ගත වූ අඩසියවසක කාල සීමාව තුළ ලිපිගොණු වලින් ඇරඹුණු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය විශ්‍රාමිකයා අත පවතින නවීන තාක්ෂණික 'ස්මාර්ට්' ජංගම දුරකථනය වෙත ගෙන ඒම දක්වා සංවර්ධනය කිරීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව සමත් වී ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම්

සංකීර්ණ ක්‍රියාවලියේ බොහෝ පියවරයන් මේ වන විටත් නවීන තාක්ෂණය සමඟ මුසු කරමින් පරිගණක මාර්ගගත (Online) ක්‍රමවේදය හා යා කර අවසන්ය. එය මෙරට විශ්‍රාමිකයා ලැබූ සුවිශේෂී ජයග්‍රහණයක් වන අතර ජීවිත සහතිකය ඇඟිලි සලකුණු (Bio Metrical) ක්‍රමවේදයට ලබා දීමේ නවතම වැඩපිළිවෙල දෙපාර්තමේන්තු තාක්ෂණ භාවිතයේ මෑත කාලීන විප්ලවයක් ලෙස සැලකිය හැකිය.

ජීවිත සහතිකය ඇඟිලි සලකුණු ඔස්සේ ලබා දෙන විශ්‍රාමිකයා මෙන්ම ATM යන්ත්‍රය ඔස්සේ මුදල් පහසුවෙන් ගණුදෙනු කරන විශ්‍රාමිකයාත් අප අඩසියවසක කාල සීමාවක් තුළ අක්පත් කරගත් ප්‍රගතියේ ජීවමාන සාක්ෂිත් ය. සැඳෑ අවධිය පසු කරන විශ්‍රාමිකයා තවදුරටත් රාජ්‍ය ආයතන තුළ වෙහෙසට පත් නොකර ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ සෑම පියවරක්ම සරල කිරීම සඳහා රාජ්‍ය සේවයේ කැපී පෙනෙන තොරතුරු තාක්ෂණ භාවිතාවක නිරත වන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ නව්‍යකරණය පිළිබඳ තොරතුරු වෙත ද ඔබට මෙම කෘතිය ඔස්සේ ප්‍රවිශ්ඨ වීමේ හැකියාව පවතී.

අපගේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය තුළ සේවය අවසන් කර විශ්‍රාම දිවියට එළඹෙන විශ්‍රාමිකයා සෑම අතින්ම සුරක්ෂිත බව වසර 50 ක් ඉක්මවන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ ක්‍රියාකාරීත්වය තුළ නැවත නැවතත් තහවුරුකර දී තිබේ. එම සුරක්ෂිතභාවය රටේ සමස්ත ජනතාව වෙත තහවුරු කිරීම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ ඉදිරි දැක්මයි. ඒ අනුව දැනට විශ්‍රාම වැටුප් නොලබන සියලු දෙනාට සහභාගී විය හැකි සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් පිළිබඳව "සෑමට විශ්‍රාම" (Pension for All) සංකල්පය ඔස්සේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් මේ වන විටත් යෝජනා ඉදිරිපත් කර ඇති අතර මේ පිළිබඳ 'ශ්‍රී ලංකා විශ්‍රාම' කෘතියෙහි අන්තර්ගත වන දෙපාර්තමේන්තුවේ අධ්‍යයනයන් ද ඉදිරියේ දී සමාජ කතිකාවක් සඳහා මාවතක් විවර කරනු ඇති බව මාගේ විශ්වාසයයි.

ඒ.ජගත්.ඩී.ඩයස්
විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්

පටුන

1. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	13
1.1 විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීම	
1.2 විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක පත් වීම	
1.3 තනතුරේ ස්ථිර කිරීම	
1.4 විශ්‍රාම වැටුප ගණනය සඳහා ගණනය කරනු ලබන සේවා කාලය	
1.5 විධිමත් පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ විධිවිධාන	27
2.1 වයස සම්පූර්ණ වීම මත අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.2 වෛකල්පික පදනම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.3 සේවා කාලය අවුරුදු 20 ක් සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.4 වෛද්‍ය හේතූන් මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.5 විනය හේතු මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.6 අකාර්යක්ෂමතාව මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.7 තනතුර අහෝසි කිරීම / ආයතන වසා දැමීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.8 ස්ථිර මුදා හැර ඇති නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගැන්වීම	
2.9 අනෙකුත් විශ්‍රාම ගැන්වීම්	
3. විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රියාවලිය	35
3.1 විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රමය	
3.2 මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රමය	
4. වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය.....	47
4.1 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල ඉතිහාසය හා විකාශය	
4.2 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ	
4.3 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හා සබැඳි නීතිමය පසුබිම	
4.4 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම.	
4.5 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය	
4.6 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ දී සලකා බැලිය යුතු සුවිශේෂී වූ ගැටළු	
4.7 අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ දී කටයුතු කළ යුතු ආකාරය	
4.8 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ ප්‍රමාද වීම් සහ ඊට බලපානු ලබන හේතු	
4.9 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම.	

5. සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම	71
5.1 සේවා විශ්‍රාම වැටුප	
5.2 දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් (වෛද්‍ය හේතු මත විශ්‍රාම යාමේ දී)	
5.3 සේවා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප	
5.4 යැපීම් දීමනා	
5.5 සුරැකුම් දීමනා	
5.6 ජීවිතාන්තය දක්වා ගෙවනු ලබන ස්ථාවර දීමනාව	
5.7 පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය	
5.8 සේවා පාරිතෝෂිකය	
5.9 මරණ පාරිතෝෂිකය	
5.10 විශේෂ වන්දි	
5.11 උරුමකරුවන්ට ගෙවීම්	
5.12 හිමිකම් ලබන අය	
6. විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම	81
6.1 විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීම	
6.2 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිගතය ගණනය කිරීම	
6.3 පාරිතෝෂිකය ගණනය කිරීම	
6.4 ගණනය කිරීම පිළිබඳ උදාහරණ	
6.5 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම	
6.6 "ට" උපලේඛණ ගත නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම	
7. විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය	97
7.1 විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන	
7.2 විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන	
7.3 විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීම	
8. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ වන අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ	125
8.1 මරණ පාරිතෝෂික	
8.2 විශේෂ වන්දි	
8.3 වන්දි විශ්‍රාම වැටුප්	
8.4 යැපීම් දීමනා	
8.5 කුවාල දීමනා	
8.6 පොලීස් නිලධාරීන් සඳහා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප්	
8.7 උරුමකරුවන්ට ගෙවීම්	
9. රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල	137
9.1 පසුබිම	
9.2 අරමුදලේ ව්‍යුහය හා අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලය	
9.3 අරමුදල හා සමාජික වර්ධනය	
9.4 අරමුදලේ කාර්යයන්	
9.5 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය	
9.6 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය	

9.7	රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ දායක මුදල් අය කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කිරීම	
9.8	රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම	
9.9	රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය අහෝසි වීම	
9.10	රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ	
10.	විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු කළමනාකරණය	147
10.1	විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු කළමනාකරණය	
10.2	විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන ගොනුව	
10.3	වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගොනුව හා එහි අන්තර්ගතය	
10.4	ලිපි ගොනු ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල අතර මාරු කිරීම	
10.5	තාවකාලික ලිපි ගොනු සකස් කිරීම	
10.6	විදේශගත විශ්‍රාම වැටුප්	
11.	විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරය නව්‍යකරණය	159
11.1	විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරය නව්‍යකරණය	
11.2	Pension+	
12.	සැමට විශ්‍රාම	173

පෙරවදන

රාජ්‍ය සේවයේ ඉසුණු ලත් ප්‍රජාවගේ ජන ජීවිතය සුරක්ෂිත කිරීම හා සමාජ ආරක්ෂණය සහතික කිරීමේ වගකීම සම්පූර්ණයෙන් ම පැවරී තිබෙන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙතයි. එහි පනස්වන සංවත්සරය (1970 - 2020) සමරන අවස්ථාවේ දී අර්ථාන්විත ස්මරණයක් සටහන් කෙරෙන විවිධ වූ වැඩසටහන් අතරට, මෙම ග්‍රන්ථය ප්‍රකාශයට පත්කරන්නේ විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට, රාජ්‍ය සේවකයන්ට මෙන් ම මෙම ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව උනන්දුවක් දක්වන සියළුම පාර්ශ් වවලට ද ප්‍රයෝජනයක් අත්වේය යන අපේක්ෂාවෙනි.

වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය ඉතා සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වෙමින් පවතී. ලෝකයේ සෙසු රටවල් හා සැසඳීමේ දී එය ඉතා ඉහළ නැගීමක් පෙන්නුම් කරන අතර, 2050 වන විට ලංකාවේ

අවු. 60ට වැඩි ජනගහනය මුළු ජනගහනයෙන් 25%ක් පමණ වෙනැයි පුරෝකථනය කෙරේ. එය ජනගහන සංයුතියේ දැඩි විෂමතාවක් ද වේ. රාජ්‍ය හෝ පෞද්ගලික වේවා මෙම මෙම ජන කොට්ඨාසයේ සමාජ සුභ සාධනය හා ආරක්ෂණය උදෙසා රජයට විශාල වැය බරක් දැරීමට සිදු වනු ඇත. ශ්‍රම බලකාය කුඩා වීමත් ඉන් බහුතරයක් යහපත් අනාගතයක් අපේක්ෂාවෙන් විදේශ රටවල් කරා සංක්‍රමණය වීමත් ආර්ථිකයට දැඩි බලපෑමක් ඇති කරන අතර, නඩත්තු කළ යුතු වයස්ගත ජනකොටස පෘථුල වීම සහ ජනගහන පිරමීඩයේ ඇති වන විකෘතිභාවය ලංකාව වැනි සංවර්ධනය වෙමින් පවත්නා රටකට කොතරම් දුරකට දරාගත හැකි ද යන්න ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන් හමුවේ පවත්නා ප්‍රහල අභියෝගයකි.

එබැවින් රාජ්‍ය සේවා

විශ්‍රාමිකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය හා සුභ සාධනය වඩාත් ශක්තිමත් කිරීම පිණිස සෞභාග්‍යයේ දැක්ම ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයේ යෝජනා කොට තිබෙන රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සුරක්ෂිත කිරීම, රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශවල විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස් සීමා විද්‍යාත්මක පදනමක් මත තීරණය කිරීම සහ දේශීය හා විදේශ ගත සියළුම ශ්‍රමිකයන් ආවරණය වන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම මූලික කොට ගෙන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සකස් කරන ලද "සැමට විශ්‍රාම" යෝජනාවලිය ද මෙම ග්‍රන්ථයට ඇතුළත් කර තිබෙන හෙයින් රජයේ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට එය අත්වැලක් වනු ඇතැයි විශ්වාස කරමි.

එසේ ම වර්තමාන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාවලියේ විකාශය, විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමේ

ක්‍රමවේද, වැන්දඹු/ වැන්දඹු පුරුෂ හා අන්තර් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය, විශ්‍රාම වැටුප් දීමනා හා ප්‍රතිලාභ, විශ්‍රාමීකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය හා සුභ සාධනය උදෙසා වූ නවෝත්පාදන වැඩසටහන් ද මෙම ග්‍රන්ථයට ඇතුළත් වේ. එම තොරතුරු අදාළ සියළුම පාර්ශ්වයන්හි දැනුම වර්ධනයට හා ක්‍රමවේද අධ්‍යයනයට මනා පිටුවහලක් වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන අතර, එය මෙම ක්ෂේත්‍රයේ අවශ්‍යතාවක් සපිරීමක් ද වනු ඇත.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ සියළුම කාර්යයන්හි දී එයට අවශ්‍ය මඟ පෙන්වීම් සහ සහාය නොඅඩුව ලබා දෙන රාජ්‍ය සේවා පළාත් සහ පළාත් පාලන විෂය භාර ගරු අමාත්‍යතුමා හා එම අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්තුමා ඇතුළු කාර්යය මණ්ඩලයට ද මාගේ කෘතඥතාව පළ කරමි.

මෙම කාර්යයේ ජීවය වූ මා හැඟි ග්‍රන්ථය සඳහා අදාළ විෂය මාතෘකා යටතේ ලිපි සම්පාදනය කළ හා ඊට සහාය දැක්වූයේ දෙපාර්තමේන්තුවේ අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, අධ්‍යක්ෂවරු, සහකාර අධ්‍යක්ෂවරු, ගණකාධිකාරීවරු හා විශ්‍රාම වැටුප් නිලධාරීන් ඇතුළු කාර්යය මණ්ඩලයයි. ඔවුන් තුළ ස්වකීය විෂය ක්ෂේත්‍රයේ පවත්නා නිපුණතාව හා ඒ වෙනුවෙන් වූ නොනික් කැපවීම ගෞරවයෙන් සිහිපත් කරමි. එසේ ම මෙම ග්‍රන්ථය සංස්කරණය කළ මැතිවරණ කොමිෂන් සභාවේ සැලසුම් හා පර්යේෂණ අංශයේ අධ්‍යක්ෂ වන්නා පී. ද සිල්වා මහතාටත්, සහකාර සංස්කාරවරුන් වූ මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවය කළ වර්තමානයේ මැතිවරණ කොමිෂන් සභාවේ සේවයේ නියුතු සහකාර මැතිවරණ

කොමසාරිස්වරුන් වන සුරංග රණසිංහ මහතාට හා ඩබ්ලිව්. ඥාණදයාලන් මහතාට ද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ සහකාර අධ්‍යක්ෂ (ප්‍රතිපත්ති) වතුරිකා අල්විස් මෙනෙවියට ද නිර්මාණ සැලසුම් හා මුද්‍රණය කළ Burgundy Consultants (PVT) Ltd ආයතනයටත් සහ මෙහි නම් හා ආයතන වශයෙන් සඳහන් නොවූ එහෙත් කවර හෝ ආකාරයකින් දායකත්වයක් සැපයූ සියළු පුද්ගලයන්ට හා ආයතනවලට ද මාගේ හෘදයාංගම ස්තූතිය හිමි වේ.

.....
 ජී. ජගත් ඩී. ඩයස්
 විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්

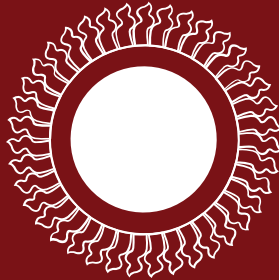
ශ්‍රී ලංකා විශ්‍රාම
ප්‍රථම මුද්‍රණය - 2020 ශ්‍රී ලංකාව
© ශ්‍රී ලංකා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
ISBN 978-955-0777-03-7

ප්‍රකාශනය
විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
මාලිගාවත්ත, කොළඹ 10
දු. ක - 0112 431 647
විද්‍යුත් තැපෑල - media@pensions.gov.lk
වෙබ් අඩවිය - www.pensions.gov.lk

නිර්මාණය සහ පිටු සැකසීම - Burgundy Consultants (PVT) Ltd.

[විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය ඇතුළු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ මූලික නීති, රෙගුලාසි හා චක්‍රලේඛණ ඇසුරින් මෙම ග්‍රන්ථය සම්පාදනය කර ඇත. භාවිතයේ දී සැමවිටම මූලික නීති, චක්‍රලේඛ පරිශීලනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.]

සියළුම හිමිකම් ඇවිරිණි. ප්‍රකාශකයන්ගේ නිසි අවසරයකින් තොරව මෙම ග්‍රන්ථය සම්පූර්ණයෙන්ම හෝ එහි කොටසක් හෝ උපුටා ගැනීම, මුද්‍රිත, ලිඛිත, ඉලෙක්ට්‍රොනික් ආදී කවර මාධ්‍යයකින් හෝ පිටපත් කිරීම, පළ කිරීම, විකාශනය කිරීම, අනුවර්තනය කිරීම හා ව්‍යාජ ලෙස සැකසූ පිටපත් අලෙවි කිරීම, බෙදාහැරීම සම්පූර්ණයෙන්ම තහනම් වේ.



1

රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් නීතිය, ලංකාවට
නිදහස ලැබීමට පෙර එනම් 1898 ජුනි මස 23
දින සිට බලාත්මක වූ 1898 අංක 01 දරන
වැනදඹු අනන්දරු අරමුදල ආඥාපනතට අනුව
ක්‍රියාත්මක වීම ආරම්භ වී ඇත.

රාජ්‍ය සේවයෙන් ඉසුණුලත් සමස්ත රාජ්‍ය සේවක ප්‍රජාවට සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ලබා දීමේ ප්‍රමුඛතම ආයතනය වන්නේ 1970 දී ඇරඹී විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවයි. එසේ වුවත් ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් නීතිය, ලංකාවට නිදහස ලැබීමට පෙර එනම් 1898 ජුනි මස 23 දින සිට බලාත්මක වූ 1898 අංක 01 දරන වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල් ආඥාපනතට අනුව ක්‍රියාත්මක වීම ආරම්භ වී ඇත. එතැන් සිට රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම හා කළමනාකරණය කිරීමේ කාර්යභාරය මහා භාණ්ඩාගාරය යටතේ සිදු වී ඇත.


1934 පෙබරවාරි 05 දින නිකුත් කොට ඇති විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය ලංකාවේ සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ මූලික නෛතික ලියවිල්ල ලෙස හඳුන්වා දිය හැකි ය. එම විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය 1972 මැයි 05

දින නැවත ප්‍රතිශෝධනය කර ඇත. තවද, 1947 අංක 2 දරන ආඥා පනතෙන් සංශෝධනය වූ 1901 අංක 21 දරන අර්ථ නිරූපන ආඥා පනතේ 2 (ඕඕ) වගන්තිය අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය වර්ෂ 1901 සිට ලංකාවේ පැන වූ ලිඛිත නීතියේ කොටසක් බවට පත් කර ඇත.

එවන් දීර්ඝ ඉතිහාසයකට හිමිකම් ඇති මෙම සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ වැඩපිළිවෙල පසුකාලීනව 1934 පෙබරවාරි 05 වන දින නිකුත් කරන ලදුව 1972 මැයි 05 දින ප්‍රතිශෝධනය කොට හා කලින් කල සංශෝධනවලට ලක්වූ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය, 1898 අංක 01 දරන වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් ආඥා පනත හා 1942 අංක 18 දරන රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් ආඥා පනත යන අණපනත් මූලික

කොට ගෙන විශ්‍රාමිකයන් සඳහා ප්‍රතිලාභ ගෙවීම් කරනු ලබයි. වර්තමානයේ දී ඉහත මූලික අණපනත් ක්‍රියාත්මක කරමින් විශ්‍රාමික රාජ්‍ය සේවකයන් සඳහා වූ සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවේදය හෙවත් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීම කළමනාකරණය සිදු කරනුයේ 1970 දින ස්ථාපිත කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගිනි. ඒ අනුව රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම හා වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳව වූ වගකීම ද විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල කළමනාකරණය කිරීම පිළිබඳ වගකීම ද මූලික වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත පැවරී ඇත.

ඒ අනුව ලංකාවේ දැනට පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා ඒ සඳහා බලාත්මක වන අණපනත් පිළිබඳ තොරතුරු පහත දැක්වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	බලාත්මක වන අණ පනත්
 <p>සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව ● 1934 පෙබරවාරි 05 වන දින ස්ථාපිත කර 1972 මැයි මස 05 දිනැතිව ප්‍රතිශෝධනයව, පසුකාලීනව සිදු කරන ලද සංශෝධනය ද ඇතුළත් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය ● 1910 අංක 11 දරන රජයේ හා අධිකරණ නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ආඥා පනත හා එයට යටත්ව නිකුත් කරන ලද රෙගුලාසි මාලාව ● 1953 අංක 44 දරණ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් පනත ● 1979 අංක 64 දරණ පිරිවෙන් අධ්‍යාපන පනත ● 1993 අංක 17 දරණ පළාත් සභා විශ්‍රාම වැටුප් පනත හා එයට අදාළව නිකුත් කරන ලද රෙගුලාසි මාලාව ● විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම පිළිබඳව ගන්නා ලද අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණ ● ආයතන සංග්‍රහය හා රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ කාර්ය පටිපාටික රීති ● මුදල් රෙගුලාසි සංග්‍රහය ● විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ වූ අධිකරණ තීරණ



හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය



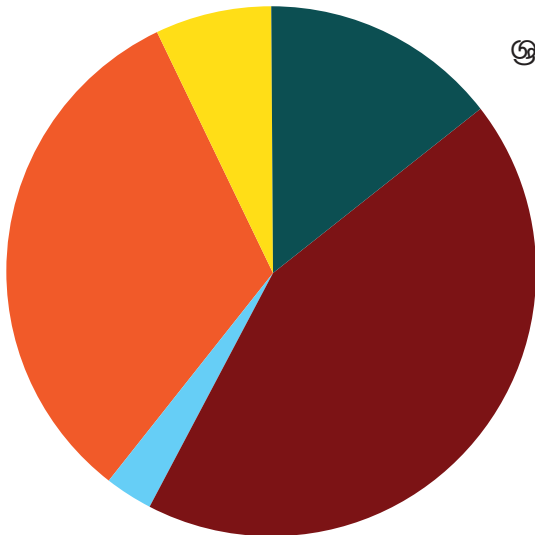
වැන්දඹු/අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

- 1981 යුධ හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය
- 1981 නාවික හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය
- 1981 ගුවන් හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය
- 1898 අංක 1 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් ආඥා පනත හා එයට අදාළ සංශෝධන
- 1983 අංක 24 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත
- 1970 අංක 18 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම (සන්නද්ධ බලසේනා) පනත
- 1998 අංක 60 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම (සන්නද්ධ බලසේනා) පනත

ඉහතින් දක්වන ලද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මූලික විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේද ක්‍රිත්වය රාජ්‍ය සේවය, අධිකරණ සේවය හා සන්නද්ධ සේවාවල

නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කටයුතු අරඹයා ක්‍රියාත්මක කෙරේ. වර්තමානය වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ ඉහතින් දක්වන සේවා කාණ්ඩවලට අයත්

සම්පූර්ණ සේවක සංඛ්‍යාව ලක්ෂ 14ක් පමණ වේ. එය සමස්ථ ශ්‍රම බලකායෙන් 14.5 වේ.*



ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතය (2019) %

- රාජ්‍ය නිලධාරීන් (ආරක්ෂක අංශ ද ඇතුළත්ව) 14.5
- විධිමත් පෞද්ගලික සේවය 43.4
- සේවා යෝජකයන් 2.8
- ස්වයං රැකියාලාභීන් 32.3
- රැකියා විරහිත 7.2

*මූලාශ්‍රය - ජන හා සංඛ්‍යාලේඛ දෙපාර්තමේන්තුවේ දත්ත



රජයේ නිලධාරීන්

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 170 වන ව්‍යවස්ථාව මගින් රජයේ නිලධාරියා යන්න පහත පරිදි අර්ථ දක්වා ඇත. “අධිකරණ නිලධරයෙකු හැර ජනරජය යටතේ වැටුප ලබන ධුරයක් දරන තැනැත්තෙක් අදහස් වේ. එහෙත් ඊට, ජනාධිපතිවරයා, අග්‍රාමාත්‍යවරයා, කථානායකවරයා, අමාත්‍යවරයෙක්, නියෝජ්‍ය

අමාත්‍යවරයෙක්, පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයෙක්, ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථා සභාවේ සාමාජිකයෙක්, අධිකරණ සේවා කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, මැතිවරණ කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, ජාතික පොලිස් කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, විගණන සේවා කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, අල්ලස් හෝ දූෂණ චෝදනා විමර්ශනය කිරීමේ කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, මුදල් කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, සීමා නිර්ණය කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, ජාතික ප්‍රසම්පාදන කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, පාර්ලිමේන්තු මහ ලේකම්වරයා, පාර්ලිමේන්තුවේ මහ ලේකම්වරයාගේ කාර්ය මණ්ඩලයේ සාමාජිකයෙක්, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක්, රාජ්‍ය භාෂා කොමිෂන් සභාවේ සාමාජිකයෙක් සහ විගණකාධිපතිවරයා ඇතුළත් නොවේ.”



අධිකරණ සේවයේ නිලධාරීන්

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 170 වන ව්‍යවස්ථාව මගින් අධිකරණ නිලධාරියා යන්න පහත පරිදි අර්ථ දක්වා ඇත.

“ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ විනිශ්චකාරවරයෙකු ලෙස හෝ අභියාචනාධිකරණ විනිශ්චකාරවරයෙකු ලෙස හෝ ධුරය දරන කවර වූ තැනැත්තෙක් අදහස් වේ.

ත ව ද ම හ ා ධි ක ර ණ විනිශ්චකාරවරයෙකු ලෙස හෝ යුක්තිය පසිඳලීම සඳහා නැතහොත් කාර්මික හෝ වෙනත් ආරවුල් විනිශ්චය කොට නිරවුල් කිරීම සඳහා ඇති කොට පිහිටුවන ලද වෙනත් කවර වූ හෝ මුල් අවස්ථා අධිකරණයක, විනිශ්චය අධිකාරයක හෝ ආයතනයක විනිශ්චකාරවරයෙකු මූලාසනාරූඪ නිලධරයෙකු හෝ සාමාජිකයෙකු ලෙස ධුරය දරන කවර වූ හෝ තැනැත්තෙක් අදහස් වේ.

එහෙත් සමථයකට පත්කිරීමේ කාර්යය ඉටුකරන තැනැත්තෙක් හෝ අධිකරණ ස්වාභාවය වූ කටයුතු ඉටු කිරීම තමාගේ ප්‍රධාන කාර්යය හෝ කාර්යය නොවන රජයේ නිලධරයෙක් මීට ඇතුළත් නොවේ.



සන්නද්ධ සේවා නිලධාරීන්

“යුද්ධ හමුදා, නාවික හමුදා හා ගුවන් හමුදා සාමාජිකයෙකු ලෙස අදහස් වේ.”

1.1 විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීම

රාජ්‍ය සේවකයන් සඳහා වූ විශ්‍රාම වැටුප යනු වරප්‍රසාදයකි. එය කිසිදු විටක අයිතිවාසිකමක් නොවේ. ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමිකම ඇති සියලුම රජයේ සේවකයින් තම විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම උපයා ගත යුතු ය. විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ දී ඒ සඳහා හිමිකම්පාන රාජ්‍ය සේවකයා විසින් මූලිකවම පහත සුදුසුකම් සපුරා තිබිය යුතු ය. එනම්,

- i. විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක් ලෙස ප්‍රකාශ කරන ලද්ද වූ තනතුරකට පත්වීම් බලධරයා විසින් පත් කිරීම.
- ii. එම තනතුරේ ස්ථිර කොට තිබීම.
- iii. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා ගණනය කළ හැකි දළ සේවා කාලය මාස 120කට අධික වීම.
- iv. විධිමත් පරිදි තනතුරින් විශ්‍රාම ගැන්වීම සිදු කොට තිබීම.
- v. විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ සඳහන් වන අනෙකුත් කරුණු

1.2 විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක පත් වීම

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 වගන්තිය අනුව ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයක පළ කරන ලද නිවේදනයකින් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක් යැයි ප්‍රකාශ කරන ලද්දා වූ තනතුරක සේවය කළ තැනැත්තෙකුට පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් ලබා දිය හැකි අතර විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 'අ' උපලේඛනය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරු උප ලේඛනගත කොට ඇත. මෙම කොන්දේසිය අදාළ වන්නේ මධ්‍යම රජයේ නිලධාරීන්ට වන අතර පළාත් රාජ්‍ය සේවයට අදාළ තනතුරු 1993 අංක 17 දරණ විශ්‍රාම වැටුප් පනතේ 2(1) වන වගන්තිය යටතේ පළාත් සභා විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් අංක 827 දරන 1994.07.08 දිනැතිව නිකුත් කරන ලද ගැසට් පත්‍රය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරු ලෙස ලේඛන ගත කොට ඇත.

කෙසේ වෙතත් මෑත කාලීනව රාජ්‍ය සේවයේ හෝ පළාත් රාජ්‍ය සේවයේ තනතුරු ඇති කිරීමේ දී එලෙස විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරු ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ විශේෂයෙන් ගැසට් කිරීමක් දක්නට නොලැබීම හේතුවෙන් යම් විශ්‍රාමිකයින් කොටසක් අපහසුතාවට ලක්වන අවස්ථා දක්නට ලැබේ. යම්කිසි අමාත්‍යාංශයක්/දෙපාර්තමේන්තුවක් විසින් නව තනතුරු ඇති කිරීමේ දී එම තනතුරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරු බවට රාජ්‍ය පරිපාලන විෂයය භාර අමාත්‍යවරයා විසින් ගැසට් කර විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයට ඇතුළත් කළ යුතු ය.

මෙයට අමතරව අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් බවට ගනු ලැබූ පොදු තීරණය අනුව ද යම් තනතුරක් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක් බවට සැලකිය හැකි ය. එයට හේතුව වන්නේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 55(1) වන ව්‍යවස්ථාව අනුව රජයේ සේවය පිළිබඳව ප්‍රතිපත්තිය තීරණ ගනු ලබන්නේ අමාත්‍ය මණ්ඩල මගින් වීමෙනි.

1.2.1 පත්වීම් බලධාරියා / පත්කිරීමේ බලය

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 55(2) වන ව්‍යවස්ථාව අනුව සියළුම දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් පත් කිරීමේ බලය ද අමාත්‍ය මණ්ඩලය වෙත පවරා දී ඇත. මෙම ව්‍යවස්ථාව මගින් සියළුම දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන්, අතිරේක ලේකම්වරුන්, දිසාපතිවරුන් සහ අමාත්‍යාංශයක ජ්‍යෙෂ්ඨ සහකාර ලේකම්වරුන් සම්බන්ධයෙන් වන පත්වීම් සෘජුවම අමාත්‍ය මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කෙරේ. අනෙකුත් රාජ්‍ය නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් පත් කිරීමේ බලය රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවට පවරා ඇත (55(3) වන ව්‍යවස්ථාව). එම බලතල රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව විසින් අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන්ට හා දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන්ට හෝ වෙනත් රාජ්‍ය නිලධාරියෙකුට (57(1) ව්‍යවස්ථාව) විශේෂ ගැසට් පත්‍රයකින් පවරාදෙනු ලැබිය හැකි ය.

ඒ අනුව රාජ්‍ය සේවයේ සෑම පත් කිරීමක්ම රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව විසින් බලය පවරන ලද පත්වීම් බලධාරීන් විසින් සිදු කළ යුතු ය. (ලදා: ඒකාබද්ධ සේවය සම්බන්ධයෙන් වන පත්වීම් බලතල ඒකාබද්ධ සේවා අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත පවරා ඇති අතර ඒකාබද්ධ සේවයට අයත් නොවන අනෙකුත් සේවාවන් හා තනතුරු වෙත පත් කිරීමේ බලතල අදාළ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් වෙත පවරා ඇත.)

කැබිනට් අමාත්‍යාංශවල ලේකම්වරු හා ත්‍රිවිධ හමුදාපතිවරු සෘජුවම පත්කිරීමේ බලය ජනාධිපතිවරයාට ඇත. අගවිනිසුරුවරයා, ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ සියළුම විනිසුරුවරුන්, අභියාචනාධිකරණයේ සියළුම විනිසුරුවරුන්, නීතිපති, විගණකාධිපති, පොලිස්පති, මැතිවරණ කොමසාරිස් ජනරාල්, ඔම්බුඩ්ස්මන්, පාර්ලිමේන්තු මහ ලේකම් යන නිලධාරීන් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථා සභාවේ නිර්දේශය මත ජනාධිපතිවරයා විසින් පත්කරනු ලැබේ.

අධිකරණ නිලධාරීන් හා ලේඛනගත රජයේ නිලධාරීන් පත්කිරීමේ බලය අධිකරණ සේවා කොමිෂන් සභාව සතුවේ. (111ඌ ව්‍යවස්ථාව) පොලිස්පති හැර අනෙකුත් සියළුම පොලිස් නිලධාරීන් පත්කිරීමේ බලය ජාතික පොලිස්

කොමිෂන් සභාව සතුවේ. (155ඌ ව්‍යවස්ථාව) ජනාධිපති ලේකම් කාර්යය මණ්ඩලය පත් කිරීම ජනාධිපති ලේකම් විසින්ද පාර්ලිමේන්තු ලේකම් කාර්යය මණ්ඩලය පත්කිරීම පාර්ලිමේන්තු මහ ලේකම් විසින්ද සිදු කරනු ලබයි.

පළාත් සභා සම්බන්ධයෙන් වන විට 1987 අංක 42 දරන පළාත් සභා පනත අනුව වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියකට යටත්ව සියළු පත් කිරීමේ බලතල ආණ්ඩුකාරවරයා වෙත පවරා ඇති අතර ඔහු එම බලතල පළාත් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව වෙත පවරා ඇත. ඒ අනුව එක් එක් පළාත්වල පළාත් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභා විසින් අදාළ පත් කිරීම් බලතල පළාත් සභාවේ අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරු හා දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන්ට සුදුසු පරිදි පවරා දිය යුතු වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ පළාත් සභා ක්‍රමය ස්ථාපිත කිරීමට පෙර සිට ශ්‍රී ලංකාවේ පළාත් පාලන ආයතන ක්‍රියාත්මක වුණි. එම පළාත් පාලන ආයතනවල සේවය කිරීම සඳහා නිලධාරීන්/ සේවකයන් පත්කිරීමට 1974 අංක 16 යටතේ පළාත් පාලන සේවා පනත ස්ථාපනය කර තිබුණු අතර ඔවුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යයන් සඳහා පළාත් පාලන සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් වෙනම ක්‍රියාත්මක වුණි. එලෙස ක්‍රියාත්මක වූ පළාත් පාලන සේවයේ ප්‍රාථමික මට්ටමේ තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීමට අදාළ බලතල, අදාළ පළාත් පාලන ආයතන ප්‍රධානීන් වෙතම පවරා දී තිබී ඇත.








කෙසේ වෙතත් 1988 දී පළාත් සභා පිහිටුවීමත් සමග පළාත් පාලන සේවයේ පත්කිරීම් සියල්ල එක් එක් පළාත් සභාව මගින් සම්මත කර ගත් ප්‍රඥප්තීන් අනුව පළාත් රාජ්‍ය සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කර ගන්නා ලදී. ඒ අනුව 1990 සිට ක්‍රියාත්මක වනුයේ පළාත් රාජ්‍ය සේවය පමණක් වන අතර පළාත් පාලන සේවය අහෝසි වී එය පළාත් රාජ්‍ය සේවයේම කොටසක් බවට පත් වී ඇත.

ඒ අනුව පළාත් රාජ්‍ය සේවයේ සියලුම තනතුරුවලට අදාළ පත් කිරීම් ඒ ඒ පළාත් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව විසින් සිදු කරනු ලබන බලතල බෙදා හැරීම අනුව සිදු කළ යුතු වේ. එලෙස බලතල බෙදා දීමේදී 1989 අංක 12 දරන පළාත් සභා (ආනුශාංගික

විධිවිධාන) පනතට යටත්ව එකී බලතල සුදුසු නිලධාරියෙකු වෙත පමණක් ලබා දීමට ද පළාත් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභා විසින් කටයුතු කල යුතු ය.

1.2.2 රාජ්‍ය සේවයේ පත්වීම් වර්ග

රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ කාර්යය පටිපාටික රීති මාලාව අනුව රාජ්‍ය සේවය සඳහා පත් වීමක් ලබා දිය හැකි අවස්ථා දක්වා ඇත. ඒවා නම්,

	<p>i. අනියම්, ආදේශක, කොන්ත්‍රාත්, රාජකාරී ඉටු කරන, වැඩ බලන හා ස්ථිර තනතුරකට පත් කිරීම</p>		<p>v. රජයේ සේවයෙන් විශ්‍රාම ලත් රජයේ නිලධාරියෙකු හෝ විධිමත්ව ඉල්ලා අස්වූ රජයේ නිලධාරියෙකු හෝ නැවත සේවයට බඳවා ගැනීම හෝ නැවත සේවයේ පිහිටුවීම</p>
	<p>ii. රජයේ නිලධාරියෙකුගේ පවත්නා සේවා තත්ත්වය වෙනස් කිරීම</p>		<p>vi. සේවයෙන් පහ කරනු ලැබුවා වූ තැනැත්තෙකු නැවත සේවයේ පිහිටුවීම</p>
	<p>iii. රජයේ සේවයේ තනතුරක් දරණ නිලධාරියෙකු රජයේ සේවයේ වෙනත් යම් තනතුරකට පත් කිරීම</p>		<p>vii. රජයේ සේවයේ කිසියම් සේවාවක ශ්‍රේණිගත උසස් කිරීම් හැර රජයේ සේවයේ පහළ තත්වයේ තනතුරකින් ඉහළ තත්වයේ තනතුරකට රජයේ නිලධාරියෙකු පත් කිරීම</p>
	<p>iv. තනතුර අහහැර ගිය සේ සැලකූ තැනැත්තෙකු නැවත සේවයේ පිහිටුවීම</p>		

මීට අමතරව ආයතන සංග්‍රහයේ ii හා v පරිච්ඡේද මගින් ද පත්වීම් ලබාදිය හැකි ක්‍රමවේද දක්වා ඇත. ඒ අනුව රජයේ පත්වීම් ලබාදීමේ දී උක්ත කරුණු සියල්ල සැලකිල්ලට ගත යුතු වේ.

පළාත් රාජ්‍ය සේවය සඳහා පත්කිරීමේ දී ඒ ඒ පළාත්වලින් අදාළ රීති සම්පාදනය කොට නොමැත්තේ නම් ඒ සඳහා රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභා කාර්ය පටිපාටික රීති බල නොපැවැත්වෙන අතර එවිට අදාළ වන්නේ පත්කිරීම් සම්බන්ධව ආයතන සංග්‍රහයේ දක්වා ඇති විධිවිධානයයි.

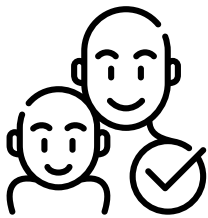
1.2.3 පත්වීම් ලිපිය

රාජ්‍ය සේවයට විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පදනම යටතේ හෝ වෙනත් ආකාරයකට පත් වීමක් ලබා දීමේ දී අනිවාර්යයෙන්ම විධිමත් පත්වීම් ලිපියක් නිකුත් කළ යුතු වේ.

විශේෂයෙන්ම, කෙටි කාලයකට බඳවා ගන්නා නිලධාරීන්ට අනියම්, ආදේශක, තාවකාලික හෝ ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප රහිත තනතුරු හැරෙන්නට

අනෙක් සෑම අවස්ථාවකටම විධිමත් පත්වීම් ලිපියක් නිකුත් කර තිබිය යුතු ය. එලෙස විධිමත් පත්වීම් ලිපියක් නොලද අයෙකුට රජයේ කිසිදු නිලකාර්යයක් සිදු කළ නොහැකි වන අතර යම් සේවා කාලයක් සම්බන්ධයෙන් පත් වීම් ලිපියක් නිකුත් කර නොමැති නම් හෝ පත්වීම් ලිපියක් නොමැති නම් එම කාල සීමාව විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් ගණනයට අදාළ කර නොගනී.

1.2.4 රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගැනීමේ උපරිම වයස් සීමාව



රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 23/94 මගින් දක්වා ඇති රජයේ ප්‍රතිපත්තිය අනුව රජයේ සේවය සඳහා බඳවා ගැනීමේ උපරිම වයස් සීමාව අවු.45 වේ. ඒ අනුව ඉහත සඳහන් පරිදි අනුමත බඳවා

සේවා ස්ථානයේ ස්ථිර සේවක සංඛ්‍යාව තුළ එකී තනතුර හෝ තනතුරු පුරප්පාඩු වී තිබිය යුතු අතර අදාළ වන පරිදි රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛවල සඳහන් කොන්දේසිවලට ද යටත් විය යුතු ය. ඒ අනුව නිකුත් කළ චක්‍රලේඛ හා බඳවා ගැනීමට තීරණය කර තිබූ දින පහතින් දැක්වේ.

ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව රාජ්‍ය සේවයේ ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප සහිත තනතුරකට බඳවා ගන්නා නිලධාරියෙකු සම්බන්ධයෙන් වන විට දී ඔහුගේ වයස අවු.45 ඉක්මවා නොතිබිය යුතු ය.

කෙසේ වෙතත් අමාත්‍ය මණ්ඩලය කලින් කලට පහත සඳහන් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ මගින් යම් යම් අවස්ථාවල දී ප්‍රාථමික ශ්‍රේණිවල අනියම් හා ආදේශක හෝ තාවකාලික පදනමින් පත්වීම් ලැබ දීර්ඝ කාලයක් සේවය කල (අවම දින 180 ක අඛණ්ඩ සේවයක් සපයා ඇති) රජයේ නිලධාරීන්ට එම පෙර සේවා කාලය සලකා ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා දීමට කටයුතු කර ඇත. එවැනි අවස්ථාවල දී අනියම්, ආදේශක, තාවකාලික හෝ විශ්‍රාම වැටුප් රහිත පදනමින් සේවය කිරීම සඳහා බඳවා ගැනීම අදාළ පුද්ගලයාගේ වයස අවු. 45 ඉක්මවීමට පෙර සිදු වී තිබිය යුතු ය. එසේම, එවැනි නිලධාරීන් ස්ථිර සේවයට ඇතුළත් කර ගැනීම සඳහා වන සහනය ලබා දුන් දිනයට අදාළ

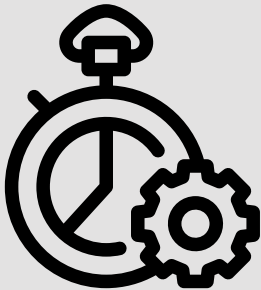
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය	බඳවා ගත් දිනය
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/2006	2006.11.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/2006 (I)	2007.07.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/2006 (IV)	2008.07.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 26/2001	2001.10.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 13/2005	2005.07.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 20/2009	2009.11.01
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 25/2014	2014.10.24
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 29/2019	2019.09.01

ඉහත පරිදි ස්ථිර වූ ද විශ්‍රාම වැටුප් සහිත ලෙස නම් කරන ලද්දා වූ ද තනතුරකට නිසි පත්වීම් බලධාරියා විසින් විධිමත්ව ලබා දී ඇති පත්වීමක් සහිත තැනැත්තෙකුට පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ හැකියාව ඇත.

1.3 තනතුරේ ස්ථිර කිරීම

රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ කාර්යය පටිපාටි රීති අනුව නවක පත්වීම් ලබන සෑම රාජ්‍ය නිලධාරියෙකුම අවම වශයෙන් වසර 3 ක පරිවාස කාලයකට යටත් වේ. ඒ කාලය තුළ ඔහුගේ රාජ්‍ය සේවයට ඇති යෝග්‍යතාව සලකා බලා එම පත්වීම ස්ථිර කළ යුතු ය. ඒ අනුව තනතුර ස්ථිර නොවූ අයෙකුට විශ්‍රාම වැටුප සඳහා හිමිකමක් නොමැත.

1.4 විශ්‍රාම වැටුප ගණනය සඳහා ගණනය කරනු ලබන සේවා කාලය



විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ පත්වීම් ලද යම් නිලධාරියෙක් විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ලබා ගැනීමට අවම වශයෙන් මාස 120 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර තිබිය යුතු ය. ඒ අනුව නිලධාරියෙකු ගේ සේවා කාලය පිළිබඳ පැහැදිලි තොරතුරු විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කිරීමේ දී ඉතා වැදගත් සාධකයක් වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ (අ) උපලේඛනයේ සඳහන් වන තනතුරු හෝ 1993 අංක 17 දරණ පළාත් සභා විශ්‍රාම වැටුප් පනත 2(1) වගන්තිය යටතේ පනවා ඇති රෙගුලාසිවල සඳහන් තනතුරුවල මාස 120 ක අවම සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කොට තිබිය යුතු ය.

නිලධාරියකුගේ සේවා කාලය නිසි පරිදි වර්ෂා සටහන මගින් හෝ සේවා වාර්තා මගින් තහවුරු කළ යුතු වේ. (ඒ සඳහා ස්ථිර සේවා කාලය සඳහා පොදු 53(අ) ද දෛනික සේවා කාලය සඳහා පොදු 226 (අ) ද මාසික සේවා කාලය සඳහා පොදු 234 වර්ෂා සටහන් ද භාවිතා කළ යුතු වේ.)

1.4.1 ප්‍රාරම්භක පුහුණු සේවා කාලය

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 4 ආ (1) අනුව යම් නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට පත් වීමට පුරුම එම තනතුර ලබා ගැනීම වෙනුවෙන් රජය විසින් පවත්වනු ලබන පුහුණුවක් ලබා ගැනීම අවශ්‍ය බව දන්වා තිබුණේ නම් එම පුහුණු සේවා කාලය සඳහා ද වැන්දඹු හා අන්තර්දරු දායක මුදල් වි.වැ.ව අංක 03/2008 සහ වි.වැ.ව.අංක 02/2013 අනුව අය කර ගැනීමෙන් පසු විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට නියමිත කාලය සඳහා යොදා ගත හැකි ය.

1.4.2 විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 20 වන වගන්තියේ ප්‍රතිපාදන - අතියම් / තාවකාලික සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට එකතු කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 20 (අ) වැනි වගන්තිය යටතේ දක්වා ඇති ප්‍රතිපාදන අනුව යම් පුද්ගලයෙකු විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක සේවය කිරීමට ප්‍රථම අතියම්, තාවකාලික පදනමින් සේවය කර තිබුණේ නම් එම සේවා කාලය ද වැන්දඹු හා අනන්දරු දායක මුදල් වි.වැ.ව අංක 03/2008 සහ වි.වැ.ව.අංක 02/2013 අනුව අය කර ගැනීමෙන් පසු විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට නියමිත කාලය සඳහා යොදා ගත හැකි වේ. එසේ වුව ද යම් අයෙකු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරකට පත්වීමට

ප්‍රථම රාජ්‍ය සේවය තුළ අතියම්, හෝ තාවකාලික පදනමින් සේවය කොට ඉල්ලා අස් වී ඇත්නම් එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා යොදා නොගනී. අතියම් හා තාවකාලික සේවා කාලයන් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගන්නා අවස්ථාවල දී පහත සඳහන් කරුණු පිළිබඳ දැඩි අවධානය යොමු කළ යුතු ය. ● දෛනික සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා එකතු කර ගැනීම සඳහා එම සේවා කාලවලට අදාළව නිකුත් කරන ලද පත්වීම් ලිපි තිබීම අනිවාර්ය වේ.

- දෛනික සේවා කාලය ගණනය කිරීමේදී විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 9/2004 අනුව ක්‍රියා කළ යුතු ය.
- පොදු 226 වර්ගය සටහන් පත්‍රය මාණ්ඩලික නිලධාරියා විසින් නම සහිත නිල මුද්‍රාව තබා සහතික කර තිබිය යුතු ය.
- පොදු 226 වර්ගය සටහන් පත්‍රයේ පළමු පිටුවෙහි සියළුම කොටස් සම්පූර්ණ කර තිබිය යුතු ය. (එහි සෙනසුරාදා/ ඉරිදා හා පෝය දින වැඩ කළ යුතු ද/ නැද්ද යන්න අනිවාර්යයෙන්ම සඳහන් කර තිබිය යුතු ය)
- ඒ ඒ වර්ෂවලට අදාළව ගෙවූ වැටුප් සටහන් කර තිබිය යුතු ය.

1.4.3 ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සේවා කාල විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීම

එසේම යම් අයෙකු විසින් ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරෙන් ඉල්ලා අස්වී නැවත එම තනතුරටම හෝ රාජ්‍ය සේවයේ වෙනත් ස්ථිර තනතුරකට පත්වීම් ලබන්නේ නම් ඔහුගේ හෝ ඇයගේ පූර්ව සේවා කාලය සතුටුදායක බව ආයතන ප්‍රධානියා සහතික කරන්නේ නම් [විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 20(6)] හෝ ඔහුගේ ඉල්ලා අස්වීම උසස් වෘත්තීය සුදුසුකම් ලබා ගැනීමේ කාර්ය සඳහා වුවත් නම් [විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 20(2)] එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගත හැකි ය.

1.4.4 අර්ථසාධක අය කරන ලද සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීම

යම් අයෙකු රැකියාවක නියුක්තව රජයේ අනුමත අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වී ඇත්නම් එම සේවා කාලය ද විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීමට විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 48 වන වගන්තිය යටතේ ප්‍රතිපාදන සලසා ඇත. ඒ අනුව පූර්වයෙහි දී සේවක අර්ථසාධක අරමුදල හෝ රාජ්‍ය සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට හෝ අනුමත වෙනත් අර්ථසාධක අරමුදලකට තත්කාලයේ දායක

වී ඇති සේවා කාල, වර්තමාන තනතුරින් විශ්‍රාම ගත් පසු විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරන සේවා කාලයට අදාළ කර ගත හැකි වේ. ඒ සඳහා එම අර්ථසාධක අරමුදලින් 60%ක දායකත්වය (රජයේ දායකත්වය) විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට 04%ක පොලියක් සමඟ ප්‍රේෂණය කළ යුතු ය. ඇතැම් නිලධාරීන් විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට පත් වීමට ප්‍රථම අතියම්, ආදේශක,

තාවකාලික,කොන්ත්‍රාත් හෝ වෙනයම් විශ්‍රාම වැටුප් රහිත පදනමක් මත රාජ්‍ය සේවයේ තනතුරුවල සේවය කරනු ලබයි. එලෙස සේවය කරන නිලධාරීන් රාජ්‍ය සේවක අර්ථසාධක අරමුදල යටතේ ලියාපදිංචි වීමකින් තොරව සේවක අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වූ අවස්ථා දක්නට ඇත. එනමුත් විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 04/2010 අනුව එලෙස විශ්‍රාම වැටුප් රහිත පදනමකින් සේවය කරන අය රාජ්‍ය සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට අනිවාර්යය සාමාජිකයින් කළ යුතු බව දන්වා ඇත. එසේ හෙයින් 2010 වර්ෂයෙන් පසු රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල හැර වෙනත් අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වූ සේවා කාල විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා නොගැනේ. එලෙස විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට පත්වීමට ප්‍රථම අර්ථසාධක අරමුදලට දායක වෙමින් සේවය කළ සේවා කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගත හැකි ය. එසේ කළ හැක්කේ අදාළ කාල සීමාව සඳහා එම කාලයේ නියමිත පරිදි අරමුදලට

දායක වී ඇති බවට තහවුරු වන්නේ නම් පමණි. තව ද ,රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට බැඳුණ වහාම එම පෙර සේවා කාලයට අදාළ දායක මුදලින් රජයේ දායකත්වයට නියමිත ප්‍රතිලාභ මුදල විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ප්‍රේෂණය කළ යුතු ය. එසේම එම කාලය සඳහා වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 2/2013 අනුව ගෙවීම් කොට එයට අදාළ විස්තර ඉදිරිපත් කිරීම අවශ්‍ය වේ.

ඒ අනුව යම් අයෙකු රජයේ ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරකට පත් වූ වහාම වැන්දඹු අනන්දරු ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය ලබා ගෙන ඉහත දක්වා ඇති පරිදි පූර්ව සේවා කාලයට අදාළ කටයුතු අවසන් කිරීම වඩාත් සුදුසු ය. එසේ නොවන විට දී වැන්දඹු/අනන්දරු දායක මුදල් ගෙවීමේ දී විවිධාකාර ගැටලු පසු කාලීනව පැන නගින බව නිරීක්ෂණය වේ.

1.4.5 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වූ සේවා කාලයද විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීම.

1942 අංක 18 ආඥාපනතේ විධිවිධාන අනුව යම් අයකු රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකයකුව සිට රාජ්‍ය සේවයේ ස්ථීර වැටුප සහිත තනතුරක පත්වන අවස්ථාවේ ඔහුට එම පනතේ 20 වගන්තිය යටතේ ප්‍රදානයක් ලබා ගත් සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා යොදා ගත හැකි ය.

කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය සේවයේ තනතුරකට පත් නොවී වෙනත් හේතුවක් මත රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලට දායක සේවා කාලය අවසන් වී එම ආඥා පනතේ 14 වගන්තිය යටතේ (ආණ්ඩුවේ සේවයේ යෙදී සිටින අතරතුර මියයාම, විශ්‍රාම ගැන්වීමට ආයතන ප්‍රධානියාට බලය ඇති අවස්ථාවක වෛද්‍ය හේතු මත විශ්‍රාම ගැනීම, සතුටුදායක ලෙස ගිවිසුම සම්පූර්ණ කිරීම, ධූරය අහෝසි කිරීම, වයස සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම

ගැන්වීම, ආණ්ඩුවේ කැමැත්ත ඇතිව ගිවිසුම අවසාන කිරීම, අවුරුදු තුනකට නොඅඩු සේවයෙන් පසු විවාහ වීමට බලාපොරොත්තුව හෝ විවාහය නිසා විශ්‍රාම ගැනීම හෝ වෙනත් හේතු මත රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරන ලද විශ්‍රාම ගැනීම) ප්‍රදානයක් ලබා සිටි අයකු පසුකාලීනව රජයේ ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක සේවයකට බඳවා ගෙන තිබිය හැකි ය. එවන් අවස්ථාවක ඔහුට ද තම පූර්ව සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා එකතු කර දෙන ලෙස ඉල්ලීමක් කළ හැකි අතර එම ඉල්ලීම සලකා බලා අදාළ ප්‍රතිලාභ මුදල් සහ 4% ක පොලිය විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත ආපසු ගෙවීමට යටත්ව එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීමට අනුමැතිය දීමේ බලය රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර ලේකම්වරයා සතු වේ.

1.4.6 ද්විතියනය කළ සේවා කාලය

යම් අයෙකු විශ්‍රාම වැටුප් සහිත ස්ථීර තනතුරක සේවය කරමින් සිට විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි තවත් රජයේ තනතුරකට (විශ්ව විද්‍යාලයකට හෝ රාජ්‍ය

සංස්ථාවකට හෝ රජයට අයත් සමාගමකට හෝ රජයට 50%ට වැඩි කොටස් ප්‍රමාණයක් හිමි හා පාලන බලය හිමි සමාගමකට හෝ රජයේ හෝ විදේශාධාර

ව්‍යාපෘතියකට) නිලධාරියෙකු තාවකාලිකව ද්විතියන පදනම මත මුදාහැර ඇත්නම් එම නිලධාරියා මෙසේ මුදාහැර ඇති කාලසීමාවට නිලධාරියාගේ ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් 25%කට සමාන මුදලක් විශ්‍රාම වැටුප ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා, වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු දායක මුදල් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත ප්‍රේෂණය කළ යුතු ය.

රජයේ සේවකයෙකුගේ සමස්ථ සේවා කාලය තුළ එවැනි කාර්යයන් සඳහා රජයේ සේවයෙන් ද්විතියනයව මුදා හල හැකි උපරිම කාලසීමාව වසර 5ක් වේ.

මෙම ද්විතියන පදනම මත වෙනත් තනතුරක් සඳහා මුදා හැරීම රජයේ අවශ්‍යතාව මත සිදු වන්නේ

වුව ද එම නිලධාරියා ඉහත සඳහන් විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් (25%) හා වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ගෙවිය යුතු අතර එවිට එම මුදාහරින ලද සේවා කාලය සක්‍රීය සේවා කාලයක් ලෙස සැලකේ.

මෙම ද්විතියන පදනම මත මුදා හැරීම නිලධාරියාගේ පෞද්ගලික අවශ්‍යතාව මත සිදු වන්නේ නම් සහ එම කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අවැසි කාලය ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා නිලධාරියා විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් (25%) හා වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත ගෙවිය යුතු වේ. එසේ වුව ද එවැනි මුදාහරින ලද සේවා කාලය වැටුප් රහිත සේවා කාලයක් ලෙස සැලකේ.

1.4.7 විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා ගණනය කල නොහැකි සේවා කාලසීමා

i. රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභා කාර්යය පටිපාටික රීති අනුව රාජ්‍ය සේවය සඳහා කොන්ත්‍රාත් පදනම මත පත්වීම් ලබා දිය හැකි ය. කෙසේ වෙතත් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ කොන්ත්‍රාත් පදනම යටතේ සිදු කල සේවා කාල විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගැනීමට ප්‍රතිපාදන සලසා නොමැත.

ii. අනියම්, ආදේශක හෝ තාවකාලික පදනම මත පත්වීම් ලබා දීමට පරිබාහිරව ඇතැම් අවස්ථාවල විවිධ ආයතන මගින් ස්වේච්ඡා, සහන, කැලී පදනම වැනි විවිධ ක්‍රමවේද අනුව නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම් සිදු කර තිබේනම් එවැනි බඳවා ගැනීම්වලට අදාල සේවා කාල ද විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාල ලෙස සලකනු නොලැබේ.

කෙසේ වෙතත් ඉහතින් දක්වා ඇති පසුබිමක් යටතේ වුව ද යම් නිලධාරියෙකු එම කාලය තුළ රාජ්‍ය සේවක අර්ථ සාධක අරමුදලට දායක වී ඇත්නම් (2010 ට පෙර සේවක අර්ථ සාධක අරමුදලට හෝ) එම සේවා කාලය තවදුරටත් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා යොදා ගැනීමට හැකියාව පවතී.

iii. අර්ථසාධක අරමුදලක සාමාජිකත්වය ලැබිය යුතු අයෙකු එහෙත් ඒ සඳහා තත්කාලීනව දායක වී නොමැති විට එම සේවා කාලය

iv. අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වී එහෙත් එම ප්‍රතිලාභ එම සාමාජිකයා සම්පූර්ණයෙන්ම

භුක්ති විඳ ඇති විට එම සේවා කාලය.

v. සේවයේ යෙදී සිටිය දී සිදු කරන ලද කිසියම් විෂමාවාරයක් හෝ අකාර්යක්ෂමතාවක් හේතු කොට ගෙන සේවය අවසන් කර තිබේ නම් එම පූර්ව සේවා කාලය ද විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගත නොහැක. ඒ අනුව ඉහත විස්තර කළ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 20 වගන්තිය යටතේ වුවද යම් සේවා කාල සීමාවක් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගත හැකි වන්නේ නිලධාරියාගේ සේවය අවසන් කිරීමට ඔහු හෝ ඇය විසින් කරන ලද විෂමාවාරය හෝ අකාර්යක්ෂමතාව බලපා නොමැති නම් පමණි.

vi. සේවය හැරගිය නිලධාරියෙකුගේ සේවා කාලය කිසිසේත්ම විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා අදාල කර ගත නොහැකිය. නමුත් සේවය අතහැර යාමේ නිවේදනය ලබා සිටින නිලධාරියෙකු එම නිවේදනයට එරෙහිව සේවය අතහැර යාමේ නිවේදනය නිකුත් කොට මාස තුනක් ගත වීමට පෙර අදාල විනය බලධාරියා වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කල හැකි වේ. නිලධාරියාගේ අභියාචනයේ සඳහන් කරුණු පිළිබඳව සලකා බලා නිලධාරියාට නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට විනය බලධාරියා වෙත බලය පැවරී ඇත. නිලධාරියා නැවත සේවයේ පිහිටුවීම විනය බලධාරියා විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද අවස්ථාවක දී එම තීරණය ලබා දුන් දින සිට මාස හයක කාලයක් ඇතුළත රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව

වෙන අභියාචනය කිරීමේ හැකියාව නිලධාරියා වෙත ඇත. [ආයතන සංග්‍රහයේ XLVIII වැනි පරිච්ඡේදයේ 37 වන වගන්තිය] එසේම එම අභියාචනය රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද අවස්ථාවක දී එම තීරණය ලබා දුන් දින සිට සති හතරක කාල සීමාවක් තුළ පරිපාලන අභියාචන විනිශ්චය අධිකාරිය වෙත අභියාචනය කිරීමේ හැකියාව නිලධාරියාට ඇත. [ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 59 වන ව්‍යවස්ථාව හා 2002 අංක 04 දරණ පරිපාලන අභියාචන විනිශ්චය අධිකාරිය පනත 04 වන වගන්තිය] ඉහත දක්වා ඇති ක්‍රමවලට පරිබාහිරව නිලධාරියකු නැවත සේවයේ පිහිටුවීම සිදු කල නොහැකි ය.

ආයතන සංග්‍රහයේ V පරිච්ඡේදයේ 7 වන වගන්තියේ විධිවිධාන අනුව සේවය හැර යාමේ නිවේදනයක් ලද නිලධාරියෙකු නැවත සේවයට

බඳවා ගැනීමේ දී පෙර සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාල කර ගත යුතු නොවේය යනුවෙන් පත්වීම් ලිපිය මගින් දක්වා ඇති විට එම පෙර සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා අදාල කර නොගත යුතු ය.

එහෙත් එලෙස නැවත සේවය ලබා දීමේ දී පෙර සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා අදාල කර ගත හැකි බව හා ඒ සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි විධිවිධාන නැවත සේවයේ පිහිටුවීමේ දී ලබා දී තිබේ නම් එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා අදාල කර ගත හැකි ය.

සේවය අතහැර ගිය නිලධාරියකු කෙරෙහි සානුකම්පිතව සලකා බලා, විශ්‍රාම ගැන්වීමේ හැකියාව පත්වීම් බලධාරියා සතු වුව ද එම විශ්‍රාම ගැන්වීම විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි 2 හා 15 වගන්තිය යටතේ සිදු විය යුතු ය.

1.4.8 විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීමක් ලබා දීම සඳහා පූර්ව සේවා කාලය සුදුසුකමක් වන අවස්ථාවල දී කටයුතු කළ යුතු ආකාරය

ඇතැම් අවස්ථාවල දී බොහෝ ප්‍රාථමික සේවාවන්වල නිලධාරීන් විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි තත්ත්වයෙන් බොහෝ කාලයක් සේවය කිරීමට සිදුවීම පිළිබඳව සලකා එවැනි නිලධාරීන්ට ඔවුන් නිරත තනතුරුවල ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා දීමට අවස්ථාවක් (විශේෂයෙන් වයස අවු.45 ඉක්මවා පත්වීම් ලබාදීම) රජය විසින් හඳුන්වා දී තිබේ. (එවැනි අවස්ථා මීට පෙර රාජ්‍ය සේවා බඳවා ගැනීමේ වයස් සීමාව සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීමේ දී විස්තර කොට ඇත.)

එයට අමතරව සේවා මුක්ත හමුදා නිලධාරීන්ට ලබාදී ඇති අනුග්‍රහ යටතේ ද පූර්ව සේවා කාල හේතු කොට ගෙන විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා දීමට අවස්ථාවක් ආයතන සංග්‍රහය මගින් ප්‍රතිපාදන සලසා දී ඇත.

කෙසේ වෙතත් ඉහතින් දක්වන ලද කරුණු පදනම් කොටගෙන ආයතන ප්‍රධානීන් විසින් ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා දී තිබුණද විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම් කිරීමේ දී රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛවලට පටහැනිව අවුරුදු 45 ට පසු පත්වීම් ලබාදීම,

කොන්ත්‍රාත් සේවා කාලයන්වල දී එම නිලධාරීන් තත්කාලීනව රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලට දායක නොවීම වැනි විවිධ හේතු පාදක කොට ගෙන එම පත්වීම් විධිමත් කොට නොසැලකීම හෝ පෙර සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගැනීමට නොහැකි වීම නිසාවෙන් එම නිලධාරීන් හට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම අහිමි වී ඇති බව නිරීක්ෂණය වේ.

එවැනි අවස්ථා මග හරවා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් ලබා දීමට අවශ්‍ය සුදුසුකම් හා පූර්ව සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාල කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කොට පූර්ව අනුමැතියක් ලබා ගැනීම වඩාත් සුදුසු ක්‍රමවේදය වේ. එසේම වැන්දඹු අනන්දරු පනත අනුව සියළු රජයේ නිලධාරීන් රජයේ සේවයට බැඳී මාස තුනක් තුළ වැන්දඹු අනන්දරු ක්‍රමයේ සාමාජික විය යුතු බව දක්වා ඇති බැවින් ඒ අනුව කටයුතු කිරීම තුළින් ද විශ්‍රාම යාමට ආසන්න වී මෙවැනි අපහසුතාවන්ට මුහුණ දීම මඟහරවා ගත හැකි බව සඳහන් කළ යුතු ය.

1.5 විධිමත් පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක පත්වීම ලබා දීමේ සිට විශ්‍රාම ගැන්වීම දක්වා සියළුම ආයතනික කටයුතු සිදු කරනු ලබන්නේ පත්වීම් බලධරයන් විසිනි. ඒ අනුව ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු බලතලයක් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව සතු නොවේ. ඒ කෙසේ වෙතත් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ පූර්ණ බලතල හිමි වන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට එහි ලේකම්ට හා විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත වේ .

ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප පිරිනැමීමේ දී අදාළ පත්වීම් නිලධරයා විසින් නීත්‍යානුකූල ලෙස ක්‍රියාත්මක වෙමින් විධිමත් පරිදි කටයුතු කර තිබේ නම් පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් හිමි කර දිය හැකිය. ඒ සඳහා අදාළ

විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ඇති රජයේ නිලධාරීන් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ දැක්වෙන විධිවිධාන මත විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු ය.

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය සකස් විය යුතු ආකාරය සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් උපදෙස් ලිපි 02/2019 මගින් දැනුවත් කර ඇත.

විධිමත් විශ්‍රාම ගැන්වීම යනුවෙන් අදහස් වනුයේ නිසි විශ්‍රාම ගැන්වීමේ බලධාරියා විසින් විශ්‍රාම ගැන්වීමයි. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ බලධාරියා පත්වීම් බලධාරියා වන බව රාජ්‍ය හා අධිකරණ නිලධාරීන්ගේ (විශ්‍රාම ගැන්වීමේ) ආඥා පනත හා රෙගුලාසි මාලාවේ 05 වන වගන්තිය යටතේ දක්වා ඇත.

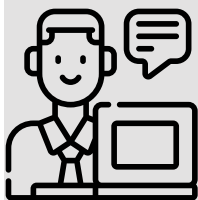
1.5.1 විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපියක ඇතුළත් විය යුතු කරුණු



i. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ හේතුව



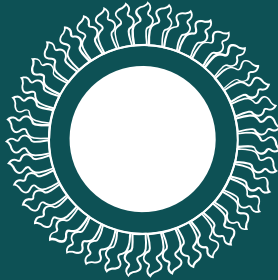
iii. විශ්‍රාමිකයාගේ නම, තනතුර, පන්තිය හා ශ්‍රේණිය නිවැරදිව සඳහන් කිරීම



ii. අදාළ නිලධාරියා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ කිනම් වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම ගන්නා තිබේ ද යන්න



iv. ගුරුවරයකු විශ්‍රාම යන අවස්ථාවක එම ගුරුවරයා සේවය කළ ස්ථානය අනුව රජයේ පාසල්, පෞද්ගලික පාසල් හෝ පිරිවෙත් ගුරුවරයෙකු ද යන්න පැහැදිලිව සඳහන් කිරීම



2

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ විධිවිධාන

සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ ගණනය කිරීම සඳහා සේවා කාලය පදනම් කර ගැනීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවකි. එසේ වුව ද එම ප්‍රතිලාභ ලබා දෙනු ලබන්නේ මූලික සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිවලට අනුව විශ්‍රාම කාලසීමාවේ දී ආදායම් මට්ටම තහවුරු කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ලෙසය. ඒ සඳහා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ යම් යම් වයස් සීමාවන් මූලික කරගනී. එසේ වුව ද විවිධ හේතූන් නිසා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සම්පූර්ණ කිරීමට නොහැකිව ආදායම් අනිවි වීමේ අවදානම නැති කිරීම සඳහා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සපිරීමට ප්‍රථම වෛකල්පික විශ්‍රාම අවස්ථා සඳහා අවශ්‍ය විධිවිධාන ද විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ සලසා ඇත.

2.1 වයස සම්පූර්ණ වීම මත අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 17 වගන්තිය)

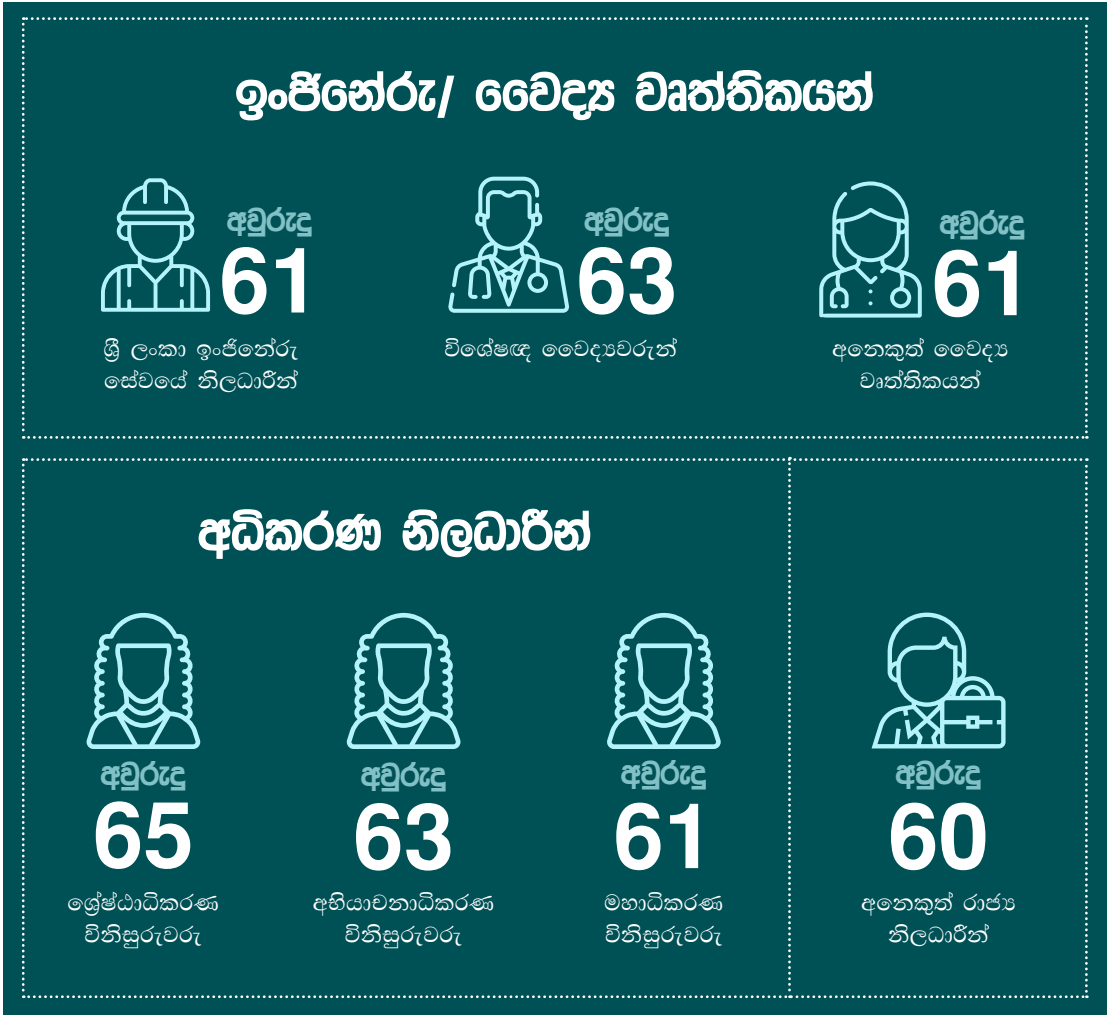
විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය අනුව වයස අවුරුදු 55 සපිරුණු පසු විශ්‍රාම යාමට රජයේ නිලධාරීන්ට හැකියාව ඇත.

එසේ වුව ද, ආයතන සංග්‍රහය හා 1910 අංක 11 දරන රජයේ හා

අධිකරණ නිලධාරීන්ගේ (විශ්‍රාම ගැන්වීමේ) ආඥා පනත අනුව අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස සීමාව වයස අවුරුදු 60 ලෙස දක්වා ඇත.

කෙසේ වුව ද, ඇතැම් වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රවල පවත්නා සුදුසුකම්

සහිත හා නිපුණතාවෙන් හෙබි නිලධාරීන්ගේ හිඟය ඇතුළු විවිධ හේතු ගණනාවක් පාදක කොට ගෙන අනිවාර්ය වයස සීමාව ද ඉක්මවා සේවය කිරීමට හැකි වන පරිදි ප්‍රතිපාදන සලසා ඇත.



2.2 වෛකල්පික පදනම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 17 වගන්තිය)

ඕනෑම රජයේ සේවකයකු හට වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වීම මත හෝ වයස අවුරුදු 55 සිට 60 දක්වා කාල සීමාව තුළ දී ස්වකීය කැමැත්තෙන් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 17 වගන්තිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම ගැනීමට හැකි ය.



2.3 සේවා කාලය අවුරුදු 20ක් සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 14 වගන්තිය)

2.3.1 සේවා කාලය අවුරුදු 20ක් සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම සඳහා අවශ්‍ය අවම වශයෙන් මාස 120ක ශුද්ධ සේවා කාලයක් හා දළ සේවා කාලය වසර 20ක් සම්පූර්ණ වේ නම් , විශ්‍රාම ගැනීමට මනාපය පළ කිරීම මගින් ඕනෑම රජයේ නිලධාරියකුට රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 30/88 යටතේ විශ්‍රාම ගැනීමට හැකි ය.

වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වීමෙන් පසුව ය. නිලධාරියා මොනායම් වූ වයසින් විශ්‍රාම ගත්වනු ලැබුව ද විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්‍රය, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුත්තේ නිලධාරියාට වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වීමට මාස 03කට ප්‍රථමය. අදාළ ආයතන එවැනි නිලධාරීන්ගේ පෞද්ගලික ලිපි ගොණු සුරක්ෂිතව තබා ගැනීම සඳහා විශේෂ වැඩපිළිවෙලක් යෙදිය යුතු වේ.

මෙම චක්‍රලේඛය යටතේ විශ්‍රාම යන නිලධාරීන් විශ්‍රාම ලබා අවුරුදු 55 පිරීමට පෙර මියගියහොත් මරණ පාරිතෝෂිකය යැපෙන්නන් වෙත ගෙවිය හැකි ය.

රජයේ සේවයේ මෙන්ම 2012.02.03 සිට පිරිවෙත් හා පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ට ද මෙම චක්‍රලේඛය අදාළ වේ.

එවැනි විශ්‍රාම ගැනීමක දී එම නිලධාරියා වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගන්වන්නේ නිලධාරියාගේ

2.3.1.1 සුවිශේෂී රැකියාවල නිරත වූ කාන්තා නිලධාරීන් සඳහා වූ විශ්‍රාම ගැනීමේ ප්‍රතිපාදන ගැන්වීම

රජයේ රෝහල්වල හෙදියන්, පාසල් ගුරුවරියන්, පොලිස් කාන්තාවන් හෝ බන්ධනාගාරවල සේවයේ නියුක්ත කාන්තාවන්, පවුල් සෞඛ්‍ය සේවිකාවන් යන නිලධාරීන්ට වයස අවුරුදු 50 සම්පූර්ණ වූ දින හෝ සේවා

කාලය වසර 20 සම්පූර්ණ වන දින යන දින දෙකෙන් පළමුව එළඹෙන දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගැනීමේ හැකියාව ඇත.

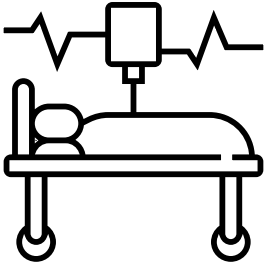
ගුරු සේවයේ ගුරුවරියන් හා පුද්ගලික පාඨශාලාවන්හි විශ්‍රාම

වැටුප් හිමිකම ඇති ගුරුවරියන්ට පමණක් මෙම අවස්ථාව හිමි අතර ශ්‍රී ලංකා අධ්‍යාපන පරිපාලන සේවයේ, විදුහල්පති සේවයේ හා ගුරු අධ්‍යාපන සේවයේ නිලධාරීන්ට මෙම අවස්ථාව හිමි නොවේ.

2.4 වෛද්‍ය හේතුව මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 14 වගන්තිය)

යම් නිලධාරියකු සේවයට නොපැමිණ නිවාඩු පිට සිටිනොත්, කාර්යය හෝ මානසික දුර්වලතාවක් නිසා සිය ධුරයේ කටයුතු කිරීමට අපොහොසත් වන අවස්ථාවක දී ඔහුගේ දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියාගෙන්ද සෞඛ්‍ය සේවා අධ්‍යක්ෂ විසින් පත්කරනු ලබන වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් මගින් ද ඔහු තවදුරටත් සේවය කිරීම සඳහා නුසුදුසු බවට නිර්දේශ ලැබී ඇත්නම් ඔහුට විශ්‍රාම ගැනීමේ හැකියාව ඇත.



නිලධරයා වෛද්‍ය මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ දිනය පදනම් කර ගෙන විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු දිනය පහත නිර්ණායක පදනම් කොට ගෙන තීරණය කළ යුතු ය.

■ එම නිලධරයා වෛද්‍ය මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ දිනයට පසුව ද සේවයට වාර්තා කර ඇත්නම් අවසන් වරට සේවයට වාර්තා කළ දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු ය.

■ නිලධරයා අවසන් වරට සේවයට වාර්තා කළ දිනයට පසු දිනයක එම නිලධරයා වෛද්‍ය මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කර ඇත්නම් අවසන් වරට සේවයට වාර්තා කළ දිනයේ සිට වෛද්‍ය මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ දිනය දක්වා නිලධරයාට හිමි නිවාඩු ලබා දීමෙන් පසු ඉතිරි කාල සීමාව වැටුප් රහිත කාලයක් සේ සලකා වෛද්‍ය මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු ය.

(2020.06.26 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 16/2020)

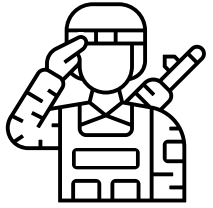
මෙවැනි අවස්ථාවල දී පොදු 142 හා පොදු 142අ ආකෘති යටතේ කටයුතු කළ යුතුවේ. ශික්ෂණ රෝහල් පිහිටා ඇති දිස්ත්‍රික්වල එම රෝහල් අධ්‍යක්ෂවරයාටත්, අනෙකුත් දිස්ත්‍රික්වල ප්‍රාදේශීය සෞඛ්‍ය සේවා අධ්‍යක්ෂ වරයාටත් මේ කාර්යය සඳහා වෛද්‍ය සහතික ලබා දීමේ බලය ඇත. [රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 11/88]. වෛද්‍ය හේතුව මත නිලධරයන් විශ්‍රාම ගැන්වීමක දී නිලධරයාගේ සේවා කාලය වසර 10ක් සම්පූර්ණ නොවේ නම් සේවා පාරිතෝෂිකයකට පමණක් හිමිකම ලබන අතර සේවා කාලය වසර 10ක් ඉක්මවා ඇත්නම් පාරිතෝෂිකය හා මාසික විශ්‍රාම වැටුපකට ද හිමිකම ඇත.

එසේම වෛද්‍ය හේතුව මත විශ්‍රාම ගැන්වීමෙන් අනතුරුව වසරකට පසුව නැවත සේවය කිරීමට තරම් ශාරීරික යෝග්‍යතාවක් ඇති බවට වෛද්‍ය නිර්දේශ ලැබී තිබේ නම් එම නිර්දේශ සැලකිල්ලට ගෙන යළි සේවයට කැඳවිය හැකි අතර නැවත සේවයට කැඳවන දින සිට විශ්‍රාම වැටුප අත්හිටුවිය යුතු ය.

2.4.1 රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 21/88 යටතේ විශ්‍රාම ගැන්වීම

ක්‍රස්තවාදී ප්‍රහාරයකට ලක්ව වෛද්‍ය හේතු මත විශ්‍රාම ලැබුව ද රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 21/88 යටතේ ආබාධිත වැටුප් ගන්නා නිලධාරීන්ගේ

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම මෙම චක්‍රලේඛය යටතේ සිදුවේ. එම නිලධාරීන්ට විශ්‍රාම වැටුප් හා ආබාධිත විශ්‍රාම වැටුප යන විශ්‍රාම වැටුප් දෙකම හිමි වේ.



එම නිලධාරීන්ට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමට ප්‍රථම ඒ වෛද්‍ය මණ්ඩල වාර්තාව මගින් ක්‍රස්තවාදී හේතු මත සිදු කළ විශ්‍රාම ගැන්වීමක් බවත් සේවයට නුසුදුසු බවත් වාර්තා කර තිබිය යුතු ය.

එමෙන්ම විශ්‍රාම ගැන්වීමේ දිනය වෛද්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා දුන් දිනය හෝ ඊට පසු දිනයක් විය යුතුවේ.

එම නිලධාරීන්ට ජීවන වියදම් දීමනාව වැටුප සමඟ ගෙවන

නිසා, විශ්‍රාම වැටුප සමඟ ගෙවනු නොලැබේ. නමුත් අවුරුදු 55 දී වැටුප අනුව මෙම වකුලේඛයෙහි ප්‍රතිපාදන මත පාරිතෝෂික ගෙවීමකින් තොරව විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය කරනු ලබන අතර ඉන් පසුව ජීවන වියදම් දීමනාව හිමිගන්වනු ලැබේ.

නමුත් රජයේ නිලධාරියෙක් ක්‍රස්තවාදී නොවන හේතූන් මත රාජකාරී වේලාව තුළ තුවාල ලබා පූර්ණ ආබාධිත තත්ත්වයට පත්ව ඇත්නම් ඔහුට රාජ්‍ය පරිපාලන

වකුලේඛ අංක 22/93(iv) අනුව ඔහුට අවුරුදු 55 දක්වා තුවාල වැටුප් හිමි වන අතර විශ්‍රාම වැටුප් ද හිමි වේ.

අවුරුදු 55 දී රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 22/93 හා එහි සංශෝධන අනුව විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 12/2009 අනුව ඔහුගේ වයස අවුරුදු 55 දී විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය පමණක් සිදු කරනු ලබන අතර අවුරුදු 55ට පෙර විශ්‍රාම වැටුපක් ප්‍රදානය කිරීමේ ප්‍රතිපාදන නැත.

2.5 විනය හේතු මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 12 වගන්තිය)

වයස සම්පූර්ණ වී විශ්‍රාම යාමට ඉල්ලා ඇති නිලධාරියෙකු සම්බන්ධයෙන් විනය නියෝග යක් ලබා දී ඇති විට දී හෝ රාජ්‍ය සේවයේ යෙදුණු කාලයක් තුළ සිදු වූ යම් විෂමාවාරයක්, නොසැලකිල්ලක් හෝ අකාර්යක්ෂමතාවක් සම්බන්ධයෙන් පහත පරිදි ක්‍රියා කල යුතු වේ. එහි දී,

- විශ්‍රාම ගැනීමේ අවස්ථාව වන විට විනය කටයුත්තක් සිදු වීම.
- විශ්‍රාම ගැනීමේ අවස්ථාව වන විට විනය කටයුත්තක් සිදු කිරීමට බලාපොරොත්තු වීම

යන අවස්ථා දෙක යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 12 වගන්තිය අනුව එම නිලධාරියා විශ්‍රාම ගැන්විය හැකිය.

විශ්‍රාම ගැන්වීමට තීරණය කරන අවස්ථාවේ දී, අදාළ විනය පරීක්ෂණය අවසන් වී නොමැති නම් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 12 (1) වගන්තිය අනුව විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු ය. එසේ වුව ද විනය පරීක්ෂණය අවසන් වී අදාළ නිලධාරියා වැරදිකරුවකු ලෙස හඳුනාගෙන ඇත්නම් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 12 (2) වගන්තිය අනුව විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු ය.



මෙම වගන්ති දෙක යටතේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ බලය අදාළ පත්වීම් බලධාරියා සතු වුව ද විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ බලය විශ්‍රාම වැටුප් විෂයභාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයා සතු වේ.

මෙවැනි අවස්ථාවක දී නිලධාරියා පළාත් සභා නිලධාරියකු වුව ද, මධ්‍යම රජයේ නිලධාරියකු වුව ද, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්‍රය යොමු කල යුත්තේ රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 12/2011 අනුව අදාළ ලියකියවිලි අනිවාර්යයෙන්ම රාජ්‍ය පරිපාලන ලේකම් වෙත යොමු කොට ඒ සඳහා අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් පසුව ය.

එහිදී ඔහුට හිමි වන විශ්‍රාම වැටුප අත් හිටුවීමට හෝ අඩුකොට ගෙවීමට රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර ලේකම් වරයාට බලය ඇත.

2.6 අකාර්යක්ෂමතාව මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 15 වගන්තිය)

රජයේ නිලධාරියෙකු

- සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව හේතු කොටගෙන,
- සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව නිසා සේවයෙන් පහ කිරීම, සේවය අතහැර යාම, සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම වෙනුවට සානුකම්පිත විකල්පයක් වශයෙන් හෝ,
- සේවා තත්ත්වය පිළිබඳ විශේෂ ගැටළු පැන නැගුණු විට,

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 15 වගන්ති අනුව විශ්‍රාම ගැන්විය හැකිය.

එසේම නිලධාරියකු සේවා කාලය තුළ ආයතන සංග්‍රහයේ XLVIII පරිච්ඡේදයේ 24.3 වගන්තිය යටතේ බරපතල දඬුවම් ලබා දී ඇති විට, ඔහුව ඉහත ප්‍රතිපාදන යටතේ විශ්‍රාම ගැන්විය හැකි ය.

මෙවැනි අවස්ථාවක දී නිලධාරියා පළාත් සභා නිලධාරියකු වුව ද, මධ්‍යම රජයේ නිලධාරියකු වුව ද, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්‍රය යොමු කල යුත්තේ රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 12/2011ට අනුව අදාල ලියකියවිලි අනිවාර්යයෙන්ම රාජ්‍ය පරිපාලන ලේකම් වෙත

යොමු කොට ඒ සඳහා අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් පසුව ය. එහි දී ඔහුට හිමි වන විශ්‍රාම වැටුප් අත්හිටුවීමට හෝ අඩුකොට ගෙවීමට රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර ලේකම්වරයාට බලය ඇත.



2.7 තනතුර අහෝසි කිරීම / ආයතන වසා දැමීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 7 වගන්තිය)

යම් රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවක් හෝ ආයතනයක් වසා දැමීම, නිලධාරියෙකු දැරූ තනතුර අහෝසි වීම (1988.07.12 දින 1988 අංක 101 දරණ අමාත්‍ය මණ්ඩල පත්‍රිකාව අනුව ජනාධිපති කාර්යය මණ්ඩලය සඳහා පත්වීම් ලැබූ ඒකාබද්ධ සේවයේ හෝ වෙනත් රාජ්‍ය සේවාවකට අයත් නිලධාරියෙකුට නව ජනාධිපතිවරයෙකු ධුරය භාරගත් පසු විශ්‍රාම ගැනීමට මනාපය පළ කිරීම ද තනතුර අහෝසි වීම යටතට ගැනේ.) වැනි හේතු මත

නිලධාරියෙකුට විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 7 වගන්තිය අනුව විශ්‍රාම ගැනීමේ හැකියාව ඇත. මේ අයුරින් විශ්‍රාම ගැනීමේ දී නිලධාරියා අවුරුදු 10 සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති විට ඔහුගේ සේවා කාලයට, වසර 05ක අමතර සේවා කාලයක් එකතු කොට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගනු ලැබේ. වසර 10ක සේවා කාලය සම්පූර්ණ කර නොමැති අවස්ථාවක දී සේවා පාරිතෝෂිකයක් ලැබීම සඳහා

පමණක් අදාල නිලධාරියාට හිමිකම ඇත. මෙම වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම 8.2 යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂිකය ගණනය කළ ආකාරයටම ගණනය කරන අතර, සේවා කාලය සඳහා වසර 05 ක් එකතු කරනු ලැබේ.

විශ්‍රාම වැටුප් විශ්‍රාම ගැන්වූ දින සිටම ගෙවනු ලැබේ. විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ අංක 3/99 මගින් මේ පිළිබඳව පැහැදිලි කිරීම් දක්වා ඇත.

2.8 ස්ථීරව මුදා හැර ඇති නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගැන්වීම

(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 48 වගන්තිය)

නිලධාරියකු රජයේ අනුමැතිය ඇතිව තම නිලය හෝ තනතුර අතහැර ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක පූර්ණ කාලීනවම මුදා හරින ලද අවස්ථාවක ඔහුට විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 48 වගන්ති යටතේ විශ්‍රාම ගැනීමේ හැකියාව ඇත.

මේ සඳහා අදාළ නිලධාරියා රාජ්‍ය සේවයේ ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට පත්වීම, සේවයෙහි ස්ථීර කොට තිබීම හා

අවම වශයෙන් වසර 10ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කොට තිබීම ද අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඔහුට විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභය හිමි වන්නේ අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයෙන් විශ්‍රාම ගැනීමෙන් පසුව ය.

යම් හේතුවක් මත නිලධරයා ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයේ නිලය අතහැර ගිය විට, සේවයෙන් පහ කරනු ලැබූ විට හෝ ඉල්ලා අස් වූ විට විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභය සඳහා හිමිකමක් නොලැබේ.



2.9 අනෙකුත් විශ්‍රාම ගැන්වීම්

2.9.1

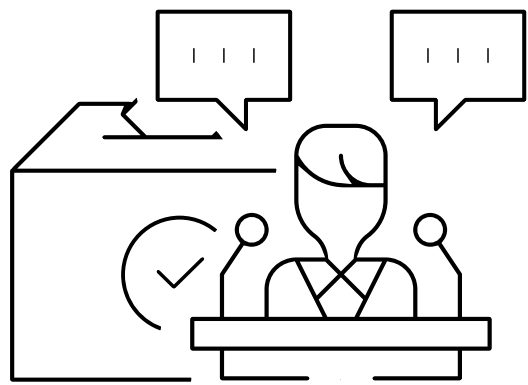
“ට” උපලේඛණගත නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම ගැන්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ “ට” උපලේඛණයේ ලේඛණගත කර ඇති නිලධාරීන්ට (ජනාධිපති, අගමැති, අමාත්‍යවරුන්ගේ පෞද්ගලික කාර්යය මණ්ඩලයට පත්වීම් ලද නිලධාරීන්ට) විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 (අ) (ආ) වගන්තිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ඇත.

2.9.2

රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 07/2004 අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීම

දේශපාලන අයිතිවාසිකම් නොමැති රජයේ නිලධාරියකු යම් මැතිවරණයක් තරග කිරීම සඳහා අපේක්ෂකයකු වශයෙන් ඉදිරිපත් වන අවස්ථාවක දී ඔහු දරණ තනතුරෙන් ඉල්ලා අස්විය යුතුය. ඔහුගේ ඉල්ලා අස්වීම විශ්‍රාම ගැනීමක් ලෙස සැලකේ. එවැනි අවස්ථාවක දී නිලධාරියකුට විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගන්නේ වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වීමෙන් පසුව ය.



2.9.3 රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 04/2006 අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීම

රට තුළ පැවති යුධ වාතාවරණය හේතු කොට ගෙන මත 1983 ජූලි මස සිට 2009 මැයි මාසය දක්වා යම් කිසි නිලධාරියකු සේවය අතහැර ගොස් ඇත්නම්, ඔහුට 2017.12.31 ට පෙර නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට ඉල්ලීම කළ හැකි ය. ඒ වන විට නිලධාරියාගේ අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස සම්පූර්ණ වී ඇත්නම් ඔහුට විශ්‍රාම ගැනීමේ හැකියාව ඇත. එවැනි අවස්ථාවක දී ඔහු සේවය අතහැර ගිය දිනය, විශ්‍රාම ගැනීමේ දිනය වශයෙන් සලකනු ලබන අතර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වන්නේ 2002.02.22 දිනය හෝ නිලධාරියාගේ වයස අවුරුදු 60 එළඹෙන දිනය යන දින දෙකෙන් පළමුව එළඹෙන දිනයේ දී ය.

2.9.4 පෞද්ගලික පාසල් හා පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ විශ්‍රාම ගැන්වීම

පෞද්ගලික පාසල් හා පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ට දායක විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමට පහත සඳහන් පනත් වලින් නෛතික පසුබිම සැකසී ඇත.

- I. 1953 අංක 44 දරණ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් පනත
- II. 1979 අංක 64 දරණ පිරිවෙන් අධ්‍යාපන පනත

ඉහත පනත්, පනත්වලට අනුව නිකුත් කරන ලද නියෝග හා විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් සඳහා පහත සඳහන් පරිදි දායක මුදල් ගෙවිය යුතුය. (විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ වෙත යොමු කරන ලද අංක වි.වැ/ප්‍රති 01/අමා03/554 හා 2012.03.10 දිනැති හා අංක විවැ/ප්‍රති09/අමා/3 හා 2007.04.09 දිනැති ලිපි.)

2012.02.03 දින දක්වා	- 2%
2012.02.03 දින සිට	- 6%

තවද මුල් අවස්ථාවේ සිට පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන් සඳහා වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම පැවති අතර , 2008 අංක 32 දරණ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන පනත මඟින් පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ට වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ලබා දී ඇත. එබැවින් මෙම අය 1983.08.01 දින සිට අනිවාර්යයෙන්ම වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකට දායක විය යුතු ය. (විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 14/2009)

පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ගේ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් පහත පරිදි අය විය යුතු ය.

2003.01.01 දින දක්වා	- 2%
2003.01.01 දින සිට	- 6% හෝ 7%

මුල් කාලයේදී විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයට පරිහානික විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ඔවුන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක වූ අතර 1970 සිට එම ගුරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අහෝසි කරන ලද අතර, ඔවුන් සඳහා ද විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ හිමි ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට ක්‍රියා කොට ඇත. තවද 2012.02.03 දිනැති අංක 1743/28 දරණ ගැසට් නිවේදනය මඟින් පෞද්ගලික පාඨශාලා හා පිරිවෙන් ගුරුවරුන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ හිමි වන අනෙකුත් සියළු ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට කටයුතු කර ඇත. මෙම ප්‍රතිලාභ සමඟ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ වන කොන්දේසි වලට යටත් විය යුතු ය.



3

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රියාවලිය

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම ප්‍රධාන ක්‍රමවේද දෙකක් යටතේ සිදු කරනු ලැබේ. එනම් විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමය හා මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමය වේ.

3.0 විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රියාවලිය

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් අවසන් බලධාරියා වනුයේ රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයායි. විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් වූ එම අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයාගේ බලතල විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයාට පවරා ඇත.

1995 වර්ෂය දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ කටයුතු විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පමණක් සිදු කල අතර, රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක

16/1995 මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 17 වගන්ති යටතේ සිදු කරන විශ්‍රාම ගැන්වීම් සහ රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 44/90 යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය බලතල එක් එක් ආයතන ප්‍රධානීන් වෙත විමධ්‍යගත කරනු ලැබීය.

මෙම ක්‍රියාවලිය තව දුරටත් විමධ්‍යගත කරමින් 2002 වර්ෂයේ දී රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 07/2002 මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 14 වගන්තිවල දැක්වෙන

වෛද්‍ය හේතූන් මත විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීම, සලකන ලද විශේෂිත තනතුරු කිහිපයක කාන්තා නිලධාරීන්ට අවුරුදු 20 සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීම සහ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 25 වගන්තිවල දැක්වෙන අධිකරණ සේවයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ බලතල අදාල ආයතන ප්‍රධානීන්ට පවරා දෙනු ලැබූ අතර සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ බලතල ත්‍රිවිධ හමුදාධිපතිවරුන් වෙත පවරා දෙනු ලැබීය.

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම ප්‍රධාන ක්‍රමවේද දෙකක් යටතේ සිදු කරනු ලැබේ.



01 විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමය



02 මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමය

විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සඳහා වර්ෂ 1995ට පෙර පොදු 55 අයදුම්පත් ආකෘතියත්, වර්ෂ 1995 සිට 2015 වර්ෂය දක්වා A,B,C අයදුම්පත් ආකෘතියත්, මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වර්ෂ 1995 සිට 2015 දක්වා පොදු 55 ආකෘතියත් භාවිතා කර

ඇති අතර 2015 දී මධ්‍යගත හා විමධ්‍යගත යන දෙඅංශය සඳහා ම PD 03 ආකෘතිය හඳුන්වා දී ඇත. 2015 දී විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා පරිගණක මාර්ගගත PD 03 අයදුම්පත හඳුන්වා දුන් අතර, 2019 දී මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා වෙනත්

පරිගණක මාර්ගගත PD 03 අයදුම්පත හඳුන්වා දී ඇත.

ඒ අනුව වර්තමානයේදී මධ්‍යගත හා විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම දෙක යටතේ පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය ඔස්සේ අයදුම්පත් කැඳවීම සිදු කරනු ලැබේ.

3.1 විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රමය

විමධ්‍යගත ක්‍රමය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ විශේෂත්වය වන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ බලය සම්පූර්ණයෙන්ම ආයතන ප්‍රධානියා වෙත විමධ්‍යගත කිරීමයි.

එසේ වුවද සියළුම රාජ්‍ය ආයතන විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානයට ප්‍රථම නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුවේ. එසේ අයදුම්පත් යොමු කිරීමේ මූලික අරමුණ වනුයේ විශ්‍රාමිකයින් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් අංක ලබා ගැනීම, ප්‍රථම විශ්‍රාම වැටුප් සක්‍රීය කිරීම හා පාරිතෝෂිකය ගෙවීම් කිරීම යන කරුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම උදෙසාය.



ඒ අනුව විශ්‍රාම අයදුම්පත විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කරන අවස්ථාවේ සිට සියළුම කටයුතු පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමයට සිදු කෙරේ. නිලධාරියා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ දිනයට ප්‍රමාණවත් කාලයකට

පෙර අදාළ අයදුම්පත්‍ර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුවේ. මෙම ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම ගන්වන දිනම එම විශ්‍රාමිකයාට අදාළ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය ලබා ගෙන රාජ්‍ය සේවය වෙනුවෙන්

නිලධාරියා කරන ලද කැප කිරීම් අගය කරනු පිණිස මෙන්ම ආත්මාහිමානයක් ඇති කරනු වස් ඔහු/ඇය ගෞරවාන්විතව විශ්‍රාම ගැන්වීමට ආයතන වලට හැකියාව ලැබී තිබේ.

3.1.1 විමධ්‍යගත ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය සිදු කරන අවස්ථා.

- අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 17 වගන්තිය)
- වෛකල්පිත විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 17 වගන්තිය)
- වෛද්‍ය හේතූන් මත විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 14 වගන්තිය)
- හෙදියන්, පවුල් සෞඛ්‍ය සේවිකාවන් (පෙර වින්තමු මාතාවන්), ගුරුවරියන් හා කාන්තා පොලිස් හා බන්ධනාගාර නිලධාරීන් වසස අවුරුදු 50 එළඹී දිනය හෝ සේවා කාලය වසර 20 සම්පූර්ණ වන දිනය හෝ යන දින දෙකෙන් පළමුව එළඹෙන දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 14 වගන්තිය)
- අධිකරණ නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 25 වගන්තිය)
- ත්‍රිවිධ හමුදා නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගැන්වීම.

3.1.2

විමධ්‍යගත ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් යොමු කිරීමේ දී සැලකිය යුතු කරුණු



2015.04.24 දිනැති අංක 03/2015 දරණ විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛයෙන් ද අංක 07/2018 දරණ රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛයෙන් ද මේ සම්බන්ධයෙන් වන විධිවිධාන සඳහන් කොට ඇත.

එහිදී පළමුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය වන www.pensions.gov.lk වෙත පිවිස Pension Management System PD - 03 වෙබ් පිවිසුම ඔස්සේ සිය පරිශීලක නාමය හා මුර පදය ඇතුළත් කර විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතිය (PMS) මගින් විශ්‍රාමිකයාට අදාළ දත්ත සම්පූර්ණව හා නිවැරදිව ඇතුළත් කළ යුතු ය. ඉන්පසු මුද්‍රිත PD 03 අයදුම්පත්‍රය අදාළ ආයතන ප්‍රධානියා මගින් නිසි පරිදි සහතික කොට පහත දැක්වෙන ලේඛන ද සමග විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතු ය.



විශ්‍රාම ගන්වීමේ ලිපියෙහි සහතික කරන ලද පිටපත



විශ්‍රාම ගන්වන දිනට මාස 6ක් ඇතුළත වැටුප් විස්තරයක (Pay slip) සහතික කරන ලද පිටපත



ජාතික හැඳුනුම්පතෙහි සහතික කරන ලද පිටපත



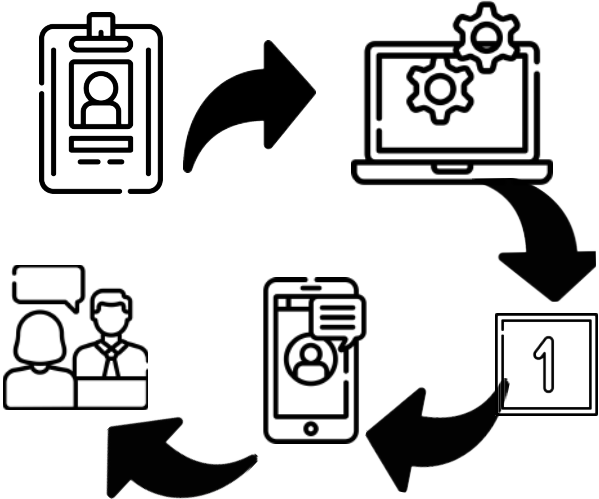
වැටුප් පරිවර්තක ලිපිය (රා.ප.ව. 3/2016 අනුව)ලද පිටපත



බැංකු පාස් පොතෙහි සහතික කරන ලද පිටපත (තනි පුද්ගල, ඉතුරුම් බැංකු ගිණුමක් විය යුතුය. විශ්‍රාම වැටුප ඕනෑම රාජ්‍ය / පෞද්ගලික බැංකුවක ගිණුමකට බැර කරගත

අදාළ ආයතනය විසින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කරන ලද PD 03 අයදුම්පත්‍රය පරීක්ෂා කොට එහි කිසි අඩුපාඩුවක් නොමැති නම් විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතිය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් අංකයක් නිකුත් කරනු ලබයි.

ඉන්පසු විශ්‍රාමිකයා වෙත විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කිරීමේ සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා දිනයක් හා වේලාවක් ලබා දෙනු ලබයි. එකී කැඳවීම විශ්‍රාමිකයාගේ ජංගම දුරකථනය වෙත ද කෙටි පණිවිඩයක් මාර්ගයෙන් යොමු කෙරේ.



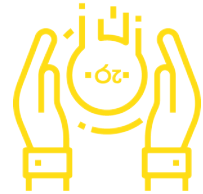
3.1.3 පරිවර්තන පාරිතෝෂිකය ගෙවීම

යම් නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කිරීමේ සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා සහභාගි වීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය අනුමත කිරීම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සිදු

කරයි. විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය අදාළ විශ්‍රාමිකයාගේ ඉතුරුම් ගිණුමට සෘජුවම බැර කරනු ලැබේ. නිලධාරියා සේවය කළ කාලය තුළ දී රජයට අයවිය යුතු අඩු කිරීම් විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකයෙන්

අය කිරීම සඳහා ඒ පිළිබඳ වූ තොරතුරු PD 03 අයදුම්පත්‍රය තුළ පැහැදිලිව දැක්විය යුතු ය. විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකයෙන් සිදු කළ හැකි අය කිරීම් වර්ග පහත දැක්වේ.

- ආපදා ණය, දේපල ණය, උත්සව අත්තිකාරම් සහ වාහන ණය
- වැන්දඹු හා අනන්දරු හිඟ දායක මුදල් අයකර ගැනීම්
- වැඩිපුර ගෙවා ඇති වැටුප් සහ දීමනා
- වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා අයකර ගැනීම්
- විනය හේතු මත විශ්‍රාම යන අයගේ දණ්ඩන ගාස්තු
- රජයට වන අලාභ ආපසු අයකර ගැනීම්
- විනය කටයුතු සඳහා වන පරීක්ෂණ වෙනුවෙන් අයකර ගැනීම්
- පෙර ගෙවන ලද පාරිතෝෂිකය
- අනියම් ආහාර (සන්නද්ධසේවා නිලධාරීන්)

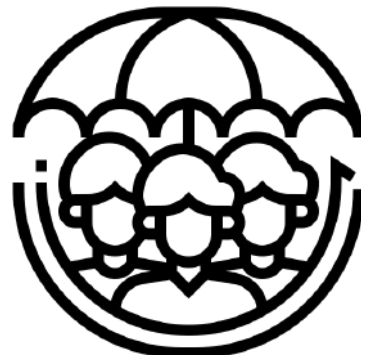


පළාත් රාජ්‍ය සේවයට අයත් නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගත්වනු ලබන අවස්ථාවේ දී ඔහුගේ අය කිරීම් සඳහා වන මුදල විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අදාළ පළාත් සභා ආයතනයට අයත් නිල බැංකු ගිණුම වෙත බැර කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. මධ්‍යම රජයේ නිලධාරීන්ගේ අය කිරීම් හරස් සටහන් මගින් පියවීම සිදුවේ.

3.1.4 ප්‍රථම විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කිරීම - සත්කාර පියස

අතීතයේ දී විශ්‍රාම වැටුපක් සක්‍රීය කිරීමට හා සක්‍රීය කිරීමෙන් පසු එහි පශ්චාත් කටයුතු කළමනාකරණය කිරීම සඳහා විශ්‍රාමිකයාට කිහිප වතාවක් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට පැමිණීමට සිදු විය.

එසේම විශ්‍රාමිකයා මිය යාමෙන් පසු ඔහුගේ/ඇයගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ට තම වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීමට ද නැවත විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට පැමිණීමට සිදු විය.



මෙම තත්ත්වය මග හරවා විශ්‍රාමිකයන් ට සිදුවන අපහසුතා අවම කිරීම සඳහා 2015 වර්ෂයේ සිට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව කටයුතු කරන ලදී. ඒ අනුව, විශ්‍රාමිකයකු විශ්‍රාම ගිය විට සිය ජීවිත කාලය තුළ එක් වරක් පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට පැමිණීමටත්, එහිදී විශ්‍රාමිකයාගේ සහ ඔහුගේ පවුලේ සාමාජිකයන් ට හිමි සියලු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් තහවුරු කර දීමත් අරමුණු කරගෙන සත්කාර පියස ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කරන ලදී.

ඒ අනුව, විශ්‍රාමිකයකුගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත පරීක්ෂා කර එම තොරතුරු තහවුරු කර ගැනීමෙන් පසු විශ්‍රාමිකයාට සත්කාර පියසට කැඳවීමක් කරනු ලැබේ. සෑම විශ්‍රාමිකයකුටම සත්කාර පියසට පැමිණීම ට නියමිත දිනයක් හා වේලාවක් ලබා දෙන අතර, නියමිත වේලාවට ඔහුට/ඇයට සේවාව ලබා දීම ට වෙනම නිලධාරියකු සූදානමින් සිටී.

එහි දී නිලධාරියාගේ අනන්‍යතාව තහවුරු කරගෙන විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කිරීම, විශ්‍රාමිකයාගේ පවුලේ තොරතුරු සනාථ කරගෙන විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් පත්‍රය නිකුත් කිරීම, විශ්‍රාමිකයාගේ ඇඟිලි සළකුණු ලියාපදිංචි කිරීම හා විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පත්‍රය නිකුත් කිරීම සිදු කෙරේ. නිවැරදි තොරතුරු සමඟ ඉදිරිපත් කරන අයදුම්පත්‍රයකට සත්කාර පියස හරහා විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය

කිරීමට ගතවන මුළු කාලය සති 02ක් 03ක් අතර වේ. මේ මගින් විශ්‍රාම වැටුප් සක්‍රීය කිරීම ඉතා කඩිනම් වී ඇති අතර සියළු පරිගණක තොරතුරු මාර්ගගත ක්‍රමයට හා කෙටි පණිවුඩ මාර්ගයෙන් හුවමාරු කෙරෙන බැවින් පිරිවැය ද අවම වී ඇත.

සියළුම විශ්‍රාමික නිලධාරීන් තම විශ්‍රාම වැටුප් සක්‍රීය කර ගැනීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත එක් වරක් පැමිණිය යුතුය. එසේ විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කිරීමේ සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා රැගෙන ආ යුතු ලිපි ලේඛන පහත දැක්වේ.

- නිලධාරියාගේ ජාතික හැඳුනුම්පත, එහි පිටපතක් හා උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත
- කලත්‍රයාගේ ජාතික හැඳුනුම්පතෙහි පිටපතක් හා උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත
- වැන්දඹු අනන්දරු සාමාජික කාඩ්පත
- විවාහ සහතිකයේ මුල් පිටපත හෝ කලත්‍රයාගෙන් දික්කසාද වී ඇත්නම් දික්කසාද නියත තීන්දුවේ මුල් පිටපත
- කලත්‍රයා මිය ගොස් ඇත්නම් මරණ සහතිකයේ මුල් පිටපත
- නිලධාරියාගේ හෝ කලත්‍රයාගේ පෙර විවාහ ඇත්නම් ඒවා නීත්‍යානුකූලව අවසන් වූ බව තහවුරු කිරීමට දික්කසාද නියත තීන්දුවේ මුල් පිටපත හෝ පෙර කලත්‍රයාගේ මරණ සහතිකයේ මුල් පිටපත
- වයස අවුරුදු 26 ට අඩු දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතිකවල මුල් පිටපත්
- නම්වල පරස්පරතාවක් පවතීනම්, ඒ බව සනාථ කිරීමට දිවුරුම් ප්‍රකාශන හෝ වෙනත් සුදුසු ලේඛන (දිවුරුම් ප්‍රකාශ මගින් නම්වල ඇති අකුරු වෙනස්කම් වැනි සුළු වෙනස්කම් පමණක් ආවරණය කරගත හැකි ය. අලුතින් නම් කොටස් ඇතුළත් කිරීම් ඇතුළු වෙනත් වෙනස්කම් සඳහා අදාළ පරිදි උප්පැන්න සහතිකයේ 13 තීරය සංශෝධනය හා අදාළ පරිදි අනෙකුත් ලේඛන සංශෝධනය කිරීම අවශ්‍ය වේ.)

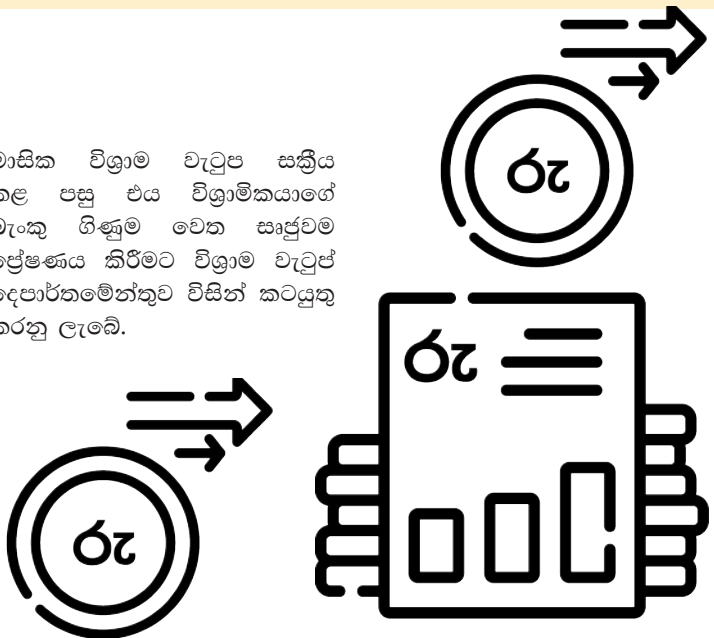
- ආබාධිත දරුවන් සිටිනම් ඔවුන්ගේ ආබාධිත තත්ත්වය උපතේ දී හෝ වයස අවුරුදු 26 ට පෙර සිදු වූ බවට සනාථ කිරීමට අවශ්‍ය වෛද්‍ය වාර්තා, සායනික තොරතුරු හා රෝග නිධානය පිළිබඳ වාර්තා, පෝස්ට්කාඩ් ප්‍රමාණයේ (සම්පූර්ණ) වර්ණ ඡායාරූපයක්, සෞඛ්‍ය 307 වාර්තාව හා උප්පැන්න සහතිකවල මුල් පිටපත්
- කලත්‍රයාගේ පාස්පෝට් ප්‍රමාණයේ වර්ණ ඡායාරූපයක්
සියලුම උප්පැන්න / විවාහ / මරණ සහතික ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයකින් ලබාගත් මුල් පිටපත් විය යුතුය. (නොමිලේ නිකුත් කරන ලද පිටපත මුල් පිටපතක් ලෙස සලකනු නොලැබේ.)

ඉහත සියළු ලේඛන පරිලෝකනය (Scan) කොට එම ලිපි ලේඛන සියල්ල නැවත නිලධාරියා වෙත භාරදෙනු ලබයි. නිලධාරියා වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට දායක වී නොමැතිනම්, ඉහත ලේඛන රැගෙන ඒම අවශ්‍ය නොවන අතර එවැනි විටක දී විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පත නිකුත් කිරීම පමණක් සිදු කෙරේ.

3.1.5 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය

විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානයේ දී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය (භාණ්ඩාගාර 79) විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතිය (PMS) මගින් ලබාගෙන විශ්‍රාම ගත්වන දින හෝ එම දිනයට පෙර නිලධාරියා වෙත නිකුත් කිරීම නිලධාරියා අවසන් වරට සේවය කරන රාජ්‍ය ආයතනය විසින් සිදු කළ යුතු අතර එම ප්‍රදාන පත්‍රයේ ආයතන ප්‍රධානියා විසින් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙතුවට අත්සන් තැබිය යුතුය.

මාසික විශ්‍රාම වැටුප සක්‍රීය කළ පසු එය විශ්‍රාමිකයාගේ බැංකු ගිණුම වෙත සෘජුවම ප්‍රේෂණය කිරීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් කටයුතු කරනු ලැබේ.



3.1.6 විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනුව

විමධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ දී විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනුව නිවැරදිව සකස් කොට අදාළ නිලධාරියා විශ්‍රාම ගත්වන දින හෝ ඊට පසු සතියක් ඇතුළත එම නිලධාරියා පදිංචිව සිටින ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත යැවීම නිලධාරියා අවසන් වරට සේවය කරන රාජ්‍ය ආයතනය විසින් කළ යුතුවේ.

3.1.7 විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනුවක අඩංගු විය යුතු ලේඛන

ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත යවනු ලබන නිලධාරියෙකුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනුවට පහත සඳහන් ලේඛන හා තොරතුරු අනිවාර්යයෙන්ම ඇතුළත් කිරීමට ආයතන ප්‍රධානීන් කටයුතු කළ යුතු ය.



- වර්ෂා සටහන් පත්‍රයෙහි සහතික කළ පිටපත
- විශ්‍රාම ගැන්වීම අනුමත කළ ලිපියේ සහතික කළ පිටපත
- උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත
- ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපත
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කරන ලද (PD 03)
- විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පතෙහි සහතික කළ පිටපත
- පදිංචි සහතිකය (ග්‍රාම නිලධාරීගෙන් ලබාගත් DS 04 ආකෘතිය)
- විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය (භාණ්ඩාගාර 79)
- නොඉල්ලුම් සහතිකය

3.2 මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රමය

මධ්‍යගත ක්‍රමය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ ක්‍රමවේදයේ විශේෂත්වය වන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය කිරීමේ බලය ආයතන ප්‍රධානියා වෙත විමධ්‍යගත නොකොට එම බලතල විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව සතුව තබා ගැනීමයි.

එම නිසා මධ්‍යගත ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් ලබන විශ්‍රාමික නිලධාරීන්ගේ අයදුම්පත් අදාළ ලිපි ලේඛණ සමඟ අදාළ ආයතන විසින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුවේ.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු වකුලේඛ අංක 3/2015 සංශෝධන (III) ප්‍රකාරව මධ්‍යගත අංශය මගින් පරිගණක මාර්ගගත හා මාර්ගගත නොවන යන දෙආකාරයෙන්ම විශ්‍රාමිකයන්ගේ ප්‍රථම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සිදු කරනු ලැබේ.



3.2.1 මධ්‍යගත ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානය සිදු කරන අවස්ථා.

I. විනය හේතු මත විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන්; (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 12 වගන්තිය)

II. සේවා අකාර්යක්ෂමතාව මත හා සානුකම්පිත විකල්පයක් ලෙස අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමක් ලෙස විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 15 වගන්තිය)

III. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 30/88 යටතේ විශ්‍රාම ගන්නා ලද නිලධාරීන් හා විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 12/2009 යටතේ විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 14 වගන්තිය)

IV. දෛනික/අනියම්/ආදේශක/කොන්ත්‍රාත් සේවයක යෙදී සිට ස්ථිර පත්වීම වයස අවුරුදු 45ට පසුව ලබා දී ඇති නිලධාරීන් හා සේවා කාලය තුළ වසර 10ට වැඩි වැටුප් රහිත නිවාඩු ලැබූ නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 17 වගන්තිය)

V. තනතුර අහෝසි වීම මත හෝ ආයතනය වසා දැමීම මත විශ්‍රාම යන නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 7 වගන්තිය)

VI. ස්ථිර මුදා හැරීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 48 වගන්තිය)

VII. පෞද්ගලික පාසල් හා පිරිවෙන් ගුරුවරුන්

VIII. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 04/2006න් විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්

IX. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 07/2004 යටතේ විශ්‍රාම ගන්නා ලද නිලධාරීන්

X. 1980 ජූලි වැඩ වර්ජනයට සහභාගි වී නැවත සේවයේ යෙදී වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන්

XI. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 44/90 යටතේ විශ්‍රාම ගැන්වූ නිලධාරීන්

XII. විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ අංක 08/2015 මගේ විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්

XIII. 2016. 10.08ට පෙර විශ්‍රාම ගොස් අයදුම්පත් මැත කාලීනව ඉදිරිපත් කරන නිලධාරීන්

XIV. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ "ට" උපලේඛණය යටතේ විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්



3.2.2

මධ්‍යගත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ක්‍රමය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් යොමු කිරීමේ දී සැලකිය යුතු කරුණු.

ඉහත 3.2.1 හි XI සිට XIV දක්වා ඇති අවස්ථාවල දී විශ්‍රාම ගන්නා ලද සියළුම නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් පරිගණක මාර්ගගත නොවන ආකාරයට විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 03/2015 හි දක්වා ඇති ආකාරයට PD 03 අයදුම්පත් මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

ලද සියළුම නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය යටතේ ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාව ඇතත්, 2006.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් පමණක් පරිගණක මාර්ගගත නොවන ආකාරයට ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

පරීක්ෂණවලට ලක්වන බැවින් ඉදිරිපත් කළ යුතු ලිපි ලේඛ ප්‍රමාණය අධික වේ. එම නිසා පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය යටතේ හෝ පරිගණක මාර්ගගත නොවන ක්‍රමය යටතේ යොමු කරන සියළුම විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්‍ර (Manual PD 03 / Online PD 03) සමග පහත දැක්වෙන සියළුම ලිපි ලේඛණ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මධ්‍යගත අංශය වෙත යොමු කළ යුතු වේ.

ඉහත 3.2.1 හි දක්වා ඇති I සිට X යන අවස්ථාවල දී විශ්‍රාම ගන්නා

මධ්‍යගත ක්‍රමයට යොමු කරන විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්වල ඇති විශේෂත්වය නිසාම විශේෂ

3.2.2.1

මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් යොමු කිරීමේ දී ඉදිරිපත් කළ යුතු පොදු ලේඛණ

- ජාතික හැඳුනුම්පත
- උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත
- ස්ථිර හා විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලිපිය
- පත්වීමේ ස්ථිර කිරීමේ ලිපිය
- විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය
- වර්ගය සටහන් පත්
- පොදු 53 අ
- පොදු 226 (සේවා කාලය තුළ දෛනික සේවා කාලයන් ඇති නිලධාරීන්ට)
- පොදු 234 (සේවා කාලය තුළ මාසික සේවා කාලයන් ඇති නිලධාරීන්ට)
- විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 3/2015 (සංශෝධන III) අනුව ඉදිරිපත් කළ යුතු වාර්තා
 - ඇමුණුම 1 - රජයට අයවිය යුතු අයවීම් වාර්තාව
 - ඇමුණුම 2 - නිවාඩු වාර්තාව
 - ඇමුණුම 3 - සේවා කාල වාර්තාව
 - ඇමුණුම 4 - පෞද්ගලික පාසල්/පිරිවෙන්/විශේෂ පාසල් සඳහා වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ, අනන්දරූ හා විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් ගණනය කිරීම
- අවසන් වැටුප් පරිවර්තන ලිපිය
- DS4 පදිංචි සහතිකය
- රජයේ බැංකුවක තනි පුද්ගල බැංකු ගිණුම් පිටපතක්
- විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත නිකුත් කිරීම සඳහා ඡායාරූපය සහිත අයදුම්පත්‍රය
- විශ්‍රාමික ප්‍රකාශය



එසේ වුවද මතු දැක්වෙන ආකාරයට විශ්‍රාම ගැන්වීමේ දී ඉහත 3.2.2.1 හි සඳහන් ලේඛණවලට අමතරව ඒ ඒ අවස්ථාවන් හිදී අවශ්‍ය වන ලේඛණ ද අමතරව යොමු කල යුතු වේ.

XV. විනය හේතු මත විශ්‍රාම ගන්වන නිලධාරීන් [විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 12 වගන්තිය]

- i. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 12/2011 අනුව කටයුතු කර විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය හා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට අදාළව විශ්‍රාම වැටුප් විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයාගෙන් අනුමැතිය ලබා ගත් ලිපි
- ii. සේවා කඩවීම්වලට අදාළව අඩවැටුප් හා වැටුප් රහිත නිවාඩු පිළිබඳ වාර්තාවක්

XVI. සේවා අකාර්යක්ෂමතාව මත හා සානුකම්පිත විකල්පයක් ලෙස අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමක් ලෙස විශ්‍රාම ගන්වන නිලධාරීන් [විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 15 වගන්තිය]

- i. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 12/2011 අනුව කටයුතු කර විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය හා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට අදාළව රාජ්‍ය පරිපාලන ලේකම්වරයාගෙන් අනුමැතිය ලබා ගත් ලිපිය
- ii. සේවා කඩවීම්වලට අදාළව අඩවැටුප් හා වැටුප් රහිත නිවාඩු පිළිබඳ වාර්තාවක්

XVII. විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 12/2009 යටතේ විශ්‍රාම ගන්වන නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 14 වගන්තිය)

- i. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/88 යටතේ වැටුප් ලබන්නේ නම් ඒ බව සනාථ කරන ලිපි
- ii. වෛද්‍ය මණ්ඩල වාර්තාව මගින් ත්‍රස්තවාදී හේතු මත විශ්‍රාම ගැන්වීමක් බවත් සේවයට නුසුදුසු බව වාර්තා කර තිබිය යුතුය.
- iii. සේවා ස්ථාන වාර්තාව
- iv. උසස්වීම් හා වැටුප් වැඩි වීම් වාර්තාව
- v. ධුරය හැර යාමේ ලිපි / නැවත සේවයේ පිහිටුවීමේ ලිපි
- vi. වෛද්‍ය මණ්ඩල වාර්තාව

XVIII. දෛනික/අනියම්/ආදේශක/ සේවයක යෙදී සිට ස්ථීර පත්වීම වයස අවුරුදු 45ට පසුව ලබා දී ඇති නිලධාරීන්

- i. දෛනික/අනියම්/ආදේශක සේවා කාලයට අදාළ පත්වීම් ලිපිය
- ii. වයස අවුරුදු 45ට පසු පත්වීම ලබා දීමට පාදක කරගත් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය හෝ අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණය
- iii. නිලධාරියා දෛනික/අනියම්/ආදේශක සේවා කාලය තුළ අනුමත අර්ථසාධක අරමුදලකට දායක වී සිටීමේ විස්තර හා එමගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ප්‍රේෂණය කල රජයේ දායකත්වය පිළිබඳ විස්තර
- iv. නිලධාරියා දෛනික/අනියම්/ආදේශක සේවා කාලය වෙනුවෙන් අය කරන ලද වැන්දඹු හා අනන්දරු දායක මුදල් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ප්‍රේෂණය කිරීම පිළිබඳ විස්තර

XIX. සේවා කාලය තුළ වසර 10 ට වැඩි වැටුප් රහිත නිවාඩු ලැබූ නිලධාරීන්

- i. වැටුප් රහිත නිවාඩු පිළිබඳ වාර්තාව හා ඒ සඳහා ලබා ගත් අනුමැතිය.

XX. නතතුර අහෝසි වීම මත හෝ ආයතනය වසා දැමීම මත විශ්‍රාම යන නිලධාරීන් (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 7 වගන්තිය)

- i. නතතුර අහෝසි වීම හෝ ආයතන වසා දැමීම සම්බන්ධයෙන් ඇති නීතිමය ලියකියවිලි.

XXI. ස්ථීර මුදා හැරීම මත විශ්‍රාම ගැන්වීම (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 48 වගන්තිය)

- i. ආයතන සංග්‍රහයේ ඇති විධිවිධාන පරිදි ස්ථීරව මුදාහරින ලද බව ලිපියකින් සනාථ කළ යුතු ය. එම ලිපිය පසුව නිකුත් කර තිබෙනම් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයාගේ අනුමැතිය මත පිළිගත හැකි ය.
- ii. තාවකාලිකව මුදා හැරීමේ ලිපිය
- iii. විශ්‍රාම වැටුප ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා 25%ක දායකත්වය අයකර ඇති බව සඳහන් ලිපිය.
- iv. අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයෙන් විශ්‍රාම ගන්නා ලද ලිපිය
- v. නැවත රාජ්‍ය සේවයට පැමිණියේ නම් ඒ බැව් සනාථ කරන ලිපි ලේඛණ

XXII. පෞද්ගලික පාසල් හා පිරිවෙන් ගුරුවරුන්

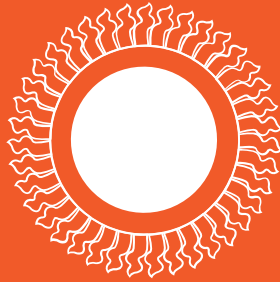
- i. යෝජනා පත්‍රය
- ii. යෝජනා පත්‍රය අනුමත කිරීම
- iii. අධ්‍යාපන සී141 දායක මුදල් පත්‍රය (විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් හා වැන්දඹු අනන්දරු)
- iv. පිරිවෙන් හෝ පාසල් කිහිපයක සේවය කර ඇත්නම් එම සේවා කාලය ඒකාබද්ධ කිරීමට අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ අනුමැතිය ලද ලිපිය
- v අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය හා කලාප කාර්යාලය මගින් නිකුත් කළ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය
- vi. විශ්‍රාමිකයා පැවිදි අයෙක් නම් උපසම්පදා සහතිකයේ පිටපතක් හා උපැවිදි වී තිබේ නම් උපැවිදි සහතිකයේ පිටපතක්
- vii. වැන්දඹු/ වැන්දඹු පුරුෂ / අනන්දරු දායක මුදල් අය කිරීම්

XXIII. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 04/2006 මගින් විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්

- i. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 04/2006න් විශ්‍රාම ගැන්වීමට රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ අනුමැතියත් පළාත් රාජ්‍ය සේවයේ නිලධාරීන් වනවිට දී පළාත් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ අනුමැතිය ලබා දෙන ලිපිය

XXIV. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 07/2004 යටතේ විශ්‍රාම ගන්නා ලද නිලධාරීන්

- i. ඉල්ලා අස් වීමේ ලිපිය
- iii. පත්වීම් බලධරයා විසින් අනුමත කරන ලද ලිපිය



4

වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

මෙරට ඉතිහාසය තුළ ප්‍රථම වරට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දී ඇත්තේ 1898 වර්ෂයේ ජූනි මස 23 දින වේ. ඒ 1898 අංක 01 දරන වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥාපනත ක්‍රියාත්මක කිරීම මගිනි.

මෙරට ඉතිහාසය තුළ ප්‍රථම වරට මෙවැනි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දී ඇත්තේ 1898 වර්ෂයේ ජූනි මස 23 දින වේ. ඒ 1898 අංක 01 දරන වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥා පනත ක්‍රියාත්මක කිරීම මගිනි.

මුල් කාලීනව සිවිල් නිලධාරීන්ට පමණක් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සීමා වූ අතර පසුව 1970 වර්ෂයේ

දී, 1970 අංක 18 දරන වැන්දඹු හා අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) වැටුප් පනත ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ඒ යටතේ පනවන ලද 1970.11.28 දිනැති නියෝග මාලාව මගින් සන්නද්ධ සේවා නිලධාරීන් සඳහා ද, 1983 වර්ෂයේදී, 1983 අංක 24 දරන වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් කාන්තා නිලධාරීන් සඳහා ද මෙම

විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම දෙන ලදී. මෙයට අමතරව ගුරු වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සහ පළාත් පාලන වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ලෙස තවත් යෝජනා ක්‍රම දෙකක් පැවති අතර මේ වන විට එම යෝජනා ක්‍රම වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා ඒකාබද්ධ කොට ඇත.

4.1 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල ඉතිහාසය හා විකාශය

4.1.1 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

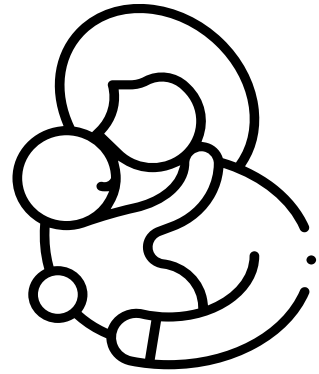
1898 අංක 01 දරන වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥා පනත අනුව ආරම්භ කරන ලද මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය ලංකා රාජ්‍ය සේවයේ ස්ථිර හා විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරු දරනු ලබන නිලධාරීන්ට පමණක් සීමා වූ අතර කාන්තා නිලධාරීන් සඳහා ප්‍රතිපාදන සලසා නොතිබුණි.

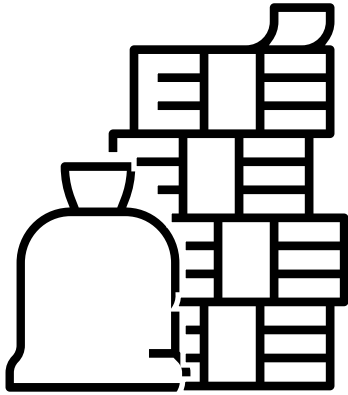
ආරම්භයේ දී 1898 අංක 1 දරන පනතේ 03 වන වගන්තිය අනුව පිහිටුවනු ලැබූ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල යන නමින් ව්‍යවස්ථාපිත කළ අරමුදලක් පවත්වාගෙන ගොස් තිබූ අතර සියළු දායක මුදල් එම අරමුදලට බැර කිරීම සිදු කොට ඇත. මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය ලබන රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ වැන්දඹුවන්ට හා

අනන්දරුවන්ට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා අවශ්‍ය වියදම් දැරීම සඳහා අරමුදලේ ශේෂය භාවිතා කොට ඇත. මෙම අරමුදල 1906 වර්ෂය දක්වා ක්‍රියාත්මක වූ අතර 1906 දී අරමුදල අහෝසි කොට විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් බවට පරිවර්තනය කරන ලදී.

1906 වසරේ මාර්තු 14 දිනට පසුව රාජ්‍ය සේවයට පත්කරනු ලබන කිසිදු රාජ්‍ය නිලධාරියෙකුට මෙම අරමුදලේ දායකයන් වීමට ඉඩ නොදිය යුතු බවත් මෙම ආඥා පනතේ විධිවිධාන යටතේ ඔවුන්ගෙන් අයකර ගත යුතුව තිබෙන දායක මුදල් හා වෙනත් ගෙවීම්වලට සමාන මුදලක් අදාළ නිලධාරීන්ගේ වැටුප්වලින් අඩු කොට ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර කළ යුතු බවත් පනතේ 53 වගන්තිය යටතේ දක්වා ඇත. තවද 1981 අංක 44 දරන

වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් (සංශෝධන) පනත මගින් සංශෝධනය කරනු ලැබූ පනතේ 57(ඉ) වගන්තිය මගින් 1906 මාර්තු මස 14 දිනට පසුව පත් කරනු ලැබූ රජයේ නිලධාරීන් සම්බන්ධව මෙම පනත යටතේ ගෙවිය යුතු විශ්‍රාම වැටුප් සහ ඔවුන්ගේ නිත්‍යානුකූල නියෝජිතයින්ට හෝ උරුමකරුවන්ට හෝ ගෙවිය යුතු මුදල් හා පොලී





ප්‍රමාණ ශ්‍රී ලංකාවේ ඒකාබද්ධ අරමුදලින් ගෙවීම සිදු කළ යුතු බවට විධිවිධාන පනවා ඇත. ඒ අනුව 1906 වර්ෂයේ සිට වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම රජයේ ඒකාබද්ධ අරමුදලට වැය බරක් විය.

මුල් කාලීනව වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මුදල් අමාත්‍යාංශය යටතේ උප දෙපාර්තමේන්තුවක් වශයෙන් (වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම

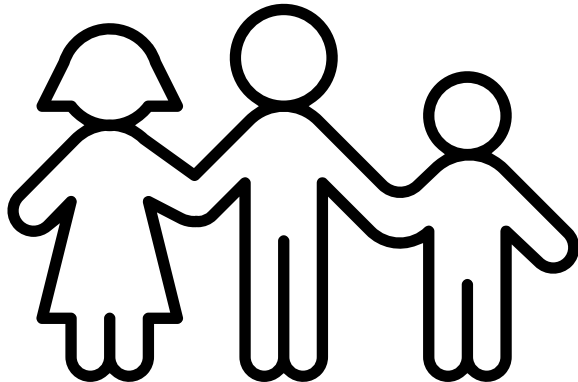
වැටුප් කාර්යාලය) ලෙස පැවත ඇත. පසුව 1970 වර්ෂයේ දී රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙතම අමාත්‍යාංශයක් වශයෙන් ස්ථාපිත වීමත් සමඟ 1970.12.23 දින ඒ ශ්‍රේණියේ දෙපාර්තමේන්තුවක් ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව ආරම්භ වූ අතර වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ පරිපාලනය හා කළමනාකරණය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත පැවරිණි.

4.1.2 වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

පෙර සඳහන් කරන ලද පරිදි වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීම පුරුෂ නිලධාරීන්ට පමණක් සීමා වූ අතර එහි ප්‍රතිලාභ ඔවුන්ගේ වැන්දඹුවන් හා අනන්දරුවන් වෙත පමණක් ලබා දෙන ලදී. නමුත් පසුකාලීනව ශ්‍රී ලාංකීය රාජ්‍ය සේවය තුළ කාන්තා නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිශතය වර්ධනය වූ බැවින් එම නිලධාරීන්ගේ වැන්දඹු පුරුෂයන් හා අනන්දරුවන් වෙත ද ප්‍රතිලාභ ලබා ගත හැකි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක අවශ්‍යතාව මතු විය. ඒ අනුව කාන්තා නිලධාරීන්ගේ පුරුෂයන් හා අනන්දරුවන් වෙතද විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ලබා දීම අරමුණු කොට ගෙන 1983 වර්ෂයේදී වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ස්ථාපිත කරනු ලැබීය. ඒ අනුව 1983 අංක 24 දරන වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත මගින් වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා තෙතික ප්‍රතිපාදන ලබා දී ඇත. එකී පනතට අනුව මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ පරිපාලනය විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ (වර්තමානයේ දී විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) වෙත පවරා ඇත. 1983 අගෝස්තු මස 01 වන දිනට පසු රාජ්‍ය සේවය සඳහා බඳවා ගනු ලබන සෑම කාන්තා නිලධාරීන්ගේම අනිවාර්යෙන්ම මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ දායකත්වය ලබා ගත යුතු අතර

1983 අගෝස්තු මස 01 වන දිනට පෙර රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ කාන්තා නිලධාරීන්ගේ හට තම මනාපය පරිදි මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා දායක වීමේ අවස්ථාව ලබා දී ඇත. කෙසේ වෙතත් 1983 අගෝස්තු 01 දිනට පෙර රාජ්‍ය සේවයෙන් විශ්‍රාම ලැබූ හෝ මියගිය කාන්තා නිලධාරීන්ගේ හට මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට දායකත්වය හිමි නොවීය.



ආරම්භයේදී 1983 අගෝස්තු මස 01 වන දිනට පෙර රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ කාන්තා නිලධාරිණියන් හට වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වෙත දායක වීම සඳහා තම මනාපය පළ කිරීමට 1984 පෙබරවාරි 01 දින දක්වා කාලය ලබා දුන් අතර පසුව ලැබුණු

ඉල්ලීම් හේතුකොට ගෙන එම කාලසීමාව වරින් වර දීර්ඝ කරනු ලැබීය. මේ සම්බන්ධව අවසන් වරට කාලසීමාව දීර්ඝ කරන ලද්දේ 2014 අංක 1844/71 දරන අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් වන අතර එම කාලසීමාව 2014.12.31 දිනෙන් අවසන් විය. මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය

ලබා ගැනීම සඳහා මනාපය පළ කිරීමේ දී අදාළ දායකාව මියගොස් ඇත්නම් ඇය වෙනුවෙන් ඇයගේ නීත්‍යානුකූල ස්වාමී පුරුෂයාට හෝ නීත්‍යානුකූල දරුවන්ට ඒ සඳහා මනාපය පළ කළ හැකි විය.

4.1.3 වැන්දඹු හා අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

1970 අංක 18 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) වැටුප් පනත හා ඒ යටතේ පනවන ලද 1970.11.28 දිනැති නියෝග මාලාව අනුව මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ආරම්භ විය. යුධ, ගුවන් හා නාවික යන ත්‍රිවිධ හමුදා සේවයේ නිත්‍ය සාමාජිකයින්ට මෙහි දායකත්වය ලබා දෙන ලදී. මෙහිදී 1968.09.30 දිනයෙන් පසු ත්‍රිවිධ හමුදාවල නිත්‍ය සේවයට එක් වන සාමාජිකයින් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ අනිවාර්ය දායකයින් වූ අතර 1968.09.30

දිනට පෙර සේවයට එක් වන ලද සාමාජිකයින්හට තම මනාපය පරිදි මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ දායකත්වය ලබා ගැනීමට අවස්ථාව සලසන ලදී.

ආරම්භයේ දී පුරුෂ පාර්ශ්වයට පමණක් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ දායකත්වය ලබා දුන් අතර පසුව සිදු වූ සංශෝධන අනුව 1983.08.01 දින හෝ ඊට පසු නිත්‍ය හමුදා සේවයට එක්වන ලද සන්නද්ධ හමුදා සාමාජිකයින්ට ද අනිවාර්ය දායකත්වය ලබා

දෙන ලදී. තවද 1983.08.01 දිනට පෙර හමුදා සේවයට එක් වන ලද සාමාජිකයින්ට තම මනාපය අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ දායකත්වය ලබා ගැනීමට හැකි විය. තවද නිත්‍ය හමුදා සේවයේ සාමාජිකයින්ට පමණක් සීමා වී තිබූ මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය 2009.06.23 දින නිකුත් කළ අංක 1607/8 දරන අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රය ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් ස්වේච්ඡා සාමාජිකයින් සඳහා ද ලබා දී ඇත.

විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 10/2009 මගින් පහත සඳහන් සාමාජිකයින් හට සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමට විධිවිධාන සලසා ඇත.

- ස්වේච්ඡා බලකායේ සේවයේ නිරත වූවන්
- ස්වේච්ඡා බලකායේ සේවය කොට විශ්‍රාම ලද සාමාජික සාමාජිකාවන්
- ස්වේච්ඡා බලකායේ සේවය කොට මියගොස් ඇති සාමාජික සාමාජිකාවන්ගේ කලත්‍රයින් හෝ අනන්දරුවන්

මේ සඳහා පහත සඳහන් කොන්දේසි ද අදාළ කරගන්නා ලදී.

- ස්වේච්ඡා බලකායේ සාමාජිකයන් සම්බන්ධව මෙම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රියාත්මක වන දිනය 1981.09.01 වූ අතර 1983.08.01 දින සාමාජිකයින් සම්බන්ධව ක්‍රියාත්මක වන දිනය විය.
- 1981.09.01 දින හෝ ඉන් පසුව සේවයට එක් වන සියලුම සාමාජිකයින් අනිවාර්ය දායකයින් වූ අතර සාමාජිකයින් සම්බන්ධයෙන් එය 1983.08.01 දින විය.
- 1981.09.01 දිනට පෙර පත්වීම් ලබා එදිනට සේවයේ නියුතුව සිටි සාමාජිකයන්ට සහ 1983.08.01 දිනට පෙර පත්වීම් ලබා එදිනට සේවයේ නියුතුව සිටි සාමාජිකයින්ට තම මනාපය පරිදි අරමුදලට දායක විය හැකි ය.

4.1.4 පළාත් පාලන සේවා වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමය

පළාත් පාලන ආයතනයන්හි සේවයේ නියුක්ත දායක/දායිකාවන්ට ඔවුන්ගේ සේවය වෙනුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට මෙන්ම ඔවුන්ගේ ඇවෑමෙන් පසු කලත්‍රයාට/දරුවන්ට වැන්දඹු/ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ලබා දීම පළාත් පාලන සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යාපෘතියේ මූලික අරමුණ වූ අතර මුල් කාලීනව අරමුදල් ගිණුම් අතර වෙනමම පාලනය වුව ද ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමේ දී පවත්නා පොදු නීති රීතීන්, විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාව සහ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හා සමානත්වයක් උසුලයි.

ඉහත අරමුණු සාක්ෂාත් කිරීම සඳහා පළාත් පාලන විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් පහත දැක්වෙන පනත් අනුසාරයෙන් නීති රෙගුලාසි නිකුත් ව තිබේ.

- 1 1952 ජූලි 30 වන දිනැති අංක 10429 දරණ අති විශේෂ ගැසට් නිවේදනයෙන් ප්‍රකාශිත පළාත් පාලන සේවා වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් පනත
- 2 1974 අංක 16 දරණ (සංශෝධිත) පනත
- 3 1985 අංක 10 දරණ (සංශෝධිත) පනත
- 4 1985 අංක 10 දරණ පළාත් පාලන සේවා වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් පනත

1993 අංක 17 දරන පළාත් සභා විශ්‍රාම වැටුප් පනත පාර්ලිමේන්තුවේ සම්මත වීමෙන් පසු පළාත් රාජ්‍ය සේවාවේ සාමාජිකයන්ට මෙන්ම පළාත් රාජ්‍ය සේවාව සඳහා අන්තර්ග්‍රහණය කර ගනු ලැබූ සාමාජිකයන්ට ද ප්‍රතිලාභ ගෙවීම සඳහා වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල් ආඥාපනත සහ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් පනත අදාළ කර ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇත.

වෙනත් ආකාරයකින් පවසතොත් එය, සිවිල් රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට පමණක් හිමි වූ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ පළාත් රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට ද හිමි වීමයි. මෙම තත්ත්වය මත පළාත් පාලන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අහෝසි වී සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හා ඒකාබද්ධ කොට තිබේ. 1952 අගෝස්තු මාසයේ පළමු වන දිනයෙන් පසු පළාත් පාලන සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරකට පත්වන නිලධාරීන්ට අනිවාර්යෙන්ම පළාත් පාලන සේවා වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට පත්වීම් දින සිට දායකත්වය ලබා ගත යුතුය. එකී දිනයට පෙර පත්වීම් ලබා ඇති නිලධාරීන් ස්වකීය මනාපය පරිදි එම අරමුදලෙහි දායකත්වය ලබා ගත යුතුව ඇත. පළාත් පාලන සේවයේ නිලධාරීන්ගේ සම්බන්ධයෙන් 1985 මාර්තු මස 27 වන දිනයෙන් පසු පළාත් පාලන සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරකට පත්වන්නේ නම් අනිවාර්යෙන් ම තම පත්වීම් දිනයේ සිට පළාත් පාලන සේවා වැන්දඹු පුරුෂ

හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයෙහි දායක විය යුතු වූ අතර ඊට පූර්ව එම ක්‍රමයෙහි නිරත නිලධාරීන්ගේ තම මනාපය පරිදි එකී ක්‍රමයෙහි දායකත්වය ගත යුතුව තිබුණි. මෙම ක්‍රමයෙහි ලියාපදිංචි කිරීමේ දී වයස අවු. 55 සම්පූර්ණ වූ නිලධාරීන්ට එහි දායකත්වය හිමි නොවේ.

1987 දී සිදු වූ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 13 වන සංශෝධනය, 1993 පළාත් සභා විශ්‍රාම වැටුප් පනත හා 1993-09-03 දිනැති අති විශේෂ ගැසට් නිවේදනය අනුව පළාත් පරිපාලනය වෙනුවෙන් පළාත් රාජ්‍ය සේවාව ස්ථාපිත විය. එබැවින් සිවිල් නිලධාරීන්ට හිමි ප්‍රතිලාභ පළාත් රාජ්‍ය සේවයේ නිලධාරීන්ට ද හිමි වූ අතර මෙම තත්ත්වය යටතේ පළාත් පාලන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අහෝසි කොට එම නිලධාරීන්ද සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට ඒකාබද්ධ කර ඇත. එබැවින් පළාත් පාලන වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් අංශයට මාරු කිරීමක් සිවිල් වැන්දඹු අනන්දරු අංක බවට පරිවර්තනය කිරීමටත් කටයුතු කරන ලද නමුත් වර්තමානයේ දී එලෙස අංක මාරු කිරීමක් දක්නට නොලැබේ.



4.2 වැන්දඹු/ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ

- කලත්‍රයා මිය යන තුරුම වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ලබා දීම.
- රැකියා විරහිත අනන්දරුවන් හට අවුරුදු 26 තෙක් අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලබා දීම.
- ආබාධිත දරුවන් සඳහා ඔවුන් ජීවත් වන තුරු විශ්‍රාම වැටුප් ලබා දීම.
- වැන්දඹුව / වැන්දඹු පුරුෂයා යළි විවාහයකට ඇතුළත් වූ විට විශ්‍රාම වැටුපෙන් 50% ක් ලබා දීම.
- මිය ගිය නිලධාරියෙකු සඳහා අවුරුදු 55 දක්වා වැටුප් හා දීමනා ගෙවනු ලබන විට දී අවුරුදු 55 දී ලබා දුන් වැටුප මත පදනම්ව විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය කිරීම.

4.3 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හා සබැඳි නීතිමය පසුබිම

වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සම්බන්ධයෙන් මූලාශ්‍ර කීපයක් යටතේ නෛතික ප්‍රතිපාදන සලසා දී ඇත. ඒවා අතරින් ප්‍රධානතම මූලාශ්‍රය

වනුයේ ඒ ඒ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවලට අදාළ වන සේ වරින් වර නිකුත් කරන ලද ආඥා පනත් හා පනත් වේ.



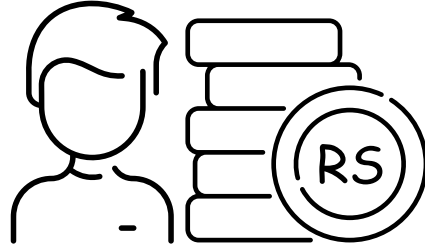
4.3.1 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය



- 1898 අංක 01 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් ආඥාපනත
- 1906 අංක 13 දරණ ආඥාපනත
- 1981 අංක 44 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1998 අංක 57 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1998 අංක දරණ (සංශෝධන) පනත
- 2010 අංක 08 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් (සංශෝධන) පනත

4.3.2 වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම ක්‍රමය

- 1985 අංක 19 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1997 අංක 16 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1998 අංක 56 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1998 අංක 65 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 2001 අංක 02 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 2010 අංක 09 දරණ (සංශෝධන) පනත



4.3.3 සන්නද්ධ හමුදා වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය



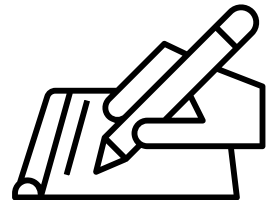
- 1970 අංක 18 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) පනත හා ඒ යටතේ පනවන ලද 1970.11.28 දිනැති නියෝග මාලාව (ක්‍රියාත්මක දිනය 1968.10.11)
- 1985 අංක 18 දරණ (සංශෝධන) පනත
- 1998 අංක 60 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) පනත
- 2009 අංක 29 දරණ (සංශෝධන) පනත

2010 අගෝස්තු මස 17 වන දිනැතිව නිකුත් කරන ලද 2010 අංක 8 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් (සංශෝධන) පනත හා 2010 අංක 09 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු (සංශෝධන) පනත මගින් මෙන්ම මෙයට සමගාමීව නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 13/2010 මගින් නැවත විවාහ වන පුද්ගලයන්ට 50%ක හිමිකමක් ලබා දෙන ලදී. ඒ අනුව නැවත විවාහ වීම් නීත්‍යානුකූල කොට එමගින් සංස්කෘතික හා සදාචාරාත්මක වශයෙන් ඇතිවිය හැකි ගැටළු අවම කොට ඇත.

2010 වසරේ දී නිකුත් කරන ලද මෙම 13/2010 චක්‍රලේඛය මගින් බොහෝ පිරිසකට ප්‍රතිලාභ හිමි විය.ඒ අතර, එයට අමතරව ක්‍රස්තවාදී හේතු මත හා ස්වාභාවික

ආපදා මත මිය ගිය අනියම් හා තාවකාලික තනතුරු ලාභීන්ගේ කලත්‍රයන් හා අනන්දරුවන්, විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ "ට" උපලේඛනයේ නිශ්චිතවම සඳහන් නිලධාරීන්ගේ කලත්‍රයන් හා අනන්දරුවන්, තනතුරු අහෝසි කළ පුද්ගලයන්ගේ අවුරුදු 55 දක්වා විවාහයන්ට අදාළව එම කලත්‍රයන් හා අනන්දරුවන් මෙන්ම ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත වසර 10 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කොට ඇති එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි නිලධාරීන්ගේ කලත්‍රයන් හා අනන්දරුවන්ට ද ප්‍රතිලාභ හිමිවිය. මෙම චක්‍රලේඛයේ සඳහන් එවැනි ඉල්ලීම් ලිඛිතව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතු අතර 2010.08.17 ට පෙර සිද්ධීන් සඳහා හිමිකම් පෑමේ අවසන් දිනය

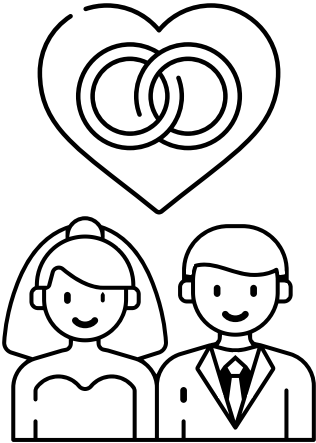
2014.12.31 න් අවසන් වී ඇත. ඉහත සඳහන් කරන ලද මෙම චක්‍රලේඛයට අදාළව හිමිකම් පෑමේ හැකියාව 2014.12.31 දිනෙන් අවසන් වී ඇති බැවින් මේ සම්බන්ධව ඒ වන විටත් ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කොට නොමැති වැන්දඹුවන්ට තවදුරටත් ඒ සඳහා ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කළ නොහැකිය. එවැනි අයදුම්පත් තවදුරටත් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ලැබුනද 2014.12.31ට පෙර ලිඛිතව ඉදිරිපත් කරන ලද අයදුම්පත් උදෙසා පමණක් ගෙවීම් කිරීම සලකා බැලීමට හැකියාව ඇත.



4.3.4 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සම්බන්ධව ශ්‍රී ලංකාවේ විවාහ නීතියේ අදාලත්වය

වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම උදෙසා වන මූලිකම සුදුසුකම වන්නේ අදාල සාමාජිකයා හෝ සාමාජිකාව නීත්‍යානුකූලව විවාහ වී සිටීමයි. ශ්‍රී ලංකාවේ 1907 අංක 17 දරණ සාමාන්‍ය විවාහ සහ දික්කසාද ආඥා පනත යටතේ වලංගු විවාහයකට අවශ්‍ය වන සාධක එනම්, අවම වයස් සීමාව සම්පූර්ණ කර තිබීම, තහනම් ඥාති සබඳතා නොපැවැත්වීම හා වලංගු පෙර විවාහයක් නොපැවතීම යන සුදුසුකම් සම්පූර්ණ කර තිබෙන තැනැත්තෙකු ව වලංගු විවාහයකට එළඹිය හැකි බව දක්වා ඇත.

එම නීතිරීතිවලට අමතරව වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා 1952 අංක 44 දරණ උඩරට විවාහ හා දික්කසාද පනත මෙන්ම 1951 අංක 13 දරණ මුස්ලිම් විවාහ සහ දික්කසාද පනතවල විධිවිධානයන් ද යොදා ගනු ලැබේ.



වැන්දඹු අනන්දරු වැටුප් ගෙවීමේ දී විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මුහුණ දෙන ප්‍රධානතම ගැටළුව වන්නේ එහි ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා වැන්දඹුවන් දෙදෙනෙක් හෝ කිහිප දෙනෙකු අයිතිවාසිකම් ඉදිරිපත් කිරීමයි. එවන් අවස්ථාවක දී එනම් බහු විවාහයක දී විශ්‍රාමිකයා මියගිය පසු වැන්දඹු අනන්දරු ප්‍රතිලාභය ලබා ගැනීම සඳහා ප්‍රථම නීත්‍යානුකූල විවාහයේ කලත්‍රයා හිමිකම් ලබයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ විවාහ සම්බන්ධ ගැටළු අතර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මුහුණපාන ප්‍රධානතම ගැටළුව වන්නේ බහු විවාහයි. පවතින වලංගු විවාහයක් විසුරුවා හැරීමකින් තොරව හා එම විවාහයේ පාර්ශ්වකරුවෙකුගේ මිය යාමකින් තොරව නැවත විවාහයකට හෝ විවාහ කිහිපයකට එළඹීම බහු විවාහය ලෙස හඳුන්වනු ලබයි. එවැනි විවාහයක් නීතිය මගින් වලංගු විවාහයක් ලෙස පිළි නොගන්නා බව උක්ත සාමාන්‍ය විවාහ සහ දික්කසාද ආඥා පනතේ 18 වන වගන්තිය මගින් දක්වා ඇත. එමෙන්ම බහු විවාහය දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 362 (ඊ) වගන්තිය යටතේ දඬුවම් ලැබිය හැකි අපරාධ වරදක් ද වේ.

නීත්‍යානුකූල දික්කසාදයක් ලබාගත් පුද්ගලයෙකුගේ දික්කසාදයෙන් පසුව එළඹෙන විවාහයේ කලත්‍රයාට වැන්දඹු අනන්දරු ප්‍රතිලාභ හිමිකම

ලැබේ. එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ලැබෙන ඉල්ලීම් අතර දික්කසාදයේ නියත තීන්දුව ලබා නොගෙන නැවත විවාහ වූ පුද්ගලයින්ගේ ඉල්ලීම් බොහෝමයක් වේ. දික්කසාදයක පළමුව ලැබෙන නෛසයි තීන්දුව ලබා ගැනීමෙන් පසුව බහුතරයක් දෙනා නොදැනුවත්කම හෝ වෙනත් හේතු මත දික්කසාදය සම්බන්ධව නියත තීන්දුව ලබා නොගනී. එලෙස නියත තීන්දුව ලැබීමට ප්‍රථම නැවත විවාහ වන දායකයෙකුගේ විවාහය නීත්‍යානුකූල නොවන අතර එවැනි විවාහ ශුන්‍ය හා බල රහිත විවාහ වන බව සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 625 වන වගන්තියේ සඳහන් වේ. එවිට එවැනි කලත්‍රයකට වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු හිමිකම අහිමි වේ.

මෙයට අමතරව විශ්‍රාම ගැමෙන් පසුව විවාහ වන පුද්ගලයන්ගේ වැන්දඹු අනන්දරු හිමිකම් පෑමේ අයදුම්පත් ද ප්‍රතික්ෂේප වේ. එනම් වැන්දඹු අනන්දරු හිමිකම ලබා ගැනීම සඳහා නිලධරයා සේවයෙන් විශ්‍රාම යෑමට ප්‍රථම විවාහ වී තිබීම අනිවාර්ය සාධකයකි. දික්කසාදයේ නියත තීන්දුව ලබා ගැනීමට පෙර එනම් නෛසයි තීන්දුව මත නැවත විවාහ වන පුද්ගලයන් නියත තීන්දුව ලැබුණ පසුව විවාහය නැවත ලියපදිංචි කිරීම කරනු ලබයි. එම ලියපදිංචිය විශ්‍රාම යෑමෙන් පසුව සිදුවූවක් නම් වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ ප්‍රතිලාභ හිමිකම සඳහා පිළිගත නොහැකි ය.

4.4 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම.

4.4.1 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ලියාපදිංචි කිරීම

1898 අංක 01 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥා පනතේ 21 වන වගන්තිය අනුව විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා ඇති සෑම රජයේ නිලධාරියෙකුම ද 1983 අංක 24 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත අනුව 1983.08.01 දින හෝ ඊට පසුව විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා ඇති සෑම රජයේ නිලධාරියෙකුම ද වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ලියාපදිංචි වීම අනිවාර්ය වේ.

රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 5/92 අනුව එම ලියාපදිංචිය

සඳහා පොදු 86 සහ පොදු 86අ අංක දරණ ආකෘති පත්‍ර භාවිතා කරන ලද නමුත් 2016.02.08 දින සිට විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 2/2016 අනුව අන්තර්ජාලයට තොරතුරු ඇතුළත් කිරීමෙන් ලැබෙන දෘඩ පිටපත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් ලියාපදිංචිය සිදු කරනු ලබයි. වි.වැ.ව. අංක 2/2016 අනුව අන්තර්ජාලයට තොරතුරු ඇතුළත් කිරීම අදාළ ආයතනයේ පුද්ගලික ලිපි ගොනුව භාර විෂය ලිපිකරු විසින් සිදු කළ යුතුය. (මේ සඳහා අදාළ විෂය ලිපිකරු විසින් මුරපද සකස් කර ගත යුතු වේ.)

ස්ථීර හා විශ්‍රාම වැටුප් සහිත

පත්වීම් ලිපියේ ද ජාතික හැඳුනුම්පතේ ද සහතික කරන ලද පිටපත් උඩුගත (UPLOAD) කිරීමෙන් පසුව දත්ත ඇතුළත් කිරීමට අවස්ථාව ලබා දේ. නිවැරදි ව දත්ත ඇතුළත් කිරීමෙන් අනතුරුව පරිගණකයෙන් ලබා ගන්නා අයදුම්පත්‍රයේ දෘඩ පිටපත සම්පූර්ණ කොට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ.



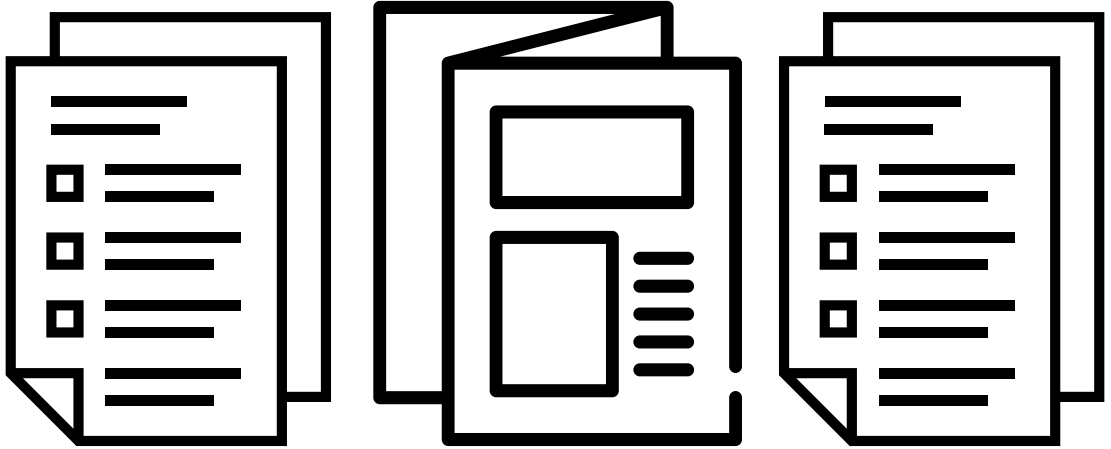
අයදුම්පත සම්පූර්ණ කිරීම

- 1 දායකයාගේ / දායිකාවගේ අත්සන හා දිනය (අයදුම්පතේ සඳහන් තොරතුරු නිවැරදි ද යන්න තහවුරු කර ගැනීමට කටයුතු කරන්න.)
- 2 විෂයභාර ලිපිකරුගේ අත්සන හා දිනය (පරිගණකගත දත්ත පද්ධතියට ඇතුළත් කරන ලද තොරතුරුවල නිරවද්‍යතාව තහවුරු කරන ලේඛන පුද්ගලික ලිපි ගොනුවටද ඇතුළත් කර ගැනීමට කටයුතු කරන්න.)
- 3 ආයතන ප්‍රධානියාගේ සහතිකය (මුල් පත්වීම් දින සිට නිසි පරිදි දායක මුදල් අය වූ බවට ද තහවුරු කරන බැවින් දායක මුදල් අය වූ බවට ඇති සහතික පුද්ගලික ලිපි ගොනුවට ඇතුළත් කර ගැනීමට කටයුතු කරන්න.)

ඉහත තොරතුරු සහිත අයදුම්පත විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ලැබුණු පසුව ඒවා පරීක්ෂා කොට සාමාජික පත්‍රය නිකුත් කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

අයදුම්පත පරීක්ෂා කිරීමේ දී සලකා බලන කරුණු

- 1 විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලිපිය සහ ජාතික හැඳුනුම්පත නිවැරදි ව උඩුගත (UPLOAD) කොට තිබේ ද යන්න තහවුරු කර ගැනීම
- 2 විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලිපියේ සහ ජාතික හැඳුනුම්පත අනුව සාමාජිකයාගේ නමෙහි හෝ නම්වල වෙනසක් තිබේ ද යන්න තහවුරු කර ගැනීම (නම්වල වෙනසක් තිබේ නම් සංශෝධිත පත්වීම් ලිපිය හෝ 13 තීරය යටතේ නම වෙනස් කරන ලද උප්පැන්න සහතිකය උඩුගත (UPLOAD) කොට තිබිය යුතුය.)
- 3 විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලිපිය පෙර දාතම කර නොමැති බව තහවුරු කර ගැනීම (පෙර දාතම කොට තිබේ නම් මුල් පත්වීම් දින සිට වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල සඳහා දායක මුදල් නිසි පරිදි අය කර තිබෙන බවට අදාල ආයතනයේ ගණකාධිකාරීගේ සහතිකයක් උඩුගත (UPLOAD) කිරීම අවශ්‍ය වේ.)
- 4 රා.ප.ව. අංක 23/94 අනුව ලබා දී ඇති පත්වීමක් ද යන්න තහවුරු කර ගැනීම. (රා.ප.ව. අංක 23/94 ට පටහැනිව ලබා දී ඇති විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීමක් නම් එම පත්වීම් ලිපියේ විධිමත්භාවය තහවුරු කරන ලේඛන ඉදිරිපත් කළ යුතුය.)
 උදා -
 - I. සේවා මුක්තභව පදනම මත ලබා දී ඇති විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් සඳහා යුධ හමුදා සේවය තහවුරු කරන සේවා සහතිකය
 - II. අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණයක් මත ලබා දී ඇති විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් සඳහා අදාල අමාත්‍ය මණ්ඩල සන්දේශය , තීරණය සහ එයට අදාල ඇමුණුම් හා නාම ලේඛන
 - III. රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය මගින් කලින් කලට නිකුත් කරනු ලබන වක්‍ර ලේඛ මගින් පූර්ව සේවා කාලය සලකා බලා තිබුණේ නම් ද එම පෙර සේවා පත්වීම් රා.ප.ව. අංක 23/94 ට අනුකූල වන්නේ නම් ද එම පෙර සේවා කාලය බණ්ඩනය නොවන්නේ නම් ද විධිමත් පත්වීමක් ලෙස පිළිගත හැකි අතර ඒ සඳහා පහත සඳහන් ලේඛන ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
 - පූර්ව සේවා පත්වීම් ලිපියේ සහතික කරන ලද පිටපත
 - පූර්ව සේවා කාලය තහවුරු කර ගැනීම සඳහා වර්ග සටහන් පත්‍රවල සහතික කරන ලද පිටපත
 - වි.වැ.ව. අංක 9/2004 අනුව සේවා කාලය ගණනය කර වි.වැ.ව. අංක 3/2008 හා 2/2013 අනුව අය විය යුතු දායක මුදල් ගණනය කර එම ගණනය කිරීම් වාර්තාව
 - හිග දායක මුදල අය කර ගන්නා ආකාරය තහවුරු කරන ලේඛන
- 5 අයදුම්පතේ තොරතුරු නිසි පරිදි සම්පූර්ණ කර තිබේ ද යන්න තහවුරු කර ගැනීම විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා මාස තුනක් ඇතුළත ලියාපදිංචිය සඳහා ලේඛන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ඉදිරිපත් කළ යුතු බව වැන්දඹු අනන්දරු පනතේ 21 වන වගන්තියේ සහ රා.ප.ව. අංක 5/92 හි සඳහන් වූව ද ප්‍රමාද වී ලේඛන ඉදිරිපත් කරන ලද අවස්ථා ද නිරීක්ෂණය වේ.



4.4.3 සාමාජික පත්‍රය ලබා ගන්නා ආකාරය

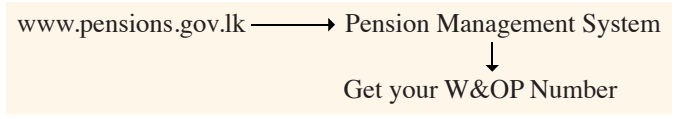
විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ නිල වෙබ් අඩවිය වූ www.pensions.gov.lk වෙත පිවිස සාමාජික පත්‍රය බාගත කර ගැනීමට පිළිවන.

Public Services

සාමාජික පත්‍රය ලබා ගත් පසුව යාවත්කාලීන කිරීමේ කටයුතු (උදා - විවාහ, දරු උපන් ආදිය දැනුම් දීම) විශ්‍රාම වැටුප් වකු ලේඛ අංක 6/2015 (1) හි 8.2-(i) ඡේදය අනුව අදාළ පුද්ගලික ලිපි ගොනුවට හෝ විශ්‍රාම ලිපි ගොනුවට හෝ ඇතුළත් කර තැබීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 2/2016 අනුව අයදුම්පත් ඉදිරිපත් නොකළ යුතු අවස්ථා,

- 1 පුද්ගලික ලිපි ගොනුව අනුව මීට පෙර වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු සාමාජික අංකයක් ලැබී ඇති නිලධාරීන්
- 2 පහත සඳහන් පරිදි අන්තර්ජාලය පරීක්ෂා කිරීමෙන් සාමාජික පත්‍රය ලැබී ඇති නිලධාරීන්



- 3 1983.08.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලබා ඇති නිලධාරීන්ගේ (වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු පනත 1983.08.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වූ බැවින් එදින දක්වා සේවය කළ නිලධාරීන්ගේ දායකත්වය ලබා ගැනීම සඳහා ඉල්ලුම් කළ යුතු අවසාන දිනය 2014.12.31 දිනෙන් අවසන් වී ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 03/2014)

4.4.4 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු ක්‍රමයේ ලියාපදිංචි කරන ලද කාණ්ඩ අංක.

- 1 1898 අංක 01 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත අනුව ලියාපදිංචිය සඳහා පොදු 86 ආකෘති පත්‍ර ඉදිරිපත් කිරීමෙන් සාමාජික අංක නිකුත් කර ඇත. (82 - කාණ්ඩ අංක)

■ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය

- 2 1970.01.01 දිනට පෙර පත්වීම් ලබා ඇති ගුරුවරුන් සඳහා ගුරු වැන්දඹු අනන්දරු සාමාජික අංක නිකුත් කර ඇත. (පසු කාලීනව ගුරු වැ.අ.වි.වැ. අංක 82 - කාණ්ඩ අංකවලට මාරු කරන ලද නමුත් 2015.09.22 දිනැති වි.වැ.ව. අංක 6/2015(1) හි 8.1 - (vi) ඡේදය අනුව ගුරු වැ.අ.වි.වැ. අංකයම තව දුරටත් වලංගු බව දැනුම් දෙන ලදී.)
- 3 පළාත් පාලන වැන්දඹු අනන්දරු අංක නිකුත් කර ඇත. (එයද 82 - කාණ්ඩ අංකවලට මාරු කරන ලද නමුත් 2015.09.22 දිනැති වි.වැ.ව. අංක 6/2015(1) හි 8.1 - (vi) ඡේදය අනුව පළාත් පාලන වැ.අ.වි.වැ. අංකයම වලංගු බව දැනුම් දෙන ලදී.)
- 4 1983.08.01 දිනට පෙර පත්වීම් ලද නිලධාරීන් සඳහා වෙනම කාණ්ඩ අංක නිකුත් කර ඇත.
- 5 1983.08.01 දිනෙන් වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු පනත අනුව පොදු 86අ ආකෘති පත්‍ර ඉදිරිපත් කිරීමෙන් නිලධාරීන් සඳහා ද සාමාජික අංක නිකුත් කර ඇත.(83- කාණ්ඩ අංක) (1983.08.01 දින හා එදිනට පසුව පත්වීම් ලද නිලධාරීන්ගේ මේ සඳහා අනිවාර්ය වේ. 1983.08.01 දින සේවයේ යෙදී සිටි එදිනට පෙර පත්වීම් ලද නිලධාරීන් සඳහා දායකත්වය ලබා ගැනීමට සිය මනාපය අවලංගු කළ නොහැකි ප්‍රකාශයකින් ලබා දීමට වරින් වර අවස්ථාව ලබා දී ඇති නමුත් 2014.12.31 න් පසුව එම අවස්ථාව ලබා දී නොමැත. 1983.08.01 දිනට සේවයේ යෙදී නොසිටි අයට දායකත්වය ලබා ගැනීම සඳහා හිමිකම් පෑමේ හැකියාවක් නොමැත.
- 6 2003.01.01 දින හා එදිනට පසුව පත්වීම් ලද නිලධාරීන් සඳහා 82 කාණ්ඩ අංක වෙනුවට

- M- කාණ්ඩ අංක (M- කාණ්ඩ අංක) ද නිලධාරීන්ගේ සඳහා 83- කාණ්ඩ අංක වෙනුවට එෆ්- කාණ්ඩ අංක (F- කාණ්ඩ අංක) ද නිකුත් කරන ලදී.
- 7 පිරිවෙන් පනත (මේ සඳහා වෙනම අංක කාණ්ඩ නිකුත් කර ඇත.)
- 8 පෞද්ගලික පාසල් (මේ සඳහා වෙනම අංක කාණ්ඩ නිකුත් කර ඇත.)
- 9 වි.වැ.ව. අංක 14/2009 මගින් පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරියන් සඳහා ද වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු හිමිකම ලබා දී ඇත. (මේ සඳහා වෙනම අංක කාණ්ඩ නිකුත් කර ඇත.)
- 10 වි.වැ.ව. අංක 13/2010 යටතේ "ට" උපලේඛන ගත නිලධාරී/නිලධාරීන්ගේ ටද වි.වැ.ව.ස. සං. 2.48 යටතේ විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන් ට ද ක්‍රස්තවාදී ක්‍රියා/ස්වභාවික විපත් හේතුවෙන් මියගිය අය වෙනුවෙන් ද වැන්දඹු අනන්දරු හිමිකම ලබා දී ඇත. (2010.08.17 දිනට පෙර සිද්ධි සම්බන්ධයෙන් හිමිකම් පෑමේ දිනය 2014.12.31 න් අවසන් වී ඇත. වි.වැ.ව. අංක 3/2014)
- 11 2016.02.08 දින නිකුත් කරන ලද වි.වැ.ව. අංක 2/2016 අනුව අන්තර් ජාලයට දත්ත ඇතුළත් කිරීමෙන් පසුව පරිගණකයෙන් ලැබෙන අයදුම්පත (දෘඪ පිටපත) ඉදිරිපත් කිරීමෙන් වර්තමානයේ දී සාමාජික අංකය ලබා ගත හැකිය. ඉහත සියළුම අංක කාණ්ඩ යටතේ දැනට අංක නිකුත් නොකරන අතර අංක 50 ලක්ෂයේ කාණ්ඩයෙන් අංක නිකුත් කිරීම ආරම්භ කර ඇත. අලුතින් ලියාපදිංචි වන අය වි.වැ.ව. අංක 2/2016 අනුව ස්වකීය අයදුම්පත් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ.

4.5 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය

විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් හිමි නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් දරා විශ්‍රාම ලබමින් සිටි ඔහුගේ හෝ ඇයගේ අභාවයෙන් පසු එම නිලධාරියාගේ නීත්‍යානුකූල කලත්‍රයට හෝ දරුවන්ට වැන්දඹු,

වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු අරමුදල් පහත යටතේ ප්‍රතිලාභ හිමි ගන්වනු ලැබේ.

- මෙම ක්‍රමයෙහි ප්‍රතිලාභ හිමි කර දෙන ආකාරය අනුව පහත සඳහන් පරිදි සරල වර්ගීකරණයක් කළ හැකිය.
- වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප්
- වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප්
- අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප්
- ආබාධිත අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප්

ඉහත විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ආරම්භ කරන අවස්ථාවේ පවත්නා ස්වරූපය අනුව හිමිකම ලැබෙන අයුරු පහත පරිදි වේ.

- විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින නිලධාරියෙකුගේ මරණය වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමිගැන්වීම.

- සේවයේ යෙදී සිටිය දී සිදු වූ නිලධාරියෙකුගේ මරණය හේතුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම.

- සේවය හැර ගොස් සිටි නිලධාරියෙකුගේ මරණය හේතුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම.

- අතුරුදහන් වූ විශ්‍රාමිකයෙකු හෝ රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම

- වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින ප්‍රතිලාභී පාර්ශ්වයෙහි යළි විවාහය හේතුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම.

වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ ලබා දීමේදී:

- දායකයා හෝ දායිකාව ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් දරා තිබීම
- අරමුදලේ දායක මුදල් ගෙවීම අවසන් වීමට පූර්වයෙන් දායකයාගේ හෝ දායිකාවගේ විවාහය සිදුව තිබිය යුතු වීම
- අදාළ දායකයාගේ හෝ දායිකාවගේ අභාවයෙන් හෝ අතුරුදහන් වීමෙන් පසුව පමණක් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම

යන මූලික කරුණු සම්පූර්ණත්වයට පත්ව තිබිය යුතු වේ.

4.5.1 විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම.

රාජ්‍ය සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැනීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින විශ්‍රාමිකයෙකු මියගිය අවස්ථාවක ඔහු වෙනුවෙන් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප නිත්‍යානුකූල කලත්‍රයට හෝ අනන්දරු වයසේ පසු වන්නා වූ දරුවන්ට හෝ නිත්‍යාබාධිත තත්ත්වයේ පසු වන්නා වූ දරුවන්ට හෝ හිමි ගන්වනු ලැබේ.

මෙහි දී ප්‍රතිලාභී පාර්ශ්වය (වැන්දඹුව හෝ දරුවන්) විසින් පහත සඳහන් ලේඛන අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුව ඇත.

- වැන්දඹු අනන්දරු අයදුම්පත,
- මියගිය විශ්‍රාමිකයාගේ මරණ සහතිකය
- විවාහ සහතිකය
- ජාතික හැඳුනුම්පතෙහි සහතික පිටපත්
- බැංකු තොරතුරු
- දෙපාර්ශ්වයේ ම පෙර විවාහ සිදුව තිබේ නම් එකී විවාහ නිත්‍යානුකූලව අවසන් වීම තහවුරු කිරීමට අවශ්‍ය දික්කසාද සහතිකයේ නියත තීන්දු ප්‍රකාශය හෝ මරණ සහතික
- දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතික (අනන්දරු ගෙවීමක දී)
- අවස්ථානුකූලව ඉල්ලුම් කරනු ලබන වෙනත් ලේඛන ද ලබා දිය යුතුව ඇත.(ලදා - මැතිවරණ උපුටන, දිවුරුම් ප්‍රකාශ, ප්‍රභූ වාර්තා)

වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් සලකා බැලීමට පූර්ව විශ්‍රාම වැටුප් වර්ගය අනුව ලබා ගත යුතු ලේඛන වෙනස් වන

අතර එකී ලේඛන අදාළ සේවා ආයතනය , ප්‍රතිලාභී පාර්ශ්වය හෝ භාරකරුවන් විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතුව ඇත.එකී ලේඛන නිසි

පරිදි පරීක්ෂා කිරීමෙන් අනතුරුව ඉල්ලුම්කරුගේ නිත්‍යානුකූල බව පිළිබඳ තහවුරු කර ගත යුතුය. මෙහි දී විශ්‍රාමිකයාට පෙර

විවාහ තිබුණේ නම් එකී විවාහ නිත්‍යානුකූලව දික්කසාදයෙන් හෝ මරණයෙන් අවසන්ව තිබිය යුතු අතර තහවුරු කිරීමට ලේඛන අදාළ පාර්ශ්ව විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතුව ඇත. විශ්‍රාමිකයෙකු මිය යන අවස්ථාව වන විට එම නිලධාරියාගේ පළමු විවාහය නිත්‍යානුකූලව අවසන් නොකොට දෙවන විවාහය සිදුකොට ඇත්නම් එකී දෙවන පාර්ශ්වය සඳහා වැන්දඹු අනන්දරු ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමට නොහැකි වේ. මෙවැනි අවස්ථාවල දී වැන්දඹු අනන්දරු පනතෙහි 18 වන වගන්තිය පරිදි ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමට නොහැකි වන බව ලිඛිතව අදාළ පාර්ශ්ව වෙත දැන්වීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් කටයුතු කරනු ඇත.

එමෙන්ම විශ්‍රාමිකයෙකු මිය යන අවස්ථාව වන විටත් එම නිලධාරියා හා නිත්‍යානුකූලව වලංගු වන්නා වූ විවාහයකට එළඹීමට නොහැකි වන්නා වූ කිසිම භාර්යාවකට හෝ ඔවුන්ගේ දරුවන්ට මෙම ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ හිමි නොවන බව වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලේ පනතෙහි 18 (4) වගන්තියේ සඳහන් වේ.

මියගිය විශ්‍රාමිකයෙකු වෙනුවෙන් වැන්දඹු අනන්දරු ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා විවාහ දෙකක භාර්යාවන් හා දරුවන් ඉදිරිපත් වීමේ දී නිත්‍යානුකූල විවාහයේ (කාලය අනුව වලංගු පළමු විවාහයේ) කලත්‍රයාට හා අවසන් වූ පළමු විවාහයේ අනන්දරු

වයසේ එනම්, වයස අවු.26 ට අඩු රැකියා විරහිත දරුවන් සඳහා සමාන ව බෙදී යන පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගත්වනු ලැබේ. අනන්දරුවන් ගේ රැකියා නියුක්තිය නිසා හෝ වයස අවු.26 සම්පූර්ණ වීම මත නතර වන්නා වූ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුපේ කොටස (අනන්දරුවන් අතර එකතු වෙමින් ගෙවා අවසන් වීමෙන් පසු) දෙවන විවාහයේ භාර්යාවට එකතු කරමින් සම්පූර්ණ විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. මෙහි දී විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ගොනු සියල්ල ඒකාබද්ධ කරනු ලැබේ. අනන්දරුවන් සඳහා හිමිකම සලකා බැලීමේ දී නිලධාරියෙකු අරමුදලේ දායකත්වය දරමින් සිටින අවස්ථාවේ දී දරුවන්, දරුකමට හදා ගනු ලබන යම් නීතියක් යටතේ හෝ කුලවද්දා ගැනීමේ නීතිය යටතේ හෝ හදා වඩා ගනු ලබන දරුවන් සඳහා ද ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමේ හැකියාව 1981 අංක 44 දරන වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන පනතින් ප්‍රධාන ප්‍රඥප්තියේ 33 වන වගන්තියට කරන ලද 33(1) සංශෝධනයට අනුව හිමිව ඇත.

වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමේ දී සේවා කාලය තුළ හෝ ඊට පෙර දායකයාගේ විවාහය සිදුව තිබිය යුතු අතර අරමුදලේ දායකත්වයෙන් ඉවත් වීමෙන් පසු ගිවිස ගන්නා විවාහයක

දරුවන්ට හෝ භාර්යාවට වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ හිමි නොවන බව පනතෙහි 43 වන වගන්තියෙහි සඳහන්ය. එසේ වුව ද 2010 අංක 08 දරන සංශෝධන පනතෙන් නිලධාරියා සේවය කරන ලද දෙපාර්තමේන්තුව වසා දැමීම හෝ ඔහු දරු තනතුර අහෝසි වීම මත සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 7 වගන්තිය යටතේ යම් නිලධාරියෙක් විශ්‍රාම ගොස් සිටිය දී ඔහුගේ වයස අවුරුදු 55 දක්වා සිදු වන්නා වූ විවාහයක කලත්‍රයා වෙත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ අවස්ථාව උදා කර දී ඇත. මෙම ප්‍රතිලාභය ලබා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 03/2008 පරිදි අය කළ යුතුව ඇති දායක මුදල් අය කළ යුතු ය. මේ සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 13/2010 හි 5 වන වගන්තිය බලාත්මක වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් ලැබූ නිලධාරියෙකුගේ ඇවෑමෙන් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමිකර දීමේ වගකීම හා බලය විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 03/2020 මගින් පදිංචියට අදාළ බල ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත පවරා ඇත. මෙහි දී නිවැරදි නිත්‍යානුකූල හිමිකාරිත්වය තහවුරු කර ගැනීමෙන් පසු නව පරිගණක මාර්ගගත දත්ත පද්ධතිය භාවිතයෙන් කඩිනමින් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමට අවශ්‍ය කටයුතු ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් සිදු කරනු ලැබේ.

4.5.2 සේවයේ යෙදී සිටිය දී සිදු වූ නිලධාරියාගේ මරණය හේතුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි කර දීම.

සේවයේ සිටිය දී වූ මරණයක් වෙනුවෙන් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමිකර දීමේ දී අවම සේවා මෙහි

කාලයක් සම්බන්ධයෙන් වුව ද සලකා බලනු ලැබෙන අතර එවැනි අවස්ථාවක දී නිත්‍යානුකූල වලංගු විවාහයේ කලත්‍රයා ට හෝ දරුවන් සඳහා පමණක් ප්‍රතිලාභ හිමි ගන්වනු ලැබේ. විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සම්බන්ධයෙන් වන විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 03/2020 හි 09 වන වගන්තිය පරිදි මෙවැනි අවස්ථාවක නිලධාරියා අවසන් වරට සේවය කළ ආයතනය මගින් ඒ හා සම්බන්ධව කටයුතු කළ යුතු ය.

එසේම යම් නිලධාරියෙකුගේ විවාහය සිදුව වසරක් ඇතුළත දරුවන් නොලබා මිය යන අවස්ථාවක දී එම කලත්‍රයා වෙත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපෙහි හිමිකමක් නොමැති බව වැන්දඹු අනන්දරු පනතෙහි 28 වන වගන්තියෙන් දක්වා ඇත. එසේ වුව ද එම කලත්‍රයා වෙත ප්‍රතිලාභ හිමි කර දීම සාධාරණ යයි ද යුක්ති සහගත යැයි ද හැඟෙන්නා වූ විට එකී විවාහය

මරණ මංචකයේ දී වූවක් ද නොවේ ද යන්න තීරණය කිරීම සඳහා පහත තොරතුරු ලබා ගෙන අවසන් තීරණය සඳහා පනතෙහි 28 වගන්තිය ප්‍රකාරව විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත යොමු කළ යුතුව ඇත.

- නිලධාරියාගේ මරණ සහතිකය
- මිය යෑමට පෙර වසර දෙකක පමණ කාලයක නිවාඩු විස්තර
- දායකයාගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය

(විවාහය සිදු කර ඇත්තේ භාර්යාවට විශ්‍රාම වැටුප අත්පත් කර දීමේ අභිලාෂයෙන් ද යන්න තහවුරු කර ගැනීමට) ■ භාර්යාවගේ වයස, රැකියාවක නිරත වන්නේ ද හා ආදායම් තත්ත්වය පිළිබඳ තොරතුරු මෙම ක්‍රමය යටතේ වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කිරීමේ දී විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 07/2000 පරිදි කටයුතු කරනු ලැබේ.

4.5.3 සේවය හැර ගොස් සිටි නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි තත්ත්වයෙන් සේවය හැර ගොස් සිටින නිලධාරීන්ගේ ඇවෑමෙන් , අරමුදලේ දායකත්වය සහිත කාලයේ දී වූ නිත්‍යානුකූල විවාහයේ කලත්‍රයාට හෝ දරුවන්ට වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම සලකා බැලීම සිදු වේ. වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමේ නව ක්‍රමවේදය අනුව මෙහි දී දායකයා අවසන් වරට සේවය කරන ලද ආයතනය මගින් අදාළ තොරතුරු නව පරිගණක මාර්ගගත දත්ත පද්ධතියට ඇතුළත් කළ යුතු ය. මෙහි දී අංක 6/2015, 6/2015(1) , 03/2020 දරන විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛවලින් හඳුන්වා දී ඇති ලේඛන උපයෝගී කර ගත යුතු අතර 1981-07-02 ට පෙර රාජ්‍ය සේවය හැර ගොස් ඇති නිලධාරීන් ඇවෑමෙන් ප්‍රතිලාභ

හිමි කර දීමේ දී නිලධාරියාගේ සේවා කාලය පිළිබඳ සැලකිල්ලක් නොදක්වන නමුත් 1981-07-02 දින සිට සේවය හැර යන්නා වූ නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් වූ විට ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලය වසර 10 ක් සපුරා තිබිය යුතු වේ.

එමෙන් ම 1981-07-02 දින සිට විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි තත්ත්වයෙන් සේවය හැර යන නිලධාරීන් වෙනුවෙන් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම 2010 අංක 08 දරන සංශෝධිත වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත යටතේ හිමි වූ අතර විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 13/2010 හි 6 වන වගන්තිය මේ සම්බන්ධයෙන් බලාත්මක වේ. 1981-07-02 ට පෙර සේවය හැර යන නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් පැරණි ජීව ගණක ක්‍රමය අනුව ගණනය කරන

ලද වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපක් හෝ තොරතුරු සොයා ගත නොහැකි වන්නා වූ දායකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වූ විට රුපියල එක පදනමට ගණනය කරන ලද විශ්‍රාම වැටුපක් හිමි ගන්වන ලදී. ජීව ගණක ගණනයේ දී භාර්යාවගේ උප්පැන්න සහතිකය අනිවාර්යෙන් ම ලබා ගත යුතු විය. වර්තමානයේ දී එකී ගණනය හා සමාන වන්නා වූ වැටුපක, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්ගේ අනුමැතිය මත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප ගෙවනු ලැබේ. 1981-07-02 ට පසු සේවය හැර යන නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් වූ විට වැටුප් රහිත නිවාඩු , සත්‍ය සේවා කාලය හා අවසන් වරට ලද වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප මත පදනම්ව අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුපෙහි වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප හිමි ගන්වනු ලැබේ.

4.5.4 අතුරුදහන් වූ විශ්‍රාමිකයෙකු හෝ රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම

රාජ්‍ය සේවයේ නිරතව සිටින්නා වූ අයෙකු මෙන්ම විශ්‍රාමිකයෙකු ද අතුරුදහන් වුවහොත් ඔහුගෙන් රැකවරණය ලද කලත්‍රයා හෝ දරුවන් සුරක්ෂිත කිරීමේ හා සමාජ ආරක්ෂණය ලබා දීමේ අරමුණින්, විශ්‍රාමිකයෙකු අතුරුදහන් වීමෙන් මාස හතරක කාලයකින් පසුව ද නිලධාරියෙකු අතුරුදහන් වීමෙන් අවුරුද්දකට පසුව ද වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් පිළිබඳ සලකා බලන අතර ඒ සඳහා පහත තොරතුරු අවශ්‍ය වේ.

■ සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවූ නිලධාරියාගේ අවසන් වරට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවූ දිනය තහවුරු කර ගැනීම.

■ වැන්දඹුව විසින් හෝ අනන්දරුවන් විසින් හෝ අතුරුදහන් වීම පිළිබඳ පොලීසියට කරන ලද පොලිස් වාර්තාවේ පිටපතක් සහ එම සිදුවීමේ වර්තමාන තත්ත්වය

■ වැන්දඹුව වෙතින් දිවුරුම් සහතිකයක් ලබා ගැනීම (මෙහිදී අතුරුදහන් වූ දිනය, අතුරුදහන් වීමෙන් පසු කවරෙකු විසින් හෝ ඔහු දැක තිබේ ද යන්න පිළිබඳ සඳහන් විය යුතු ය.)

■ අතුරුදහන් වූ දායකයා සම්බන්ධයෙන් ප්‍රාදේශීය ලේකම් වාර්තාව

■ අතුරුදහන් වූ තැනැත්තා යළි ඉදිරිපත් වුවහොත් ඔහු වෙනුවෙන් වැන්දඹුව වෙත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් හිමිගන්වා තිබේ නම් එය අත්හිටුවනු ඇත.

මෙවැනි අවස්ථාවක දී අතුරුදහන් වූ නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් මරණ සහතිකයක් නිකුත් වීමක් නොවන බැවින් ඉහත තොරතුරු පිළිබඳ සැහීමකට පත් විය හැකි නම් විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍ර ලේඛ 10/92 අනුව විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ගේ අනුමැතිය මත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්විය හැකි වේ.

4.5.5 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින ප්‍රතිලාභී පාර්ශ්වයෙහි යළි විවාහය හේතුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම.

විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින වැන්දඹුවක යළි විවාහ වුවහොත් එතෙක් දක්වා ගෙවමින් සිටි වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් නතර කිරීමක් අනන්දරුවන් සිටිනම් අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආරම්භ කිරීමක් සාමාන්‍ය ක්‍රියා පිළිවෙත වේ. අනන්දරුවන් නොමැති අවස්ථාවක දී වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් නතර කිරීම පමණක් සිදුවේ. එහෙත් 2010 අංක 08 දරන සංශෝධිත වැන්දඹු අනන්දරු පනත මගින් යළි විවාහ වන වැන්දඹුවන් උදෙසා ගෙවමින් පැවති විශ්‍රාම වැටුපෙන් අර්ධයක් හිමි ගැන්වීමේ අවකාශය ලබා දෙන ලදී. මේ සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම වැටුප්

වක්‍රලේඛ අංක 13/2010 හි 07 වන වගන්තිය බල පැවැත්වෙන අතර වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපෙන් අර්ධයක් යළි විවාහ වූ වැන්දඹු භාර්යාවට හිමි ගැන්වීමට සහ පුර්ව අනන්දරුවන් සිටි නම් ඔවුන්ගේ අයිතිය සුරක්ෂිත කිරීමට ද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍ර ලේඛ අංක 03/2013 මගින් ඉඩ සලසා දී ඇත.

යම් වැන්දඹු විශ්‍රාමිකයෙකුගේ විවාහය 13/2010 වක්‍ර ලේඛය ක්‍රියාත්මක වූ 2010-08-17 දිනට පූර්ව සිදු වූයේ නම් 50% ක් ප්‍රතිලාභය ලබා ගැනීම සඳහා හිමිකම් පෑමේ දිනය වක්‍රලේඛ අංක 3/2014 අනුව

2014-12-31 දිනයෙන් අවසන්ව ඇත. වැන්දඹු භාර්යාවක් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ සඳහා ඉදිරිපත් වන අවස්ථාව වන විට ද යළි විවාහයකට පත්ව සිටි නම් 2010 අංක 8 දරන සංශෝධිත පනතෙහි 34 අනුව ලැබීමට නියමිතව තිබුණා වූ වැටුපෙන් අර්ධයක් හිමි ගන්නා අතර ඉතිරි අර්ධය අනන්දරුවන් සඳහා ගෙවනු ලැබේ.

එසේම යම් වැන්දඹුවක එළඹෙන්නා වූ දෙවන විවාහයෙන් ද දික්කසාද වන අවස්ථාවක දී වුව ද ඇය වෙත හිමි වනුයේ 50 % ක් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රමාණය ම පමණි.

4.6 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ දී සලකා බැලිය යුතු සුවිශේෂී වූ ගැටළු

4.6.1 අතුරුදහන් වූ විශ්‍රාමිකයෙකු හෝ රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීම

මෙම ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ ඉල්ලුම් කරන හෝ ප්‍රතිලාභ ලබා ගන්නා වැන්දඹුවක් තමාගේ දරුවන් නොතකා හැරීමකට ලක් කර ඇති බවට වාර්තා වන්නේ නම් අදාළ බල ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් ඒ පිළිබඳ සත්‍යතාව තහවුරු කර ගැනීමට කටයුතු කළ යුතු ය. මෙහි දී කාර්යාල පරීක්ෂණ , ග්‍රාම නිලධාරී වාර්තා ඇසුරෙන්

කරුණු සොයා බැලීමෙන් අනතුරුව කාරණය සත්‍ය බවට තහවුරු වන්නේ නම් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපෙන් කවර කොටසක් දරුවන් සඳහා හිමිගන්වන්නේ ද යන්න තීරණය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත නිර්දේශයක් ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ. ඒ අනුව වැන්දඹු භාර්යාවට හා නොතකා හැරීමට ලක් වූ දරුවන්

ට හිමි ගන්වනු ලබන වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රමාණය විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් තීරණය කරනු ලැබේ. වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලේ පනතේ 39 වන වගන්තිය අනුව එවැනි අවස්ථාවක දී දරුවන්ට හිමි ගන්වනු ලබන්නා වූ වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපෙහි කොටස භාර්යාවට කිසි කලෙක හිමි වනු නොලැබේ.

4.6.2 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් භාරකාරත්වයක් යටතේ හිමි ගැන්වීම

යම් වැන්දඹුවක් ප්‍රතිලාභය ඉල්ලුම් කරන අවස්ථාවේ දී හෝ වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටින අවස්ථාවක දී මානසික ව්‍යාකූලතාවක් (මානසික රෝග) හෝ විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීමට පැමිණීමට නොහැකි සදාකාලික රෝගයකින් පසු

විය හැකි ය. එවිට එම කලතයා වෙනුවෙන් සුදුසු භාරකාරත්වයක් යටතේ භාරකාර වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුපක්, පනතෙහි 38 වැනි වගන්තිය අනුව හිමි ගැන්වීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් කටයුතු කරනු ලැබේ. මෙවැනි අවස්ථාවක දී,

- I. රෝගී ස්වභාවය පිළිබඳ වෛද්‍ය වාර්තා හා දිස්ත්‍රික් සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය නිලධාරී සහතිකයක්
- II. දිවුරුම් සහතිකයක් මගින් ඉදිරිපත් කෙරෙන භාරකාරත්වය
- III. භාරකාරත්වය සම්බන්ධ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වාර්තාව. (මෙම වාර්තාවේ වැන්දඹු භාර්යාවගේ රෝගී ස්වභාවය, ඉදිරිපත් වන භාරකරුගේ ඥාතිත්වය, භාරකරු විසින් අදාළ වැන්දඹු භාර්යාවගේ සුභසිද්ධිය සඳහාම මෙම විශ්‍රාම වැටුප් භාවිත කිරීම පිළිබඳ සෑහීමට පත්විය හැකි ද යන්න පිළිබඳ වාර්තා කැඳවීම තුළින් සෑහීමට පත්විය හැකි තොරතුරු ඇතුළත් විය යුතු ය.)

භාරකාරත්වය යටතේ ප්‍රතිලාභ හිමිගැන්වීමට අනුමැතිය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වෙත මෙම තොරතුරු ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

4.6.3 විවාහයෙන් වසරක් ඇතුළත දරුවන් නොලබා දායකයා මිය ගොස් ඇති අවස්ථාවක කටයුතු කිරීම.

විවාහයෙන් වසරක් ඇතුළත දරුවන් නොලබා දායකයා මිය ගිය විට ප්‍රතිලාභ සඳහා 1890 අංක 01 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනතේ 28 වගන්තිය, 1983 අංක 24 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනතේ 11 වන

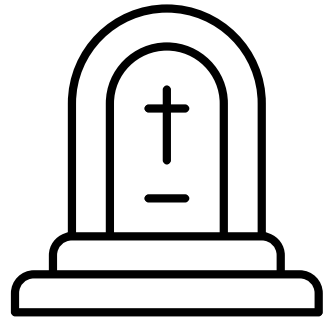
වගන්තිය හා 1970 අංක 18 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු (සන්නද්ධ හමුදා) පනතේ 27(1) ප්‍රකාරව වැන්දඹුව වෙත හිමිකම නැත. එවැනි ඉල්ලීම් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයාගේ අනුමැතියට ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. එසේ වැන්දඹු අනන්දරු

විශ්‍රාම වැටුපක් හිමිගත්වන ලද වැන්දඹුවක නැවත විවාහ වූ විට එම වැන්දඹුවට නැවත 50% ක ප්‍රතිලාභය ලබා දීම සඳහා තීරණයක් ගැනීම උදෙසා නැවත විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයා වෙත යොමු කළ යුතු ය.

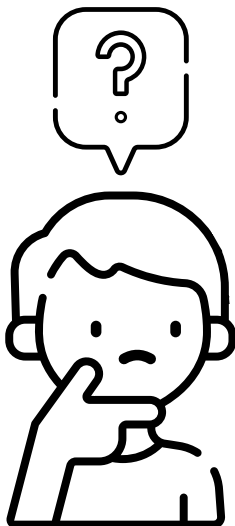
4.6.4 විවාහයෙන් වසරක් ඇතුළත දරුවන් නොලබා දායකයා මිය ගොස් ඇති අවස්ථාවක කටයුතු කිරීම.

අනන්දරුවන් සඳහා හිමිකම සලකා බැලීමේ දී නිලධාරියෙකු අරමුදලේ දායකත්වය දරමින් සිටින අවස්ථාවේ දී දරුකමට හදා ගනු ලබන යම් නීතියක් යටතේ හෝ කුලවද්දා ගැනීමේ නීතිය යටතේ හෝ හදා වඩා

ගනු ලබන දරුවන් සඳහා ද ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වීමේ හැකියාව වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන පනතින් ප්‍රධාන ප්‍රඥප්තියේ 33 වන වගන්තියට කරන ලද සංශෝධනයට අනුව හිමිව ඇත.



4.6.5 සොදු ගැටළු



නම්වල පවත්නා වෙනස්කම් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ දී අනිවාර්ය අංගයක් වන හිමිකම තහවුරු කිරීම උදෙසා වැන්දඹුවගේ, වැන්දඹු පුරුෂයාගේ, අනන්දරුවාගේ, ආබාධිත අනන්දරුවාගේ මෙන් ම දායකයාගේ නම් ඔවුන්ගේ සියළුම ඉදිරිපත් කරන ලද ලියකියවිලිවල සමාන ආකාරයට යෙදී තිබිය යුතු ය.

දායකයාගේ නම වෙනස් වීම දායකයාගේ නම වෙනස් වූ විට එම නම් තහවුරු කිරීම සඳහා දායකයාගේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන

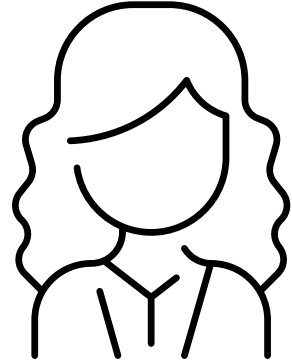
පත්‍රය, ග්‍රාම නිලධාරී වාර්තා, ප්‍රභූ වාර්තා, මැතිවරණ උධෘත ආදී ලියකියවිලි කැඳවා පරීක්ෂණයක් පවත්වා එම පරීක්ෂණ වාර්තාව මත දායකයාගේ නම තහවුරු කරගත යුතු ය. දත්ත පද්ධතියට එක් කර ඇති වැන්දඹු අනන්දරු ගොනු පරීක්ෂා කර බලා දායකයා ජීවත්වූ අතර සිටින කාලය තුළ නම් යම් කිසි සංශෝධනයකට ලක් කර ඇත් ද යන්න තහවුරු කර ගත යුතු අතර මේ කිසිදු අයුරකින් තහවුරු කරගත නොහැකි දායකයෙකුගේ නමක් වේ නම් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් අත්හිටුවීම සිදු කළ යුතු ය.

වැන්දඹුවගේ නමේ පවතින වෙනස්කම්

වැන්දඹුවගේ නමේ වෙනස්කම් පවතී නම් එම වෙනස්කම් තහවුරු කර ගැනීමට ග්‍රාම නිලධාරී වාර්තා, මැතිවරණ උධාන, ප්‍රභූ වාර්තා ආදිය යොදා ගනිමින් පරීක්ෂණයක් පවත්වා නම තහවුරු කරගත යුතු ය. එසේ තහවුරු කරගත නොහැකි නම් තම නම නීත්‍යානුකූලව

තහවුරු කරන ලෙස වැන්දඹුවට දැනුම් දිය යුතු ය.

නමක පවත්නා වෙනසක් සඳහා දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් පිළිගත හැක්කේ නමෙහි ඉතා සුළු වෙනසක් පැවතීම හෝ විවාහයෙන් පසුව වැන්දඹුව විසින් දායකයාගේ නම භාවිත කළ බව තහවුරු වන්නේ නම් පමණි.



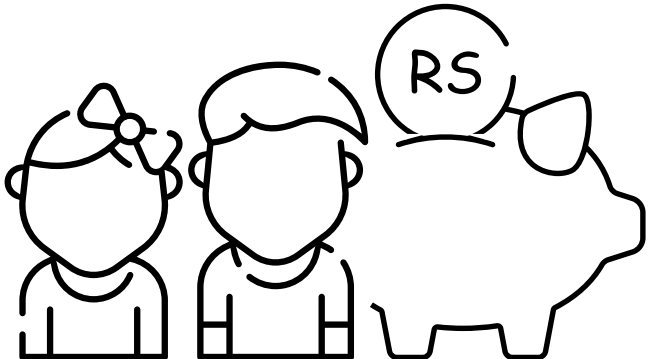
4.7 අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ දී කටයුතු කළ යුතු ආකාරය

මෙම ක්‍රමය යටතේ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ අත්පත් කිරීමේ දී වයස අවු.18 ට අඩු දරුවෙකු හෝ දරුවන් කිහිප දෙනෙකු සිටි නම් ඔවුන් සඳහා නිසි රැකවරණය හා පෝෂණය සැලසිය හැකි භාරකාරත්වයක් නිර්දේශ කිරීම අදාළ බල ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් කළ යුතු අතර භාරකාරත්වය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ගේ අනුමැතිය ලබා ගත යුතු වේ. එකී භාරකාරත්වය යටතේ දරුවා/ දරුවන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ දී එකවර ගෙවිය යුතු යම් හිඟ විශ්‍රාම වැටුපක් වේ නම් දරුවාගේ අනාගත සුබසිද්ධිය සඳහා දරුවා නමින් වූ ගිණුමක තැන්පත් කළ යුතු අතර භාරකාරත්වය ට ගෙවනු ලබන මාසික විශ්‍රාම වැටුපෙන් පහත සඳහන් වූ ප්‍රමාණයක් තැන්පතු වශයෙන් දරුවාගේ ගිණුමට යොමු කළ යුතු ය. එනම්,

- විශ්‍රාම වැටුප - රු.20.000.00 දක්වා 1/5 ක් කොටසක් ද
 - විශ්‍රාම වැටුප - රු.20,001.00 සිට රු.35,000.00 දක්වා 1/4 ක කොටසක්ද
 - විශ්‍රාම වැටුප - රු. 35,000 ට වඩා වැඩි නම් 1/3 ක් ද වේ.
- අනන්දරුවා ට වයස අවු.18 සම්පූර්ණ වූ පසු පත්කරන ලද භාරකාරත්වයෙන් ඉවත් කර දරුවා නමින් ම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ආරම්භ කළ යුතු අතර අවස්ථානුකූලව දරුවා රැකියාවක් ලබා ගැනීම හෝ වයස අවු.26

සම්පූර්ණ වීම යන කරුණු විමසා පළමු අවස්ථාවේ දී ම අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අත්හිටු වීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

2010 අංක 08 දරන සංශෝධිත වැන්දඹු අනන්දරු පනත අනුව අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමි ගැන්වීමේ දී දරුවාගේ විවාහකත්වය බලපානු නොලැබේ. එමෙන් ම විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 01/99 හි විධිවිධාන ද අනන්දරු ගෙවීමක දී අදාළ වේ.



4.8 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ ප්‍රමාද වීම් සහ ඊට බලපානු ලබන හේතු

4.8.1 වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු තුළ දක්නට ඇති ගැටළු

- I. ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක පත්වීම් ලද අයෙකු පත්වීම ලැබීමෙන් මාස තුනක් ඉකුත් වීමට පූර්වයෙන් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල් ක්‍රමයෙහි ලියාපදිංචි විය යුතු වුව ද සේවා ආයතනවල හෝ නිලධාරියාගේ ප්‍රමාද දෝෂයෙන් හෝ මේ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු සිදු නොවීම මත වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයෙහි ලියාපදිංචි නොවී සිටීම නිරීක්ෂණය වේ. මෙහිදී ප්‍රතිලාභ සඳහා ඉදිරිපත් වී ලියාපදිංචියට අයත් කටයුතු කිරීමට යාමේ දී සැලකිය යුතු කාලයක් ගත වීම මත ප්‍රතිලාභ හිමි කර දීම ප්‍රමාද වනු ලැබේ.
- II. කලත්‍රයා විසින් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අංකය නොදැන සිටීම හෝ ඒ පිළිබඳ තොරතුරු ඇයට සොයා ගැනීමට නොහැකි වීම.
- III. වැන්දඹු අනන්දරු ලිපිගොනුවෙහි සාමාජික අංකය නිවැරදි නොවන අවස්ථා හා එකම සාමාජික අංකය දෙදෙනෙකු වෙත තිබීම.
- IV. ලිපි ගොනු අස්ථානගත වීම. වර්තමානය වන විට වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු පරිලෝකනය කර පරිගණක ජාලගත පද්ධතියකට මුදා හැර තිබීම මත ඉතා කඩිනමින් එම තොරතුරු පරිශීලනය කිරීමේ හැකියාව උදා වි ඇත. එමෙන් ම රාජ්‍ය නිලධාරියා විශ්‍රාම යන අවස්ථාව වන විට ස්වකීය වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව යාවත්කාලීන වී තිබේ ද යන්න සනාථ කර ගැනීමට හිමිකම් පත්‍රයක් වැන්දඹු භාර්යාව වෙනුවෙන් නිකුත් වීමත් තුළ ප්‍රතිලාභ හිමිකර දීමේ ප්‍රමාදවීම් සැලකිය යුතු මට්ටමකින් අවම කර ගැනීමේ හැකියාව උදා වි තිබේ.

4.8.2 නිත්‍යානුකූල හිමිකාරිත්වය තහවුරු කර ගැනීමේ අපහසුතාව

වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලියේ දී නිත්‍යානුකූල හිමිකාරිත්වය විවාහ සහතිකය මත තීරණය වේ. එබැවින් විවාහ සහතිකය හිමිකම් තීරණය සඳහා අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක්ව ඇති අතර විවාහ සහතිකය නොමැති වීම, බහු විවාහ පැවැතීම, නෛතික ලියාපදිංචි විවාහයකින් තොරව විවාහ ජීවිත ගත කිරීම, පූර්ව විවාහ අවසන් වූ බවට තහවුරු කර ගැනීමට නොහැකි වීම මත, ප්‍රතිලාභ හිමිකර දීමේ ප්‍රමාද ඇති වී ඇත.

සේවා තොරතුරු නොමැති වීම බොහෝ විට (1981-07-02 ට පෙර) සේවය හැර ගොස් සිටි නිලධාරීන්ගේ ඇවෑමෙන් ප්‍රතිලාභීන්ට අදාළ ප්‍රතිලාභ හිමි කර දීමට ක්‍රියා කිරීමේ දී සේවා ආයතනයේ වැන්දඹු භාර්යාව පිළිබඳ තොරතුරු නොතිබීම හෝ නිසි පරිදි නොදැනීම , එම ආයතන ඒ පිළිබඳ තොරතුරු දැනගත්තේ වුව ද පෞද්ගලික ලිපි ගොනුව ඉතා පැරණි බැවින් අවශ්‍ය ලිපි ලේඛන නොමැති වීම

මත සේවා තොරතුරු සොයා ගැනීමේ දුෂ්කරතා මත ද වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය කඩිනම් කිරීමට බාධා ඇති වී ඇත.

හිමිකම් නොමැති අය සඳහා අයදුම් පත් යොමු කිරීම

විශ්‍රාමිකයාගේ ඇවෑමෙන් සහෝදර සහෝදරියන් සඳහා හෝ මව පියා වෙනුවෙන් වැන්දඹු අනන්දරු ප්‍රතිලාභ සඳහා අයදුම් පත්‍ර සේවා ආයතන විසින්

ඉදිරිපත් කර මෙමගින් හිමිකම් නොමැති පාර්ශ්වයක් ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා කරනු ලැබේ. එබැවින් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල් පනත අනුව වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් යොමු කිරීම කළ යුතුව ඇත්තේ නිලධාරියාගේ හෝ විශ්‍රාමිකයාගේ කලත්‍රයා හෝ

දුවා දරුවන් ම පමණි. එමෙන් ම අනන්දරුවන් සඳහා අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කිරීමේ දී අවිවාහකත්වය මත අනන්දරු වයස් සීමාව ඉක්මවන ලද දායකයාගේ දරුවන් සඳහා ද අයදුම්පත් ඉදිරිපත් කිරීම දක්නට ලැබේ. වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදල් පනතෙහි ප්‍රතිපාදන

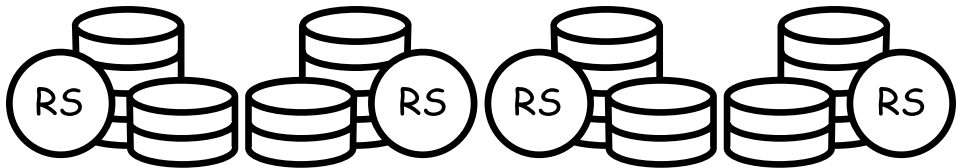
අනුව අනන්දරු වයස අවු.26 වශයෙන් සලකන අතර යම් දරුවෙකු කායික හෝ මානසික නිත්‍යාබාධිත බවකින් යුක්තව පසු වන්නේ නම් පමණක් වයස් බේදයකින් තොරව යාවජීව විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම සඳහා සලකා බලනු ලැබේ.

4.9 වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම.

යම් රාජ්‍ය සේවකයෙකු සේවය අවසන් කරන දිනට වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා හිමිකම් ලැබිය හැකි ප්‍රතිලාභීන් නොමැති විට හෝ ප්‍රතිලාභීන් සඳහා හිමිකම් නොමැති විට රාජ්‍ය සේවකයාගෙන් අය කරනු ලැබූ දායක මුදල රාජ්‍ය සේවකයාට හෝ ඔහු හෝ ඇය මිය ගොස් ඇත්නම් ඔහුගේ /ඇයගේ උරුමකරුවන්

වෙත ආපසු ගෙවීමට පහත පනත් මගින් නීතිමය ප්‍රතිපාදන සලසා ඇත.

- 1898 අංක 01 දරණ වැන්දඹු අනන්දරු පනත හා ඊට අදාළ සංශෝධන
- 1983 අංක 24 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත හා ඊට අදාළ සංශෝධන.



වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට දායක මුදල් අය කිරීම හා ගිණුම්ගත කිරීම.

මේ සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 01/2001 සහ 14/2001 මගින් සියළුම අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරු , දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් , පළාත් සභා ප්‍රධාන ලේකම්වරු ඇතුළු සියළුම ආයතන ප්‍රධානීන් වෙත අවශ්‍ය උපදෙස් නිකුත් කර ඇත.

අමාත්‍යාංශ / දෙපාර්තමේන්තු ගත රාජ්‍ය සේවකයින් =

මහා භාණ්ඩාගාරයෙන් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර කිරීම (හරස් සටහන් මඟින්) ආදායම් ශීර්ෂය 2004-01-00

පළාත් පාලන ආයතන වලට අයත් රාජ්‍ය සේවකයින් =

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත (වෙක්පත් මඟින්) ආදායම් ශීර්ෂය - 2004-02-00

දායක මුදල් ආපසු ගෙවන අවස්ථා

1 2 % පොළී සහිතව දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම.

- අවිවාහයකු ලෙස රාජ්‍ය සේවය අවසන් කිරීම. - අරමුදලට දායක වී ඇති සියළුම මුදල් ලබා ගත හැකිය.
- දරුවන් නොමැති වැන්දඹු / වැන්ඹු පුරුෂ ලෙස රාජ්‍ය සේවය අවසන් කිරීම - අරමුදලට දායක වී ඇති සියළුම මුදල් ආපසු ලබා ගත හැකිය.
- දරුවන් නොමැති දික්කසාද වූ දායකයන් සඳහා - දික්කසාදවූ නියත තිත්දුව ලද දිනයෙන් පසු අයවී ඇති දායක මුදල් ආපසු ලබා ගත හැකිය.

2 පොළී රහිතව දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම

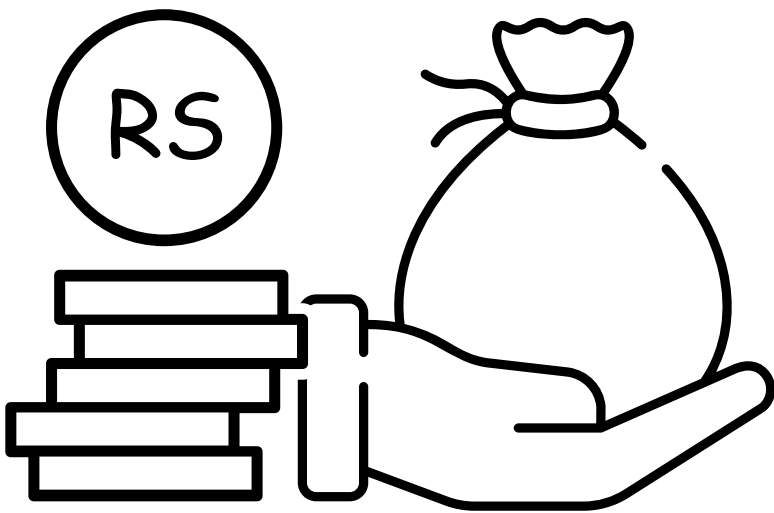
- විශ්‍රාම වැටුප් ලැබිය හැකි දරුවන් නොමැති වැන්දඹු/වැන්ඹු පුරුෂ හෝ දික්කසාද ලෙස රාජ්‍ය සේවය අවසන් කිරීම. - කලත්‍රයා මිය ගිය දින / දික්කසාද වූ දින හෝ බාලම දරුවාට වයස අවුරුදු 26 සපිරීම හෝ බාලම දරුවා ස්ථීර රැකියාවක නිරත වීම යන අවස්ථාවලින් පසුව එළඹෙන දිනයෙන් අනතුරුව ගෙවා ඇති දායක මුදල් ආපසු ලබා ගත හැකි ය.

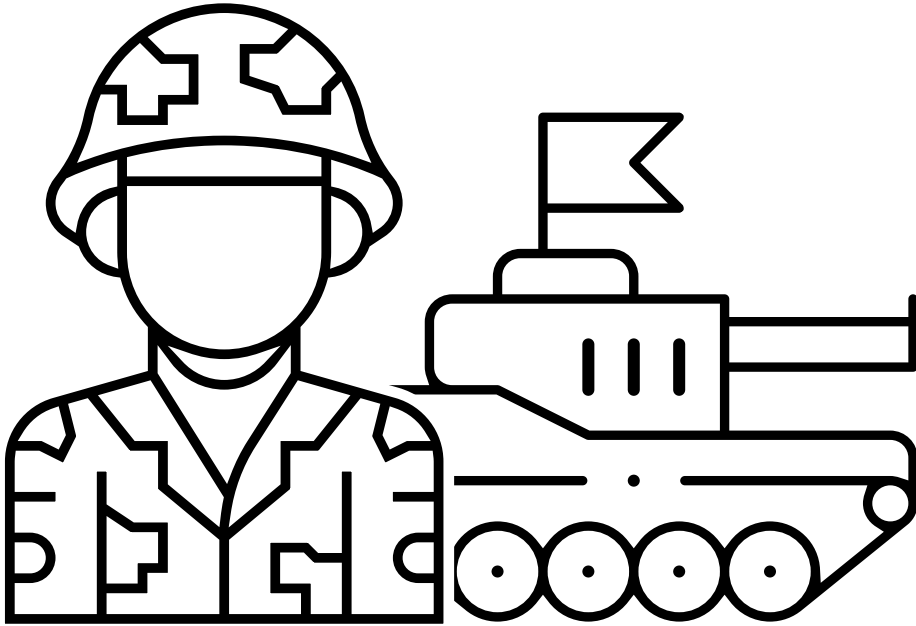
3 විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් නොලබා සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට දායක වූ සහ තම අනිවාර්ය විශ්‍රාම යාමේ වයස එළඹීමට පෙරාතුව වසර දහයක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ නොකොට විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබීමට හිමිකම් නොලැබ රාජ්‍ය සේවය හැරයන රජයේ නිලධාරියකුට ඇය විසින් ගෙවන ලද දායක මුදල් සියල්ල ලැබීමට හිමිකම් ඇත්තේ ය.

- අවිවාහක සාමාජිකයෙක් වන කල්හි සාමාජිකයා/සාමාජිකාව ජීවත්ව නොමැති නම් ඔහුගේ දෙමව්පියන් ට ද , දෙමව්පියන් නොමැති නම් ඔහුගේ / ඇයගේ සහෝදර සහෝදරියන් ට හෝ නීත්‍යානුකූල උරුමකරුවන් ට මෙම මුදල් ආපසු ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇත.

- විවාහක සාමාජිකයෙක් වන කල්හි සාමාජිකයා/සාමාජිකාව ජීවත්ව නොමැති නම් බිරිද ට /ස්වාමිපුරුෂයා ට හෝ දරුවන් ට ලැබීමේ හිමිකම් ඇති අතර , ඔවුන් ද නොමැති නම් නීත්‍යානුකූල උරුමකරුවන් ට මෙම මුදල් ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇත.





සන්නද්ධ සේවා (යුධ/ඉවත්/නාවික) වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට අය කරන ලද දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම.

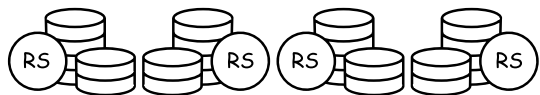
බලය

- 1970 අංක 18 දරණ වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම (සන්නද්ධ බලසේනා) පනත
- 1998 අංක 60 දරණ වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම (සන්නද්ධ බලසේනා) පනත

වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ සාමාජිකත්වය ලබා ඔවුන්ගේ වැටුපෙන් ප්‍රතිලාභ ලැබීම සඳහා සාමාජිකයා / සාමාජිකාව යුද හමුදා සේවයේ යෙදී සිටිය දී විවාහ වී විශ්‍රාම වැටුප් ලැබිය හැකි තත්වයට පත් වුවහොත් පමණක් පෙර කී පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් ලැබීමට හිමිකම් ඇති අතර සාමාජිකත්වය ලබා සිටියත් අවිවාහක හෝ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් නොමැතිව සේවයෙන් ඉවත් වන්නේ නම් ඔවුන්ට විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් නොමැති බැවින් අරමුදලට ගෙවා ඇති මුදල ආපසු ගෙවීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

හිමිකම්

- අවිවාහක සාමාජිකයෙක් වන කල්හි සාමාජිකයා/සාමාජිකාව ජීවත්ව නොමැති නම් ඔහුගේ දෙමව්පියන් ට ද , දෙමව්පියන් නොමැති නම් ඔහුගේ / ඇයගේ සහෝදර සහෝදරියන් ට හෝ නීත්‍යානුකූල උරුමකරුවන් ට මෙම මුදල් ආපසු ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇත
- විවාහක සාමාජිකයෙක් වන කල්හි සාමාජිකයා/සාමාජිකාව ජීවත්ව නොමැති නම් බිරිඳ ට / ස්වාමිපුරුෂයා ට හෝ දරුවන්ට ලැබීමේ හිමිකම් ඇති අතර , ඔවුන් ද නොමැති නම් නීත්‍යානුකූල උරුමකරුවන් ට මෙම මුදල් ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇත



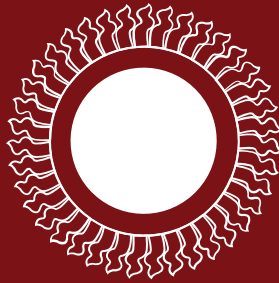
ආපසු ගෙවීම් කරන අයුරු

- සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැනීම , අස්කිරීම , ඉල්ලා අස්වීම , පහ කිරීම හෝ වෙනයම් කරුණක් හේතුකොට ගෙන දායකයකු සන්නද්ධ බලසේනා සාමාජිකයෙකු වීම නතර වන දිනදී අවිවාහකයකු වන කල්හි , විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට අයවිය යුතු යම්කිසි මුදලක් වේ නම් එය අඩුකර වර්ෂයකට සියයට 2 බැගින් වූ වැල්පොළිය සමඟින් දායකයාට ආපසු ගෙවනු ලැබේ.
- සේවයේ යෙදී සිටිය දී අවිවාහකව මියගිය පුද්ගලයකුගේ මුදල් නිත්‍යානුකූල උරුමකරුවන්ට ද අවිවාහකව සේවයෙන් අස්වගොස් සිටිය දී

මියගිය විට ඔහුගේ නිත්‍යානුකූල උරුමකරුවන්ට ද දායක මුදල් ආපසු ගෙවනු ලැබේ.

- සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැනීම , අස්කිරීම , ඉල්ලා අස්වීම , පහකිරීම හෝ වෙනයම් කරුණක් හේතුකොට ගෙන දායකයා බලසේනාවේ සාමාජිකයකු වීම නිමවන දින විශ්‍රාම වැටුප් ලැබිය හැකි වයසේ දරුවන් නොමැති වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂයෙකු වේ නම් ආපසු ගෙවන දායක මුදල් මුළුමනින්ම, එම දායක මුදලට වර්ෂයකට සියයට 2 බැගින් වූ වැල් පොළිය සමඟ ආපසු ගෙවිය හැක.

.....



5

සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම

ශ්‍රී ලංකා යුද්ධ හමුදාව, ශ්‍රී ලංකා නාවික හමුදාව හා ශ්‍රී ලංකා ගුවන් හමුදාව වශයෙන් සන්නද්ධ හමුදා තුනක් ස්ථාපනය කර ඇත. මෙම හමුදා ත්‍රිත්වය සඳහා පිළිවෙළින් 1949 අංක 17 දරන යුද්ධ හමුදා පනත, 1949 අංක 41 දරන ගුවන් හමුදා පනත හා 1950 අංක 34 දරන නාවික හමුදා පනත හා ඒවාට කලින් කලට කරනු ලබන සංශෝධන ප්‍රකාරව පනවනු ලබන ලද නීති රීති හා රෙගුලාසි මගින් සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

■ සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම

ශ්‍රී ලංකා යුද්ධ හමුදා පනතේ 29 හා 155 වගන්ති අනුව සම්පාදනය කරන ලද 1981 ශ්‍රී ලංකා යුද්ධ හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය, ශ්‍රී ලංකා ගුවන් හමුදා පනතේ 29 හා 155 වගන්ති අනුව සම්පාදනය කරන ලද ශ්‍රී ලංකා ගුවන් හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය සහ ශ්‍රී ලංකා නාවික හමුදා පනතේ 161 වගන්තිය යටතේ සම්පාදන කරන ලද 1981 ශ්‍රී ලංකා නාවික හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය සන්නද්ධ සේවා සාමාජිකයින් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දී පාදක කරගනු ලබන ප්‍රධාන තොරතුරු මූලාශ්‍ර වේ.

- ඉහතින් දක්වන ලද අණ පනත් අනුව සන්නද්ධ හමුදා සාමාජිකයන් වෙත විශ්‍රාම වැටුප් වර්ග කිහිපයකින් අවස්ථානුකූලව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කරනු ලබයි.
- 1 සේවා විශ්‍රාම වැටුප
 - 2 දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප
 - 3 සේවා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප

සන්නද්ධ සේවයේ නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගන්වනු ලබන අවස්ථා

- 1 සේවා කාලය සම්පූර්ණ කිරීම මත විශ්‍රාම ලැබීම.
- 2 නියමිත වයස සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ලැබීම.
- 3 සේවා කාලය/වයස සම්පූර්ණ වීමට ප්‍රථම විශ්‍රාම ලැබීම.
 - I. වෛද්‍ය හේතූන් මත විශ්‍රාම ලැබීමෙන්
 - II. ඉල්ලා අස්වීමෙන් (අධිකාරිලත් නිලධාරීන් පමණයි)
 - III. මරණයට පත් වීමෙන්

සන්නද්ධ හමුදා සේවය විශ්‍රාම වැටුපක්/පාරිතෝෂිකයක් සහිතව අවසන් විය හැකි ය.

මරණයට පත්වීම /වයස සම්පූර්ණ වීම කරණ කොටගෙන සේවය අවසන් වූ අය හැර නැවත සේවයට බැඳී ඉහත 1,2,3 හි දක්වා ඇති ආකාරයට සේවය අවසන් කළ හැකි ය.



එසේම, විශ්‍රාම වැටුප් යටතට නොගැනෙන, එහෙත් මාසිකව ගෙවීම් කරනු ලබන දීමනා ද ගෙවීම් සිදු කරනු ලැබේ.

- 1 යැපීම් දීමනා
- 2 සුරැකුම් දීමනා
- 3 ජීවිතාන්තය දක්වා ගෙවනු ලබන ස්ථාවර දීමනා

එයට අමතරව ජීවිත කාලයටම එක් වරක් පමණක් කරනු ලබන ගෙවීම් ද ඇතුළත් වේ.
- 1 පරිවර්තිත පාරිතෝෂික
- 2 සේවා පාරිතෝෂික
- 3 හමුදා මරණ පාරිතෝෂික
- 4 විශේෂ වන්දි
- 5 උරුමකරුවන්ට ගෙවීම්

5.1 සේවා විශ්‍රාම වැටුප

1981 සන්නද්ධ හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික සංග්‍රහය අනුව ත්‍රිවිධ හමුදා නිලධාරීන් (පිරිමි) අවුරුදු 20 ක සේවා කාලයක් සැපිරීමෙන් ද සෙසු නිලයන් (පිරිමි) අවුරුදු 22 ක සේවා කාලයක් සැපිරීමෙන් ද අනතුරුව විශ්‍රාම ගැන්විය හැකි ය. ත්‍රිවිධ හමුදා නිලධාරීන් (කාන්තා) සහ සෙසු

නිලයන් (කාන්තා) අවුරුදු 15 ක සේවා කාලයක් සැපිරීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම ගැන්විය හැකිය. ඒ අනුව නිලධාරීන් හා සෙසු නිලයන් සියළුම දෙනා විශ්‍රාම ගන්නා දිනයේ සිටම විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් ලබයි.

5.1.1 සේවා විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අවශ්‍ය වන සේවා සුදුසුකම්:-

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ අවස්ථා	සේවා කාලය (පිරිමි)		සේවා කාලය (කාන්තා)	
	නිලධාරී අවු.	සෙසු නිල අවු.	නිලධාරී අවු.	සෙසු නිල අවු.
සේවා කාලය සම්පූර්ණ වීම මත (නිත්‍ය)	20	22	15	15
සේවා කාලය සම්පූර්ණ වීම මත (ස්වේච්ඡා)	20	22	15	15
වෛද්‍ය හේතු මත විශ්‍රාම ගන්නා අවස්ථා (නිත්‍ය)	10	12	10	12
වෛද්‍ය හේතු මත විශ්‍රාම ගන්නා අවස්ථා (ස්වේච්ඡා)	10	12	10	12

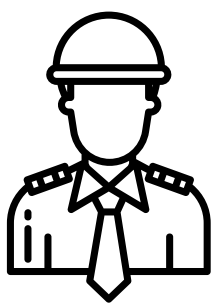
5.1.2 නිත්‍ය නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගතයුතු අවස්ථා:-

- 1 උපරිම වයස් සීමාව වූ (අවුරුදු 55) සම්පූර්ණ වීම.
- 2 සේවා කාලය සම්පූර්ණ වීම.

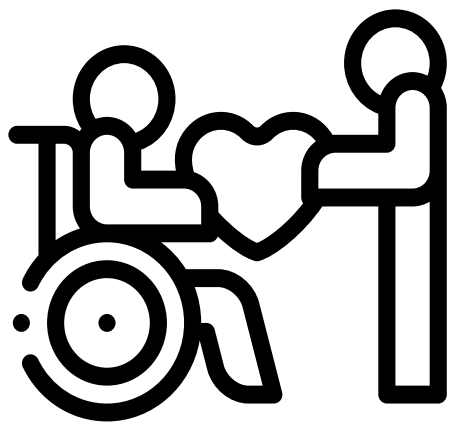
නිල තනතුර	සේවා කාලය (අවුරුදු)
ලුතිනන්	06
කපිතාන්	11
මේජර්	10
ලුති/කර්නල්	08
කර්නල්	05
බ්‍රිගේඩියර්	04
මේජර් ජනරාල්	03
සෙසු නිලයන්ට	පොදු සේවා කාලය

- 3 වෛද්‍ය හේතූන් මත
- 4 නිලධරයාගේ ඉල්ලීම් පරිදි (අධිකාරි ලත් නිලධාරීන් පමණි)

සේවා විශ්‍රාම වැටුපට අමතරව ගෙවනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් හා අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ



5.2 දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් (වෛද්‍ය හේතූමත විශ්‍රාම යාමේ දී)



හමුදා සේවයේ යෙදී සිටිය දී රෝගී තත්ත්වයකට පත්වීමෙන් හෝ හදිසි අනතුරකට භාජනය වීමෙන් දුබලතාවකට පත්වන නිලධාරීන් හමුදා වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් මගින් සේවයට නුසුදුසු බව තීරණය කොට හමුදාධිපති විසින් නිර්දේශ කර ඇති විට එවැනි අය සඳහා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවනු ලැබේ.

අධිකාරිලත් නිලධාරීන් සඳහා වසර 10 ක ද සෙසු නිලයන් සඳහා වසර 12 ක ද සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති විට සේවා විශ්‍රාම වැටුපක් සමග දුබලතා විශ්‍රාම වැටුපකට ද හිමිකම් ලැබේ.

අධිකාරි ලත් නිලධාරීන් සඳහා අදාළ ප්‍රතිශතයට අනුව හිමිවන දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප පහත සඳහන් වේ.

5.2.1 ඉපයීමේ ශක්තිය හීනවීමේ ප්‍රතිශතය :-

තනතුර	ඉපයීමේ ශක්තිය හීනවීමේ ප්‍රතිශතය								
	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. කපිතාන්, උප ලුතිනන් හා කැඩෙට් නිලධාරීන්	585	875	1165	1460	1750	2040	2335	2625	2915
2. මේජර්	665	1000	1335	1665	2000	2335	2665	3000	3335
3. ලුතිනන් කර්නල්	835	1250	1665	2085	2500	2915	3335	3750	4165
4. කර්නල්	1000	1500	2000	2500	3000	3500	4000	4500	5000
5. බ්‍රිගේඩියර්	1165	1750	2335	2915	3500	4085	4665	5250	5835
6. මේජර් ජනරාල්	1335	2000	2665	3335	4000	4665	5335	6000	6665

අධිකාරි නොලත් නිලධාරීන් සඳහා අදාළ ප්‍රතිශතය ට අනුව හිමිවන දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රමාණ.

5.2.1 ඉපයීමේ ශක්තිය හීනවීමේ ප්‍රතිශතය :-

තනතුර	ඉපයීමේ ශක්තිය හීනවීමේ ප්‍රතිශතය								
	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. ලාන්ස් කෝපුල් හෝ සමාන ශ්‍රේණි	280	420	565	705	845	885	1130	1270	1410
2. කෝපුල් හෝ සමාන ශ්‍රේණි	305	445	590	730	870	1010	1155	1295	1435
3. සාජන්ට් හා සමාන ශ්‍රේණි	330	470	615	715	895	1035	1180	1320	1460
4. මාණ්ඩලික සාජන්ට් හෝ සමාන ශ්‍රේණි	355	495	640	780	920	1060	1205	1345	1485
5. බලලත් නිලධාරී හෝ සමාන ශ්‍රේණි	380	520	665	805	945	1085	1230	1370	1510
6. බලලත් නිලධාරී හෝ සමාන ශ්‍රේණි	405	545	690	830	970	1110	1255	1395	1535

■ සන්නද්ධ සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම

සාමාජිකයා ට සිදු වූ දුබලතාව හමුදා සේවය නිසා ඇති වූවක් හෝ උත්සන්න විමක් හෝ ඉක්මන් විමක් හෝ සිදුව ඇති බවට වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් මගින් නිර්දේශ කළ යුතු අතර ඉපයීමේ ශක්තිය හිතවීමේ ප්‍රතිශතය 20% ට වඩා වැඩි විය යුතු ය.

දුබලතා විශ්‍රාම වැටුපක් පමණක් ලබන නිලධාරියෙකු ට රු.500/- ක් හා සෞඛ්‍ය නිලයන් සඳහා රු.400/- ක මාසික වන්දි මුදලක් එකතු කොට විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛවල ට අදාළ ලෙස පරිවර්තනය කරනු ලැබේ.

5.3 සේවා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප

ක්‍රස්තවාදී හේතූන් මත හා සේවයට අදාළ වන පරිදි දුබලතාවට පත්වූ හමුදා සාමාජිකයින් ට වෛද්‍ය

හේතූන් මත සේවා විශ්‍රාම වැටුප සමග දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප හිමිගැන්වීම මෙමගින් සිදුවේ.

5.3.1 හිමිකම් ලබන නිලධාරීන් :

- 1 සේවා කාලය වසර 10/12 ට වැඩි ක්‍රස්තවාදී හේතූන් මත/ සේවයට අදාළ වෛද්‍ය හේතූන් මත දුබලතාව ට පත්වූ හමුදා සාමාජිකයින්
- 2 සේවා කාලය වසර 10/12 ට වැඩි, රාජ්‍ය ආරක්ෂක අමාත්‍යාංශ ලේකම්ගේ 2014.02.28 දිනැති හා MOD/DEF/08/05/GEN ලිපිය පරිදි

- වෛද්‍ය මණ්ඩලයක් වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද හමුදා සාමාජිකයින්
- 3 සේවා කාලය වසර 10/12 ට අඩු, ක්‍රස්තවාදී හේතූන් මත/ සේවයට අදාළ වෛද්‍ය හේතූන් මත දුබලතාව ට පත්වූ හමුදා සාමාජිකයින් මේ සඳහා හිමිකම් ලබයි.

5.4 යැපීම් දීමනා

හමුදා සේවයේ යෙදී සිටිය දී මිය යන අයවලුන්ගේ මිය යාම හමුදා සේවයට අදාළ බවට තීරණය කරන කල්හි හා යුධ හමුදා සේවය නිසා සිදුවන දුබලතාවන් නිසා විශ්‍රාම ගැන්වූ අයකු මිය ගිය අවස්ථාවක ඔහුගේ මිය යාම යුධ හමුදාවෙන් ඉවත් කරන අවස්ථාවේ දී බල පැවැත්වූ රෝග යක් හේතු කොටගෙන යන්න තීරණය වුවහොත් නිලධාරියාගේ යැපෙන්නන් ට, යැපෙන්නන්

වෙනුවෙන් ගෙවනු ලබන දීමනාවන් ගෙවිය හැකි ය. මෙසේ හමුදා සේවය නිසා සිදුවන මිය යාම වෙනුවෙන් යැපෙන්නන් ට සිදුවන පාඩුව පිරිමැසීම සඳහා ගෙවනු ලබන දීමනාව යැපීම් දීමනාව ලෙස හැඳින්වේ.

5.4.1 යැපීම් දීමනා සඳහා හිමිකම් ලබන නිලධාරීන් :

- 1 වෛද්‍ය හේතූන් මත විශ්‍රාම ගන්නා සිටිය දී සිදුවන මියයන හමුදා සාමාජිකයින්ගේ යැපෙන්නන් (සියලුම හේතූන්)
- 2 සේවයේ යෙදී සිටිය දී හා නිවාඩු මත සිටිය දී රෝගාබාධවලින් මියයන හමුදා සාමාජිකයින්ගේ යැපෙන්නන්
- 3 සේවයේ යෙදී සිටි නිවාඩු ලබා නිවසට යාමේ දී හා නිවාඩු අවසන්ව නැවත සේවයට වාර්තා කරන අතරතුර සිදුවන රිය අනතුරු හේතුවෙන් මියයන හමුදා සාමාජිකයින්ගේ යැපෙන්නන්

5.4.2 දැනට යැපීම් දීමනා ගෙවීම් හොකරනු ලබන අවස්ථා

- 1 නිවාඩු මත සිටිය දී සිදුවන රිය අනතුරු සහ වෙනත් විවිධ අනතුරුවල දී,
- 2 හෘදයාබාධ, ස්වභාවික හේතු මත සිදුවන මරණවල දී

5.5 සුරැකුම් දීමනා

ක්‍රියාත්මක රාජකාරියේ යෙදී සිටියදී ත්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුවෙන් ආබාධිත වූ වයස අවුරුදු 55 දක්වා වැටුප් හා දීමනා ලබා ගන්නා ක්‍රීඩිඩ හමුදා සාමාජිකයින් හා ක්‍රියාත්මක රාජකාරියේ දී ත්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුවෙන් මියගිය විවාහක රණවිරුවන්ගේ වැන්දඹු බිරින්දෑවරුන්ට ප්‍රතිශෝධන සේවා විශ්‍රාම වැටුප පදනම් කරගෙන රණවිරු සුරැකුම් දීමනාව ලෙස 15%ක උපරිම ප්‍රතිශතයක් ලබා දීම සිදු කෙරේ.

5.5.1 සුරැකුම් දීමනා සඳහා හිමිකම් ලබන නිලධාරීන් :-

- 1 ක්‍රියාත්මක රාජකාරියේ දී ත්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුවෙන් ආබාධිත වූ වයස අවුරුදු 55 දක්වා වැටුප් හා දීමනා ලබා ගන්නා ක්‍රීඩිඩ හමුදා සාමාජිකයින් (2019.09.24 තෙක් පමණි)
- 2 ක්‍රියාත්මක රාජකාරියේ දී ත්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුවෙන් මියගිය විවාහක රණවිරුවන්ගේ වැන්දඹු බිරින්දෑවරුන් මේ සඳහා සුදුසුකම් ලබනු ඇත.

5.6 ජීවිතාන්තය දැක්වා ගෙවනු ලබන ස්ථාවර දීමනාව

මෙම දීමනාව, යුධමය වාතාවරණය පැවති වකවානුවේ ක්‍රියාත්මක ප්‍රදේශවල හා ක්‍රියාත්මක ප්‍රදේශ ලෙස නම් නොකරන ලද ප්‍රදේශවල රාජකාරියේ යෙදී සිටිය දී සෘජුවම ත්‍රස්ත ක්‍රියා හේතුවෙන් හෝ ත්‍රස්ත ක්‍රියා මැඩ පැවැත්වීම උදෙසා සිදුකරන ලද යුද්ධ ක්‍රියාත්මක හේතුවෙන් ආබාධිත වූ හා මියගිය ක්‍රීඩිත හමුදා සාමාජිකයන් සඳහා ඔවුන්ගේ වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වනතෙක් ගෙවන ලද වැටුප් හා දීමනා අදාල

සාමාජිකයා ජීවත්ව සිටින තෙක් ලබා දේ. මෙහි දී හමුදා සාමාජිකයා හට වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වන තෙක් ගෙවනු ලැබූ වන්දි වැටුප, සේවා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප සමඟ එකතු කර එයින් ප්‍රතිශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප අඩු කර ලැබෙන මුදල ස්ථාවර දීමනාව වශයෙන් ගෙවනු ලබයි. මෙම දීමනාව ගෙවීම 2019.09.24 දින සිට බලාත්මක කරන ලදී.

5.7 පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය

පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකයක් ලබා ගැනීම සඳහා හමුදා සාමාජිකයින් කැමැත්ත ප්‍රකාශ කලහොත් අඩු නොකළ මාසික විශ්‍රාම වැටුප මෙන් 24 ගුණයක ප්‍රමාණයක් පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය ලෙස ගෙවනු ලැබේ.

5.8 සේවා පාරිතෝෂිකය

මේ සඳහා මින් දැක්වෙන අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ විය යුතු වේ.

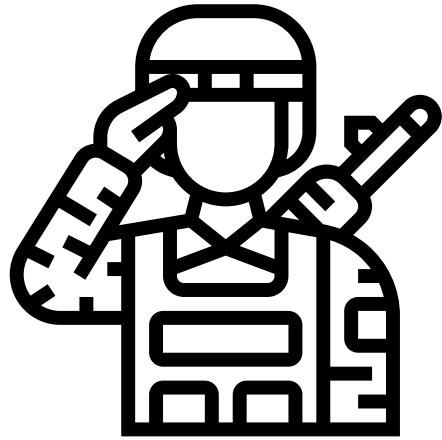


- 1 නිත්‍ය හා ස්ඵේවිෂ්‍ය නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් වූ කලී වසර 10 කට නොඅඩු සහ වසර 20 කට නොවැඩි ගණන්ගත හැකි සේවා කාලයක් තිබිය යුතුය.
- 2 නිත්‍ය හා ස්ඵේවිෂ්‍ය සෙසු නිලයන් සම්බන්ධයෙන් වූ කලී වසර 10 කට නොඅඩු සහ වසර 22 කට නොවැඩි ගණන්ගත හැකි සේවා කාලයක් තිබිය යුතු ය.

- 3 අවුරුදු 2.5 ට වැඩි අවුරුදු 12 ට අඩු වෛද්‍ය හේතු මත අස්ව යන නිත්‍ය හමුදා සෙසු නිලයන්.
- 4 අවුරුදු 2 ට වැඩි අවුරුදු 10 ට අඩු වෛද්‍ය හේතු මත අස්ව යන නිත්‍ය හමුදා නිලධාරීන්.

5.9 මරණ පාරිතෝෂිකය

යුද්ධ/ඉවත්/නාවික හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂික සංග්‍රහයේ පිළිවෙලින් 17(1), 14(1) හා 14(1) වගන්ති අනුව වසර 5 කට නොඅඩු ගණන් ගත හැකි සේවා කාලයක් සහිත හා සාමාජිකයාට පාලනය කරගත නොහැකි තත්ත්වයක් මත මරණයට පත්වන හමුදා නිලධාරීන්ගේ හා සෙසු නිලයන්ගේ යැපෙන්නන්ට පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය හෝ වසරක වැටුප යන දෙකෙන් වැඩි ප්‍රමාණය ගෙවනු ලැබේ.



5.9.1 හිමිකම් ලබන පාර්ශ්ව :-

- විවාහක නම්,
 1. නීත්‍යානුකූල බිරිඳ
 2. අවිවාහක, රැකියා විරහිත ගැහැණු දරුවන් (වයස අවු. 21ට අඩු)
 3. අවිවාහක, රැකියා විරහිත පිරිමි දරුවන් (වයස අවු. 18ට අඩු)
 4. අනියම් දරුවන්
- අවිවාහක නම්,
 1. මව හා පියා
 2. දෙමව්පියන් නොමැති විටකදී අවිවාහක, රැකියා විරහිත සහෝදර (වයස අවු. 18ට අඩු) /සහෝදරියන් (වයස අවු. 21ට අඩු)

5.9.2 මරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවීම :-

- ශුද්ධ සේවා කාලය මාස 60 කට අධික නම් මරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවනු ලැබේ.

1. සේවා කාලය අවුරුදු 5 - 10 නම්,

$$(\text{මාසික වැටුප} + \text{දීමනා}) \times 12$$

2. සේවා කාලය අවුරුදු 10 ට වැඩි නම්,

$$(\text{මාසික වැටුප} + \text{දීමනා}) \times \text{ප්‍රතිශතය} \times 24$$



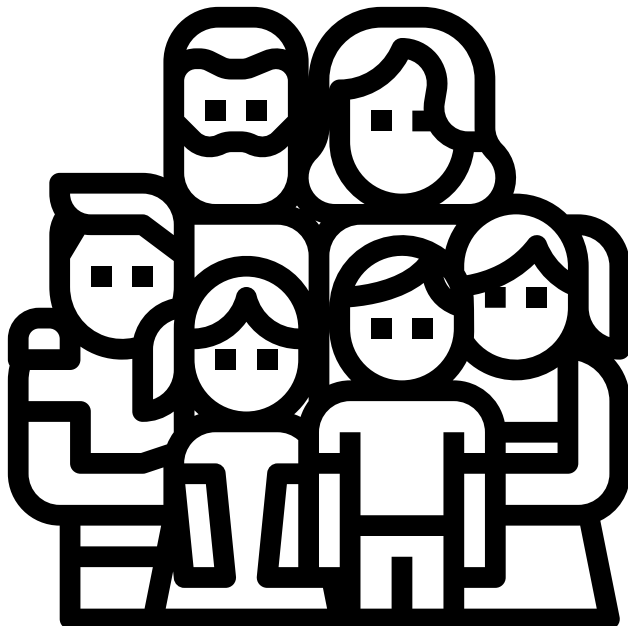
5.10 විශේෂ වන්දි

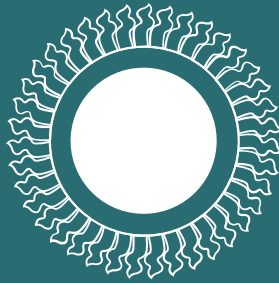
මෙම විශේෂ වන්දි ලබාදීම අසාමාන්‍ය තත්ත්වයක් පදනම් කරගෙන මරණයට පත්වන සන්නද්ධ හමුදා සාමාජිකයන්ගේ යැපෙන්නන්ට එකවර ගෙවෙන දීමනාවකි. මෙම විශේෂ වන්දිය සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 22/93 අනුව නිලධාරියාගේ වැටුපෙන් මාස 120 කට සමාන මුදලක් ගෙවීම කරනු ලැබේ.

5.11 උරුමකරුවන්ට ගෙවීම්

විශ්‍රාම ගොස් එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප හා පාරිතෝෂිකය ලබාගැනීමට පෙර මියයන හමුදා සාමාජිකයින්ගේ නීත්‍යානුකූල උරුමකරුවන්ට මෙම දීමනාව ගෙවනු ලබයි.

විශ්‍රාම ගොස් එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප හා පාරිතෝෂිකය ලබාගැනීමට පෙර මියයන හමුදා සාමාජිකයින්ගේ උරුමකරුවන් මේ සඳහා හිමිකම් ලබයි.





6

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

රජයේ නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගන්වන අවස්ථාවේ දී ඔහු හිමිකම්
ලබන මූලික වැටුප විශ්‍රාම වැටුප ගණනය සඳහා
පාදක කර ගනු ලැබේ.

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ වන සූත්‍රය

$$\text{මාසික විශ්‍රාම වැටුප්} = \frac{\text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ දළ වාර්ෂික වැටුප} \times \text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ / අඩු කළ ප්‍රතිශතය}}{12}$$

මේ අනුව නිලධාරියකුගේ මාසික විශ්‍රාම වැටුප පහත සඳහන් සාධක මත තීරණය වේ.

- විශ්‍රාම වැටුපට අදාළ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප
- විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ / අඩු කළ ප්‍රතිශතය

6.1 විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීම-හැඳින්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප පහත සඳහන් සාධක මත තීරණය වේ.

- විශ්‍රාම ගන්වන දිනට වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප
- නිලධාරියා වයස සම්පූර්ණ වී අනිවාර්යය විශ්‍රාම යන්නේ නම් උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය
- විශ්‍රාම වැටුපට අදාළ වන දීමනා

ඉහත සාධක තුන විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප ලබා ගැනීමට එකතු කළ යුතු වේ.

	රුපියල්	ගත
විශ්‍රාම ගන්වන දිනට වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප	***	**
(+) වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණව විශ්‍රාම යන්නේ නම් උපයාගත් වැටුප් වර්ධක	**	**
(+) විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනා	**	**
විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ වාර්ෂික වැටුප	****	**

6.1.1

විශ්‍රාම ගත්වන දිනට වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප



රජයේ නිලධාරීන්ගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප, ජාතික වැටුප් කොමිෂන් සභාවේ නිර්දේශය මත කළමණාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හා ආයතන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් තීරණය කරනු ලැබේ. වරින් වර නිකුත් කරනු ලබන රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ මගින් රජයේ නිලධාරීන්ගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප තීරණය කරනු ලැබේ.

ගණනය සඳහා පාදක කර ගනු ලැබේ.

රජයේ නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගත්වන අවස්ථාවේ දී ඔහු හිමිකම් ලබන මූලික වැටුප විශ්‍රාම වැටුප

2016.02.25 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 03/2016 අනුව වර්තමානයේ රජයේ නිලධාරීන්ගේ වැටුප තීරණය කරන ලද අතර එම වකුලේඛය 2016.01.01 දිනෙන් පසු විශ්‍රාම ගන්නා නිලධාරීන්ට අදාළ වේ. එසේම 2006.01.02 දින සිට 2015.12.31 දින දක්වා විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප තීරණය කරනු ලැබුවේ රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 06/2006 අනුවය.

රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 03/2016 අනුව 2016 සිට 2020 දක්වා අවුරුදු 05 ක් තුළ දී මූලික වැටුප වසරින් වසර වෙනස් වීම සිදු වන බැවින් මෙම වකුලේඛය යටතේ විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්ට එම නිලධාරියා විශ්‍රාම යන වසරට අදාළ වැටුප් පරිවර්තනය සිදු කිරීමෙන් පසුව එම වැටුපෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීම සිදු කළ යුතු ය.

6.1.2 උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය

රජයේ නිලධාරියකු වයස සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගත්වන්නේ නම් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා 1989.03.07 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ අංක 13/89 අනුව ඔහු උපයාගත් වැටුප් වර්ධකය (එනම් පසුගිය වැටුප් වැඩිවීමේ දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගන්නා දිනට පෙර දින දක්වා වූ කාලයට අනුපාත වැටුප් වැඩිවීම) ඔහුගේ වැඩ හැසිරීම හා පැමිණීම සතුටුදායක නම් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදා ගත හැකිය.

$$\text{උපයා ගත් වැටුප් වර්ධක අගය} = \frac{\text{වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය} \times \text{අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගිය දිනය දක්වා දින ගණන}}{365 / 366}$$

උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය ගණනය කිරීම 6.4.1 හි දක්වා ඇත.

6.1.3 විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනා

රජයේ සේවයේ යම් පිරිසකට ඔවුන්ගේ වෘත්තීමය තත්ත්වය භාවය මත විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනාවක් ලබා දෙනු ලැබේ. දැනට පහත සඳහන් නිලධාරීන්ට විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනාව රජය විසින් ගෙවනු ලැබේ.

6.2 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශත ගණනය කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා නිලධාරීන්ගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප් හා ඔවුන්ගේ සේවා කාලය පදනම් කර ගෙන විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 02 වගන්තියේ “අ” සහ “ආ” වක්‍ර හඳුන්වා දී ඇත. 1997.01.02 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ අංක 02/97 (III) අනුව මෙය අවසන් වරට සංශෝධනය විය. පසුව විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය සංශෝධනයකින් තොරව, රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 15/2003ට අනුව නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 03/2004 මගින්, රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 09/2004ට අනුව නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 15/2004, රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ අංක 06/2006 අනුව නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 05/2006 යන වක්‍රලේඛවලින් ප්‍රතිශත වගුව වෙනස් වූ අතර නැවත රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ අංක 03/2016 අනුව නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම

වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 03/2016 අනුව නැවත සංශෝධනය වී ඇත. එහිදී ප්‍රතිශත වගුව 05ක් වසර 05 සඳහා හඳුන්වා දෙන ලදී. එහි දී නිලධාරීන්ගේ සේවා කාලය වැඩි වන විට විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අදාළ වන ප්‍රතිශතය වැඩි වන අතර සේවා කාලය අඩු වන විට විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අදාළ වන ප්‍රතිශතය අඩු වේ. එමෙන්ම නිලධාරීන්ගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප් අඩු වන විට විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අදාළ වන ප්‍රතිශතය වැඩි වන අතර වැටුප් වැඩි වන විට ගෙවීම් කරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අදාළ වන ප්‍රතිශතය අඩු වේ. එහි දී උපරිම ප්‍රතිශතය අවුරුදු 30ක සේවා කාලයට ලබා දෙනු ලබන අතර ඊට වඩා වැඩි වන සේවා කාලයන් සඳහා විශේෂ වැඩි වීමක් නොමැත. මෙහි දී මූලික වැටුප අඩු නිලධාරීන් සඳහා උපරිම ප්‍රතිශතයක් ද, මූලික වැටුප වැඩි නිලධාරීන් සඳහා අවම ප්‍රතිශතයක් ද හිමි

ගැන්වේ. ඒ අනුව මූලික වැටුප් අවම කම්කරු වැනි සේවකයන් සඳහා ඉහළ ප්‍රතිශතය වන 85% - 90% ප්‍රමාණයක් හා රජයේ සේවයේ ඉහළ මූලික වැටුප් හිමි අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් වැනි නිලධාරීන් වෙත 75% - 85% අතර වන අවම ප්‍රතිශතයන් හිමිගැන්වේ. විශ්‍රාමිකයකු පාරිතෝෂිකයකට මනාපය පළ කොට පාරිතෝෂිකය ලබා ගතහොත් ඔහුට අවුරුදු 10ක් දක්වා අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වේ. පාරිතෝෂිකයට මනාපය පළ නොකර විශ්‍රාම ගන්නා අයට විශ්‍රාම යන දින සිට අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වේ. එයට අනුව ඉහත වගුවේ අඩු නොකළ ප්‍රතිශතය ද අඩු කළ ප්‍රතිශතය ද වෙන වෙනම සඳහන් වේ. අඩු කළ හා අඩු නොකළ ප්‍රතිශත අතර වෙනස 10% වන අතර සමහර අවස්ථාවන්හිදී මෙම වෙනස 10% වඩා අඩු අගයක් ගනී.

2020.01.01 දිනට පසු විශ්‍රාම යන නිලධාරීන් සඳහා අදාළ වන ප්‍රතිශත වගුව පහත දැක්වා ඇත.

සේවා කාලය	අවු. 25		අවු. 25 මාස 06		අවු. 26		අවු. 26 මාස 06		අවු. 27		අවු. 27 මාස 06		අවු. 28		අවු. 28 මාස 06		අවු. 29		අවු. 29 මාස 06		අවු. 30	
	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ	අඩු ගොනා කළ	අඩු කළ
රුපියල් 330000ට අඩු	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80	90	81	90	82	90	83	90	84	90	85
330000 – 336000	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80	90	81	90	82	90	83	90	84
336001 – 345000	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80	90	81	90	82	90	83
345001 – 354840	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80	90	81	90	82
354841 – 363120	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80	90	81
363121 – 416280	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79	90	80
416281 – 570960	79	69	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78	89	79
570961 – 747660	78	68	79	69	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77	88	78
747661 – 795660	77	67	78	68	79	69	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76	87	77
795661 – 940140	76	66	77	67	78	68	79	69	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75	86	76
940140ට වැඩි	75	65	76	66	77	67	78	68	79	69	80	70	81	71	82	72	83	73	84	74	85	75

6.2.1 විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයකට අදාළ සේවා කාලය

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා රජයේ නිලධාරියකුගේ පහත සඳහන් සේවා කාලයන් එකතු කළ හැකිය.

- විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ පුහුණු සේවා කාලය
- වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් අයකර ඇති අතීයම්/ දෛනික වැටුප් සහිත සේවා කාලය
- ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලය

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ කර ගනු ලබන සේවා කාල පිළිබඳව 1.4 පරිච්ඡේදයේ දැක්වා ඇත.



6.2.1.1 අස්ථානගත සේවා කාලය සඳහා කටයුතු කළ යුතු ආකාරය

ඉතා විශේෂ අවස්ථාවක දී නිලධාරියකුගේ සේවා කාලයට අදාළ ලියකියවිලි සොයා ගැනීමට නොහැකි විට එම සේවා කාලය සම්බන්ධයෙන් නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 121 හි 5.4 වගන්තිය මගින් විධිවිධාන සලසා ඇත. එබැවින් අස්ථානගත සේවා කාලය සඳහා කමිටු වාර්තාවක් අදාළ ආයතනය මගින් ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ. ඉහත විධිවිධාන අනුව කටයුතු කිරීමේදී අදාළ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා විසින් මාණ්ඩලික නිලධාරීන් දෙදෙනෙකුගෙන් සමන්විත පරීක්ෂණ කමිටුවක් පත්කළ

යුතු අතර, එම කමිටුව විසින් නිලධාරියා සතුව පවතින තම අස්ථානගත සේවයට අදාළ ලිපි ලේඛන, සමකාලීන නිලධාරීන්ගේ ප්‍රකාශ ආදිය පදනම් කර වාර්තාවක් සකස් කර එකී වාර්තාව මගින් සේවා තොරතුරු නොමැති කාලසීමාව විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා යොදාගැනීම සුදුසු බවට නිර්දේශ කළ යුතු වේ.

එසේම ඒ සඳහා පහත සඳහන් මූලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීම ද අවශ්‍ය වේ.



මූලික අවශ්‍යතා

- I. අස්ථානගත සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට එකතු කර ගැනීම සම්බන්ධ පරීක්ෂණය සඳහා පරීක්ෂණ මණ්ඩලය මාණ්ඩලික නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු ඇතුළුව සාමාජිකයින් තිදෙනෙකුගෙන් සමන්විත විය යුතු ය.
- II. අස්ථානගත සේවා කාලය තහවුරු කිරීම සඳහා පහත ලේඛණ යොදාගත යුතු අතර එම සියළු ලේඛනවල සහතික කළ පිටපත් එවිය යුතු ය.
 - a. පත්වීම් ලිපියේ සහතික කළ පිටපත අනිවාර්යෙන් ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.
 - b. එම සේවා කාලය තුළ සේවය කළ බව සනාථ වන වෙනත් රාජකාරී ලිපි (සේවයේ ස්ථිර කිරීම, ස්ථාන මාරු, මුදා හැරීම්ද ඇතුළුව)
 - c. කමිටුව විසින් අදාළ නිලධාරියාගේ සේවා කාලය තුළ ඔහු සමඟ සේවය කළ සමකාලීන නිලධාරීන්ගේ ප්‍රකාශ හා එම නිලධාරීන් අදාළ කාලය තුළ සේවයේ නිරත වූ බව සනාථ කිරීමට අදාළ ලේඛන
- III. මෙම සියළු තොරතුරු හා ලේඛන පරීක්ෂා කර පරීක්ෂණ මණ්ඩලය විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගත හැකි සේවා කාලය (උදා: XXXX දින සිට XXXX දින දක්වා) පැහැදිලිව දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා නිර්දේශ කර කමිටු වාර්තාවේ මුල් පිටපත, සියලුම කමිටු සාමාජිකයින්ගේ අත්සන් සහ නම සහිත නිල මුද්‍රා තබා ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.
- IV. පරීක්ෂණ කමිටුව විසින් නම හා නිලමුද්‍රාව තබා සහතික කරන ලද, කමිටු නිර්දේශ පදනම් කර ගනිමින් සකස් කළ නව වර්ගයා සටහන් පත්‍රයෙහි මුල් පිටපත ද වාර්තාව සමඟ ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

6.2.2 වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබන අවස්ථාවේ දී සේවා කාලය අඩු වන ආකාරය

රජයේ නිලධාරියකු ඔහුගේ සේවා කාලය තුළ වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා ගන්නේ නම් ඔහු විශ්‍රාම යන අවස්ථාවේ දී ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ සේවා කාලය අඩු විය හැකිය.

වැටුප් රහිත විදේශ නිවාඩු

ආයතන සංග්‍රහයේ XII වන පරිච්ඡේදයේ 16.1.1 අනුව සේවය ස්ථිර කරනු ලැබූ රාජ්‍ය නිලධාරියෙකුට අධ්‍යයන හෝ විදේශ රැකියා සඳහා සිය සේවා කාලය තුළ පස් වසරක කාල සීමාවක් සඳහා පමණක් වැටුප් රහිත නිවාඩු දිය හැකිවේ. අධ්‍යයන කටයුතු සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු වසර 03 නොඉක්මවිය යුතු ය.

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි 10 වන වගන්තිය අනුව මෙම නිවාඩු කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා ගණන් නොගත යුතු අතර නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 9/96 හා 1/98 අනුව වැටුප් රහිත නිවාඩු හිලව් කිරීමේ සහනය ලබා දී ඇත.

වැටුප් රහිත නිවාඩු හිලව් කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 9/96 හි 04 ඡේදය අනුව යම් නිලධාරියෙකු වසරකට වඩා ලබා ඇති වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය සඳහා මාසයක් හෝ ඉන් කොටසක කාලසීමාවක් සඳහා අදාළ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතයෙන් 0.2 අඩුකළ යුතුය. ඒ අනුව නිලධාරියෙකුගේ සම්පූර්ණ වැටුප් රහිත

නිවාඩුවලින් එක් වසරක් පමණක් හිලව් කළ හැකි වේ. විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 1/98 අනුව නිලධාරියෙකුගේ සේවා කාලය වසර 30 වඩා වැඩිවන අවස්ථාවල දී වසර 30 වැඩි සේවා කාලය සම්පූර්ණ වැටුප් රහිත නිවාඩු ප්‍රමාණයෙන් හිලව් කළ හැකිවේ.

	අවුරුදු	මාස	දින
සම්පූර්ණ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය	**	**	**
සෑම රජයේ නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් හිලව් කරන ලද නිවාඩු	(1)	(0)	(0)
අවුරුදු 30ට වැඩි සේවා කාලය වෙනුවෙන් හිලව් කරන ලද නිවාඩු	(**)	(**)	(**)
ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු	**	**	**

වැටුප් සහිත විදේශ නිවාඩු

අනුමත කරන ලද වැටුප් සහිත විදේශ නිවාඩු විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා ගණන් ගනු ලැබේ.

6.2.3

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීම

විශ්‍රාම යන නිලධාරියකුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ කළ හැකි සේවා කාලය වසර 25 හෝ ඊට වැඩි නම් ඉහත සඳහන් වූ ප්‍රතිශත වගුවෙහි ඔහුට හිමි විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතය හඳුනා ගත හැකිය. නමුත් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ කළ හැකි සේවා කාලය වසර 25 හෝ ඊට අඩු නම් ඔහුට අදාළ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතය හඳුනාගත නොහැකි වන අතර වසර 25ට

වඩා අඩු වන සෑම 06 මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාල සීමාවක් සඳහාම 1% බැගින් ප්‍රතිශතය අඩු විය යුතු ය. විශ්‍රාම යන නිලධාරියකුගේ ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු (හිලච් කිරීමෙන් පසුව) මාසයක් හෝ ඊට අඩු වන සෑම කාල සීමාවක් සඳහාම ඔහුට හිමි විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතයෙන් 0.2%ක ප්‍රතිශතයක් අඩු විය යුතු ය.



අඩු කළ % අඩු නොකළ %

	අඩු කළ %	අඩු නොකළ %
සේවා කාලය අවුරුදු 25 ට හෝ ඊට වැඩිනම් හිමි ප්‍රතිශතය		
සේවා කාලය අවුරුදු 25 ට අඩුනම් අවුරුදු 25ක සේවයට හිමි ප්‍රතිශතය	****	****
වසර 25 ට අඩුනම් සෑම මාස 6ක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාල සීමාවක් සඳහා 1% බැගින් අඩු කළයුතු ප්‍රතිශතය (වසර 25ට වැඩිනම් අනවශ්‍යය)	(**)	(**)
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාල සීමාවක් වෙනුවෙන් 0.2% බැගින් අඩු කළයුතු ප්‍රතිශතය (විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 09/96)	(**)	(**)
ඉහත ගැලපීම් වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත් යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	***	***

6.3 පාරිතෝෂිකය ගණනය කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ ස්වකීය මනාපය පළ කිරීමෙන් පසුව නිලධාරියෙකුට ඔහුට හිමි මාස 24ක අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුපට සමාන පරිවර්තන පාරිතෝෂිකයක් ලබා ගත හැකි ය.

විශ්‍රාමිකයකු පාරිතෝෂිකයකට මනාපය පළ කර පාරිතෝෂිකය ලබා ගතහොත් ඔහුට අවුරුදු 10ක් දක්වා අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වේ.

$$\text{විශ්‍රාම වැටුප් පාරිතෝෂික මුදල} = \left[\begin{array}{l} \text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනට} \\ \text{අදාළ වාර්ෂික වැටුප} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය} \\ \text{කිරීම සඳහා පදනම්} \\ \text{කරගතයුතු ශුද්ධ} \\ \text{අඩුනොකළ ප්‍රතිශතය} \end{array} \right] \times 2$$

6.4 ගණනය කිරීම පිළිබඳ උදාහරණ

6.4.1 උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය ගණනය කිරීම

වයස අවු.60 සම්පූර්ණ වූ කාර්යාල කාර්ය සහායක (KKS) නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ලබයි. ඔහුගේ විස්තර පහත පරිදි වේ. ඔහුගේ උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය ගණනය කිරීම පහත දක්වා ඇත.

pl -1 / iii - ශ්‍රේණිය	-	24,250 - 10 x 250 - 10 x 270 - 10 x 300 - 12 x 330 - 36410
මාසික වැටුප	-	රු. 25,000.00
උපන්දිනය	-	1960-04-05
අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනය	-	2019-10-05
විශ්‍රාම ගිය දිනය	-	2020-04-05
සේවා කාලය	-	අවු.31 මාස 07 දින 20
ඔහුගේ උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය	->	?

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනයේ සිට = විශ්‍රාම ගිය දිනය - අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනය
 විශ්‍රාම ගිය දිනය දක්වා දින ගණන

= 2020-04-05 - 2019-10-05
 = 183

උපයා ගත් වැටුප් වර්ධක අගය = $\frac{\text{අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනයේ සිට විශ්‍රාම ගිය දිනය (වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය) \times \text{දක්වා දින ගණන}}{365 / 366}$

= $\frac{(250 \times 12) \times (183)}{365}$

මුහුණේ උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය -> රු 1504.10

6.4.2 වැටුප් රහිත නිවාඩු ගණනය කිරීම

නිලධාරියකුගේ සේවා කාලය - අවුරුදු 32 මාස 08 දින 15
 මුහුණේ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය - අවුරුදු 5 මාස 02 දින 07
 මුහුණේ ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය -> ?



	අවුරුදු	මාස	දින
සම්පූර්ණ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය	5	2	7
සෑම රජයේ නිලධාරියකු වෙනුවෙන් හිලච්චි කරන ලද නිවාඩු	(1)	(0)	(0)
අවුරුදු 30ට වැඩි සේවා කාලය වෙනුවෙන් හිලච්චි කරන ලද නිවාඩු	(02)	(08)	(15)
ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු	1	5	22

මුහුණේ ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය -> අවුරුදු 1 මාස 5 දින 22

6.4.3 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂිකය ගණනය කිරීම

ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයේ I වන පන්තියේ නිලධාරියකු ඇත. ඔහුගේ මාසික විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂිකය වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ වී විශ්‍රාම ලබයි. ඔහුගේ ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

සේවා කාලය සහ වැටුප් පිළිබඳ විස්තර පහත දැක්වේ

GE-2 - වැටුප් පරිමාණය	-	33300 - 5 x 495 - 5 x 680 - 7 x 825 - 20 x 1335 - 71650
වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප	-	රු. 843,780.00
උපන් දිනය	-	1960-09-16
අවසාන වැටුප් වර්ධක දිනය	-	2019-10-01
විශ්‍රාම ගිය දිනය	-	2020-09-16
සේවා කාලය	-	අවුරුදු 23 මාස 06 දින 15
ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලය	-	අවුරුදු02 මාස 07 දින 03 (වසරක් හිලවී කිරීමෙන් පසුව)

$$\text{මාසික විශ්‍රාම වැටුප්} = \frac{\text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ දළ වාර්ෂික වැටුප} \times \text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ / අඩු කළ ප්‍රතිශතය}}{12}$$

ඔහුගේ මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ වාර්ෂික වැටුප් හා විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා පදනම් කර ගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ ප්‍රතිශතය සොයා ගත යුතු ය. එම නිලධාරියාගේ,

වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප	=	රු.	843,780.00
උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අගය	=	රු.	15,363.44
විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ දළ වාර්ෂික වැටුප	=	රු.	859,143.44

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ වැටුප් ගණනය කළ යුතු ය.

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීම

	අඩු කළ %	අඩු නොකළ %
සේවා කාලය අවුරුදු 25 ට හෝ ඊට වැඩිනම් හිමි ප්‍රතිශතය	(00)	(00)
සේවා කාලය අවුරුදු 25 ට අඩුනම් අවුරුදු 25ක සේවයට හිමි ප්‍රතිශතය	66	76
වසර 25 ට අඩුනම් සෑම මාස 6ක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාල සීමාවක් සඳහා 1% බැගින් අඩු කළයුතු ප්‍රතිශතය (වසර 25ට වැඩිනම් අනවශ්‍යය)	(3)	(3)
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාල සීමාවක් වෙනුවෙන් 0.2% බැගින් අඩු කළයුතු ප්‍රතිශතය (විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 09/96)	(6.4)	(6.4)
ඉහත ගැලපීම් වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත් යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	56.6	66.6

$$\begin{aligned}
 \text{අඩු නොකළ මාසික විශ්‍රාම වැටුප} &= \frac{[859,143.44 \times 66.6\%]}{12} \\
 &= \text{රු. } 47,682.46 \\
 \text{අඩුකළ මාසික විශ්‍රාම වැටුප} &= \frac{[859,143.44 \times 56.6\%]}{12} \\
 &= \text{රු. } 40,522.93
 \end{aligned}$$

$$\text{විශ්‍රාම වැටුප් පාරිතෝශික මුදල} = \left[\begin{array}{l} \text{විශ්‍රාම වැටුප්} \\ \text{ගණනයට අදාළ} \\ \text{වාර්ෂික වැටුප} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය} \\ \text{කිරීම සඳහා පදනම්} \\ \text{කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු} \\ \text{නොකළ ප්‍රතිශතය} \end{array} \right] \times 2$$

$$\begin{aligned}
 \text{විශ්‍රාම වැටුප් පාරිතෝශිකය} &= [859,143.44 \times 66.6\%] \times 2 \\
 &= \text{රු. } 1,144,379.06
 \end{aligned}$$

6.4.4 විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය 2 සහ 12 , 2 සහ 15 යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

මෙම වගන්ති යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම 2 සහ 17 වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් හා පාරිතෝෂිකය ගණනය කළ ආකාරයටම ගණනය කරන අතර, රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 12/2011 විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්ගේ අනුමැතිය ලබා දුන් ලිපියට අනුව අදාළ පාරිතෝෂිකයෙන් හෝ මාසික විශ්‍රාම වැටුපෙන් අඩුකිරීම් සිදු කරනු ලැබේ.

උදා :-

ඉහත 6.4.3.හි උදාහරණයෙන් දැක් වූ නිලධාරියා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි 2 හා 12 වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම ගත්වමින්, විශ්‍රාම වැටුප් විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා අනුමැතිය දුන් ලිපියට අනුව පාරිතෝෂිකයෙන් 10% ක් හා මාසික විශ්‍රාම වැටුපෙන් 5% ක් අඩු කිරීමට ඇති අවස්ථාවක පහත පරිදි ගණනය කරනු ලැබේ.

පාරිතෝෂිකය ගණන් බැලීම.

$$\begin{aligned} \text{විශ්‍රාම වැටුප් පාරිතෝෂිකය} &= [859,143.44 \times 66.6\%] \times 2 \\ &= \text{රු. } 1,144,379.06 - 10\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2 \text{ හා } 12 \text{ වගන්තිය යටතේ අඩු කිරීම} &= 1,144,379.06 - 114,437 \\ &= 1,029,942.06 \end{aligned}$$

මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම.

$$\begin{aligned} \text{අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුප} &= [\text{රු. } 47,682.46 - 5\%] \\ &= 47,682.46 - 2,384.12 \\ &= 45,298.34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{අඩු කළ විශ්‍රාම වැටුප} &= [\text{රු. } 40,522.93 - 5\%] \\ &= 40,522.93 - 2,026.14 \\ &= 38496.79 \end{aligned}$$

6.5 වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

දායකයකු මිය යන විට ස්ථීර විශ්‍රම වැටුප් සත්‍ය සේවා කාලය වසර 25 ට වැඩි වන අවස්ථාවක දී වැන්දඹු හා අනන්දරු මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.



වැටුප් පරිවර්තනය

නම			
වැ.අ.වි.වැ.අංකය			
මුල් පත්වීම දිනය	1988	08	02
උපන් දිනය	1968	09	04
මිය ගිය දිනය	2017	07	01
මිය ගිය දිනය			
මුල් පත්වීම දිනය			
දළ සේවා කාලය	28	03	17
උපන් දිනය			
අඩු,60 පිරෙන දිනය			
මුල් පත්වීම දිනය			
අඩු 60 දක්වා සේවය			
කලේ නම් සේවා කාලය			
මිය ගිය	2017.7.1	දිනට වාර්ෂික වැටුප	රු. 268,656.00
හිමි ප්‍රතිශතය			= 86.00%
2017.7.1 දිනට මාසික විශ්‍රාම වැටුප =		$\frac{268,656.00}{12} \times 86.00\%$	= <u><u>19253.680</u></u>

මෙම නිදසුන අනුව දායකයාගේ මුල් පත්වීමේ දින සිට මිය ගිය දිනය දක්වා සත්‍ය සේවා කාලය වසර 28 ක් මාස 03 ක් හා දින 17 ක් වේ. එබැවින් ප්‍රතිශත වගුවේ සඳහන් වසර 28 ට අදාළ එම පුද්ගලයා අවසන් වරට ලද වාර්ෂික වැටුප අනුව ලබා ගත් අඩු නොකළ ප්‍රතිශතය 86% ක් වේ. ඔහු මිය ගිය දින වන 2017/07/01 දිනට වාර්ෂික වැටුප රු.268,656 ක් වන අතර එයින් 86% ප්‍රතිශතය මාස 12 න් බෙදූ විට

වැන්දඹුවට හිමි මාසික වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප රු.19,253.68 ක් වේ.

දායකයකු අනියම් පත්වීමක් ලැබ පසුව ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීමක් ලැබීමෙන් අනතුරුව වසර 25 ට අඩු සේවා කාලයක් තිබිය දී මරණයට පත් වූ විට වැන්දඹු හා අනන්දරු මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම පහත පරිදි වේ.

වැටුප් පරිවර්තනය

නම

වැ.අ.වි.වැ.අංකය
ස්ථිර පත්වීම් දිනය
උපන් දිනය
මිය ගිය දිනය

2015	04	23
1960	11	29
2016	10	26

මිය ගිය දිනය
මුල් පත්වීම් දිනය
දළ සේවා කාලය

2016	10	26
2015	04	23
01	06	03

උපන් දිනය

1960	11	29
60	00	00

අඩු.60 පිරෙන දිනය
ස්ථිර පත්වීම් දිනය

2020	11	29
2015	04	23

(ම.ප.ගොනුවෙන් අනියම් සේවා කාලය)

අඩු 60 දක්වා සේවය
කලේ නම් සේවා කාලය

05	07	06
22	6	28

+ 16 11 22

මිය ගිය 2016.10.26 දිනට වාර්ෂික වැටුප රු. 179,712.00

හිමි ප්‍රතිශතය 85.00% - 5.00% = 80.00%

$$2016.10.26 \text{ දිනට මාසික විශ්‍රාම වැටුප} = \frac{179,712.00}{12} \times 80.00\% = \underline{\underline{11980.80}}$$

අඩුරුදු 25 ට අඩු සේවය

අඩුරුදු 25 25 00 00

සේවා කාලය 22 06 28

අඩුරුදු 25 ට අඩු සේවය 02 05 02

අඩු කරන ප්‍රතිශතය = $(2 \times 2) + 1$ 5%

(ම.ප.ගොනුව ආශ්‍රයෙන්)

ම.ප.ගොනුවේ සඳහන් සේවා කාලය	18	05	25
දළ සේවා කාලය	01	06	03
අනියම් සේවා කාලය	16	11	22

■ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

දෙවන නිදසුනට අනුව දායකයාගේ ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීමේ දිනය 2015.04.23 වේ. එහෙත් මෙම පුද්ගලයා 1994.11.14 දිනැතිව අනියම් පත්වීමක් ලැබ ඇත. ඒ අනුව එම අනියම් පත්වීම් දිනයේ සිට මිය ගිය දිනය දක්වා දළ සේවා කාලය වසර 18 මාස 05 දින 25 ක් වේ. (එය ගණනය සඳහා පදනම් කරගනු ලබන්නේ දෛනික සේවා කාලය වේ.) ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම ලද දිනයේ සිට මිය ගිය දිනය වන 2016.10.26 දින දක්වා සත්‍ය සේවා කාලය වසර 01 මාස 06 දින 03 ක් වේ. ඒ අනුව දළ සේවා කාලයෙන් ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලය අඩු කළ විට අනියම් සේවා කාලය ලෙස වසර 16 මාස 11 යි දින 22 ක් ලැබේ.

ඉන්පසු සලකා බැලිය යුත්තේ මෙම පුද්ගලයා වසර 60 ක් ජීවත්ව සිටියේ නම් කොපමණ ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලයක් ලැබෙනවා ද යන්නයි. ඒ අනුව ඔහු වසර 60ක් ජීවත්ව සිටියේ නම් එම වසර 60 සපිරෙන දිනය වන්නේ 2020.11.29 වන අතර ඒ දක්වා ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලය වසර 05 මාස 07 ක් හා දින 06 ක් ලැබේ. එයට පෙර ගණනය කරන ලද අනියම් සේවා කාලය වන වසර 16 මාස 11 දින 22 එකතු කළ විට වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා අදාළ වන සේවා කාලය ලෙස වසර 22 මාස 06 දින 28 ක් ලැබේ.

එම කාලය වසර 25 ට අඩු බැවින් වසර 25 ට අඩු සේවා කාලය වන වසර 02 මාස 05 දින 02 යන කාලයට අදාළව මාස 06 කට 1% බැගින් ප්‍රතිශතය අඩු කරනු ලැබේ. ඒ අනුව 5% ක් අඩු කළ යුතු ය. දායකයා අවසන් වරට ලැබූ වාර්ෂික වැටුපට හා වසර 25 ට අදාළ අඩු නොකළ ප්‍රතිශතය වන 85% න් ඉහත 5% අඩු කළ පසු අදාළ ප්‍රතිශතය ලෙස 80% ක ප්‍රතිශතය ගත යුතු ය. ඒ අනුව ඔහු අවසන් වරට ලද වාර්ෂික වැටුප වන රු.179,712 න් 80% ක ප්‍රතිශතය මාස 12 න් බෙදූ විට වැන්දඹුවට හිමි මාසික වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප ලෙස රු.11,980.80 ක් ලැබේ.

6.6 “ට” උපලේඛණ ගත නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම

“ට” උපලේඛණ ගත නිලධාරීන්ට අවු 05 ක සේවයක් සහ අවසාන වරට ගත් වැටුපෙන් 1/3 ක් ද ඊට වැඩි-වන සෑම සම්පූර්ණ වසරක් සඳහා 1/30 බැගින් උපරිම අවු 15 ක සේවාකාලයක් සඳහා 2/3 ක් ගණන් බැලූ විශ්‍රාම වැටුපක් ප්‍රදානය කෙරේ.

උදා:- යම් නිලධාරියෙක් “ට” උපලේඛණ ගත තනතුරක වසර 07 මාස 03 ක කාලයක් සේවයේ නිරත වී සිට සේවය අවසන් කර ඇත. ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම පහත දක්වා ඇත.

ඔහු අවසන් වරට ලැබූ වාර්ෂික වැටුප රු.276,000.00

$$\text{මුළු වසර 05} = \frac{276,000 \times 1}{12 \times 3} = \text{රු. } 7666.66$$

$$\text{ඉතිරි වසර 02} = \frac{276,000 \times 2}{12 \times 30} = \text{රු. } 1533.33$$

$$\text{මාසික විශ්‍රාම වැටුප} = \text{රු.} 7666.66 + 1533.33 = \text{රු. } 9199.99$$

සැ.යු - “ට” උපලේඛණය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දී පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකයක් හිමි නොවේ.



7

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතාව ඉවත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් මුල්ම
වරට වැටුප් ගැලපීමක් සිදු කිරීමට කටයුතු කරනු ලබන්නේ
විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ අංක 6/2004 මගිනි.

7.1 විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන - හැඳින්වීම

වර්තමානයේ විශ්‍රාම වැටුප් ලබන විශ්‍රාමික නිලධාරීන්ගේ සේවා කාලය තුළ සිදුවිය යුතු උසස් වීම වැටුප් වර්ධකය උපයා ගැනීම හෝ වෙනත් හේතුවකින් ද ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගනණයට යොදාගෙන තිබූ විශ්‍රාම වැටුපට අදාළ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප හා විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ අඩු නොකළ/අඩු කළ ප්‍රතිශතය

වෙනස් වුවහොත් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය කළ හැකි ය. මෙයට PD 6 අයදුම් පත්‍රය ඔහු අවසන් වරට සේවය කළ ආයතනය හරහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමුකළ යුතු ය. සංශෝධන අයදුම්පත් පරීක්ෂා කර අනුමත කිරීම හා සංශෝධන පාරිතෝෂිකයන්හි හිමිකම පවතී නම් ගෙවීම් කටයුතු විශ්‍රාම

වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් සිදුවන අතර විමධ්‍යගත කළ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධනය සඳහා ඔහු අවසන් වරට සේවය කළ ආයතන ප්‍රධානියා විසින් සංශෝධන විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය නිකුත් කළ යුතු අතර මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍ර නිකුත් කරනු ලැබේ.

සංශෝධන අයදුම්පත් ලබාගත හැකි වකුලේඛන

01. 2016.01.01. දිනෙන් පසු විශ්‍රාම ගන්නා රජයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප ගැලපීම/ සංශෝධනය 2016.01.27 දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 3/2016 හි 06 වන ඡේදයෙහි සඳහන් සංශෝධන PD6 අයදුම්පත්‍ර ආකෘතිය භාවිතා කළ යුතු ය.

02. 2016.01.01. දිනෙන් පෙර විශ්‍රාම ගන්නා රජයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් හා මරණ පාරිතෝෂික සංශෝධන 2015.09.14 දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 09/2015 යෙහි පිටු අංක 7-10 සංශෝධන PD6 අයදුම්පත්‍ර ආකෘතිය භාවිතා කළ යුතු ය.

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධනය කිරීමේ දී සෑම අවස්ථාවක දී ම ඔහුට සංශෝධන පාරිතෝෂිකය හිමි නොවේ. ඔහුට සංශෝධන පාරිතෝෂිකය හිමි වන්නේ සේවා කාලයට අදාළව හිඟ වැටුප් ගෙවා ඇත්නම් පමණි.

සංශෝධනය සිදු වන හේතුව අනුව අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී පහත ලේඛණ අමුණා එවිය යුතු ය.

- සංශෝධනයට පෙර අවසානයට නිකුත් කරන ලද ප්‍රදාන පත්‍රය
- සංශෝධනයට පසු වර්ෂා සටහන
- සංශෝධනයට අදාළ වැටුප් පරිවර්තන ලිපිය
- උසස් වීම් ලිපිය
- සංශෝධනය සිදු කිරීමට අදාළ වන්නා වූ වෙනත් ලිපි ලේඛණ උදා :- අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණ
- දෛනික සේවා/ පිරිවෙන් හා පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන් සඳහා සේවා කාලය එකතු කර ඇත්නම් එම කාලයට අදාළව අය කරන ලද දායක මුදල් විස්තර
- යැපෙන්නන් සඳහා ගෙවන විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධනයේ දී සිදු කරන දිනයට අදාළ යැපෙන්නන්ගේ වාර්තාව/ උප්පැන්න සහතිකය/ විවාහ සහතිකය
- නව වැටුපෙහි පිහිටුවා හිඟ වැටුප් ගෙවා ඇත්තේ කවදා සිට කවදා තෙක්ද යන්න දිනය අදාළ වැටුප් පරිවර්තන ලිපියෙහි සඳහන් කර එවිය යුතු ය

7.2 විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන - හැඳින්වීම

විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීම කාලයන් සමග වෙනස් වූ කරුණු පදනම් කරගෙන සිදු කරනු ලැබුවකි. දැනට පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය වාර්ෂික ඒකබද්ධ වැටුප හා සේවා කාලය පදනම් කරගෙන සකස් කරනු ලැබුවකි. ඒ අනුව එක් එක් කාල වකවානුවලට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් විශ්‍රාම වැටුප් කාණ්ඩ අංක හඳුන්වා දී ඇත.

ඒ අනුව එක් එක් කාලවලට පැවති විශ්‍රාම වැටුප් කාණ්ඩ අංක සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය පහත දැක්වේ.

7.2.1 1984.12.31 දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය

$$\text{විශ්‍රාම වැටුප} = \frac{(\text{ශුද්ධ සේවා කාලය} + \text{දේශගුණික ප්‍රසාද දීමනා}) \times \text{අවසානයට ලැබූ වැටුප}}{720}$$

1977.12.31 දක්වා	1 - 1,99,999 දක්වා	2,00,000-2,99,999 දක්වා
1978.01.01 සිට 1982.01.01 දක්වා	2,00,000-2,99,999 දක්වා	ඒකාබද්ධ වැටුප (රා.ප.ව.96)
1982.01.02-1984.12.31 දක්වා	2,00,000-2,99,999 දක්වා	නව ඒකාබද්ධ වැටුප් (රා.ප.ව.197)

*1978.01.01-1982.01.01 දක්වා වූ දෙලක්ෂ කාණ්ඩයේ විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ගේ වැටුපට, වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප රු.2,550ට වැඩිනම්, විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනාව රු.1,680 වේ. වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප රු.2,550ට අඩුනම් වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප/5+1,170 ලෙස එකතු කළ යුතු ය.

7.2.2 1985.01.01 සිට 1990.08.31 දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය

මේ කාලය තුළ වයස හා අවසානයට ලැබූ වැටුප පදනම් කරගෙන අදාළ ප්‍රතිශත අනුව විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කරනු ලැබීය. මෙම ගණන් බැලීම සේවා කාලය මත පදනම් වූවක් නොවන බැවින් මාස 120ක අවම සේවයක් තිබීම ප්‍රමාණවත් ලෙස සලකන ලදී. ගණන් බැලීමේ වකුයේ ඇතුළත් කර ඇත්තේ වයස අවුරුදු 55 සිට අවුරුදු 60 දක්වා වූ කාලය සඳහා වූ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශත පමණි. වයස අවුරුදු 55ට අඩු සෑම වසරක් හෝ ඉන් කොටසක් සඳහා 1% බැගින් වයස අවුරුදු 55ට හිමි ප්‍රතිශතය අඩු කළ යුතු ය. එමෙන්ම වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා මාසයක් හෝ ඉන් කොටසක් සඳහා 0.2% බැගින් නිලධාරියාට හිමි ප්‍රතිශතයෙන් අඩුකළ යුතු ය.

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

1985.01.01-1987.11.16 දක්වා	4,00,000-4,99,999 දක්වා	රු.ප.ව. 197 හා රු.ප.ව. 327
1987.11.17-1990.08.31 දක්වා	5,00,000-5,89,999 දක්වා	රු.ප.ව. 387

7.2.3 1990.09.01 සිට විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය

මෙම කාලයේ වාර්ෂික ඒකබද්ධ වැටුප හා සේවා කාලය පදනම් කරගෙන එක් එක් කාලයට අදාළ ප්‍රතිශත වගු අනුව විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය පවතී.

1990.09.01-1990.10.17 දක්වා	5,90,000 - 5,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.387
1990.10.18-1992.11.17 දක්වා	6,00,000 - 6,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.387
1992.11.18-1996.12.23 දක්වා	7,00,000 - 7,89,999 දක්වා	රු.ප.ව.37/92
1996.12.24-1997.01.01 දක්වා	7,90,000 - ,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.37/92
1997.01.02-2004.01.01 දක්වා	8,00,000 - 8,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.02/97 (iii)
2004.01.02-2004.12.01 දක්වා	9,00,000 - 9,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.15/2003
2004.12.02-2006.01.01 දක්වා	10,00,000 - 10,99,999 දක්වා	රු.ප.ව.09/2004
2006.01.02	11,00,000) 12,00,000	රු.ප.ව. 06/2006 රු.ප.ව. 03/2016
Online PD - 3 (Decentralized)	13,00,000) 14,00,000	
Online PD - 3 (Centralized)	15,00,000	

යම් හේතුවක් මත පසුගිය කාල වකවානුවකට අයත් විශ්‍රාමික නිලධාරියෙකුගේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් වර්තමානයේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු වන්නේ නම් එම නිලධාරියාගේ විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කළ යුත්තේ ඔහු විශ්‍රාම ගිය කාලයට අයත් විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය යටතේය.

විශේෂයෙන්ම ස්ථීර පදනම මත ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයකට

මුදාහැර ගිය නිලධාරියෙක් නිලධාරියාට අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයෙන් විශ්‍රාම යාමෙන් පසු විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 48(අ) වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සිදුකර හැකි වුවද ඔහුගේ විශ්‍රාම ගිය දිනය වන්නේ ඔහු ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයකට මුදා හරින ලද දිනයයි. එබැවින් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීම සඳහා ඔහු මුදාහැර දිනයේ පවත්නා ලද

විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය යටතේ සකස් කළ යුතුවේ. එසේම විශ්‍රාම ගිය නිලධාරියෙකුගේ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධනයක් සිදු වන්නේ ඔහු විශ්‍රාම යන අවස්ථාවේදී පවත්නා ලද ක්‍රමවේදය යටතේය. ඒ ඒ කාලයන්ට අදාළව පවත්නා විධිවිධාන අනුව සංශෝධනය කර පරිවර්තනය කළ යුතු ය.



උදාහරණය

1959.11.02 දින කම්කරු නිලධාරියකු ලෙස සේවයට බැඳුණු A නම් නිලධාරියෙකු 1975.01.01 දින සිට සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් තනතුරට පත්විය. ඔහු 1981.06.01 දින පහත්බිම් සංවර්ධන මණ්ඩලයට ස්ථීරව මුදා හරින ලදී. ඔහු 1949.01.01 දින සිට 1959.10.30 දක්වා මැතිවරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ ලිපිකරු තනතුරක සේවය කල අයෙකි. 1948.06.04 දින සිට එම දෙපාර්තමේන්තුවේ තාවකාලිකව සේවය කරන ලදී.

සංවර්ධන සේවයෙන් පසු 1988.07.01 දින වයස සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගන්නා ඇත. අවසන් වරට ලැබූ වාර්ෂික වැටුප රු.10,320.00 කි.

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය

මෙම නිලධාරියා සේවය අවසන් කර ඇත්තේ 1982.01.01 ට පෙර බැවින් ඔහුට හිමි විශ්‍රාම වැටුප් අංකය දෙලක්ෂ කාණ්ඩයේ අංකයක් විය යුතු ය.

අවසන් වරට ලද වැටුප රු.10,320 ක් වන අතර එය ඒකාබද්ධ වැටුපට පරිවර්තනය කිරීමට වාර්ෂික වැටුපට රු.1,680.00 ක් එකතු කල යුතු ය.

$$\begin{aligned} \text{ඒකාබද්ධ වැටුප} &= \text{රු.10,320} + \text{රු.1,680.00} \\ &= \text{රු.12,000 කි.} \end{aligned}$$

සේවා කාලය ගණනය කිරීම

$$\begin{aligned} 1949.01.01 \text{ සිට } 1959.10.30 &= 1959.10.30 \\ \text{දක්වා සේවා කාලය} &= 1949.01.01 \\ &\text{අවු. 10 මාස 09 දින 29} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 1959.11.02 \text{ සිට } 1981.06.01 &= 1981.06.01 \\ \text{දක්වා සේවා කාලය} &= 1959.11.02 \\ &\text{අවු. 21 මාස 06 දින 29} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{සම්පූර්ණ සේවා කාලය} &= 10.09.29 \\ &21.06.29 \\ &\text{අවු. 32 මාස 04 දින 28} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ශුද්ධ සේවා කාලය මාස වලින්} &= (32 \times 12) + 4 \\ &= \text{මාස 388} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{මෙම නිලධාරියාට අදාළ දේශගුණික} &= 60 \text{ මාසයකි} \\ \text{ප්‍රසාද දීමනාව} & \end{aligned}$$

විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය

$$= \frac{(\text{ශුද්ධ සේවා කාලය} + \text{දේශගුණික ප්‍රසාද දීමනාව}) \times \text{ඒකාබද්ධ වැටුප}}{720}$$

$$= \frac{(388+60) \times 12000}{720}$$

P = 7466.66

P - මාසික ආර්ථික ප්‍රතිලාභය රහිත අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුප.

අඩු නොකළ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා මේ සමඟ මාසික ආර්ථික ප්‍රතිලාභය ද එකතු කළ යුතුය. [අංක 293/12 හා 1977 දෙසැම්බර් 02 දිනැති ගැසට් පත්‍රය මගින් දක්වා ඇත.]

අඩු නොකළ = රු. 7466.66 + මා.ආ.ප්‍ර. (රු. 123.11)
 ඉහත P යෙන් 75% ක මුදල අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප වේ.
 අඩු කල = [රු. 7466.66 X 75] = 5599.99
 = 5,600.00 + මා.ආ.ප්‍ර. (රු.160.33)

ඉහත P මෙන් 2½ ගුණය පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය වේ.
 පරිවර්තිත පාරිතෝෂිකය = 7,466.66 X 10/4
 = රු.18,666.65

ඔහුට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන දිනය වන්නේ, ඔහු සංස්ථා සේවයෙන් ඉවත් වූ දිනය වන 1988.07.01 දින වේ. මොහුගේ දස අවුරුදු සම්පූර්ණ වීම 1998.07.01 දිනට සිදුවේ.
 ඔහුට 2004.01.01 දින සිට විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 6/2004 අනුව වැටුප් පරිවර්තනය කර ගෙවිය යුතු ය. 2006.01.01 දින සිට විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 2/2006 අනුව වැටුප් පරිවර්තනය කර ගෙවිය යුතු ය. 2015.07.01 දින සිට රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 16/2015 අනුව වැටුප් ගණනය කර ගෙවිය යුතු ය. 2019.07.01 දින සිට රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 14/2019 අනුව වැටුප් පරිවර්තනය කර ගෙවිය යුතු ය.

	අඩු නොකළ	අඩු කල
මාසික ආර්ථික ප්‍රතිලාභය රහිත		
වාර්ෂික අඩු නොකළ / අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප	7,466.66	5,599.99
මාසික ආර්ථික ප්‍රතිලාභය රහිත		
මාසික අඩු නොකළ / අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප	622.20	466.66
මාසික ආර්ථික ප්‍රතිලාභය	123.11	160.33



අඩු නොකළ / අඩුකළ විශ්‍රාම වැටුප	745.11	626.99
වරින් වර රජයේ ප්‍රතිපත්ති සමඟ විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය.		
87 පරිවර්තන (87 පරිවර්තන පොතේ වකුය / (112 පිටුව හා 87 වැටුප් පරිවර්තන පොතේ වකුය / (77 පිටුව)	1,080.00	938.00
88 පරිවර්තන (88 පරිවර්තන පොතේ වකුය / (112 පිටුව හා 87 වැටුප් පරිවර්තන පොතේ වකුය / (77 පිටුව)	1,815.00	1,642.00
වි.වැ.ව 16/94 අනුව වැඩිවීම	908.00	908.00
ඒ අනුව 1994.05.01 ට විශ්‍රාම වැටුප	2,723.00	2,550.00
වි.වැ.ව 5/99 අනුව වැඩිවීම	860.00	860.00
1996.12.31 ට විශ්‍රාම වැටුප	3,583.00	3,410.00
වි.වැ.ව.1/97 අනුව වැඩිවීම	358.30	358.30
98.01.01 ට විශ්‍රාම වැටුප	3,941.30	3,768.30
වි.වැ.ව.1/2000 අනුව වැඩිවීම	400.00	400.00
2000.01.01 ට විශ්‍රාම වැටුප	4,341.30	4,168.30
වි.වැ.ව. 17/2003 (10%) අනුව වැඩිවීම	434.13	358.30
2004.01.01 ට විශ්‍රාම වැටුප	4,745.43	4,602.43

■ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

වි.වැ.ව. 14/2004 (750<15%<1500) අනුව වැඩිවීම	750.00	750.00		
2004.12.01 ට විශ්‍රාම වැටුප	5,525.43	5,352.43		
වි.වැ.ව.09/2000	552.54	552.54		
වි.වැ.ව.07/2001	750.00	1,302.54	750.00	1,302.54
වි.වැ.ව.12/2005 (500<10%<1250)	682.79	682.79		
2006/01/01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප	7,510.76	7,337.76		

6/2004 විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීම.

- විශ්‍රාම ගිය දිනය - 1988.07.01
- සේවයෙන් ඉවත් වූ දිනය - 1981.06.01
- ප්‍රදානයට අනුව වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප - රු. 12,000
- සේවා කාලය - මාස 388.

මෙම විශ්‍රාමිකයාගේ විශ්‍රාම වැටුප් සකසා ඇත්තේ 1981.06.01 දිනට ඔහුගේ වාර්ෂික වැටුප ඒකාබද්ධ වැටුපට පරිවර්තනය කරමිනි. එබැවින් ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් රු.1680/-ක් අඩු කර වැටුප ගත යුතු ය.

$$= 12000 - 1680$$

$$= රු. 10,320.00$$

- විශ්‍රාම ගිය දිනට අදාළ වැටුප = රු. 10,320
- වැටුප් පරිමාණය = 7800 - 9 x 360 - 9 x 480 - 15,360
- තනතුර = සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්
- ආයතනය = කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව
- සේවා කාලය = මාස 388 = අවුරුදු 32 මාස 04යි.
- විශ්‍රාම ගිය දිනය = 1981.06.01
- වැටුප් රහිත නිවාඩු = නොමැත.

මෙම නිලධාරියා 1981.06.01 දිනට විශ්‍රාම ගිය බැවින් ඔහුට අදාළ වනුයේ භාණ්ඩාගාර 96 වැටුප් වක්‍රලේඛයයි. එහි සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් තනතුරට අදාළ වැටුප් පරිමාණය යොදා ගත යුතු ය. භාණ්ඩාගාර 96 පොතේ පිටු අංක 42 සහකාර කොමසාරිස් වැටුප් පරිමාණය සඳහන්ව ඇත.

ඒ අනුව මෙහි විශ්‍රාමිකයා උපයා ඇති වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව සෙවිය යුතු ය.

අවසන් වරට ලද වැටුප රු. 10,320.00 ක් බැවින් ඉහත වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් වර්ධක 7 ක් ලබා ගෙන ඇත.



1996.12.31 දිනට හිමි වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් වර්ධක 7 ක් ලැබූ විට ලැබෙන වැටුප සොයා ගත යුතුය. 1996.12.31 දිනට අදාළ වැටුප් වක්‍රලේඛය වනුයේ රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛය 34/94 හා එහි සංශෝධන වේ.

(34/95(1),24/94,30/94)

96.12.31 ට වැටුප් ක්‍රමය S-15 - 1 වේ. (37/92 අනුව)

	49200 - (15 x 1560) - 72,600
වැටුප් වර්ධක 7ක් ලබා දුන් විට වැටුප	= 49,200.00
7 x 1560	= 10,920.00
	60,120.00

96.12.24 දිනට අදාළ ප්‍රතිශත වගුවේ අවු 30ට (උපරිම) ප්‍රතිශතය

	අවු නොකල 88%	අවු කල 78%
සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය	= $\frac{60,120 \times 88\%}{12}$	
	= 4,408.80	
5/99	= 600.00	
	5,008.80	
97/98	= 500.88	
	5,509.68	
17/2003	= 550.96	
2004.01.01 දින සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප	= 6,060.64	

මෙම සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප 2004.01.01 දින සිට 2005.12.31 දක්වා ගෙවිය යුතු ය.

2006.01.01 දින සිට වි.වැ.ව 2/2006 අනුව විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය කළ යුතු ය. මෙයට අමතරව එක් එක් කාලය සඳහා ලබාදෙන දීමනා සඳහා විශ්‍රාමිකයා ට සුදුසුකම් ඇත.

7.3 විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීම-හැඳින්වීම

රජයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේ දී පැහැදිලි වන ප්‍රකට කරුණක් වනුයේ අදාළ සේවකයා විශ්‍රාම ලබන අවස්ථාවේ ලබමින් සිටි මූලික වැටුප, විශ්‍රාම වැටුප තීරණය කිරීමේ තීරණාත්මක සාධකයක් වන බවය. සන්නද්ධ සේවා වැටුප්වලදී මේ සඳහා ලබමින් සිටි දීමනා ද සැලකිල්ලට ගනු ලබයි. කරුණු එසේ හෙයින් විශ්‍රාම ගනු ලබන දිනට ක්‍රියාත්මක වූ වැටුප් ව්‍යුහය අනුව ඒ ඒ කාල වකවානු තුළ සේවයෙන් විශ්‍රාම ලැබූ නිලධාරීන් ලබන වැටුප්වල ප්‍රමාණය තීරණය වේ. එනම් එකම සේවාවකට අයත් වුවද විශ්‍රාම ගන්නා දිනට ක්‍රියාත්මක වෙමින් පැවති වැටුප් ව්‍යුහය අනුව ලබන විශ්‍රාම වැටුප්වල අසාමාන්‍ය පරතරයන් නිර්මාණය

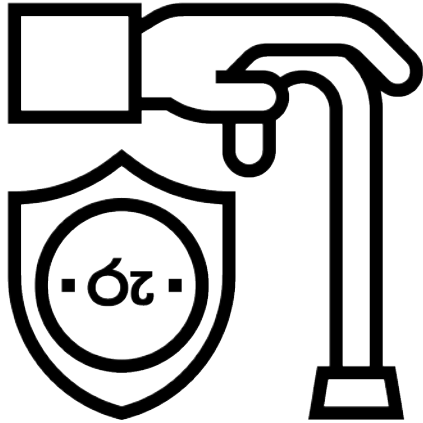
වී තිබීමයි. මෙම පරතරයන් අවම කිරීම සඳහා රජය විසින් විවිධ අවස්ථාවල අය වැය මගින් වැටුප් වැඩි කිරීම් සිදු කර තිබුණ ද සමහර සේවා වල වැටුප් විෂමතාවන් දැඩි ලෙස කැපී පෙනුණි. මේ සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාමික සංගම් විසින් කරනු ලැබූ අරගල, රජයේ ප්‍රතිපත්ති හා දේශපාලන පොරොන්දු ආදිය මගින්ද විශ්‍රාමික ප්‍රජාව තුළ වැටුප් විෂමතාව ය සම්බන්ධයෙන් දැඩි මතයක් ගොඩ නගා තිබුණි. වනසිංහ වැටුප් කොමිෂන් සභා වාර්තාව, සෙනෙවිරත්න කමිටු නිර්දේශය, බී.සී පෙරේරා කොමිෂන් සභා වාර්තාව, සේනාරත්න කමිටු වාර්තාව ආදියෙන් වැටුප් විෂමතාවය ගැලපීම සඳහා විවිධ නිර්දේශ හා යෝජනා ඉදිරිපත් කර තිබුණි. වර්ෂ 2003 දී රාජ්‍ය පරිපාලන

අමාත්‍යාංශයේ අතිරේක ලේකම් එස්.ඒ.ඒකනායක මහතාගේ ප්‍රධානත්වයෙන් පත්කරනු ලැබූ කමිටුව 1997.01.01 දිනට රාජ්‍ය සේවයේ පැවති වැටුප පදනම් කරගෙන විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීමට යෝජනා කරන ලදී.

ඉහත කී සියළු කරුණු කාරණා වල අවසන් ප්‍රතිඵලය ලෙස විශ්‍රාමික බලාපොරොත්තු මල්ඵල ගත්වමින් 2004 පෙබරවාරි 25 වන දින 6/2004 විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛය නිකුත් කරන ලද්දේ 1996.12.31 දිනට රාජ්‍ය සේවයේ ක්‍රියාත්මකව පැවතියා වූ වැටුප් ව්‍යුහය පදනම් කරගෙන ඊට පෙර විශ්‍රාම ලැබූ සියළුම විශ්‍රාමිකයින්ගේ වැටුප් ගැලපීමට අවකාශ සලසමිනි.

7.3.1 විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ 6/2004 අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම

විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතාව ඉවත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් මුල්ම වරට වැටුප් ගැලපීමක් සිදු කිරීමට කටයුතු කරනු ලබන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 6/2004 මගින්ය. මෙහිදී කුමන දිනයක විශ්‍රාම ලැබුවද 1996.12.31 දිනට රාජ්‍ය සේවයේ එම තනතුරට අදාළව ක්‍රියාත්මක වූ වැටුප් පරිමාණය අනුව වැටුප ගැලපීම් කොට 2004.01.01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටි සියළු විශ්‍රාමිකයින්ගේ වැටුප් සංශෝධනය කොට, එදින සිට හිඟ වැටුප් ගෙවීමට මෙම වකුලේඛයෙන් විධිවිධාන සලසා තිබුණි. මේ අවස්ථාව වන විට රාජ්‍ය සේවයේ සක්‍රීයව සිටින රාජ්‍ය නිලධාරීන් වැටුප් ලබමින් සිටියේ රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 15/2003 අනුවය. එනම් 2004.01.01 දින සිට රාජ්‍ය සේවයේ පැවති වැටුප් ව්‍යුහය අනුවය.

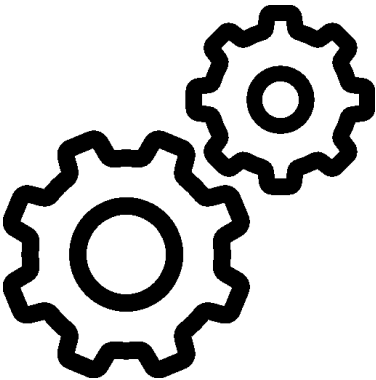




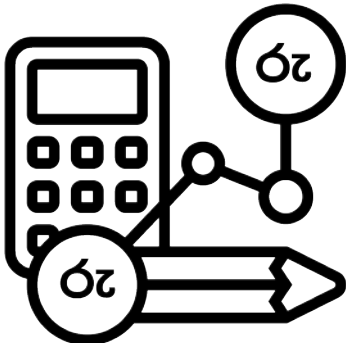
මෙම වැටුප් ගැලපීම සිදු කරන අවස්ථාව වන විට මෙම පාදක වැටුප් ව්‍යුහයට ඔබ්බෙන් 2/97 (111) හා 15/2003 යනුවෙන් රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් පරිවර්තන දෙකක් ලබා දී තිබුණි. ඒ අනුව විශ්‍රාමිකයින්ගේ වැටුප් ගැලපීම සක්‍රීය රාජ්‍ය සේවයට පසුපසින් පිහිටුවා ඇති බව නිරීක්ෂණය වේ. මෙම වකවානුව වන විට රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 96, 197, 327, 387 හා 37/92 යන වැටුප් වකුලේඛ යටතේ විශ්‍රාම ලැබූ විශ්‍රාමික එකතුවක් විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 6/2004 විධිවිධාන මගින් සහන ලැබීමට උපවිත විය. එමෙන්ම විවිධ සේවාවන් ස්ථාපිත වී ඒවාට හඳුන්වා දුන් නව වැටුප් ව්‍යුහයන්ට අනුව මෙම වැටුප් ගැලපීමේදී වැටුප් සංශෝධන සිදු කිරීමට සිදු විය. උදාහරණයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය නොවූ සියළුම ගුරුවරුන් කල්පිත

පදනම මත ගුරුසේවයේ පිහිටුවා වැටුප් සංශෝධනය කිරීමට මෙම වකුලේඛය මගින් උපදෙස් ලබා දී තිබුණි.

එමෙන්ම විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රම කිහිපයක් යටතේ වැටුප් ලබමින් සිටි පිරිසක් 1996.12.31 දිනට රාජ්‍ය පරිපාලන වැටුප් වකුලේඛ 37/92 යටතේ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමට යොදාගත් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය අනුව වැටුප් ගැලපීම මෙහිදී සිදු විය.



■ එනම් මුල් අවධියේ දී කල්පිත වැටුප් පදනම් කරගෙන සිදු කළ ගණනය කිරීම් මෙන්ම රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 44/90 යටතේ ගණනය කළ විශ්‍රාම වැටුප් ද නව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමවේදය යටතේ ගණනය කළ විශ්‍රාම වැටුප්ද එකම කලයකට ගෙන ඒමට කටයුතු කරන ලදී. මෙහිදී 44/90 වකුලේඛයට මනාපය පළකර අඩු සේවා කාලයක් සහිතව විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ගේ වැටුප් නව ක්‍රමවේදය අනුව විෂමතා ගැලපීමේ දී ඔවුන්ගේ වැටුප්වල වැඩි වීමක් සිදු නොවූ අතර තිබූ වැටුපටත් වඩා අඩු අගයකට ගැලපීම සිදු විය. එහෙත් එම අවස්ථාවේ පැවති වැටුප් ගෙවීමට කටයුතු කළ ද 44/90 වකුලේඛයෙන් අවුරුදු 20 කට අඩු සේවා කාලයක් සහිතව විශ්‍රාම ගිය විශ්‍රාමිකයින්ට මේ මගින් කිසිදු සහනයක් අත් නොවී ය.



■ එමෙන්ම 1994.10.06 දින ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවය පිහිටුවීමට පෙර විශ්‍රාම ගිය ගුරුවරුන් හා විදුහල්පතිවරුන් එම සේවා වලට කල්පිත ලෙස අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම සිදු කළ නිසා ගුරු හා විදුහල්පති සේවා වල විශාල වැටුප් වැඩි වීමක් සිදු විය.

■ දෙපාර්තමේන්තු වසා දැමීම හා තනතුරු අහෝසි වීම මත විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ට විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ ලබාදුන් අවුරුදු 05 ක ප්‍රසාද සේවා කාලයක් එකතු කර වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ ද ඔවුන්ගේ වැටුප්වල වැඩිවීමක් සිදු නොවුණි.

විශාල බලාපොරොත්තු ගොන්නක් විශ්‍රාමික හදවත් තුළ ඇති කරමින් උදා වූ මෙම අවස්ථාවෙන් ද සමස්ත විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට සහනයක් නොසැලසුණි.

ගණනය කිරීම

යම් නිලධාරියකු විශ්‍රාම යන දිනට උපයාගෙන තිබූ වැටුප් වර්ධක ප්‍රමාණයට සමාන වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාවක් 1996.12.31 දිනට අදාළ රාජ්‍ය පරිපාලන වැටුප් වක්‍රලේඛ (අදාළ වන පරිදි රා.ප.ව. අංක 37/92, 27/94, 29/94(සස), 30/94, 33/95, 34/95, 29/96, 30/99) යටතේ එම සේවාව සඳහා ක්‍රියාත්මක වන වැටුප් පරිමාණයෙන් ලබා දී වැටුප් පියවර ලබාගෙන එම නිලධාරියා විශ්‍රාම යන දිනට පැවති දළ සේවා කාලය හා වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැලපීම් කොට 1996.12.31 දිනට පැවති ගණනය කිරීමේ ප්‍රතිශත වගුව අනුව ප්‍රතිශතය තීරණය කොට වැටුප් ගැලපීම සිදු කරන ලදී.

උදා - 1

1991.01.01 දින විශ්‍රාම ලැබූ සාමාන්‍ය ලිපිකාර සේවයේ පළමු පන්තියේ වැටුප් වර්ධක 06 ක් උපයා ගෙන සිටි නිලධාරියෙකුගේ වැටුප ගැලපීම සිදු කරන ආකාරය පහත පරිදි වේ.

විශ්‍රාම ගිය දිනය	: 1991.01.01
දළ සේවා කාලය	: වසර 33 මාස 09
වැටුප් රහිත නිවාඩු	: අවුරුදු 05 මාස 03
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පරිමාණය	: 25,200-13 x 600-33,000
උපයා ගෙන ඇති වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව	: 06
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප	: 28,800

මෙම විශ්‍රාමික නිලධාරියාගේ වැටුප ගැලපීමේදී අදාළ තනතුරට 1996.12.31 දිනට ක්‍රියාත්මක වූ වැටුප් පරිමාණය සොයාගත යුතු ය. එම වැටුප් පරිමාණය රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 29/94 (ii) ඇසුරෙන් සොයාගත හැකි ය. ඒ අනුව එදිනට සාමාන්‍ය ලිපිකාර සේවයේ පළමු පන්තියේ වැටුප් ක්‍රමය $(46320-8) \times (1200-7) \times (1560-66840)$ ලෙස හඳුනාගත හැකි ය. නිලධාරියා විශ්‍රාම ගිය දිනට හිමි වැටුප් ක්‍රමයේ වැටුප් වර්ධක 06 ක් උපයාගෙන ඇති නිසා මෙම වැටුප් ක්‍රමයේ ද වැටුප් වර්ධක 06 ක් නිලධාරියාට හිමි ගැන්විය යුතු ය. ඒ අනුව 1996.12.31 දිනට අනුරූපී වැටුප් පියවර 53520 $[46320 + 1200 \times 6\%$ ලෙස හඳුනාගත හැකි ය. මෙම විශ්‍රාමික නිලධාරියාගේ වැටුප 1996.12.31 දිනට ගැලපීම් සිදු කරන ආකාරය විමසා බලමු.

	අවු	මාස	දින
සම්පූර්ණ වැටුප් රහිත සේවා කාලය	05	05	05
වි.වැ. වක්‍රලේඛ 9/96 හා 1/98 අනුව හිලවී කල හැකි වැටුප් රහිත නිවාඩු	05	05	05
ශුද්ධ වැටුප් රහිත නිවාඩු	05	05	05

[වැටුප් රහිත සේවා කාලය ගණනය සඳහා 6.4.2 පරිච්ඡේදය බලන්න]

ඉහත උදාහරණය අනුව දළ සේවා කාලය වසර 30 ට අධික බැවින් 1996.12.31 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කරන ලද ප්‍රතිශත වගුවේ ඉහත 53520 වැටුප් කාණ්ඩයට අදාළව වසර 30 ට හිමි ප්‍රතිශතය පහත සඳහන් පරිදි විශ්‍රාම වැටුප ගණනය සඳහා අදාළ කර ගත හැකිය.

	අඩු කල %	අඩු නොකල%
සේවා කාලය වසර 25 ට වැඩිනම් වකුයට අනුව හිමි ප්‍රතිශතය	79	89
සේවා කාලය වසර 25 ට අඩුනම් වකුයට අනුව අඩු 25 ක සේවා කාලයට හිමි ප්‍රතිශතය	-	-
වසර 25 ට අඩුවන සෑම මාස 06 හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් සඳහා 1 බැගින් අඩුකල යුතු ප්‍රතිශතය	-	-
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් වෙනුවෙන්ම 0.2 බැගින් අඩු කල යුතු ප්‍රතිශතය	1.2	1.2
ඉහත ගැලපීම් වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	77.8	87.8

ඉහත සඳහන් අකාරයට ප්‍රතිශතය තීරණය කොට වැටුප් රහිත නිවාඩු ගැලපීමෙන් පසුව විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා යොදාගත යුතු ප්‍රතිශතය ගණනය කිරීමෙන් අනතුරුව 1996.12.31 දිනට අනුරූපී වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් අදාළ ප්‍රතිශතය ලබා ගෙන පහත සඳහන් අකාරයට 1996.12.31 දිනට පසු රජය විසින් විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා සිදු කර ඇති වැඩිවීම් (ජීවන වියදම් දීමනාව, අනෙකුත් දීමනාව, ප්‍රතිශතය වැඩි වීම) ලබා දීමෙන් අනතුරුව 2004.01.01 දින සිට සංශෝධිත වැටුප් ගෙවනු ලැබේ.

	අඩුකල	අඩු නොකල රු.
a) 1996.12.31 දිනට අනුරූපී වැටුප් අනුව සංශෝධිත මාසික විශ්‍රාම වැටුප		3,915.88
b) වි.වැ.ව.5/99		860.00
c) 1997.01.01. විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව		
d) 1998.01.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව $[(a+b) \times 10\%]$		477.58
e) 2000.01.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව		----
f) 2004.01.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව $(a+b+d) \times 10\%$		525.34
g) 2004.01.01 සංශෝධිත මාසික විශ්‍රාම වැටුප $(a+b+d+f)$		5,778.80
h) 2004.01.01 දිනට ගෙවන ලද මාසික විශ්‍රාම වැටුප		(4,699.20)
h) සංශෝධනය යටතේ මාසික විශ්‍රාම වැටුප (වැඩිවීම) $(g-h)$		1,079.60

විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 06/2004 (I) අධ්‍යාපන අනුව වැටුප් ගැලපීම

විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 06/2004 මඟින් ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයේ අයගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සිදු නොවන අතර ඒ සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 06/2004 (I) අධ්‍යාපන නිකුත් කරන ලදී. 1994.10.06 දින ශ්‍රී ලංකා ගුරුසේවය පිහිටුවීමත් සමඟ එම දිනට පෙර විශ්‍රාම ලබා ඇති සියළුම ගුරු භවතුන් 1996.12.31 දිනට ගුරුසේවයේ පැවති වැටුප මත පදනම් වී වැටුප් විෂමතා ගැලපීම සිදු කළ යුතු විය. ඒ අනුව සියළුම ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය සුදුසුකම් සැලකිල්ලට ගෙන ඔවුන් කාණ්ඩ 08 කට වෙන්කොට එකී වෘත්තීය සුදු-

කම සහිතව සේවය කළ සේවා කාලය පදනම් කරගෙන ලබාදුන් ලකුණු හෝ සේවා කාලය පදනම් කරගෙන 1996.12.31 දිනට හිමි වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප තීරණය කරන ලදී.

ඒ අනුව 6/2004 (I) අධ්‍යාපන වක්‍රලේඛය මගින් මෙම ගුරු භවතුන්ගේ වැටුප තීරණය කිරීම සඳහා වැටුප් වගු 08 ක් හඳුන්වා දෙන ලදී. ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් මෙම ගුරුභවතුන්ගේ අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත සහතික ගෙන්වාගෙන ඒ අනුව හඳුන්වා දී ඇති වැටුප් පරිවර්තන වගු ඇසුරෙන් ඉහත

සඳහන් කළ අකාරයට වැටුප් පියවර ලබා ගැනීම සිදු විය. (මෙම වැටුප් පරිවර්තන වගු හා වැටුප් පරිවර්තන ක්‍රමවේදය පිළිබඳ වැඩිදුර විස්තර සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කර ඇති විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතා ඉවත් කිරීමේ උපදෙස් සංග්‍රහය 2004 අධ්‍යයනය කිරීමෙන් ලබා ගත හැකිය)

ගුරුවරුන්ගේ වැටුප් පියවර ලබා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් උදාහරණය

1974 වසරේ සේවයට බැඳී 1976.03.01 දින පුහුණු ගුරු සහතිකය ලබා 1991.10.23 විශ්‍රාම ලැබූ ගුරු භවතකුගේ වැටුප 1996.12.31 දිනට ගැලපීම් කරන ආකාරය. එබැවින් මෙහිදී මෙම ගුරුවරයාට විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 6/2004 (I) අධ්‍යාපන හි පුහුණු ගුරුවරුන්ට අදාළ වන (IV) වගුව අදාළ වේ. එම වගුව පහත සඳහන් වේ.

සේවා කාලය	හිමි වැටුප් පියවර		
	එස් - 3-7	එස් -5-1	එස් -6-1
වසර 1	45120		
	46320		
	47520		
	48720		
	49920		



	51120	
	52320	
	53520	
	54720	
වසර 10	55920	
වසර 11		57000
		58560
		60120
		61680
		63240
වසර 16		64800
		66360
		67920
		69480
වසර 20		71040
වසර 21		80400
		83400
		86400
		89400
		92400
		95400
		98400
		101400



ඉහත සලකා බැලූ ගුරුවරයා පුහුණු ගුරු සහතිකය ලැබීමෙන් පසු පුහුණු ගුරුවරයකු වශයෙන් අවුරුදු 15 මාස 07 දින 23 ක් [1991.10.21 - 1976.03.01] සේවය කොට ඇත. ඒ අනුව එම ගුරුවරයා පුහුණු ගුරුවරයෙකු වශයෙන් වසර 16 ක් සේවය කලා යයි සලකා [සම්පූර්ණ වසර ගණනට වඩා වැඩි වන මාසයක් ඉදිරි වසරක් සේ සලකා එකතු කළ යුතු ය.] ඉහත වගුවේ වසර 16

ඉදිරියේ ඇති වැටුප් පියවර වන 64800 වැටුප් පියවර 1996.12.31 දිනට අනුරූපී වැටුප් පියවර සේ සලකා වැටුප් ගැලපීම සිදු කරනු ලබයි. සහතික නොලත්, සහතික ලත්, දෑ අවුරුදු ඩිප්ලෝමාධාරීන් හා පුහුණු ගුරුවරු සඳහා ඉහත සඳහන් පරිදි සදුසුකම ලබාගැනීමෙන් පසු සේවය කරන දළ සේවා කාලය පදනම් කරගෙන වැටුප් පියවර තීරණය කරනු ලැබේ.

උපාධිධාරී ගුරුවරුන්ගේ වැටුප් ගැලපීම

පුහුණු (වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත) සාමාන්‍ය උපාධිධාරීන්, පුහුණු උපාධිධාරීන්, නුපුහුණු (වෘත්තීය සුදුසුකම් රහිත) ගෞරව උපාධිධාරීන් හා පුහුණු (වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත) ගෞරව උපාධිධාරීන්ගේ වැටුප් ගැලපීම සිදු කළේ නියමිත සුදුසුකම ලබා ගැනීමෙන් පසු සේවා කාලය වසරක් සඳහා පහත පරිදි ලකුණු ක්‍රමයක් පදනම් කරගෙනය.



ගෞරව උපාධිධාරී ගුරුවරයකු වශයෙන් සේවා කාලය එක් වසරකට	ලකුණු 02
පුහුණු හෝ උපාධිධාරී ගුරුවරයකු වශයෙන් සේවා කාලය සඳහා එක් වසරකට	ලකුණු 01
අධ්‍යාපනවේදී උපාධි හෝ පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යාපන ඩිප්ලෝමාව ලබා ගැනීමෙන් පසු සේවා කාලය සඳහා එක් වසරකට	ලකුණු 02

එසේ උපයා ගන්නා ලකුණු පාදක කොට ගෙන විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 6/2004 (I) අධ්‍යාපන හි ඇමුණුම් 04න් දැක්වෙන වගු අතුරින් සුදුසු වගු ඇසුරින් පිහිටුවිය යුතු වැටුප් පියවර තීරණය කළ යුතු ය. 6/2004 වක්‍රලේඛය මගින් වැටුප් ගැලපීමේදී ගුරු විදුහල්පති සේවාවන් වල වැටුප් වාර්තාගත ලෙස ඉහළ ගිය අතර එම සේවාවල වැටුප් වැඩිවීම අධ්‍යාපන පරිපාලන සේවය ද ඉක්මවා යන ලදී.

මේ හේතුවෙන් අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ නව වැටුප් විෂමතාවක් ගුරු විදුහල්පති හා අධ්‍යාපන පරිපාලන සේවා අතර ඇති විය. එමෙන්ම මුල් කාලයේ තිබූ ගණනය කිරීම් ක්‍රමවේද මගින් වසර 10 කට අධික සේවා කාලයක් තිබූ විශ්‍රාමිකයින්ට මූලික වැටුපෙන් 70% පමණ ප්‍රතිශතයක් හිමි වී තිබූ අතර 44/90 වක්‍රලේඛය යටතේ එය 80% ඉක්මවා ගොස් තිබුණි. 1996.12.31 දිනට පැවති නව ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදයට පැරණි විශ්‍රාමිකයින් ගැලපීමේදී ඔවුන්ගේ වැටුප් ඉහළ ගොස් ඇත්තේ ඉතා සුළු වශයෙනි. 44/90 වක්‍රලේඛය හා තනතුර අහෝසි වීම හා දෙපාර්තමේන්තුව වසා දැමීම මත විශ්‍රාම ගිය බොහෝ දෙනාගේ වැටුප් අඩුවීමක් දක්නට ලැබුණි. මෙහිදී විශ්‍රාමික ප්‍රජාව බලා පොරොත්තු වූ පරිදි වැටුප් ඉහළ යාමක් සිදු නොවීමෙන් අතර විශාල මුදලක් බෙදියාමෙන් සමස්ත විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ ජීවන තත්ත්වයේ ඉහළයාමක් සිදු වූ බව ප්‍රකාශ කිරීම අසීරුය.



7.3.2

විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 2/2006 අනුව විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතාවය ගැලපීම



ඒකනායක කමිටුව නිර්දේශ කර තිබුණේද 1997.01.01 දින රජයේ සේවයේ පැවති වැටුප් ව්‍යුහය පාදක කරගෙන වැටුප් විෂමතාව ඉවත් කරන ලෙසටයි. එහෙත් පිරිවැය දරා ගැනීමේ අසීරුතාව නිසා 6/2004 වක්‍රලේඛය 1996.12.31 දිනට ක්‍රියාත්මක වැටුප් පරිමාණයට සීමා කළ ද, විශ්‍රාමික අරගලය දිගින් දිගටම ක්‍රියාත්මක විය.

රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් 2004.01.01 දිනයේදී (රා. ප. ව. 15/2003) හා 2004.12.01 දිනයේ (රා. ප. ව. 9/2004) දීද ඉහළ දමා තිබූ අතර 2006.01.01 දින සිට ආකර්ශණය වැටුප් වැඩි කිරීමක් රජයේ සේවයේ සිදු කිරීමට කටයුතු යොදා තිබුණි. මේ පසුබිම තුළ නැවතත් විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතාවක් ගොඩනැගී තිබූ අතර 2006.03.20 දින විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛය අංක 2/2006 නිකුත් කරමින් රාජ්‍ය සේවයේ 1997.01.01 දිනට ක්‍රියාත්මකව පැවති වැටුප් පරිමාණය මත (රා. ප. ව. 2/97 (III)ට අනුව) වැටුප් විෂමතා ගැලපීම සඳහා කටයුතු කරන ලදී. ඒ අනුව 1997.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ගොස් 2006.01.01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටි විශ්‍රාමිකයින්ගේ විශ්‍රාම වැටුප 1997.01.01 දිනට අනුරූපී වැටුප් පියවරේ පිහිටුවා විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීමට කටයුතු කරන ලදී. මෙම වැටුප් ගැලපීමේ

ක්‍රියාවලියේ සුවිශේෂතා කිහිපයක් නිරීක්ෂණය කළ හැකි විය. වසර 25 කට වඩා අඩු සේවා කාලයක් සහිතව විශ්‍රාම ලබා තිබූ විනය හේතු හා අකාර්යක්ෂමතාව මත විශ්‍රාම ගැන් වූ නිලධාරීන් හැර සෙසු නිලධාරීන්ගේ සේවා කාලය වසර 25 ක් සේ සලකා කටයුතු කිරීම, වැටුප් ගැලපීම සිදු කොට සම්පූර්ණ වැටුප් වැඩිවීමෙන් අඩක් 2006.01.01 දින සිට ද ඉතිරි අර්ධය 2007.01.01 දින සිටද ගෙවීමට කටයුතු කරන ලදී. වැටුප් වර්ධක රැඳී සිටීමේ වාසි ගණනය කිරීම සඳහා අදාළ කර නොගන්නා ලදී.

2006.10.24 දින නිකුත් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 2/2006 (තොරතුරු සොයාගත නොහැකි ලිපි ගොනු) මගින් වැටුප් පරිමාණය සොයා ගැනීමට නොහැකි තොරතුරු අනාවරණය නොවූ ලිපි ගොනු 51840 යන කල්පිත වැටුප් පියවරේ පිහිටුවා වැටුප් ගැලපීමට උපදෙස් දෙන ලදී. එමෙන්ම එම ලිපි ගොනු සකස් කිරීමේදී සේවා කාලය වසර 25 ක් ලෙස සැලකිය යුතු බවත් වැටුප් රහිත නිවාඩු නොමැති ලෙස සලකන ලෙසත් උපදෙස් ලබා දී ඇති අතර පසුව තොරතුරු අනාවරණය වුව හොත් වැටුප ඒ අනුව නිවැරදි කරන ලෙස දැනුම් දී ඇත. එමෙන්ම මෙම උපදෙස් 1997.01.01 දිනය පදනම් කරගෙන

වැටුප් ගැලපීමට පමණක් වලංගු වන බව එම වක්‍රලේඛයේ විශේෂයෙන් සඳහන් කර ඇත.

මෙම වැටුප් ගැලපීම ද ඉහතින් සඳහන් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 6/2004 අනුව වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ ආකාරයටම අදාළ විශ්‍රාමිකයා විශ්‍රාම ලබන විට ලබමින් සිටි වැටුප් පියවරට අදාළ 1997.01.01 දිනට අදාළ රාජ්‍ය පරිපාලන වැටුප් වක්‍රලේඛ (අදාළ වන පරිදි රා.ප.ව. 2/97(iii), 2/97(v), 1/99, 30(99), 30/99(i)) යටතේ එම සේවාව සඳහා ක්‍රියාත්මක වන වැටුප් පරිමාණයෙන් ලබා දී වැටුප් පියවර ලබාගෙන වැටුප ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය. ඉහත පරිච්ඡේද 7.3.1 හි උදාහරණයෙන් සඳහන් කළ 6/2004 වක්‍රලේඛය අනුව වැටුප් ගැලපූ විශ්‍රාමික මහත්මාගේ වැටුප 2/2006 වක්‍රලේඛයේ උපදෙස් අනුව ගැලපීම් කළ හැකි ය.



විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

විශ්‍රාම ගිය දිනය	: 1991.01.01
දළ සේවා කාලය	: වසර 33 මාස 09
වැටුප් රහිත නිවාඩු	: අවුරුදු 05 මාස 03
විශ්‍රාම ලැබූදිනට වැටුප් පරිමාණය	: 25200-13 X 600-33000
උපයා ගෙන අති වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව	: 06
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පියවර	: 28800
1996.12.31 දිනට වැටුප් පියවර	: 53520 [06/2004 ගැලපීමට අනුව]

මෙම විශ්‍රාමිකයා ලිපිකරුවකු බැවින් ඔහුට 1997.01.01 දිනට අදාළ වන වැටුප් පරිමාණය රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 2/97 (v) අනුව පහත පරිදි වේ.

$$T-2-5 = (75,720-8) X (1560-3) X (1800-93,600)$$

ඒ අනුව ඉහත විශ්‍රාමිකයා යන දිනට වැටුප් වර්ධක 06 ක් උපයාගෙන ඇති නිසා ඉහත වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් වර්ධක 06 ක් ලබා දී අදාළ වැටුප් පියවර ලබා ගත යුතු ය.

ඒ අනුව ඉහත වැටුප් පරිමාණයේ උපරිම වැටුප් පියවර ඉක්මවා තවත් වැටුප් පියවරක් ලබා දී 1997.01.01 දිනට අනුරූප වැටුප් 85080 (75720 + 1560 x 6) ලෙස තීරණය කරනු ලැබේ.

සේවා කාලය හා වැටුප් රහිත නිවාඩු ඉහත උදාහරණයේ පරිදිම ගැලපීම් සිදු කළ යුතු අතර ප්‍රතිශතය තීරණය කිරීම 1997.01.01 දිනට අදාළ ප්‍රතිශත වගුව අනුසාරයෙන් තීරණය කළ යුතු ය

	අඩු කළ %	අඩු නොකළ%
සේවා කාලය වසර 25 ට වැඩිනම් වකුයට අනුව හිමි ප්‍රතිශතය	79	89
සේවා කාලය වසර 25 ට අඩුනම් වකුයට අනුව අඩු 25 ක සේවා කාලයට හිමි ප්‍රතිශතය	-	-
වසර 25 ට අඩුවන සෑම මාස 06 හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් සඳහා 1 බැගින් අඩු කළ යුතු ප්‍රතිශතය	-	-
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් වෙනුවෙන්ම 0.2 බැගින් අඩු කළ යුතු ප්‍රතිශතය	1.2	1.2
ඉහත ගැලපීම්වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	77.8	87.8



	අඩුකළ	අඩු නොකළ
a) 1997.01.01 දිනට අනුරූපිත වැටුප අනුව සංශෝධිත මාසික විශ්‍රාම වැටුප		6,225.02
b) 2000.01.01. විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව		--
c) 2004.01.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව (a x 10%)		622.50
d) 2004.12.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව [(a+c) x 15%]		1,027.12
e) 7/2000 අනුව දීමනාව (a+c+d)x10%		787.46
f) 9/2001 අනුව දීමනාව		75 0.00
g) 2005.12.31 සංශෝධිත මාසික විශ්‍රාම වැටුප (a+c+d+e+f)		9,412.10
h) 2006.01.01 මාසික විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම අනුව (g) X 10%		941.21
i) 2006.01.01 දිනට සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප (h) X 10%		10,353.31
j) 2006.01.01 දිනට ගෙවන ලද විශ්‍රාම වැටුප		(8,956.33)
k) සම්පූර්ණ වැටුප් වැඩිවීම (i-j)		1,396.98
l) වැඩිවීමෙන් 50%		698.49
m) 2006.01.01 දින සිට මාසික විශ්‍රාම වැටුප (j+l)		9,654.82
n) 2007.01.01 දින සිට මාසික විශ්‍රාම වැටුප		10,353.31

මෙම වැටුප් ගැලපීමේ දී 1997.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ගිය වසර 25ක සේවා කාලයක් නොතිබූ විශ්‍රාමිකයන්ගේ සේවා කාලය කල්පිත පදනම මත අවුරුදු 25 සේ සලකා කටයුතු කිරීම මගින් 6/2004 වකුලේඛය මගින් සේවා කාලය අඩු වීම මත විශ්‍රාම වැටුප් වැඩි නොවූ විශ්‍රාමිකයින් විශාල පිරිසකට යම් සහනයක් ලැබුණි.

එහෙත් මෙය පසුකාලීනව තවත් විෂමතාවයකට මග පෑදීමක් සිදු කිරීමට ද හේතු වූ බව නිරීක්ෂණය වේ. එනම් 1997.01.01 දිනෙන් පසු වසර 25 කට අඩු සේවා කාලයක් සහිතව විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ගේ වැටුප් පැවතියේ සත්‍ය සේවා කාලය මත පදනම්ව බැවිනි.

ගුරු විදුහල්පති සේවාවන්වල වැටුප් 6/2004 විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛය මගින් වාර්තාගත ලෙස ඉහළ ගියද මෙම වැටුප් ගැලපීමේ දී එම සේවා වල කැපීපෙනෙන වැටුප් වැඩිවීමක් සිදු නොවීය. අනෙකුත් සේවාවන් වලට සාධාරණ වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා දීමට මෙම වැටුප් ගැලපීමට වූයේ ය.

7.3.3 විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 2/2006 අනුව විශ්‍රාම වැටුප් විෂමතාව ගැලපීම

රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 6/2006 හා 6/2006 (iv) මගින් රාජ්‍ය සේවයේ ආකර්ශනීය හා පුළුල් වැටුප් සංශෝධනයක් සිදු කරන ලදී. එමෙන්ම නැවතත් වරක් රජයේ නිලධාරීන්ට රු 10000.00 ක වැටුප් වැඩිවීමක් දීමනාවක් ලෙස 2015 පෙබරවාරි මස සිට ගෙවීම ආරම්භ කරන ලද අතර, විශ්‍රාම වැටුප ඊට සමගාමීව පහළ මට්ටමක පැවතුණි. එමෙන්ම විශ්‍රාමික අරගල විශාල ලෙස යොමු වී තිබුණේ ද ඉහත 6/2006 රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛයේ වැටුප් වැඩිවීමට අනුව වැටුප් විෂමතා ඉවත් කරවා ගැනීම සඳහාය. ඒ හේතු කොට ගෙන 2015.06.25 දින රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 16/2015 නිකුත් කළ අතර

එමගින් 2006.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ලැබූ 2015.07.01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටි සියළුම විශ්‍රාමිකයින්ගේ වැටුප් 6/2006 හෝ 6/2006 (iv) රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛය අනුව 2006.01.01 දිනට ඔහුට හිමි වැටුප මත පිහිටුවා 2015.07.01 දින සිට ගෙවීම් කිරීමට කටයුතු සලසා ඇත. ඒ අනුව 2006.01.01 නිශ්චිත දිනය ලෙස සඳහන් වුවද 6/2006 (iv) රජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛය අනුව වැටුප් ගලපා නොතිබූ සියළුම විශ්‍රාමිකයින්ට මෙම සහනය ලැබුණි.

පහත සඳහන් කරුණු මෙම වැටුප් ගැලපීමේ දී විශේෂ අවධානයට යොමු කෙරිණි.

- මෙම වැටුප් ගැලපීම 2015.07.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.
- 2006.01.02 දිනට පෙර විශ්‍රාම ලබා 2015.07.01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටි විශ්‍රාමිකයින්ගේ වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය.
- 16/2015 රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛයේ සඳහන් තනතුරු උපලේඛනය හා වැටුප් පරිවර්තන වග ආශ්‍රයෙන් මෙම වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය.
- විශ්‍රාම වැටුප ගැලපීමෙන් පසු තවදුරටත් රු.3525.00 ක ජීවන වියදම් දීමනාව හා රජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 24/2014 හා 05/2015 මගින් ලබාදුන් රු.3500.00 ක අතුරු දීමනාව පමණක් ගෙවිය යුතුය. විශ්‍රාම වැටුප සමග ගෙවන වෙනත් අනුමත දීමනා ඵලෙසින්ම ගෙවිය යුතු ය. උදා. යහපත් සේවා දීමනාව.
- විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ ප්‍රතිශතය හඳුනා ගැනීම සඳහා 2006.05.23 දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 5/2006 හි සඳහන් ප්‍රතිශත වගුව භාවිත කර වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය.
- වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීමේ දී, ඉහත උපදෙස් වලට අමතරව විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 7/2000 හි උපදෙස් පිළිපැදිය යුතු ය.

ඉහත පරිච්ඡේද 7.3.1 හි උදාහරණයෙන් වැටුප් ගලපන ලද විශ්‍රාමිකයාගේ වැටුප 16/2015 රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛය අනුව පහත සඳහන් පරිදි ගැලපිය යුතු ය.

විශ්‍රාම ගිය දිනය	: 1991.0.01
දළ සේවා කාලය	: වසර 33 මාස 09
වැටුප් රහිත නිවාඩු	: අවුරුදු 05 මාස 03
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පරිමාණය	: 25,200-13 x 600-33,000
උපයා ගෙන අති වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව	: 06
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පියවර	: 28,800
1996.12.31 දිනට වැටුප් පියවර	: 53,520
1997.01.01 දිනට වැටුප් පියවර	: 85,080

මෙම විශ්‍රාමිකයා ලිපිකරුවකු බැවින් ඔහුට 2006.07.01 දිනට අදාළ වන වැටුප් පරිමාණය රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 6/2006 (iv) අනුව පහත පරිදි වේ.

$$MN-01 (2006A) = 16,680 - (9 \times 240) - (3 \times 320) - 19,800$$

රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 16/2015 අනුව ලිපිකරු සේවයේ පළමු පන්තියේ නිලධාරීන්ට අදාළ වැටුප් පරිවර්තන වගුව පහත පරිදි වේ.

වගු අංකය	2005.12.31 දක්වා අදාළ වූ වාර්ෂික වැටුප (රු)			2006.01.01 දින සිට අදාළ මාසික වැටුප (රු)	2007.06.01 දින සිට අදාළ මාසික වැටුප (රු)
	1997.01.01 සිට රා.ප.ව 2/97(111)	2004.01.01 සිට රා.ප.ව 15/2003	2004.12.01 සිට රා.ප.ව 9/2004	රා.ප.ව 6/2006	රා.ප.ව 6/2006(1V)
PR 1-61	T 2-5	TA 2-5	TB 2-5	MN 1-2006	MN 1-2006A
	69480	84480	123480	15870	16680
	71040	86040	125040	16080	16920
	72600	87600	126600	16290	17160
	74160	89160	128160	16500	17400
	75720	90720	129720	16710	17640
	77280	92280	131280	16920	17880
	80400	95400	134400	17340	18360
	83520	98520	138180	17760	18840
	85080	100080	140400	18050	19160
	86640	101640	142620	18340	19480
	88200	103200	144840	18630	19800

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

ඒ අනුව ඉහත විශ්‍රාමිකයා විශ්‍රාම ලබන අවස්ථාවේ වැටුප් වර්ධක 06 ක් උපයාගෙන ඇති බැවින් 2006.07.01 දිනට රා.ප.ව 6/2006 (IV) අනුව මාසික වැටුප් පියවර රු.18120 (16680 + 240 x 6) ක් ලෙස ලබා ගත යුතුය. අනතුරුව 2006.05.23

දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු වක්‍රලේඛ 5/2006 අනුව වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප හා සේවා කාලය පදනම් කරගෙන ප්‍රතිශතය පහත පරිදි තීරණය කළ යුතු ය.

	අඩු කළ %	අඩු නොකළ%
සේවා කාලය වසර 25 ට වැඩිනම් වකුයට අනුව හිමි ප්‍රතිශතය	79	89
සේවා කාලය වසර 25 ට අඩුනම් වකුයට අනුව අඩු 25 ක සේවා කාලයට හිමි ප්‍රතිශතය	-	-
වසර 25 ට අඩුවන සෑම මාස 06 හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් සඳහා 1 බැගින් අඩුකළ යුතු ප්‍රතිශතය	-	-
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් වෙනුවෙන්ම 0.2 බැගින් අඩුකළ යුතු ප්‍රතිශතය	1.2	1.2
ඉහත ගැලපීම්වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	77.8	87.8

වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා ගැලපීම් කිරීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සඳහා යොදාගත යුතු ප්‍රතිශතය ඉහත සඳහන් ආකාරයට තීරණය කිරීමෙන් පසු සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප පහත පරිදි ගණනය කළ හැකි ය.

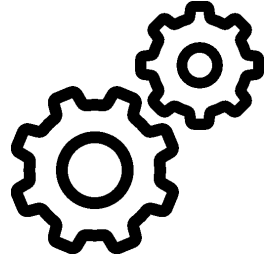
2015.07.01 දිනට සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප	රු. 15,909.36
2015.07.01 දිනට ගෙවන ලද විශ්‍රාම වැටුප	රු (9,875.72)
	රු. 6,033.64
2015.07.01 දිනට දීමනා (වි.වැ.වක්‍රලේඛ 5/2012 අනුව ගෙවූ) සංශෝධනය අනුව වැටුප් වැඩිවීම	රු (2,650.00)
	රු 3,383.64

මේ ආකාරයට ගණනය කරනු ලැබූ විශ්‍රාම වැටුප සමග ජීවන වියදම් දීමනාව රු.3,525.00 හා රජය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 24/2014 හා රාජ්‍ය පරිපාලන වක්‍රලේඛ 5/2015 අනුව ගෙවනු ලබන අන්තර් දීමනාව රු.3,500.00 පමණක් ගෙවිය යුතුය. මෙම ගණනය කිරීම සඳහා අදාළ තොරතුරු නිශ්චිතව තහවුරු කර ගැනීමෙන් පසු මධ්‍යගත දත්ත පද්ධතිය හරහා මෙම තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීමෙන් කඩිනමින් මෙම වැටුප් ගැලපීම සඳහා තොරතුරු

තාක්ෂණ පද්ධතියක් හඳුන්වා දී තිබූ අතර එම පද්ධතිය මගින් සියළු ගණනය කිරීම් සිදු කරන ලදී. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල විසින් 2007.06.01 දිනට අදාළ වැටුප් පියවර සේවා කාලය හා වැටුප් රහිත නිවාඩු නිශ්චිතව අතුළත් කළ යුතු විය. එහිදී ඇතුළත් කරනු ලබන දත්තවල නිවැරදිතාවය මත විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කිරීමේ නිවැරදිතාවය රඳා පැවතුණි.



7.3.4 රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 14/2019 අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම



රාජ්‍ය සේවය සඳහා 2016.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කරන ලද රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 3/2016 අනුව රජයේ නිලධාරීන්ගේ වැටුප සියයට සියය ඉක්මවූ ප්‍රතිශතයකින් ඉහළ ගිය අතර 6/2006 (iv) වක්‍ර ලේඛය අනුව වැටුප් ලැබූ විශ්‍රාමිකයකු හා 3/2016 වක්‍රලේඛය අනුව විශ්‍රාම ලැබූ නිලධාරියකුගේ වැටුප අතර විශාල වෙනස්කම් දක්නට හැකි විය. මේ අවස්ථාවේ විශ්‍රාමික අරගලයක් මෙම වැටුප් සංශෝධනය ඉලක්ක කරගෙන කැපීපෙනෙන ලෙස වර්ධනය වී නොතිබුණද පැවති රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 3/2016 හි 2017 වැටුප් අදියරයේ පිහිටුවා විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සඳහා කටයුතු කරන ලදී. ඒ අනුව 2017.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ලබා 2019.07.01 දිනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබමින් සිටි සියළු විශ්‍රාමිකයින්ගේ විශ්‍රාම වැටුප රජය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 3/2016 හි 2017 වැටුප් අදියරයේ පිහිටුවා වැටුප් විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සඳහා විධි විධාන සලසමින් 2019.05.31 දින රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 14/2019 නිකුත් කරන ලදී. 43% කට ආසන්න ප්‍රතිශතයකින් විශ්‍රාම වැටුප් වැඩි වීමට උත්තර වක්‍රලේඛය නිකුත් විය. මෙම වැටුප් ගැලපීම සඳහා අවශ්‍ය උපදෙස් සහ තාක්ෂණික සහාය ලබා දෙමින් 2019.06.11 දිනැතිව විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 1/2019 නිකුත් කරන ලදී. ඒ අනුව පහත සඳහන් කොන්දේසිවලට යටත්ව

වැටුප් සංශෝධනය සිදු කිරීමට උපදෙස් ලබා දී ඇත. මෙම වැටුප් ගැලපීම 2019.07.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය. විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 14/2019 හි සඳහන් තනතුරු උපලේඛනය හා වැටුප් වග භාවිත කළ යුතුය. 2019.07.01 දින සිට මෙතෙක් මාසිකව ගෙවූ රු.3500.00 ක අන්තර් දීමනාව නතර කළ යුතු ය. විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම සඳහා නිලධාරියා කරනු ලැබූ සේවා කාලය පදනම් කර ගත යුතු ය. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 44/90 යටතේ විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ගේ සේවා කාලය වසර 25 ට අඩු වන අවස්ථා වල සේවා කාලය වසර 25 ක් ලෙස සැලකිය යුතුය. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 7 වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම ගිය නිලධාරීන්ට වසර 05 ක ප්‍රසාද සේවා කාලයක් එකතු කොට විශ්‍රාම වැටුප සංශෝධනය කිරීම. රජය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 3/2016 හි 2017 වර්ෂයට අදාළ ප්‍රතිශත වගුව භාවිත කොට වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය. වැටුප් පියවර තීරණය කිරීමේ දී දීමනා හෝ උපයාගත් වැටුප් වර්ධක අනුපාතය සමග විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කර ඇත්නම් ඒවා ඉවත්කර වැටුප් පියවර ලබා ගත යුතු ය. අඩු කළ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන විශ්‍රාමිකයින්ගේ නව සංශෝධිත

වැටුපෙන් ද අය කළ යුත්තේ විශ්‍රාම ලබන අවස්ථාවේ පැවති අඩු කළ හා අඩු නොකළ වැටුප් අතර වෙනස පමණකි. විශ්‍රාම වැටුප සමග ගෙවනු ලබන අනෙකුත් දීමනා ඇතොත් ඒවා එලෙසින්ම ගෙවිය යුතු ය. හඳුන්වා දී ඇති තොරතුරු තාක්ෂණ පද්ධතිය අනුසාරයෙන් වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ යුතු ය. වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා හඳුන්වා දී ඇති තොරතුරු තාක්ෂණ පද්ධතිය පහත සඳහන් තොරතුරු අනුසාරයෙන් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු විය. පද්ධතියේ පරිශීලක ගිණුම් සකස් කර ගෙන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල නිලධාරීන් පරිගණක මාර්ගගතව දත්ත ඇතුළත් කළ යුතු ය. එම දත්ත සහතික කිරීම අනුමත කිරීම ගණකාධිකාරීවරුන් හා ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන් විසින් මාර්ගගතවම සිදු කළ යුතු ය.

■ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

විශ්‍රාමිකයාගේ ජාතික හැඳුනුම් පත් අංකය භාවිත කොට පද්ධතියේ දත්තවලට පිවිස සංශෝධන කටයුතු සිදු කළ යුතු ය.

අදාළ විශ්‍රාමිකයා අයත් සේවාව, තනතුර, පන්තිය හෝ ශ්‍රේණිය, වැටුප් කේතය, දළ සේවා කාලය හා ශුද්ධ වැටුප් සහිත නිවාඩු පද්ධතියට ඇතුළත් කළ යුතු ය.

විශ්‍රාමිකයාට 2015.12.31 දිනට ක්‍රියාත්මකව පැවැතියා වූ වැටුප් පරිමාණය අනුව ඉහත තොරතුරු තීරණය කළ යුතු අතර වැටුප් පියවර ද 2015.12.31 දිනට පැවති වැටුප් පියවර විය යුතුය. පද්ධතිය විසින් 2017.01.02 දිනට අදාළ වැටුප් පියවර හා වැටුප් ගණනය කිරීම ස්වයංක්‍රීයවම සිදු කරනු ඇත.

යම් විශ්‍රාමිකයකුට විශ්‍රාම වැටුප් සහිත හෝ විශ්‍රාම වැටුප් රහිත දීමනා පවතී නම් එම දීමනා ඇතුළත් කිරීම සඳහා වෙන වෙනම දත්ත පද්ධතියේ පහසුකම් සලසා ඇත.

මෙම තොරතුරු තාක්ෂණ පද්ධතිය මගින් නිවැරදි තොරතුරු ලබාදුන් පසු 2017.01.02 දිනට අදාළව වැටුප ගණනය කොට දීමනා ගැලපීමද සිදු කොට ගෙවිය යුතු වැටුප ගණනය කරනු ලැබේ.

ඉහතින් වැටුප් ගැලපීම සිදු කළ විශ්‍රාමිකයාගේ වැටුප 14/2019 චක්‍රලේඛය අනුව ගැලපීම පහත පරිදි සිදු කළ යුතු ය.

විශ්‍රාම ගිය දිනය	: 1991.01.01
දළ සේවා කාලය	: වසර 33 මාස 09
වැටුප් රහිත නිවාඩු	: අවුරුදු 05 මාස 03
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පරිමාණය	: (25,200-13) x (600-33,000)
උපයා ගෙන අති වැටුප් වර්ධක සංඛ්‍යාව	: 06
විශ්‍රාම ලැබූ දිනට වැටුප් පියවර	: 28,800
1996.12.31 දිනට වැටුප් පියවර	: 53,520
1997.01.01 දිනට වැටුප් පියවර	: 85,080
2006.07.01 දිනට වැටුප් පියවර	: 18,120

ඒ අනුව 2017.01.02 දිනට අදාළ වැටුප පහත සඳහන් පරිදි තීරණය කළ හැකි ය.
 $MN-01\ 3/2016\ (2017) = (23,802-9) \times (342-6) \times (456 - 29616)$



වගු අංකය	2005.12.31 දක්වා අදාළ වූ වාර්ෂික වැටුප (රු)			2006.01.01 දින සිට අදාළ මාසික වැටුප (රු)	2007.06.01 දින සිට අදාළ මාසික වැටුප (රු)	2017.01.02 දින සිට අදාළ මාසික වැටුප (රු)
	1997.01.01 සිට	2004.01.01 සිට	2004.12.01 සිට	රා.ප.ව 6/2006	රා.ප.ව 6/2006(iv)	රා.ප.ව 3/2016
	රා.ප.ව 2/97(111)	රා.ප.ව 15/2003	රා.ප.ව 9/2004			
PR 1-61	T 2-5	TA 2-5	TB 2-5	MN 1-2006	MN 12006A	MN1-2016
	69480	84480	123480	15870	16680	23802
	71040	86040	125040	16080	16920	24144
	72600	87600	126600	16290	17160	24486
	74160	89160	128160	16500	17400	24828
	75720	90720	129720	16710	17640	25170
	77280	92280	131280	16920	17880	25512
	78840	93840	132840	17130	18120	25854
	80400	95400	134400	17340	18360	26196
	81960	96960	135960	17550	18600	26538
	83520	98520	138180	17760	18840	26880
	85080	100080	140400	18050	19160	27336
	86640	101640	142620	18340	19480	27792
	88200	103200	144840	18630	19800	28248
	90000	105000	147360	18920	20120	28704
	91800	106800	149880	19210	20440	29160
	93600	108600	152400	19500	20760	29616

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

ඒ අනුව ඉහත විශ්‍රාමිකයා විශ්‍රාම ලබන අවස්ථාවේ වැටුප් වර්ධක 06 ක් උපයාගෙන ඇති බැවින් රා.ප.ව 3/2016හි 2017 වැටුප් පරිමාණයට අදාල මාසික වැටුප් පියවර රු 25854 (18120 + 342x6) ක් ලෙස ලබා ගත යුතු ය.

අදාල වැටුප් පියවර තීරණය කිරීමෙන් පසුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු වකුලේඛ 3/2016 හි සඳහන් ප්‍රතිශත වගු අතුරින් 2017 වර්ෂයට අදාල වගුව ආශ්‍රයෙන් ප්‍රතිශතය තීරණය කළ යුතු ය.

	අඩු කළ %	අඩු නොකළ%
සේවා කාලය වසර 25 ට වැඩිනම් වකුයට අනුව හිමි ප්‍රතිශතය	79	89
සේවා කාලය වසර 25 ට අඩුනම් වකුයට අනුව අඩු 25 ක සේවා කාලයට හිමි ප්‍රතිශතය	-	-
වසර 25 ට අඩුවන සෑම මාස 06 හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් සඳහා 1 බැගින් අඩුකළ යුතු ප්‍රතිශතය	-	-
වැටුප් රහිත මාසයක් හෝ ඊට අඩු සෑම කාලසීමාවක් වෙනුවෙන්ම 0.2 බැගින් අඩු කළ යුතු ප්‍රතිශතය	1.2	1.2
ඉහත ගැලපීම් වලින් පසුව නිලධාරියාට විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් කරගත යුතු ශුද්ධ ප්‍රතිශතය	77.8	87.8

ඒ අනුව 2019.07.01 දිනට සංශෝධිත වැටුප	රු. 22, 699.81
2019.07.01 දිනට ගෙවන ලද වැටුප	රු. (16,126.80)
	රු. 6,573.01
2019.07.01 දිනට අන්තර් දීමනාව	රු. (3,500.00)
(වි.වැ.ව 24/2014 හි 5/2015 අනුව ගෙවන ලද) සංශෝධනය අනුව වැටුප් වැඩිවීම	රු. 3,073.01

මෙම වැටුප් ගැලපීමේ දී නිලධාරියා සේවය කළ සත්‍ය සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා යොදා ගත් බැවින් 2/2006 විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛය හා 16/2015 රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛය අනුව වසර 25 ක් සේ සේවාකාලය සලකන ලද විශ්‍රාමිකයින් විශාල පිරිසකගේ වැටුප් වැඩිවීමක් සිදු නොවීය. එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයේදී නිලධාරියා සිදු කළ සත්‍ය

සේවා කාලය යොදා ගන්නා බැවින් වැටුප් ගැලපීමේ දී ද එම සේවාකාලය යොදා ගැනීම මගින් සියළු දෙනාට සාධාරණය ඉටු කිරීම තුළින් නැවතත් විෂමතාවක් ඇති වීම වලක්වා ගැනීම සඳහා මෙම තීරණය වඩාත් යෝග්‍ය වනු ඇත. ඉහල වැටුප් කාණ්ඩවලට මෙම වැටුප් ගැලපීමෙන් කැපීපෙනෙන වැටුප් වර්ධක හිමි වී ඇති අයුරු දැකගත හැකි විය.



- ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයට හා විදුහල්පති සේවයට 2008.01.01 දින සිට රජය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 6/2006 (XII) වක්‍ර ලේඛය මගින් සිදු කර තිබූ ප්‍රතිශෝධිත ගුරු සේවා ව්‍යවස්ථාව යටතේ අන්තර්ග්‍රහණය ද මෙම වැටුප් ගැලපීම නිසා 2008.01.01 දිනට පෙර විශ්‍රාම ලැබූ ගුරුවරුන්ට හිමි විය.
- එමෙන්ම ග්‍රාම නිලධාරී සේවයේ 2011.02.23 දින සිට විශේෂ අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණයක් අනුව ක්‍රියාත්මක කල MN-02 වැටුප් තලය එදිනට පෙර විශ්‍රාම ලැබූ සියළුම ග්‍රාම නිලධාරීන්ට හිමි ගන්වන ලදී.
- එමෙන්ම ශ්‍රී ලංකා පොලිස් දොප්තනමේන්තුව යටතේ ක්‍රියාත්මක පොලිස් සාජන්ට් තනතුරේ සිට ප්‍රධාන පොලිස් පරීක්ෂක තනතුර දක්වා 3/2006 චක්‍රලේඛය මගින් සිදු කර තිබූ වැටුප් තල වෙනස්කිරීම් එදිනට පෙර විශ්‍රාම ලැබූ පොලිස් නිලධාරීන්ට හිමිගන්වන ලදී.
- MN-01 වැටුප් තලයේ වැටුප් ලැබූ සමූපකාර සංවර්ධන නිලධාරීන් MN-03 වැටුප් තලයේ පිහිටුවා ඇත. මෙම සේවා වලට ඉහත වැටුප් ගැලපීම මගින් විශේෂ වාසිසහගත තත්වයන් අත් වී ඇත.
- SL 03 වැටුප් කාණ්ඩයට රු.15000 ඉක්ම වූ වැටුප් වැඩිවීමක්ද SL04 වැටුප් කාණ්ඩයට රු. 20000 ඉක්ම වූ වැටුප් වැඩිවීමක්ද මෙමගින් හිමිව තිබුණි.
- එමෙන්ම අධිකරණ විනිසුරුවරුන්ගේ වැටුප් ඉහළ යාමද කැපීපෙනෙන තත්වයක තිබුණි. ඊට අමතරව විශේෂ වැටුප් වැඩි වීමක් සිදුව තිබුණේ SL-01/GE-02/GE-04 වැනි වැටුප් කාණ්ඩ සඳහා බව නිරීක්ෂණය විය.

ඉහත සඳහන් ආකාරයට අවස්ථා හතරක දී වැටුප් විෂමතාව ගැලපීම සිදු කරන ලද්දේ ආර්ථික උද්ධමනය හමුවේ විශ්‍රාමිකයන්ගේ ජීවන තත්වය උසස් මට්ටමකට ගෙන ඒම සහ ඔවුන්ගේ සමාජීය තත්වය යහපත් අතට පත්කිරීමේ අරමුණෙනි. මේ සඳහා රජය විසින් වාර්ෂිකව විශාල මුදල් ප්‍රමාණයක් වැය කරනු ලබයි. ඉහත සඳහන් විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම් හේතුවෙන් පසුගිය වසර 05 ක කාලය තුළ විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය රුපියල් බිලියන 60 කින් පමණ ඉහළගොස් ඇත. මෙවන් විශාල පිරිවැයක් දරාගෙන රජය විසින් සිදු කරන මෙම කාර්යයෙන් අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල 100% සමස්ථ විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙත ලැබුණේ ද යන්න පිළිබඳ සාධාරණ විමසුමක් සිදු කිරීම යෝග්‍ය වේ. අවසන් වරට සිදු කළ 14/2019 සංශෝධනය පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේ දී පහත කරුණු අනාවරණය කර ගත හැකි විය. සංශෝධනය කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු අතරින් 39794

ක් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීමක් සිදු වී නැත. තවදුරටත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල තොරතුරු නොමැතිව සංශෝධනය නොවී ඇති ලිපි ගොනු සංඛ්‍යාව ද සමග මෙය 50000 ක් පමණ වේ. එමෙන්ම රු.0-1000 අතර වැටුප් වැඩි වූ සංඛ්‍යාව 26,899 කි. මෙම වැටුප් වැඩිවීම ද සැලකිය යුතු මට්ටමක නොවන බව ඕනෑම පාර්ශවයකට හොඳින් තේරුම් ගත හැකි කරුණකි. සංශෝධිත ලිපි ගොනු 450,000 ක පමණ ප්‍රමාණයකින් ගොනු 75,000 ක් වැනි සංඛ්‍යාවක් තෘප්තිමත් විය හැකි මට්ටමක වැටුප් වර්ධකයක් නොමැතිව හෝ වැටුප් වැඩිවීමක් කිසිසේත්ම නොලබා තිබියදී තවත් සීමිත පිරිසකගේ වැටුප් රු.5000-20000 අතර පරාසයකින් ඉහළ ගොස් ඇත. මෙම වැටුප් වැඩිවීම තුළින් ආර්ථිකය තුළ ඇති කරන පීඩනය ඉහතින් වැටුප වැඩි නොවූ පිරිසට ද සාමාන්‍යව එල්ල වන අතර සමාජ සාධාරණත්වය යන සාධකය මේ තුළින් ඉටු වේ යයි සැහීමකට පත්විය

නොහැක. රජය විසින් විශාල පිරිවැයක් හා පරිපාලන වියදමක් දරා සිදු කරන මෙම වැටුප් විෂමතා ගැලපීමේ වාසිය අතලොස්සක් පිරිසකට අතිවිශාල වශයෙන්ද තවත් බහුතරයකට ඉතාම අඩු මුදලක්ද 50000 ක් වැනි ප්‍රමාණයකට කිසිදු සහනයක්ද නොලැබේ නම් මෙම වැටුප් ගැලපීම් විශ්‍රාමිකයින්ට සහන සැලසීම සඳහා වූ යෝග්‍ය ක්‍රමවේදයක් ලෙස තවදුරටත් පවත්වාගෙන යා යුතු ද යන්න බලධාරීන්ගේ අවධානයට යොමු විය යුතුම කරුණකි. ඉහතින් සාකච්ඡා කළ කරුණු තවදුරටත් සනාථ කිරීම සඳහා දැනට විශ්‍රාම වැටුප් ලබන විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 6/2004 සිට රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 14/2019 දක්වා සියළු සංශෝධන සිදු කල විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු කිහිපයක තොරතුරු පහතින් දක්වා ඇත. එමගින් ඒ ඒ අවස්ථාවල ඒ ඒ තනතුරු වලට අදාලව වැටුප් වැඩිවීම ක්‍රියාත්මක වී ඇති අයුරු මනාව පැහැදිලි වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන, විෂමතා ඉවත් කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තනය

තනතුර	විශ්‍රාම ගිය දිනය	වැටුප් කේතය	සේවා කාලය අවු/මාස	6/2004 වකු ලේඛය අනුව වැඩිවීම	2/2006 වකු ලේඛය අනුව වැඩිවීම	16/2015 වකු ලේඛය අනුව වැඩිවීම	14/2019 වකුලේඛය අනුව වැඩිවීම
හෙද නිලධාරී	1991.12.16	MT-7	30	900.48	2381.10	4761.69	5060.02
සා.ලී.සේ.අධි පන්තිය	1987.04.01	MN-7	35	1981.13	1834.77	4394.49	5004.84
විදුහල්පති 1	1993.03.13	GE-4	32	5786.58	115.48	2963.12	6808.32
ග්‍රාමනිලධාරී	1993.09.21	MN-1/2	29	481.88	1348.76	2963.12	3967.68
ගුරු සේවය 1	1992.04.01	GE-2	30	6530.00	00	2511.00	5730.32
ශ්‍රී.ලං.ප.සේ 1	1992.06.20	SL -1	37	1521.58	5125.00	9937.32	10445.76
කම්කරු 11	1991.01.01	PL-1	34	400.00	564.22	1324.05	1928.80

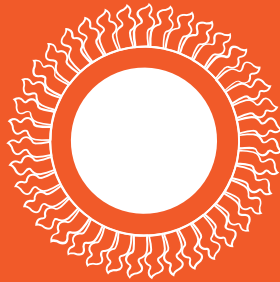
ඉහත වැටුප් වැඩිවී ඇති ආකාරය පිළිබඳ විමසුම් ඇසකින් නිරීක්ෂණය කරන ඕනෑම අයකුට පැහැදිලි වන පොදු කරුණ වනුයේ අවම වැටුප් ලබන්නන්ගේ වැටුප් සංශෝධනය වුව ද ඔවුන්ට සිදුවන වැටුප් වැඩිවීම ඉතා පහල මට්ටමක පවතින බවයි.

මෙවන් පසුබිමක් තුළ සමස්ත විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට සහන සැලසීමේ අරමුණෙන් විෂමතා ගැලපීමේ වැඩසටහන් තවදුරටත් සිදු කිරීම යෝග්‍ය නොවන බව නිරීක්ෂණය වන කරුණකි. වයස අවුරුදු 60 ඉක්මවා සේවයෙන් විශ්‍රාම ලබන අවස්ථාව වන විට බොහෝ විශ්‍රාමිකයින් දුබල වී විවිධ බෝ නොවන රෝගවලට මුහුණ දී විශාල ලෙස පීඩනයට පත් වන ආකාරයක් වන්නේ සමාජය දෙස බලන විට දැකගත හැකිය. රාජ්‍ය සේවයේ විවිධ තරාතිරමිවල සේවය කළ ද විශ්‍රාම යාමෙන් පසු බොහෝ දෙනා මුහුණ දෙන ගැටළු බහුතරයක් එක හා සමාන වේ.

මේ අනුව විශ්‍රාමිකයින් වෙනුවෙන් වැටුප් වැඩි කිරීමේ දී නව ක්‍රමවේදයක් කරා යොමු වීමට කාලය උදා වී ඇති බව කිව යුතුය. රාජ්‍ය වියදම් කළමනාකරණය මෙන්ම සමාජ සාධාරණත්වය යන දෙ අංශයම තුළනය වන ආකාරයට වර්ෂ 03 ක් හෝ 05 ක් වැනි කාලයක් තුළ උපරිමයකට හා අවමයකට

යටත්ව යම් ප්‍රතිශතාත්මක වැටුප් වැඩි වීමක් සිදු වන ආකාරයේ ජාතික විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීම් ප්‍රතිපත්තියක් සම්පාදනය වීම යුගයේ අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වී ඇත. මෙවැනි වැඩ පිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක වන්නේ නම් ඒ ඒ වැටුප් කේතයන්ට අනුව නිශ්චිත වැඩිවීමක් ලබා දීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ හැකි ය. ඒ මගින් ඉහළ තනතුරුවලට යම් සාධාරණත්වයක් ද ඉටු කළ හැකි ය.

වර්තමානයේ ත්‍රිවිධ හමුදා අනුච්ච විශාල තරුණ පිරිසක් විශ්‍රාම ලබන බැවින් ඔවුන් නැවත රැකියා ගත කිරීම, ස්වයං රැකියා සඳහා යොමු කිරීම වැනි ක්‍රම මගින් විශ්‍රාමිකයින්ගේ අදායම වැඩි කිරීමට කටයුතු කිරීම මෙන්ම විශ්‍රාම ගනු ලබන අවස්ථාවේ ලබා දෙන පාරිතෝෂිකය ඉහළ ප්‍රතිලාභ ලැබෙන ක්ෂේත්‍රවල ආයෝජනය කිරීමට යොමු කිරීම වැනි කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමෙන් විශ්‍රාමික ජන ජීවිතය යහපත් කිරීමට කටයුතු කළ හැකි ය. රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් ගැලපීමට සමානුපාතිකව විශ්‍රාම වැටුප් ගැලපීමට කටයුතු කිරීම තුළින් ආර්ථිකයට මුදල් ගලා යාම රාජ්‍ය වියදම් ඉහළ යාම වැනි හේතු නිසා ආර්ථික උද්ධමනය ඇතිවීම තුළින් නැවතත් වැඩි වන විශ්‍රාම වැටුපේ මුහුර්ත අගය පිරිහීම පමණක් සිදුවේ.



8

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ වහ අහෙකුත් ප්‍රතිලාභ

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය යටතේ විශේෂයෙන් සඳහන් වන අහෙකුත් ප්‍රතිලාභ ගෙවීම් කිහිපයක් ද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් කළමනාකරනය කරයි. එනම්, මරණ ජාරිතෝෂිකය, විශේෂ වන්දි, වන්දි විශ්‍රාම වැටුප්, යැපීම් දීමනා, තුවාල දීමනා, දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් හා උරුමකරුවන්ට ගෙවීම් යනාදියයි.

8.1 මරණ පාරිතෝෂික

(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 ආ වගන්තිය)

සේවයේ යෙදෙමින් සිටියදී මිය යනු ලබන රජයේ නිලධාරීන්ගේ යැපෙන්නන් වෙත මරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවනු ලබයි. මරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම සම්බන්ධව විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 ආ වගන්තිය මගින් විධිවිධාන සලසා ඇත.

8.1.1

මරණ පාරිතෝෂිකය හිමිගැන්වීම සඳහා සම්පූර්ණ කළ යුතු කරුණු

- අදාළ නිලධාරියා/නිලධාරිණිය මිය යන අවස්ථාවේ දී විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක් දැරීම.
- අදාළ තනතුරේ සේවය ස්ථිර කර තිබීම.
- මාස 60 ක දළ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර තිබීම

මෙයට අමතරව 1993.04.08 දින අංක 762 දරන ගැසට් පත්‍රය හා අංක 1987.05.11 දිනැති අංක 369 දරණ රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය මගින් ත්‍රස්තවාදී / කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියා හේතු කොට ගෙන 1983 ජූලි 31 දිනට පසු මියයන ලද අනියම්/දෛනික වැටුප් ලබන හෝ තාවකාලික තත්වයේ තනතුරු දරන නිලධාරීන් හට ඔවුන් මියගිය දිනයේ ස්ථිර හා විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තනතුරක් දරමින් සිටියා සේ සලකා ඔවුන්ගේ යැපෙන්නන් වෙත මරණ පාරිතෝෂික හිමිකම ලබා දී ඇත.

8.1.2

මරණ පාරිතෝෂිකය හිමිගැන්වීම සඳහා සම්පූර්ණ කළ යුතු කරුණු

විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 ආ (අ) සහ (ආ) වගන්ති අනුව අඩු නොකළ වාර්ෂික විශ්‍රාම වැටුප මෙන් දෙගුණයක් හෝ වාර්ෂික වැටුප හෝ යන දෙකෙන් වැඩි වටිනාකම මරණ පාරිතෝෂිකය ලෙස ගෙවිය හැක.



8.1.3

මරණ පාරිතෝෂිකය හිමිගැන්වීම සඳහා සම්පූර්ණ කළ යුතු කරුණු

මරණ පාරිතෝෂිකය හිමිගන්වනු ලබන්නේ මියගිය නිලධාරියාගේ යැපෙන්නන් වෙත ය. මෙම යැපෙන්නන් යන්නට පහත සඳහන් පාර්ශව අයත් වේ.

මියගිය නිලධාරියා/ නිලධාරිණිය විවාහක නම්	මියගිය නිලධාරියා/ නිලධාරිණිය අවිවාහක නම්
<ul style="list-style-type: none"> ■ නීත්‍යනුකූල කලත්‍රයා ■ අවිවාහක හා රැකියා විරහිත දරුවන් 	<ul style="list-style-type: none"> ■ පියා සහ මව ■ මව හෝ පියා ජීවතුන් අතර නොමැති නම් නිලධාරියාගේ අවිවාහක හා රැකියා විරහිත සහෝදර/සහෝදරියන්

8.1.4 මරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් කිරීමේ ක්‍රමවේදය

විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 09/2015 (සංශෝධන III) හි සඳහන් අයුරින් මේ වන විට මරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් කටයුතු සිදු කරනු ලබයි. ඒ අනුව මරණ පාරිතෝෂික අයදුම්පත

පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමවේදය ඔස්සේ යොමු කළ යුතු අතර එසේ මාර්ගගතව දත්ත ඇතුළත් කිරීමෙන් පසුව ලබා ගන්නා අයදුම්පතේ දෘඪ පිටපත (Hard Copy) පහත දැක්වෙන

ලිපිලේඛන ද සමඟ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතු වේ.



- නිලධාරියාගේ මරණ සහතිකය
- ජාතික හැඳුනුම්පතේ පිටපත
- උප්පැන්න සහතිකය
- පත්වීම් ලිපිය සහ ස්ථිර කිරීමේ ලිපිය
- වර්ග සටහන
- විවාහ සහතිකය
- කලත්‍රයාගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ පිටපත
- දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතික
- කලත්‍රයාගේ හා අවිවාහක, රැකියා විරහිත දරුවන්ගේ බැංකු පාස් පොත් වල හා ජාතික හැඳුනුම්පත් වල සහතික කළ පිටපත්
- මියගිය දරුවන් සිටිනම් ඔවුන්ගේ මරණ සහතිකවල සහතික කළ පිටපත්
- නොඉල්ලුම් සහතිකය
- අවසන් මස වැටුප් වාර්තාව
- ග්‍රාම නිලධාරී විසින් නිර්දේශ කර, ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් අනු අත්සන් කරන ලද යැපෙන්නන්ගේ වාර්තාව (නිලධාරියා / නිලධාරිණිය මියයන දිනට, යැපෙන්නන්ගේ විවාහක / අවිවාහක බව සහ රැකියාවක් කරන / නොකරන බව තහවුරු කළ යුතුය.)
- නිලධාරියාගේ/ නිලධාරිණියගේ නමේ වෙනස්කම් සඳහා ආයතනික තහවුරුව
- කලත්‍රයාගේ නමේ වෙනස්කම් සඳහා විධිමත් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් හෝ නෛතිකව තහවුරු කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ලිපිලේඛන
- අවිවාහක අයෙකු නම් දෙමව්පියන්ගේ ජාතික හැඳුනුම්පත්වල හා බැංකු පාස්පොත්වල සහතික කළ පිටපත්
- දෙමව්පියන් මියගොස් නම් ඔවුන්ගේ මරණ සහතිකවල සහතික කළ පිටපත් හා අවිවාහක, රැකියා විරහිත සහෝදර/ සහෝදරියන්ගේ උප්පැන්න සහතිකයේ, ජාතික හැඳුනුම්පතේ හා බැංකු පාස්පොතේ සහතික කළ පිටපත්
- 3/2016 වැටුප් පරිවර්තන ලිපියේ සහතික කළ පිටපත
- අනියම් සේවා කාලයන් තිබේනම් එම සේවා කාලයට අදාළ වර්ග සටහන් හා වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් අයකිරීම පිළිබඳ තොරතුරු
- වැටුප් රහිත සේවා කාලයන් තිබේනම් එම සේවා කාලය සඳහා වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් අයකිරීම පිළිබඳ තොරතුරු
- සේවා කඩවීම්වලට අදාළ ලිපිලේඛනවල සහතික කළ පිටපත්
- නිලධාරියා / නිලධාරිණියට සහ කලත්‍රයාට විවාහයන් කිහිපයක් තිබේ නම් එම එක් එක් විවාහයට අදාළ විවාහ සහතිකවල සහතික කළ පිටපත්, දික්කසාද නියත තීන්දු ප්‍රකාශයන් (උසාවි රෙජිස්ට්‍රාර් විසින් සහතික කළ) හෝ මරණ සහතිකවල සහතික කළ පිටපත් හා දරුවන් පිළිබඳ තොරතුරු

8.2 විශේෂ වන්දි

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 30, 31 වගන්ති)

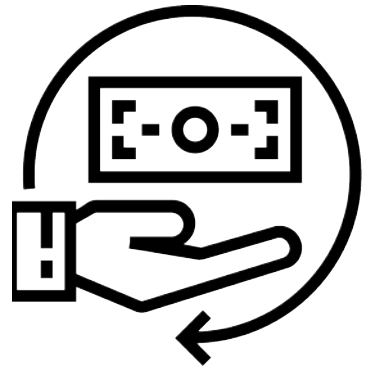
රාජකාරියේ යෙදී සිටිය දී සිදුවන හදිසි අනතුරු හේතුවෙන් මිය යන නිලධාරීන්ගේ යැපෙන්නන්ට හෝ ආබාධිත තත්වයට පත්වන නිලධාරීන්ට 1993 සැප්තැම්බර් 21 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 22/93 මගින් හා විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 30, 31

වගන්ති යටතේ විශේෂ වන්දි හිමිකම් ගෙවීම් සඳහා නීතිමය පසුබිම සකස් වී ඇත. එමෙන්ම විවිධ අවස්ථාවන්වල දී උක්ත චක්‍රලේඛය සංශෝධනය වී ඇත. අදාළ නිලධරයාගේ පත්වීම ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත හෝ රහිත වුව ද විශේෂ වන්දි ප්‍රතිලාභ සඳහා

හිමිකම් තිබේ. එහෙත් ත්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුවෙන් මියගිය නිලධාරීන්ගේ යැපෙන්නන්ට රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/88 යටතේ විශේෂ වන්දි ගෙවා තිබේ නම් එවැනි අයට මෙම චක්‍රලේඛය යටතේ හිමිකම් නොපවතී.

8.2.1 විශේෂ වන්දි ලබා දෙන අවස්ථා

- 01 රාජකාරිය ඉටු කිරීමේ දී
- 02 රාජකාරි ඉටු නොකරන අවස්ථාවක වුව ද සාමාන්‍ය රාජකාරි විෂය සීමාව ඇතුළත යම් ක්‍රියාවක් කිරීමේ දී
- 03 රාජකාරි ඉටු කිරීමෙහිලා යමක් කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සිය වාසස්ථානයේ සිට රාජකාරියට එමින් සිටිය දී හෝ රාජකාරිය අවසන් කර සිය වාසස්ථානය දක්වා යන ගමනක දී
- 04 සේවා ස්ථානයේ සිට රාජකාරි කටයුතුවල නිරතවීම සඳහා යන හෝ ආපසු සේවා ස්ථානයට එන ගමනක දී මෙම විශේෂ වන්දි ලබා ගැනීම සඳහා හිමිකම් තිබේ



8.2.3 විශේෂ වන්දි ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය

මරණයට පත්වන හා පූර්ණ ආබාධිත තත්වයට පත්වන නිලධාරීන් සඳහා විශේෂ වන්දි ගෙවීම තීරණය කරනු ලබන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, මහා භාණ්ඩාගාරයේ රාජ්‍ය මුදල් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් හා ආයතන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් යන නිලධාරීන්ගෙන් සමන්විත රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන වන්දි කමිටුවක් මගිනි. එබැවින් විශේෂ වන්දි ලබා ගැනීම වෙනුවෙන් නිලධාරියා සේවය කළ ආයතනය මගින් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 22/93 යටතේ කටයුතු කොට, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ වන්දි කමිටුව වෙත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. පළාත් සභා නිලධාරීන් ද රාජකාරියේ යෙදී සිටිය දී මිය ගිය විට හෝ පූර්ණ ආබාධිත තත්වයට පත්

වූ විටක දී රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ වන්දි කමිටුවේ අනුමැතිය පරිදි මෙම ගෙවීම් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ගෙවීම් කටයුතු සිදු කරනු ලැබේ.

නිලධරයාගේ මරණය හෝ ඉපැයීමේ ශක්තිය හීනවීම හෝ සදාකාලිකව පවතින ලෙස සිරුරේ සිදුවන විකෘති වීමේ ප්‍රමාණය අනුව පහත දැක්වෙන ආකාරයට විශේෂ වන්දි ප්‍රතිලාභ ගෙවීම් කිරීම පහත පරිදි සිදු වේ.

I. රාජකාරියේ නියුක්තව සිටින අවස්ථාවේ දී සිදුවන මරණයක දී හෝ පූර්ණ ආබාධිත තත්වයකට පත්වන විට එදිනට ලබමින් සිටි වැටුප මෙන් මාස 120 ක වැටුපකට සමාන වන්දි මුදලක් හිමි වේ. (රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 22/93 III සංශෝධනය අනුව)

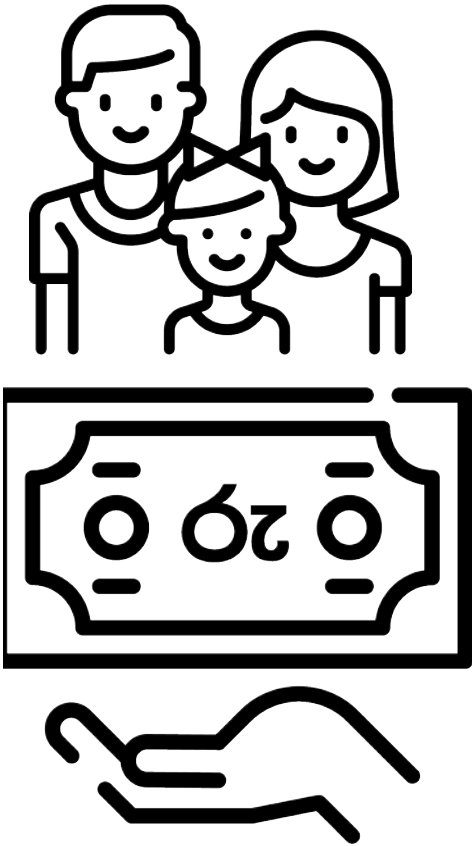
II. සේවයට යමින් හෝ එමින් සිටිය දී සිදුවන අනතුරකින් මියයාම හෝ පූර්ණ දුබලතාවට පත්වීමේ දී මාස 60 ක වැටුප හිමි වේ.

කෙසේ වුව ද කිසියම් නීතියක්, දෙපාර්තමේන්තු නියමයන් හෝ රෙගුලාසි උල්ලංඝනය වන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම හේතුවෙන් අනතුරක් සිදු වූයේ නම්,

වන්දි මුදලෙන් අඩු කිරීම් හෝ විශේෂ වන්දි මුදල් නොගෙවීමට වන්දි කමිටුව වෙත බලය පැවරී ඇත. (මේ සම්බන්ධව වරින් වර නිකුත් කරන ලද රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 22/93 හා එහි සංශෝධන මගින් උපදෙස් ලබා දී ඇත.)

විශේෂ වන්දි ගෙවීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ වන්දි කමිටුව මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ලිපිගොනුව ලැබුණු පසු එය පරීක්ෂා කර බලා, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ඉදිරි කටයුතු සිදු කරනු ලැබේ.

8.2.4 විශේෂ වන්දි හිමිකම් ලබන පාර්ශව



මියගිය නිලධාරියාගේ වැන්දඹු භාර්යාවට වන්දි මුදලින් අර්ධයක්ද ඉතිරි අර්ධය සම සමව අවිවාහක, රැකියා විරහිත දරුවන් වෙත ද ප්‍රදානය කරනු ලැබේ.

වැන්දඹු භාර්යාව නැවත විවාහ වී ඇත්නම් දරුවන් වෙත මුළු වන්දි මුදලම සමානව ගෙවනු ලැබේ. (උපරිම දරුවන් 5 කි)

මියගිය නිලධාරියා අවිවාහක නම් දෙමාපියන් වෙත සම සමව වන්දි මුදල ගෙවීම් කරනු ලැබේ.

දෙමාපියන් ද නොමැති නම් අවිවාහක රැකියා විරහිත සහෝදර සහෝදරියන් සිටි නම් මියගිය නිලධාරියාගෙන් යැපුනා වූ අය ලෙස අදාල බල ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් වාර්තා කරන්නේ නම් ඔවුන් වෙත ද විශේෂ වන්දි ගෙවීම් සිදු කළ හැකි ය.

8.2.5 විශේෂ වන්දි ප්‍රදානයේ දී ඉතිරිපත් කළ යුතු ලියවිලි

- වන්දි අයදුම්පත
- විශේෂ වන්දි කමිටු වාර්තාව
- දෙපාර්තමේන්තු පරීක්ෂණ වාර්තාව
- පශ්චාත් මරණ පරීක්ෂණ වාර්තාව
- පොලිස් වාර්තාව හෝ මරණ පරීක්ෂණ වාර්තාව
- වැටුප් පරිවර්තන ලිපිය හෝ වර්ග සටහන්
- මියයන දිනට ගෙවන ලද වැටුප් විස්තරය
- නිලධාරියාගේ උප්පැන්න හා මරණ සහතිකවල මුල් පිටපත
- නිලධාරියාගේ විවාහ සහතිකයේ මුල් පිටපත
- නිලධාරියාගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කරන ලද පිටපතක්
- වැන්දඹුවගේ /වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතික වල මුල් පිටපත්
- වැන්දඹුවගේ/වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ ජාතික හැඳුනුම්පත් වල සහතික කරන ලද පිටපත්
- වැන්දඹුවගේ /වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ බැංකු පාස් පොතේ සහතික කරන ලද පිටපත්
- නිලධාරියා අවිවාහක නම් දෙමව්පියන්ගේ විවාහ සහතිකය
- දෙමව්පියන්ගේ බැංකු පාස් පොත් වල හා ජාතික හැඳුනුම්පත් වල සහතික කරන ලද පිටපත්
- නම්වල වෙනසක් ඇත්නම් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක්
- යැපෙන්නන් පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වාර්තාව

8.2.6 විශේෂ වන්දි ගෙවීම් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය සම්බන්ධයෙන් උදාහරණ

උදා -

ජාතික විගණන කාර්යාලයේ විගණන අධිකාරීවරයකු 2019.06.01 දින රාජකාරියට එමින් සිටිය දී අනතුරකට ලක්ව මියගොස් ඇත. එම නිලධාරියාගේ මිය ගිය දිනට මාසික වැටුප රු.70,731.00 කි. එම නිලධාරියාට රැකියා විරහිත අවුරුදු 21ට අඩු දරුවන් කිදෙනෙකු සිටී. 2020.07.06 දින දරණ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ වන්දි කමිටු වාර්තාව අනුව ඒ නිලධාරියාගේ යැපෙන්නන්ට, අනතුරට පත් මාසයේ ලද වැටුපට සමාන මාස 60 ක වැටුප / වැටුපෙන් සියයට 05 % ක් අඩුකර ඉතිරි මුදල ලබා දීමට තීරණය කර ඇතිවිට ඔහුට අදාල විශේෂ වන්දි ගණනය කිරීමේ ආකාරය පහත පරිදි වේ.

හිමි වන්දි මුදල	=	රු 70,731 x 60
	=	රු 4,243,860.00
අය කිරීම් 05% අඩු කිරීම්	=	රු (212,193.00)
ගෙවිය යුතු වන්දි මුදල	=	රු 4,031,667.00

ඉහතින් සඳහන් කර ඇති සම්පූර්ණ මුදලින් අර්ධයක් වැන්දඹු භාර්යාව (රු.2,015,833.50) වෙත ද ඉතිරි අර්ධය දරුවන් කිදෙනා වෙත (රු.671,944.50 බැගින්) සම සමව ගෙවිය යුතු වේ.

8.3 වන්දි විශ්‍රාම වැටුප්

(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 31(1) වගන්තිය)

වන්දි විශ්‍රාම වැටුප යනු රජයේ නිලධාරියෙකු රාජකාරිය සඳහා යන එන අතරතුර හෝ රාජකාරියේ යෙදී සිටිය දී සිදුවන හදිසි අනතුරක් හේතුවෙන් මියගිය විට විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 31(1) වගන්තිය යටතේ මාසිකව ගෙවනු ලබන විශ්‍රාම වැටුපයි.

8.3.1

වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් ලබන පාර්ශව



වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දී වැන්දඹු භාර්යාවට නිලධාරියාගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් 10/60ක් ද, දරුවන් වෙත නිලධාරියාගේ වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් 10/60න් 1/8ක ප්‍රමාණයක් ද හිමිකම් පවතී. (උපරිම දරුවන් 5කි) නිලධාරියා අවිවාහක නම් මෙම වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් කම මව වෙත පමණක් ගෙවනු ලැබේ.

- දෙමාපියන් නොමැති අවස්ථාවල දී වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුපෙන් 10/60 න් 2/8 ක ප්‍රමාණයක් දරුවන් වෙත හිමි වේ. (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 31 :1* iii වන අනුච්ඡේදය)
- දරුවන් හා යැපෙන්නන් තීරණය කරනු ලබන්නේ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 31 වගන්තියේ:1* ii අනුච්ඡේදය යටතේය. අවිවාහක රැකියා විරහිත පිරිමි දරුවන්ගේ වයස අවු 18ට අඩුවිය යුතු අතර ගැහැණු දරුවන්ගේ වයස අවු 21 ට අඩුවිය යුතු ය.
- අදාළ බල ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් මගින් යැපෙන්නන්ගේ වාර්තාවක් ලබාගෙන ඒ අනුව ඔවුන්ගේ සිවිල් තත්ත්වය හා අනෙකුත් තොරතුරු සනාථ කර ගත යුතු ය.

වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් සඳහා විශේෂ වන්දි ගෙවා තිබිය යුතු ය. වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා මියගිය නිලධාරියා අවසන් වරට සේවය කළ ආයතනය මගින් සෘජුව අයදුම් පත (ඇමුණුමෙහි සඳහන් තොරතුරු ද සමඟින්) විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතු ය.

8.3.2 වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය

විශේෂ වන්දි ගෙවීම් සිදු කිරීමෙන් අනතුරුව වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සිදු කිරීම සඳහා අදාළ වන “පොදු 55” අයදුම්පත්‍රය නිලධාරියා සේවය කරන ලද ආයතනය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කළ යුතුය. එම අයදුම්පත්‍ර පරීක්ෂා කිරීමෙන් අනතුරුව වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නිකුත් කරනු ලැබේ. ඉන් පසුව වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව නිලධාරියා හෝ යැපෙන්නන් පදිංචි ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත යවනු ලැබේ. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය මගින් හිඟ වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කර අදාළ ලේඛන සමඟ නැවත විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මධ්‍යම දත්ත පද්ධතියට (Source) එවිය යුතු අතර, ඉන්පසුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් මාසික ගෙවීම් ආරම්භ කරනු ලැබේ.

දරුවන්ගේ මාසික වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ද මවගේ වන්දි විශ්‍රාම වැටුපට එකතු කර ගෙවීම් සිදු කරන අතර, දරුවන්ගේ වයස සම්පූර්ණ වීම, විවාහ වීම හෝ රැකියාවක නියුක්ත වීම මත දරුවන් වෙත ගෙවන කොටස මවගේ විශ්‍රාම වැටුපෙන් ඉවත් කරනු ලැබේ.

මෙහි දී නිලධාරියා පූර්ණ ආබාධිත තත්වයට පත් වුවහොත් නිලධාරියාගේ වයස අවුරුදු 55 දක්වා වැටුප් ගෙවන බැවින් ඔහුට වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වන්නේ නැත.

8.3.3 වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානයේ දී ඉදිරිපත් කළ යුතු ලියවිලි

- පොදු 55 ආකෘතිය
- විශේෂ වන්දි ප්‍රදානයේ පිටපතක්
- දෙපාර්තමේන්තු පරීක්ෂණ වාර්තාව
- පශ්චාත් මරණ පරීක්ෂණ වාර්තාව
- පොලිස් වාර්තාව හෝ මරණ පරීක්ෂණ වාර්තාව
- අනතුර සියැසින් දුටු අයගේ සාක්ෂි 02 ක් පමණ
- අවු 55 දී හෝ 60 දී ලැබීමට නියමිත වාර්ෂික වැටුප (සැ.යු. මියගිය දිනට හිමිව තිබූ වැටුප් පරිමාණයේ වැටුපට වැටුප් වර්ධක පමණක් ඇතුළත් කර උසස්වීමක් ඇත්නම් එම උසස්වීමට වැටුප් වර්ධක වාර්තාව / මියගිය දිනට පසු වැටුප් පරිවර්තන ලබා නොදිය යුතු ය.)
- නිලධාරියාගේ උප්පැන්න සහතිකයේ හා මරණ සහතිකයේ මුල් පිටපත
- නිලධාරියාගේ විවාහ සහතිකයේ මුල් පිටපත
- නිලධාරියාගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කරන ලද පිටපතක්
- වැන්දඹුවගේ /වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතිකවල මුල්පිටපත්
- වැන්දඹුවගේ/වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ ජාතික හැඳුනුම්පත්වල පිටපත
- වැන්දඹුවගේ /වැන්දඹු පුරුෂයාගේ හා දරුවන්ගේ බැංකු පාස් පොතේ පිටපත්
- මරණ පාරිතෝෂික ප්‍රදානයේ පිටපතක්
- නිලධාරියා අවිවාහක නම් දෙමව්පියන්ගේ විවාහ සහතිකයේ මුල් පිටපත හා මවගේ උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත (මෙම සහතික නොමැති නම් ඒ සඳහා සුදුසු ලියවිලි ඉදිරිපත් කරන්න)
- මවගේ බැංකු පාස් පොතේ හා ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපතක් (ජාතික හැඳුනුම්පත නොමැති නම් වැඩිහිටි හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපතක් ඉදිරිපත් කරන්න)
- නම්වල වෙනසක් ඇත්නම් දිවුරුම් ප්‍රකාශ
- ගෙවීම් ලබන්නාගේ ආදර්ශ අත්සන් 02ක්

8.3.4 වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේදය

උදා -

සංවර්ධන ක්ෂේත්‍ර සහකාර නිලධාරියකු 2016.07.06 දින සේවයට වාර්තා කරන අතරතුරදී හදිසි අනතුරකට ලක්ව මියගොස් ඇති අතර ඔහුට වයස අවුරුදු 55 සම්පූර්ණ වන විට ගෙවනු ලබන වාර්ෂික ඒකාබද්ධ වැටුප රුපියල් 293,676.00කි. ඔහු වෙනුවෙන් වැන්දඹුවට හා දරුවාට හිමි වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීමට පහත දක්වා ඇති පරිදි ක්‍රියා කළ යුතුවේ.

වැන්දඹුවට හිමි වාර්ෂික වන්දි විශ්‍රාම වැටුප	= රු 293,676 x 10/60
	= රු 48,946.00
මාසික වන්දි විශ්‍රාම වැටුප	= රු 4,078.83 (48,946/12)
දරුවාට හිමි වාර්ෂික වන්දි විශ්‍රාම වැටුප	= රු 293,676 x 10/60 x 1/6
දරුවාට ගෙවිය යුතු මාසික වැටුප	= රු 509.85 (6,118.25/12)

8.4 යැපීම් දීමනා

(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 31(1) වගන්තිය)

ක්‍රස්තුවාදී ක්‍රියා හේතුකොට ගෙන මියගිය සහ අතුරුදහන් වූ පොලිස් නිලධාරීන්ගේ යැපෙන්නන් වෙත මෙම දීමනාව ගෙවනු ලැබේ. යැපෙන්නන්ගේ දීමනාව ගෙවීම් කරනු ලැබෙනුයේ අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමත එකල 2014-01-04 දින සිටය. එසේම යැපෙන්නකු වෙත

වන්දි විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීම් සිදු කරන්නේ නම් 2014-01-04 දින සිට එය නතර කල යුතු අතර මෙම දිනෙන් පසු ගෙවා ඇති සියළු වන්දි විශ්‍රාම වැටුප් මුදල් මෙම යැපෙන්නන්ගේ දීමනාවෙන් අයකර ගත යුතු ය. යළි විවාහ වී ඇති වැන්දඹුවන් සඳහා යැපෙන්නන්ගේ දීමනාව

හිමි නොවේ. යැපෙන්නන්ගේ දීමනා ප්‍රදාන පත්‍ර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් නිකුත් කරනු ලබන අතර මේ සම්බන්ධව විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 02/2014 හි වැඩිදුර උපදෙස් සඳහන් වේ.

8.5 තුවාල දීමනා

රජයේ සේවකයෙක් හෝ දෛනික වැටුප් ලබන සේවකයෙක් සේවයේ යෙදී සිටින අතර තුවාල වුවහොත් පහත සඳහන් කොන්දේසිවලට යටත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 30 (1) උප වගන්තිය යටතේ දීමනාවක් ලැබීමට හිමිකරුවෙක් වේ.



01. නියම වශයෙන් ඔහුගේ රාජකාරී ඉටු කිරීමේ දී
02. ඔහුගේ රාජකාරී ඉටුකිරීමේදී නොවුව ද ඔහුගේ සාමාන්‍ය රාජකාරී වලට අදාළ රාජකාරියක් ඉටු කිරීමේ දී
03. ඔහුගේ රාජකාරියට අදාළ ඕනෑම කටයුත්තක් ඉටු කිරීමේ දී
04. කාර්යාලයට යන ගමනේ දී හෝ කාර්යාලයේ සිට නිවසට එන ගමනේ දී
05. රාජකාරී කටයුත්තක් සඳහා යන ගමනේ දී
06. රාජකාරී කටයුතුවල යෙදී සිටින අවස්ථාවක නොවුව ද කැරළි ගැසීමේ සහ ක්‍රස්තුවාදී කටයුතු නිසා සිදුවූ තුවාල

යනාදිය හේතු කොට ගෙන මෙම දීමනාව ගෙවිය හැකිය. මෙම දීමනාව වාර්ෂික ගෙවීමක් වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුපට එකතු කරනු ලැබේ. දීමනාව ගණන් බලන්නේ නිලධාරියාගේ ඉපයීමේ හැකියාවට සිදුවූ හානියේ ප්‍රතිශතය අනුවය.

තුවාල දීමනා ගෙවීම සඳහා අවශ්‍ය ලේඛණ



01. පොදු 55 ආකෘතිය
02. හදිසි අනතුර පිළිබඳව දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියාගේ සහතිකය
03. ඇසින් දුටු සාක්ෂිකරුවන්ගේ නම්
04. පොලීසියේ හෝ දෙපාර්තමේන්තුවේ පරීක්ෂණ වාර්තාවේ පිටපත්
05. වෛද්‍ය පරීක්ෂණ මණ්ඩලයේ වාර්තාව
06. නිලධාරියෙකුට ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුපට සහ පාරිතෝෂිකයට අමතරව තුවාල දීමනාව හිමිවේ.

8.6 පොලිස් නිලධාරීන් සඳහා දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප්

ක්‍රස්තවාදී ක්‍රියා හේතුකොට ගෙන හෝ නීත්‍යානුකූල රාජකාරී ඉටු කිරීමේ දී දුබලතාවන්ට පත්වන පොලිස් නිලධාරීන් වෙනුවෙන් දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට රජය තීරණය කොට ඇති අතර ඒ සඳහා පහත කොන්දේසි අදාළ වේ.

01. දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ආරම්භ කළ යුත්තේ අමාත්‍ය මණ්ඩලය අනුමත කළ 2010.10.13 දින සිට ය.
02. දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දී වන්දි විශ්‍රාම වැටුප්, තුවාල දීමනා හා පොලිස් වන්දි හිමි නොවන අතර එවැනි ගෙවීම් 2010.10.13 දිනෙන් පසු නතර කළ යුතු ය.
03. දුබලතා විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සිදු කරනුයේ ඉපයීම් ශක්තිය හීනවීමේ ප්‍රතිශතය අනුව ය. (විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ අංක 11/2010 හි සවිස්තරව දක්වා ඇත)

8.7 උරුමකරුවන්ට ගෙවීම

..... (විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 සහ 39 වගන්තිය අනුව)

විශ්‍රාම වැටුප් හිමි රජයේ නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගැන්වීමෙන් අනතුරුව හා විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීමට ප්‍රථම මිය යන අවස්ථාවන්හි දී විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 39 වගන්තියේ 3 (1) අනුව එම නිලධාරීන්ට ලැබෙන්නට තිබූ එහෙත් නොගෙවන ලද පාරිතෝෂිකය හෝ විශ්‍රාම වැටුපක් ඔවුන්ගේ උරුමකරුවන් වෙත ගෙවීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

8.7.1 උරුමකරුවන් හඳුනා ගැනීම

විශ්‍රාම ගොස් වසරකට වඩා අඩු කාලයක් තුළ මියගිය, ඒ වන විට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ලබා ගැනීමට මනාපය පළ කළ හා අයදුම්පත් ඉදිරිපත් නොකිරීම නිසා විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම ඇති නිලධාරීන්/ නිලධාරීන්ගේ සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 3/2015 අනුව PD3 අයදුම්පතක් මගින් විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය හා හිඟ විශ්‍රාම වැටුප් සැකසීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් අංශය වෙත යොමු කළ යුතු ය.

විශ්‍රාම ගොස් වසරක කාලයක් ඉක්ම වීමෙන් පසු මියගිය, ඒ වන විට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ලබා ගැනීමට මනාපය පළ කළ නිලධාරීන් / නිලධාරීන්ගේ හට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය හා හිඟ විශ්‍රාම වැටුප් සැකසීමටත්, විශ්‍රාම ගොස් වසරක කාලයක් ඉක්ම වීමෙන් පසු මියගිය විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ලබා ගැනීමට මනාපය පළ නොකළ නිලධාරීන්/ නිලධාරීන්ගේ හට හිඟ විශ්‍රාම වැටුප පමණක් සැකසීමටත් අදාළව විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 3/2015 අනුව

PD3 අයදුම්පතක් මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මධ්‍යගත විශ්‍රාම වැටුප් අංශය වෙත යොමු කළ යුතුය. එසේම විශ්‍රාම ගොස් වසරක කුළු මියගිය නමුත් විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ලබා ගැනීමට මනාපය පළ නොකළ නිලධාරියෙකුට අදාළව විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 9/2015 හා එහි සංශෝධන වලට අනුව PD5 අයදුම්පතක් මරණ පාරිතෝෂිකය සැකසීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වැන්දඹු හා අනන්දරු අංශය වෙත යොමු කළ යුතු වේ.

8.7.2 ප්‍රතිලාභ



8.7.2.1 විවාහක නිලධාරියෙකු මියගිය විට

.....(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 39 වගන්තියේ (3) (1) අනුව).....



අර්ධයක් නීත්‍යානුකූල භාර්යාවට (වැන්දඹුව) ද අනෙක් අර්ධය නිලධාරියාගේ නීත්‍යානුකූල දරුවන්ට ද සම සමව ගෙවිය යුතුය. විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නාගේ නීත්‍යානුකූල දරුවකු තමාගේ දරුවන් ජීවත්ව සිටිය දී විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නාට ප්‍රථමයෙන් මියගිය හොත්, ඒ දරුවන්ගේ කොටස, ඒ දරුවන්ගේ දරුවන්ට ද සම සමව ගෙවිය යුතුය. තම භාර්යාව හෝ නීත්‍යානුකූල දරුවන් හෝ ජීවත්ව සිටිය දී විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නකු මිය ගිය හොත් එම මුදල් අදාළ වැන්දඹු භාර්යාව ට හෝ දරුවන් ට ගෙවිය යුතු ය. තම භාර්යාව හෝ දරුවන් හෝ ජීවත්ව නොසිටිය දී විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නකු මිය ගිය හොත් එම සියළුම ගෙවීම් අන්තිම කැමති පත්‍රයක් නොලියා මියගිය විට ඊට අදාළ වන නීතිය අනුව ඒ විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නගේ උරුමකරුවන්ට ගෙවිය යුතු ය.

8.7.2.2 විවාහක නිලධාරිනියක මියගිය විට

.....(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 39 වගන්තියේ (3) (2) අනුව).....



නිලධාරිනියගේ දරුවන්ට ද, දරුවෝ නොසිටිත් නම් අන්තිම කැමති පත්‍රයක් නොලියා මියගිය විට ඊට ගැලපෙන නීතිය අනුව නිලධාරිනියගේ උරුමකරුවන්ට ගෙවිය යුතු ය.

8.7.2.3 මුස්ලිම් භක්තිකයෙකු මියගිය විට

.....(විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 2 හා 39 වගන්තියේ (3) (2) අනුව).....



එක් අර්ධයක් සම සමව ඒ ඒ වැන්දඹු භාර්යාවන් ට ද අනික් අර්ධය සම සමව එම නිලධාරියාගේ දරුවන් ට ද ගෙවිය යුතු ය. විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නා ගේ එවැනි යම් දරුවෙකු, තමාගේ දරුවන් ජීවත්ව සිටිය දී විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නාට ප්‍රථමයෙන් මියගිය හොත්, ඒ දරුවන්ගේ කොටස, ඒ දරුවන්ගේ දරුවන් ට ද සම සමව ගෙවිය යුතුය. වැන්දඹු භාර්යාවක පමණක් නොහොත් වැන්දඹු භාර්යාවන් එක් කෙනෙකුට වැඩි ගණනක් පමණක් හෝ නීත්‍යානුකූල දරුවන් පමණක් ජීවත්ව සිටිය දී විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නෙකු මියගිය හොත්, හිමි විය යුතු සියළු මුදල් අන්තිම කැමති පත්‍රයක් නොලියා මියගිය විට උරුම වන පරිදි ප්‍රස්තාවට අදාළ වන නීතිය අනුව ඒ විශ්‍රාම වැටුප් ලබන්නාගේ උරුමකරුවන්ට ගෙවිය යුතු ය.

8.7.3

උරුමකරුවන් වෙත ප්‍රතිලාභ ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය කඩිනම් කිරීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 3/2015, 3/2006 ට අනුව PD-03 අයදුම්පත සමග ඉදිරිපත් කළ යුතු ලේඛන.

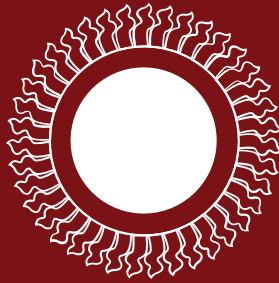
- ජාතික හැඳුනුම්පතෙහි සහතික කරන ලද ඡායා පිටපත
- මරණ සහතිකය
- විවාහ සහතිකය
- උරුමකරුවන් පිළිබඳ වාර්තාව
- ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත පත්වීම් ලිපිය
- පත්වීම ස්ථීර කිරීමේ ලිපිය
- පත්වීම් බලධාරියාගේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ අනුමැතිය ඇතුළත්ව විශ්‍රාමිකයාගේ නමට නිකුත් කරන ලද
 - විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය
 - වර්ෂා සටහන (පොදු 53 'අ')
 - රජයට අයවිය යුතු අයවීම් වාර්තාව
 - අවසන් වැටුප් පත්‍රය (Pay Slip)
 - අවසාන වැටුප් පරිවර්තන ලිපිය
- සියලුම උරුමකරුවන්ගේ,

01. උප්පැන්න සහතිකවල මුල් පිටපත් හෝ අතිරේක දිස්ත්‍රික් රෙජිස්ට්‍රාර් සහතික කළ පිටපත්
02. ජාතික හැඳුනුම්පත්වල පැහැදිලි ඡායා පිටපත්
03. තනි පුද්ගල බැංකු ඉතුරුම් ගිණුම්වල පාස්පොතෙහි පැහැදිලි ඡායා පිටපත්
(උරුමකරුවන් අවු.16ට අඩු නම් ජාතික ඉතිරිකිරීමේ බැංකුවේ ළමා ඉතුරු කිරීමේ ගිණුමක් අරඹා එහි ඡායා පිටපත්)

නිලධාරියාගේ හෝ උරුමකරුවන්ගේ නමේ හෝ පෙලපත් නමේ වෙනස්කම් ඇත්නම් නමේ වෙනසට අදාළ විධිමත් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

දෛනික / අනියම් / පුහුණු සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට අදාළ කර ගන්නේ නම් පහත ලේඛන ද අයදුම්පත සමග ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

- දෛනික / අනියම් / පුහුණු සේවා පත්වීම් ලිපිය
01. පොදු 226 'අ' වර්ෂා සටහන
 02. පොදු 224 'අ' වර්ෂා සටහන
 03. දෛනික / අනියම් / පුහුණු සේවා කාලයට අදාළ වැන්දඹු හා අනන්දරු දායක මුදල් අයකිරීම් වාර්තාව
 04. PSPF, EPF පිළිබඳ අදාළ තොරතුරු.
 05. දායක මුදල් නැවත ලබාගෙන ඇත්නම් ඒ පිළිබඳ තොරතුරු



9

රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල

1942 අංක 18 දරණ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක
අරමුදල ආඥාපනත යටතේ 1942 අප්‍රේල් 01
දින මාසික වැටුප් ලබන, ස්ථිර, එහෙත් විශ්‍රාම
වැටුප් රහිත රාජ්‍ය සේවකයින් සඳහා සේවා
අවසාන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහතික කරනු වස් රාජ්‍ය
සේවා අර්ථසාධක අරමුදල ආරම්භ කරන ලදී.

9.1 පසුබිම

ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා අපේක්ෂිත බහුතර පිරිසකගේ පුමුඛ ඉලක්කය වී ඇත්තේ රාජ්‍ය අංශයට එක්වීම වන අතර, එම ආකර්ශනය සඳහා ප්‍රධාන සාධකය වී ඇත්තේ රාජ්‍ය සේවයේ ක්‍රියාත්මක වන ගුණාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය බව ප්‍රසිද්ධි රහසකි. එහෙත් රාජ්‍ය අංශයේ සෑම සේවා නියුක්තිකයෙක් සඳහාම විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් නොලැබෙන අතර, එබඳු සේවා නියුක්තිකයන් බලගැන්විය හැකි ආරක්ෂණ අරමුදලක අවශ්‍යතාව සපුරාලමින් රජය විසින් 1942 දී රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල පිහිටුවනු ලැබී ය.

1942 අංක 18 දරණ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් ආඥා පනත යටතේ 1942 අප්‍රේල් 01 දින මාසික වැටුප් ලබන, ස්ථිර, එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් රහිත රාජ්‍ය සේවකයින් සඳහා සේවා අවසාන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහතික කරනු වස් රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල ආරම්භ කරන ලදී. 2003 අංක 17 දරණ සංශෝධන පනතින් හා, වරින් වර නිකුත් කරන ලද වකුලේඛ මගින් රාජ්‍ය සේවයේ නියුක්ත ස්ථිර, අනියම්, දෛනික වැටුප්ලාභීන්, කොන්ත්‍රාත් පදනමින් බඳවා ගත් අයවළුන්, අභ්‍යාසලාභීන් ආදී පුළුල් පරාසයකින් යුත් සේවා කාණ්ඩ සඳහා ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි වන පරිදි අරමුදලේ අරමුණු හා පරමාර්ථ පුළුල් කර ඇත.

9.2 අරමුදලේ ව්‍යුහය හා අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලය

ආරම්භයේ සිට මුදල් අමාත්‍යාංශය යටතේ තිබූ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල, 1970-12-23 දින සිට රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ ක්‍රියාත්මක කෙරේ. අරමුදල් ආඥා පනත අනුව රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර ගරු අමාත්‍යවරයා වෙත අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් පත්කිරීමේ බලතල පැවරී ඇත. ඒ අනුව පත් කෙරෙන සාමාජික සංයුතිය පහත පරිදි වේ.

5. අරමුදලට දායක වන තැනැත්තන්ගෙන් එක් අයෙකු

විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් විසින් රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලයේ ලේකම් හා ගණකාධිකාරී පත්කිරීම සිදු කරන අතර, මීට අමතර වශයෙන් අරමුදලේ කාර්යයන් සඳහා පරිපාලන නිලධාරීවරයෙකු ද පත් කරනු ලැබේ.

1. විශ්‍රාම වැටුප් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් (සභාපති)
2. සොලිසිටර් ජනරාල් (උප නීතිපති)
3. කම්කරු කොමසාරිස් හෝ නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු
4. වාරිමාර්ග අධ්‍යක්ෂ හෝ නියෝජ්‍ය වාරිමාර්ග අධ්‍යක්ෂවරයකු

9.3 අරමුදල හා සාමාජික වර්ධනය

ආරම්භයේ සිට වර්තමානය දක්වා විමසීමේ දී, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල සඳහා වාර්ෂිකව සාමාජිකත්වය ලබා ගන්නා සංඛ්‍යාව සිසුයෙන් වර්ධනය වී ඇත. එයට සාපේක්ෂව අරමුදල් වර්ධනය

ද පුළුල් වී ඇති අතර, අරමුදල් ආයෝජනය කිරීමෙන් උපයා ඇති පොළී ප්‍රමාණය ද සිසු ලෙස වර්ධනය කර ගැනීමට අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලයේ දුරදර්ශී තීරණ ඉවහල් වී ඇත.

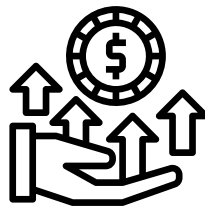
1973 වර්ෂයේ දී අරමුදලෙහි සාමාජික සංඛ්‍යාව 140,000 පමණ වූ නමුත්, 2019 වර්ෂය දක්වා සැසඳීමේ දී සාමාජික සංඛ්‍යාව 231,000 කට අධික ඉහළ අගයක් දක්වා වර්ධනය වී ඇත.

9.4 අරමුදලේ කාර්යයන්

රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ කාර්යයන් පහත පරිදි වේ.



1. අරමුදල සඳහා දායකයින් බඳවා ගැනීම, ලියාපදිංචි කිරීම හා සාමාජික අංක නිකුත් කිරීම.



2. අරමුදලට දායක වන සියළුම දායක දායිකාවන්ගේ දායක මුදල් අරමුදලට බැර කිරීම.



3. එම අය කරනු ලබන මුදල් පිළිබඳව වාර්තා ගෙන්වා ගැනීම හා එම තොරතුරු නිසි පරිදි එක් රැස් කිරීම



4. පොළී සහිතව දායක මුදල් ආපසු ගෙවීම.



5. අරමුදලට එකතු වන හා අතිරික්ත මුදල් දායකයින්ට වැඩි පොළියක් ගෙවිය හැකි වන පරිදි රජයේ සුරැකුම් පත්වල හා රාජ්‍ය බැංකුවල ආයෝජනය කිරීම.

9.5 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය

පහත තනතුරුලාභීන් රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලැබීමට සුදුසුකම් ලබා ඇත.

1. විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි ස්ථීර රජයේ සේවකයින්
2. තාවකාලිකව මාසික වැටුප් ලබන රජයේ සේවකයින්
3. දෛනික ගෙවීම් හෝ මාසික ගෙවීම් ලබන විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි රජයේ සේවකයින්
4. කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගනු ලබන විශ්‍රාමිකයින් නොවන සේවකයින්
5. ශ්‍රී ලාංකික විදේශ දූත මණ්ඩලයක සේවය කරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් රහිත විදේශීය සේවකයකු හෝ විශ්‍රාම වැටුප් රහිත ශ්‍රී ලාංකික සේවකයකු
6. අමාත්‍ය කාර්යය මණ්ඩලවල නියුතු නිලධාරීන් සහ පළාත් සභා අමාත්‍ය කාර්යය මණ්ඩලවල නියුතු නිලධාරීන්

මීට අමතරව පෙර ශ්‍රී ලංකා පොලිස් උප සේවයේ නිලධාරීන් ලෙස හා සිවිල් ආරක්ෂක බලකායේ නිලධාරීන් ලෙස පත්වීම් ලද නිලධාරීන්, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා තිබිය යුතු වූ අතර වර්තමානයේ මෙම සේවකයින් නිත්‍ය සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කර ඇත.

මතු දැක්වෙන තනතුරුලාභීන් ට අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමේ හැකියාවක් නොමැත.

1. විශ්‍රාමික රජයේ නිලධාරීන්
2. වයස අවු. 60 ඉක්මවූ නිලධාරීන්
3. අමාත්‍ය කාර්යය මණ්ඩලවල සේවයේ යොදවා ඇති විශ්‍රාමික රජයේ නිලධාරීන්
4. "ට" උපලේඛනයට අයත් අමාත්‍ය කාර්ය මණ්ඩල නිලධාරීන් එම තනතුරුවල වසර 05ක සේවා කාලයක් සපුරා ඇති විට විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් ලබන අතර, එලෙස විශ්‍රාම වැටුප් ලබන නිලධාරීන් නැවතත් සේවයේ යොදවා ගන්නා විට මෙම අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමට සුදුසුකම් නොලබයි.

9.6 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය

2017.10.06 වන දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් චක්‍රලේඛ 02/2017 මගින් රාජ්‍ය සේවා අර්ථ සාධක අරමුදලේ ලියාපදිංචිය ලබාගැනීම සහ සාමාජිකයන්ගේ දායක මුදල් විස්තර යාවත්කාලීන කිරීම සඳහා පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය හඳුන්වා දෙනු ලැබීය. සාමාජික අංක පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය ඔස්සේ පමණක් නිකුත් කරන බව ද අවධාරණය කෙරේ. මෙම ක්‍රමය ඔස්සේ සාමාජිකත්වය ලබාගැනීමේ දී එක් එක් දායකයාගේ සාමාජික අංකයට අදාලව දායක මුදල් යොමුකිරීමට හැකි වන පරිදි පද්ධතිය කාර්යක්ෂම කිරීමට කටයුතු කර ඇති අතර, එමඟින් සාමාජිකයන්ට තම මාසික වැටුපෙන් අරමුදල වෙත බැරකර ඇති මුදල හා ස්වකීය ආයතනය විසින් බැරකර ඇති මුදල් ප්‍රමාණය පිළිබඳ විස්තර ද ලබා ගත හැකි වේ.

රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමේ දී පහත සඳහන් කරුණු පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතු වේ.

දෙපාර්තමේන්තුව / අදාළ ආයතනය විසින්, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක හිමිකම් සහිත පත්වීමක් ලැබූ නිලධාරියා පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමයට අනුව ලියාපදිංචි කර සාමාජික අංකයක් ලබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. එලෙස පත්වීමක් ලැබූ නිලධාරියා වහාම අරමුදලෙහි ලියාපදිංචි කොට සාමාජිකත්වය ලබාදීම, අනාගත ප්‍රතිලාභ ඉල්ලුම්කිරීමේ දී අනවශ්‍ය ප්‍රමාද ඇතිවීම වැලැක්වීමට අනිශ්චිත වැදගත් වේ.

- රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ලියාපදිංචිය පිළිබඳ මුද්‍රිත පිටපතක් අදාළ දායකයාගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවට අමුණා තැබිය යුතුය.
- දායකයාට සාමාජික අංකය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම අදාළ ආයතන ප්‍රධානීන් විසින් සිදු කළ යුතුය.
- නිලධාරීන්ගේ වර්ග සටහන් පත්වල මෙම තොරතුරු අඩංගු කිරීම වැදගත් වේ.
- දායක මුදල් සම්බන්ධයෙන් විස්තර විමසීමක දී, දායක මුදල් ආපසු ලබා ගැනීමක දී හෝ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල සමග ලිපි හුවමාරු වන සෑම අවස්ථාවක දී ම අදාළ දායකයාගේ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ අංකය සඳහන් කිරීම අනිවාර්ය වේ.
- ආයතන ප්‍රධානීන් මගින් පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමයට ලැබෙන අයදුම්පත් හැර වෙනත් අකාරයට ලැබෙන කිසිදු අයදුම් පත්‍රයක් සාමාජිකත්වය ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් සලකා බලනු නොලැබේ.

9.7 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ දායක මුදල් අය කිරීම හා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට යොමු කිරීම

රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල සඳහා දායක මුදල් අය කිරීම පහත පරිදි සිදු විය යුතු ය.

- i. මෙම අරමුදලට දායක වන සියළුම නිලධාරීන් තම මාසික වැටුපෙන් 8% ප්‍රතිශතයක් අරමුදලට යොමුකළ යුතු වේ. එම දායක මුදල “අනිවාර්ය දායක මුදල” නම් වේ.
- ii. යම් අයදුම්කරුවෙකු සඳහා වලංගු සාමාජිකත්වය හිමිවන්නේ ආරම්භක දායක මුදල් අනුයාත මාස දෙකක් වත් අරමුදල වෙත ලබාදුන් පසුව පමණි.
- iii. රාජ්‍ය දායකත්වය ලෙස අනිවාර්ය දායක මුදල මෙන් එකයි දශම පහ (1.5) ක එනම්, 12% ප්‍රමාණයක් මෙම අරමුදලට බැර කිරීම සිදු කෙරේ. එය “ප්‍රසාද මුදල” වශයෙන් හඳුන්වන අතර, නිලධාරියා සේවය කරනු ලබන ආයතනය විසින් මාසිකව එම දායක මුදල ද අරමුදල වෙත ප්‍රේෂණය කළ යුතුය. 2003-01-01 දින සිට අරමුදලට අය කරනු ලබන සියළුම මාසික දායක මුදල් ආසන්නම රුපියලට ගණනය කර අය කළ යුතු වේ.

iv.දායක මුදල් අයකිරීමේ දී දෛනික ගෙවීම් හා මාසික දීමනා ලබන සාමාජික සාමාජිකාවන්ගේ මාසික වැටුප ලෙස සැලකිය යුත්තේ ,

- ලිඛිත මාසයක් තුළ දී හෝ ඒ ලිඛිත මාසයේ කොටසක

දී හෝ ඒ තැනැත්තාට ගෙවන ලද දෛනික වැටුප්වල එකතුව හෝ

- ඒ කාල සීමාව සඳහා වැටුපක් වෙනුවට ඒ තැනැත්තාට ගෙවන ලද සම්පූර්ණ මාසික දීමනාවය. අනෙකුත් සාමාජික

සාමාජිකාවන් සම්බන්ධයෙන් වන විට, මාසික ඒකාබද්ධ වැටුප භාවිතා කළ යුතු ය. එසේම යම් තනතුරකට හෝ ධූරයකට පෞද්ගලිකව ප්‍රදානය කර ඇති පෞද්ගලික දීමනාව ද මේ සඳහා ඇතුළත් කර ගත යුතු ය.

රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල සඳහා දායක මුදල, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කල යුතු ක්‍රම වේදය.

i. මධ්‍යම රජයේ, පළාත් සභාවල හා පළාත් පාලන ආයතනවල දායක මුදල් එවීමේ දී, විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 02/2017 හි සඳහන් පරිදි අනිවාර්ය දායක මුදල (8%) හා රජයේ ප්‍රසාද මුදල (12%) සඳහා වූ දායක මුදල් මාසිකව වෙක්පත්වලින් පමණක් එවිය යුතුවේ. එනම් 07/2015 වක්‍රලේඛයෙන් අවධාරණය කර ඇති පරිදි 2015.09.01 දින සිට මාසික ගිණුම් සාරාංශ මගින් 8098 දරණ ගිණුමට දායක මුදල් බැරකිරීම නොකළ යුතු ය.

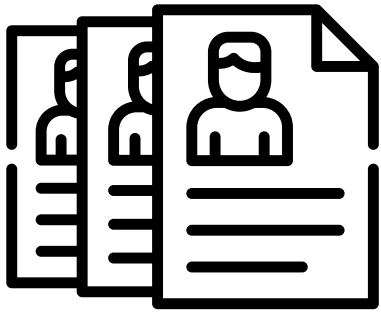
එබැවින් පත්වීම් බලධාරීන් අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන රාජ්‍ය අයවැය හෝ වෙනත් මූලාශ්‍රවලින් සපයා තබා ගත යුතුය. එනමුදු, සීමිත ආයතන ප්‍රමාණයක් තම දායක මුදල් මාසික ගිණුම් සාරාංශ හරහා

බැර කිරීම සිදුකරනු ලබන අවස්ථා නිරීක්ෂණය වන අතර, එම ආයතන පූර්වයෙන් හඳුනාගෙන ලිපි මගින් දැනුවත් කිරීම අඛණ්ඩව සිදු කෙරෙමින් පවතී.

ii. වෙක්පත් "සභාපති, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල" නමින් ලියා එවිය යුතු ය.

iii. වෙක්පත එවීමේ දී, අදාල අයකිරීම් පිළිබඳ තොරතුරු අන්තර් ජාලය ඔස්සේ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් පද්ධතියට ඇතුළත් කර ලබාගත් පරිගණක මූලික පිටපත අනිවාර්යයෙන්ම අමුණා එවිය යුතු ය. (විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 02/2017 සංශෝධන I අනුව)

iv. යම් මාසයකට අදාළ දායක මුදල් ඊළඟ මාසයේ 10 වනදාට පෙර අරමුදල වෙත එවීම ප්‍රධාන ගණන් දීමේ නිලධාරියාගේ වගකීමක් වන අතර, ප්‍රමාද වී ලබාදෙන දායක මුදල් හේතුවෙන් දායකයා වෙත සිදුකෙරෙන සේවා අවසාන ප්‍රතිලාභ ප්‍රමාණාත්මකව අඩුවීමටත්, සේවා යෝජක ආයතනයන් වෙත අනවශ්‍ය ගැටළු උද්ගත කිරීමටත් හේතු වනු ඇත.



9.8 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම

අරමුදලෙහි සියළු මෙහෙයුම් කාර්යයන් පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමයට සිදුකිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ මූලික කටයුතු මේ වන විට ආරම්භ වී ඇති අතර , ඉදිරියේ දී එය ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත. දැනට ප්‍රතිලාභ අයදුම් කිරීමේ දී අනුගමනය කළයුතු පියවර පහත පරිදි වේ.

(අවශ්‍ය සියළු ආකෘති පත්‍ර විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ 7/2015 හි ඇමුණුම් ලෙස ලබාගත හැකි ය.)

- i. PD1(P) අයදුම් පත්‍රය දායකයා විසින් නිසි පරිදි සම්පූර්ණ කර දායකයා අවසන් වරට සේවය කල ආයතන ප්‍රධානියා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර, අදාළ ආයතනය විසින් PD2(P) අයදුම් පත්‍රය සකස් කර රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල වෙත අවශ්‍ය අනෙකුත් ලේඛන ද සමඟ ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.
- ii. අයදුම් පත්‍ර එවීමේ දී දායකයා විසින් මීට පෙර මේ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් ලබා නොගත් බවට ආයතන ප්‍රධානීන් විසින් තහවුරුවක් ලබා දිය යුතු ය.
- iii. මියගිය දායකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වන විට උරුමකරුවකු විසින් දායකයාගේ ප්‍රකාශය සම්පූර්ණ කළ හැකි ය.
- iv. රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රදාන ගෙවීමේ දී සාමාජිකත්වය අහෝසි වීමට හේතු වූ පළමු සිද්ධිය පදනම් කර ගන්නා අතර, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ දායකත්වය අවසන් කළ දිනය වශයෙන් සලකන්නේ සාමාජිකත්වය අහෝසි වීමට හේතු වූ සිද්ධිය සිදු වූ දිනය වේ.
- v. රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය ආරම්භ වූ දින සිට සාමාජිකත්වය අහෝසි වූ දින දක්වා පමණක් දායකයන්ගේ ගිණුමේ බැරට ඇති මුදල්වලට පොලී ගෙවනු ලබන නිසා ප්‍රතිලාභ ඉල්ලුම් කිරීමේ දී සාමාජිකත්වය අහෝසි වූ වහාම අදාළ අයදුම්පත්‍ර ඉදිරිපත් කරන්නේ නම් පහසු වනු ඇත.
- vi. රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ ඉල්ලුම් කිරීමේ දී අයදුම්පත්‍ර සමඟ එවිය යුතු අනෙකුත් ලේඛන පහත පරිදි වේ.
 - A රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ දායකත්වය සහිත පත්වීම් ලිපිය (මුල් පත්වීම් ලිපිය)
 - B සේවය අවසන් වූ ආකාරය සනාථ කිරීම සඳහා,
 - ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තත්ත්වයට පත්කිරීමේ ලිපිය හෝ,
 - ඉල්ලා අස්වීමක දී නම් ඉල්ලා අස්වීම අනුමත කල ලිපිය හෝ,
 - සේවය අවසන් කිරීමේ ලිපිය/ කොන්ත්‍රාත් සේවය අවසන් කල ලිපිය හෝ,
 - වයස සම්පූර්ණ වීමක දී නම් දායකයාගේ උප්පැන්න සහතිකය
 - C දායක මුදල් අයවීම් පිළිබඳ වාර්තාව
 - D දායකයා නමින් රාජ්‍ය බැංකුවක පවතින සක්‍රීය ගිණුමක පාස් පොතෙහි නම සහ ගිණුම් අංකය සහිත මුල් පිටුවේ ඡායා පිටපතක් මීට අමතරව දායකයකු මිය ගිය

- E අවස්ථාවක දී
- මරණ සහතිකය
 - විවාහ සහතිකය
 - දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතිකය
 - උරුමකරුවන් පිළිබඳ ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ වාර්තාව
 - උරුමකරුවන් වන බාලවයස්කාර දරුවන් ඇත්නම් බාලවයස්කාර ගිණුම් පොතෙහි නම සහ ගිණුම් අංකය සහිත මුල් පිටුවේ ඡායා පිටපතක්

F ජාතික හැඳුනුම්පතෙහි පිටපතක්

- vii. ඉහත සියළුම ලේඛනවල සහතික කළ පිටපත් එවිය යුතු අතර සත්‍ය පිටපතක් බවට සහතික කළ නිලධාරියාගේ නම සහිත නිල මුද්‍රාව තැබිය යුතුය.
- viii. අදාළ දායකයාට හිමි මුදල ඔහුගේ/ඇයගේ රාජ්‍ය බැංකුවක ඇති ගිණුමකට සෘජුව බැර කරනු ලැබේ.
- ix. අදාළ දායකයාගෙන් රජයට අයවිය යුතු යම් මුදලක් වේ නම් එය අදාළ ආයතනය වෙත වෙක්පතකින් ගෙවීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. එබැවින් ප්‍රදානයන් ආපසු ගෙවන අවස්ථාවේදී රජයට අයවිය යුතු යම් මුදලක් වේ නම් ඒ පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක වාර්තාවක් PSPF 100 ආකෘතිය මගින් මාණ්ඩලික නිලධාරියෙකු විසින් අනිවාර්යයෙන් ම සහතික කොට එවිය යුතු ය.
- x. ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි තත්ත්වයට පත්වූ දායකයින්ගේ වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට අයවිය යුතු දායක මුදල් පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක වාර්තාවක් PSPF 101 ආකෘතිය මගින් මාණ්ඩලික නිලධාරියෙකු විසින් සහතික කළ යුතු අතර. එම දායක

මුදල රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රදානයෙන් අඩුකර වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු අරමුදල වෙත බැර කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

- xi. PSPF 100 හා PSPF 101 ආකෘති මගින් එවනු ලබන රජයට අයවිය යුතු මුදල් ගණනයේ දී සිදුවන වරදක් හෝ දෝෂයක් මත රජයට යම් මූල්‍යමය අලාභයක් සිදුවුවහොත් ඒ පිළිබඳ වගකීම අදාළ ආයතනය විසින් භාර ගත යුතු වේ.
- xii. 434 වන අධිකාරය දරණ රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් ආඥාපනත යටතේ නිකුත් කෙරෙන දීමනා පත්‍රයේ මුල් පිටපත අදාළ සාමාජිකයාගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවට ඇතුළත් කර තැබිය යුතු ය.

9.9 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකත්වය අහෝසි වීම

අරමුදලේ සාමාජිකත්වය දරමින් සිටින අයගේ සාමාජිකත්වය අහෝසි වීම පහත සඳහන් එක් කරුණක් මත සිදු විය හැක.

- i. විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුර කට පත්වීම.
- ii. වයස අවු.60 සම්පූර්ණ වීම.
- iii. ඉල්ලා අස්වීම.
- iv. තනතුර අහෝසි වීම



- v. කොන්ත්‍රාත් කාලය අවසන් වීම.
- vi. විනයානුකූල හේතුවක් මත සේවය අහෝසි කිරීම.
- vii. තනතුර අතහැර යාම.
- viii. මිය යාම.



සාමාජිකත්වය අහෝසි වීමේ දී ලැබෙන ප්‍රතිලාභ

i. සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම, වයස සම්පූර්ණ වීම, තනතුරු අහෝසි වීම, කොන්ත්‍රාත් සේවා කාලය අවසන් වීම, මිය යාම යන කරුණු මත දායකත්වය අවසන් කරන අයට දායකයා විසින් බැර කර ඇති දායක මුදල හා ඊට අදාල වැල් පොළියත් රජය විසින් දෙනු ලබන රජයේ ප්‍රසාද මුදලත් ඊට අදාල වැල් පොළියත් ලැබීමට හිමිකම ඇත.
(රාජ්‍ය සේවා අර්ථ සාධක අරමුදල් පනත - 14 වගන්තිය)

මෙම වගන්තිය යටතේ ප්‍රතිලාභ ලබාගත් සාමාජිකයෙකු පසුකාලීනව විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවාවකට පත්වීම් ලබා, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලට දායක වී සිටි කාල සීමාව විශ්‍රාම වැටුප් සහිත සේවා කාලයට ගණන් ගන්නා ලෙස ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන්නේ නම් තමා විසින් ලබාගත් රජයේ ප්‍රසාද මුදල හා වැල් පොළිය, අදාල මුදල් ආපසු ලබාගත් දින සිට නැවත ගෙවන දින දක්වා 4% ක සුළු පොළියක් ද සමග ගෙවීමට කැමති වුවහොත් එම මුදල අයකර ගැනීමෙන් පසුව අදාළ කාල සීමාව විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය සඳහා අදාළ කර ගත හැකි ය.

ii. විනයානුකූල හේතුවක් මත සේවය අවසන් කිරීම, තනතුර අතහැර යාම වැනි කරුණු මත දායකත්වය අවසන් කරන අයට දායකයා විසින් බැර කර ඇති දායක මුදල සහ ඊට අදාල වැල් පොළිය පමණක් ලැබීමට හිමිකම ඇත. එමෙන්ම, මෙම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා ගණන් ගනු නොලැබේ.
(රාජ්‍ය සේවා අර්ථ සාධක අරමුදල් පනත - 16 වගන්තිය)

iii. ස්ථීර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරට පත්වීමේ දී දායකයින්ට තමා විසින් බැර කර ඇති දායක මුදල සහ ඊට අදාල වැල් පොළිය පමණක් ලැබීමට හිමිකම ඇත. මෙම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා ගණන් ගනු ලබන බව විශේෂයෙන් සැලකිය යුතු තනතුරකට ය.
(රාජ්‍ය සේවා අර්ථ සාධක අරමුදල් පනත - 20 වගන්තිය)

iv. විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තත්වයට පත්කරනු ලබන සාමාජික / සාමාජිකාවන්ට වැන්දඹු අනන්දරු / වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු ක්‍රමයට දායක වීමට අවස්ථාව උදාවීම ද සුවිශේෂී ප්‍රතිලාභයකි.

9.10 රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ

2015.07.23 වන දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 07/2015 මගින් රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල පිළිබඳ උපදෙස් මාලාව යාවත්කාලීන කර නිකුත් කර ඇති අතර, අරමුදල සඳහා බලාත්මක වන ප්‍රධානතම වක්‍රලේඛය වන්නේද උක්ත වක්‍රලේඛයයි.

මෙම වක්‍රලේඛය මගින් අවධාරණය කර ඇති ප්‍රධාන කරුණු පහත පරිදි වේ.

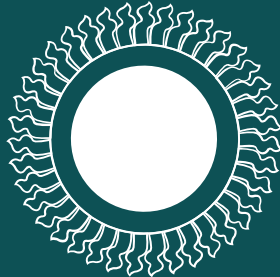
- i. සියළු දායක මුදල් අරමුදල වෙත යොමු කිරීම වෙක්පත් මගින් පමණක් සිදුකල යුතු අතර, මෙතෙක් සිදු කර ගෙන ආ මාසික ගිණුම් සාරාංශ මගින් මුදල් බැර කිරීම 2015/09/01 දින සිට නොකල යුතු අතර , දායක මුදල් සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන රාජ්‍ය අයවැය හෝ වෙනත් මූලාශ්‍ර මගින් සපයා ගත යුතුය.
- ii. ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා PD1(P) හා PD2(P) යන ආකෘතීන් හඳුන්වා දී ඇති අතර, සාමාජිකත්වය අහෝසි වීමට තුඩුදෙන එක් එක් අවස්ථාවන්හි දී අරමුදලෙන් ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට යොමු කල යුතු ලේඛන වෙත වෙනම දක්වා ඇත.
- iii. අදාල ආදායකයාගෙන් රජයට අය විය යුතු යම් මුදලක් වේ නම් ඒ පිළිබඳ විස්තර දන්වා PSPF 100 ආකෘතිය ද, ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් තත්ත්වයට පත් වූ දායකයන්ගෙන් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට අයවිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයන් දක්වා PSPF 101 ආකෘතිය ද මාණ්ඩලික නිලධාරියකු විසින් සහතික කර එවිය යුතු ය.
- iv. ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් තනතුරකට පත්ව සාමාජිකත්වය අහෝසිවන නිලධාරීන්ගේ, අනියම්, තාවකාලික හෝ කොන්ත්‍රාත් කාලයට අදාල වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට අයවිය යුතු දායක මුදල් ගණනය කොට

අදාල ආයතන වෙතින් එවනු ලබන PSPF 101 ආකෘතියේ දැක්වෙන මුදල රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදලෙන් ඔහුට හිමිවන ප්‍රතිලාභයෙන් අඩුකර සෘජුවම වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට බැර කිරීම ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.

මේ දක්වා එකී ක්‍රියාවලිය අදාල ආයතන වෙතින් එක් එක් දායකයාට හිමි අර්ථසාධක අරමුදල් ප්‍රදානයෙන් අඩුකර වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට එවිය යුතු වූ අතර, නමුත් බොහෝ ආයතන එම මුදල නිසියාකාරව බැර නොකරන බව නිරීක්ෂණය වී ඇත.

තවද, රාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල වෙත අයදුම්පත් යොමු කිරීමේ දී PSPF 101 ආකෘතිය නිසි පරිදි සම්පූර්ණ කොට එවා නොතිබූ බව ද නිරීක්ෂණය වී තිබූ අතර එම හේතුව නිසා අර්ථසාධක හිමිකමෙන් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට අයවීම් ගණනය කිරීමට නොහැකි වී ඇත.

නමුත් 2019 වර්ෂයේ දී කළමනාකරණ කමිටුව මගින් සම්මත කර ගත් පරිදි PSPF 101 ආකෘතිය නිසි පරිදි සම්පූර්ණකර එවා නොමැති අයදුම්පත්‍ර ගෙවීම සඳහා ඉදිරිපත් නොකිරීම හේතුවෙන් හා එම අයදුම්පත්‍ර නැවත ආයතන වෙත හරවා යැවීම හේතුවෙන් 2020 වර්ෂයේ සිට, විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 07/2015 ප්‍රකාරව කටයුතු කෙරේ.



10

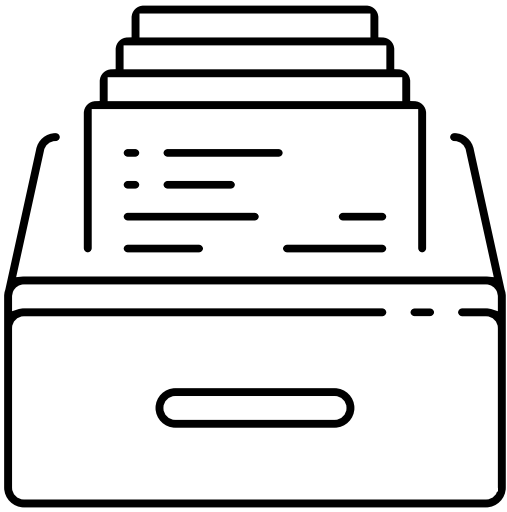
විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු කළමනාකරණය

පරිපාලනය විමධ්‍යගත කිරීමේ සංකල්පය පුළුල් කරමින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල බිහි වීමත් සමග විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම, වැන්දඹු අනන්තරුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම හා විශ්‍රාමික ලිපි ගොනු කළමනාකරණය ආදී විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරයෙන් විශාල කොටසක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත පැවරුණි.

10.1 විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු කළමනාකරණය

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව ආරම්භ වීමත් සමග විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ කාර්යභාරය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට පැවරී තිබූ අතර මුල් අවධියේ රජයේ නිලධාරීන් විශ්‍රාම ගැන්වීම, ලිපිගොනු පවත්වාගෙන යාම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම, වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීම ආදී සියළු කටයුතු විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සිදු කරන ලදී. අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් ලබන පිරිස ක්‍රමයෙන් වැඩි වීමත් සමග මෙම කටයුතු දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල වෙත විමධ්‍යගත කරන ලදී. පරිපාලනය විමධ්‍යගත කිරීමේ සංකල්පය පුළුල් කරමින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල බිහි වීමත් සමග විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම, වැන්දඹු අනන්තරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම හා විශ්‍රාමික ලිපි ගොනු කළමනාකරණය ආදී විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරයෙන් විශාල කොටසක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත පැවරුණි. ඒ අනුව මුල් අවධියේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව හා දිසාපති කාර්යාල මගින් ගෙවීම් කරන ලද විශ්‍රාම වැටුප් හා වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනුවල ගෙවීම් ගොනු විශ්‍රාමිකයා අයත් වන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත භාර දී ඇත.

දැනට ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල ඇති පළමු ලක්ෂ කාණ්ඩවලට අයත් ගොනු මෙසේ ලැබුණු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපිගොනු බව ඒවා පරිශීලනය කරන අයකුට මනාව



වටහා ගත හැකි ය. මුල් අවදියේ දී විශ්‍රාම වැටුප් අංක නිකුත් කිරීම මධ්‍යගතව සිදු කර ඇත. අනතුරුව 1990.10.18 දින සිට 1996.12.23 දක්වා කාලය තුළ රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ අංක 44/90 ක්‍රියාත්මක වීමත් සමග ඒ ඒ රාජ්‍ය ආයතන විසින් සකස් කරනු ලබන විශ්‍රාම ගැන්වීමට අවශ්‍ය ලේඛණ අදාල දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරයා වෙත යොමු කර ඇත. දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරයා විසින් අදාල තොරතුරු ආශ්‍රයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව සකස් කොට එම කාර්යාලයේ ලේඛනගත කිරීමෙන් පසු ඒ සඳහා අංකයක් නිකුත් කර විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය සකස් කිරීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවා ඇත. සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් අංක 600001 සිට 789999 දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් මෙම ගණයට අයත් වන අතර විශ්‍රාම ගැන්වීම, අංක නිකුත් කිරීම, ලිපි

ගොනු සැකසීම, හිඟ වැටුප් හා පාරිතෝෂික ගෙවීම ආදී සියළු කටයුතු දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සිදු කර ඇත.

1996 වර්ෂයේ දී ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමට විශ්‍රාම වැටුප් කටයුතු විමධ්‍යගත කිරීමත් සමග 44/90 අවසාන භාගයේ මෙම කටයුතු ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන් විසින් සිදුකර ඇත. නැවතත් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 44/90 චක්‍රලේඛයේ විධි විධාන බල රහිත වීමත් සමග විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය වෙනසකට භාජනය වන අතර, විශ්‍රාම ගැන්වීම සඳහා අදාල ආයතනය විසින් අයදුම්පත් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කල පසු, දෙපාර්තමේන්තුව අයදුම්පත් පරීක්ෂා කර නිවැරදි අයදුම්පත් ලියාපදිංචි කොට විශ්‍රාම වැටුප් අංකයක් නිකුත් කර

පාරිතෝෂිකය ගෙවීම සඳහා අවශ්‍ය මුදල් අදාළ ආයතනය වෙත ලබා දුනි. අනතුරුව ආයතනය විසින් ලිපි ගොනුව සකස් කර හිඟ වැටුප් ගෙවීම සඳහා අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත යැවිය යුතු ය. ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරයා විසින් අදාළ ලිපි ගොනුව පරීක්ෂා කර බලා හිඟ විශ්‍රාම වැටුප් වේ නම්, එය ගණනය කොට ගෙවීම් කිරීම හා තම කාර්යාලයේ දත්ත පද්ධතියේ විශ්‍රාමිකයා ලියාපදිංචි කර මාසික වැටුප් ගෙවීම සිදු කරන ලදී.

2006 වර්ෂය වන තෙක්ම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ප්‍රතිපාදන , දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන් මගින් ලබා ගෙන අදාළ බැංකු හා තැපැල් කාර්යාලවලට වෙක්පත් මගින් මුදල් ලබා දී මෙම ගෙවීම් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සිදු කරන ලදී. 2007 වර්ෂයෙන් පසු මෙම ක්‍රමය වෙනසකට භාජනය වී ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සකස් කරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් දත්ත පද්ධතියේ text file දිස්ත්‍රික් මට්ටමින් ප්‍රධාන කාර්යාලයට ගෙන්වා ගෙන ප්‍රධාන කාර්යාලය විසින් බැංකු හා තැපැල් කාර්යාලවලට මුදල් ලබා දෙන ලදී. තැපැල් කාර්යාලවල මුදල්, තැපැල්පතිවරයා මගින් බෙදාදුන් අතර බැංකුවල විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට අවශ්‍ය මුදල් ඒ ඒ බැංකුව වෙත සෘජුවම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ලබා දීම සිදු කරන ලදී.

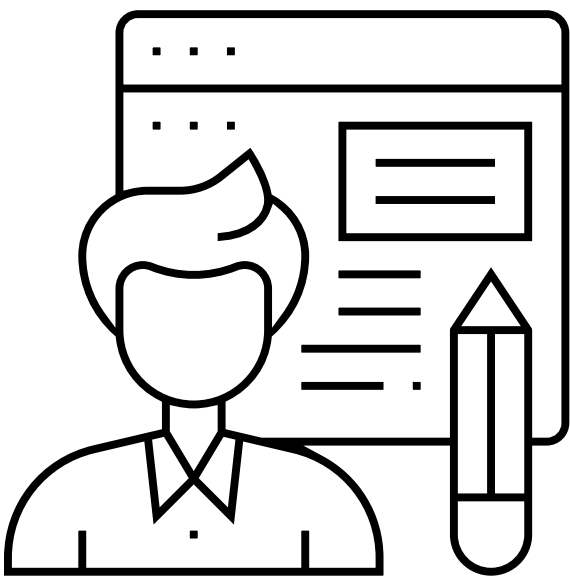
ඉන් අනතුරුව 2013 වර්ෂයේ කෙටි කාලයකට සංශෝධන වැටුප් නව ගෙවීම් හා වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූලාශ්‍ර ලේඛනවල දෘඩ පිටපත්

ගෙන්වා ගෙන ඒවා ප්‍රධාන කාර්යාලය විසින් පරීක්ෂා කර දත්ත පද්ධතියට ඇතුළත් කරන ලදී. මේ වන විට පැවති ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාස මට්ටමේ දත්ත පද්ධතිය වෙනුවට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නව පරිගණක මධ්‍යගත දත්ත පද්ධතියක් හඳුන්වා දී ඇති අතර මෙම පද්ධතියට පරිගණක මාර්ගගතව සියළුම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවලට හා දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලවලට පිවිසීමට පරිශීලක ගිණුම් සකසා ඇත. මෙහි දී පද්ධතියේ සිදු කරනු ලබන සියළුම ඇතුළත් කිරීම්, ප්‍රධාන කාර්යාලය මගින් සිදු කරන ලද අතර සංශෝධන පමණක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සිදු කිරීමට අවකාශ සලසා ඇත.

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාවලියේ විවිධ අවස්ථාවල දී විෂයභාර නිලධාරීන් විසින් සිදු කල වංචා හා දූෂණ අක්‍රමිකතා විශාල

ප්‍රමාණයක් අවම කර ගැනීමට මෙම ක්‍රමය මහත් පිටුවහලක් විය. මේ සමගම විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ක්‍රමය විශාල වෙනස්කම් රැසක් සිදු කරමින් PD 03 පරිගණක මාර්ගගත මෘදුකාංගය ඔස්සේ අයදුම්පත් ගෙන්වා ගැනීමත්, ප්‍රථම ගෙවීම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් සිදු කිරීමත් ආරම්භ විය.

මේ එක් එක් අවධියේ දී විශ්‍රාම වැටුප් ගණනය කිරීම හා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ විවිධ වර්ගයේ ලේඛන භාවිත වූ අතර ඒ ඒ අවධීන් අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව සකස් කිරීමේ දී ඇතුළත් විය යුතු ලිපි ලේඛනවල වෙනස්කම් දක්නට ලැබුණ ද ප්‍රධාන වශයෙන්ම පරිගණක මාර්ගගත ක්‍රමය ආරම්භ වීමට ප්‍රථම කාලය හා ඊට පසු කාලයේ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු සැකසීමේ දී භාවිත වන ලේඛනවල වෙනස්කම් ද දක්නට හැකි විය.



10.1.1 විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 8/2002 අනුව මුල් අවධියේ සිට 2015 දක්වා භාණ්ඩාගාර 140 සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුවක අන්තර්ගතය

- “අ” ආකෘතිය 1 කොටස - සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැනීම සඳහා කරනු ලබන දැනුම් දීම
- “අ” ආකෘතිය 11 කොටස
- විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය
 - පොදු 226 දෛනික වැටුප් ගෙවූ සේවකයින්ගේ වර්ෂා සටහන
 - පොදු 53 “ අ” ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි නිලධාරීන්ගේ වර්ෂා සටහන
- භාණ්ඩාගාර 79 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය
- භාණ්ඩාගාර 10
- විශ්‍රාම වැටුප් 10 - විශ්‍රාම වැටුප් ගණන් බැලීම
- නොඉල්ලුම් සහතිකය
- විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත (පොදු 55) අධ්‍යාපන සී 8 ඒ
- ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපත
- උප්පැන්න සහතිකය
- භාණ්ඩාගාර 147/148 හැඳුනුම්පත් 02
- නමේ වෙනස්කම් ඇත්නම් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක්

10.1.2 2015.05.01 දිනෙන් පසු සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුවක අන්තර්ගතය(3/2015 විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛය අනුව)

- වර්ෂා සටහන් පත්‍රයෙහි සහතික කළ පිටපත
 - පොදු 226 දෛනික වැටුප් ගෙවූ සේවකයින්ගේ වර්ෂා සටහන
 - පොදු 234 විශ්‍රාම වැටුප් අහිමි මාසික වැටුප් ගෙවූ සේවකයින්ගේ වර්ෂා සටහන
 - පොදු 53 අ ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් හිමි නිලධාරීන්ගේ වර්ෂා සටහන
- විශ්‍රාම ගැන්වීම අනුමත කළ ලිපියේ සහතික කළ පිටපත
- උප්පැන්න සහතිකයේ මුල් පිටපත
- ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපත
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමුකළ (PD 03) විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පතේ සහතික කළ පිටපත
- පදිංචි සහතිකය (ග්‍රාම නිලධාරීගෙන් ලබාගත් DS 04 ආකෘතිය)
- භාණ්ඩාගාර 79 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය
- නොඉල්ලුම් සහතිකය

මීට අමතරව අබාධිත දරුවන් සිටි නම් ඔවුන් වයස අවුරුදු 26 පෙර එම තත්ත්වයට පත් වූ බව සනාථ කිරීම සඳහා රජයේ රෝහලක වෛද්‍යවරයෙකුගෙන් ලබාගත් වෛද්‍ය වාර්තාවක් ලිපි ගොනුවට ඇතුළත් කර තිබීම ප්‍රයෝජනවත් විය හැකි ය. (1/2009 විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛය සංශෝධන (I) නිකුත් වුවහොත් එහි යෝජිත විධිවිධාන ඇතුළත් කළ යුතු ය). පෙර විවාහ පැවතියේ නම් ඒවා අවසන් වූ ආකාරය සනාථ කිරීම සඳහා අධිකරණය ලබා දුන් නියත තීන්දු හෝ මරණ සහතික ඇතුළත් කිරීම වැදගත් වේ.

10.2 විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධන ගොනුව

PD 03 අයදුම්පතක් මගින් රජයේ නිලධාරියකු විශ්‍රාම ගැන්වීමෙන් පසුව එම නිලධාරියාගේ විශ්‍රාම වැටුප සඳහා යම් සංශෝධනයක් සිදු විය යුතු නම් ඒ සඳහා PD 06 අයදුම්පතක් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත යොමු කර අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන්

පසු, සංශෝධිත භාණ්ඩාගාර 79 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදානයක් නිකුත් කොට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත යැවිය යුතු ය.

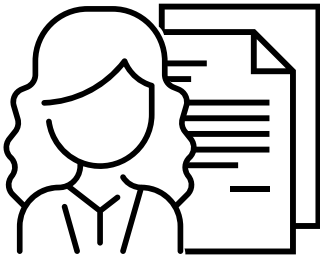
එවැනි අවස්ථාවක පහත සඳහන් ලේඛන සමග PD 06

අයදුම් පත්‍රය යැවිය යුතු බව විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ 3/2006 (සංශෝධන 1) හි උපදෙස් ලබා දී ඇත. පහත සඳහන් එම ලේඛන සමග සංශෝධිත ප්‍රදාන පත්‍රය ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත යැවීමෙන් ගෙවීම් කටයුතු සිදු කිරීමට පහසුවක් වනු ඇත.

- සංශෝධනයට පසු වර්ෂා සටහන
- සංශෝධනයට අදාළ වැටුප් පරිවර්තන ලිපිය
- උසස්වීම් ලිපිය
- සංශෝධනයට අදාළ වෙනත් ලිපි ලේඛන (උදා. අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණ)
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට යවන ලද PD 06 අයදුම්පතේ පිටපත
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු පද්ධතිය මගින් වැටුප් සංශෝධනය අනුමත වූ බවට දැනුම් දෙන හිමිකම් පත්‍රයේ පිටපතක්

10.3 වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගොනුව හා එහි අන්තර්ගතය

ඉහතින් ද සඳහන් කළ පරිදි වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාවලිය ද විවිධ අවස්ථාවල වෙනස්කම්වලට භාජනය වෙමින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවලට විමධ්‍යගතව ක්‍රියාත්මක වෙයි. විමධ්‍යගත වූ මුල් භාගයේ සිට



2014 වර්ෂය දක්වාම සිවිල් විශ්‍රාමිකයා මියයාමෙන් පසු අදාළ කොට්ඨාසයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙතින් වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප සකස් කිරීම සිදු විය. එහි දී ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරයා විසින් අදාළ විශ්‍රාමිකයාගේ මරණය තහවුරු කර ගැනීමෙන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් අදාළ වැන්දඹු අනන්දරු හෝ වැන්දඹු පුරුෂ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව ගෙන්වාගෙන වැන්දඹුවගෙන් හෝ වැන්දඹු පුරුෂයාගෙන් ලබා ගන්නා තොරතුරු ද සලකා බලා

වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ හෝ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කොට ප්‍රදාන පත්‍රයක් නිකුත් කර හිඟ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවා මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ආරම්භ කරයි.

මෙම ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වීමේ දී ඇති වන ප්‍රමාදයන් වළක්වා ගැනීමට හා වැරදි අවම කර ගැනීමේ අරමුණෙන් 2014 වර්ෂයේ සිට සිවිල් විශ්‍රාමිකයා මියගිය වහාම මරණ සහතිකය හා අදාළ ලිපි ලේඛන සමග PD 04 ආකෘතිය මගින් තොරතුරු සනාථ කරගෙන පරිගණක

මාර්ගගත දත්ත පද්ධතියේ සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් අක්‍රීය කොට එම දත්ත වැන්දඹු හෝ වැන්දඹු පුරුෂ හෝ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ලෙස සක්‍රීය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීමට පහසුකම් සපයා ඇත. එහි දී ලබා ගන්නා මරණ සහතික, විවාහ සහතික, බැංකු ගිණුම් පිටපත් හා ගණනය කිරීම් නිර්දේශ කර අනුමත කරන ලද මූලාශ්‍ර ලේඛන මධ්‍යම දත්ත

පද්ධතියට පරිලෝකනය කොට ඇතුළත් කිරීමේ පහසුකම් සලසා ඇත.

මෙම තොරතුරු හා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ ඇති වැන්දඹු හෝ වැන්දඹු පුරුෂ ලිපි ගොනුව හා සැසඳීම කොට නිවැරදිභාවය තහවුරු කරගෙන ප්‍රදාන පත්‍රයක් නිකුත් කොට හිඟ වැටුප් ද සහිතව දත්ත පද්ධතියට ඇතුළත් කොට ගෙවීම් කිරීමට කටයුතු සිදුකරයි. මෙම ගෙවීම් ක්‍රමය

2020.05.31 දක්වා ක්‍රියාත්මක වූ අතර 2020.06.01 දින සිට විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතියක් හරහා නව මාර්ගගත පද්ධතියක් මගින් ඉතාම කඩිනමින් වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ ක්‍රමයට තොරතුරු තාක්ෂණය මුසු කරමින් නවීන ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දී ඇත.

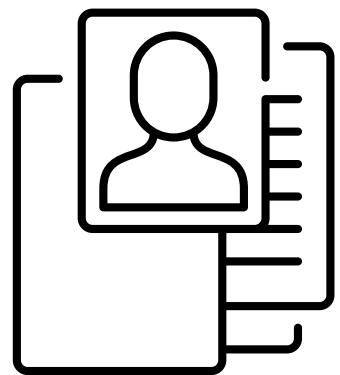
මෙකී පසුබිම තුළ ඒ ඒ අවධිවල ක්‍රියාත්මක වූ ක්‍රමවේද සමග වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුවක අන්තර්ගතය පහත වේ.

- I. වැන්දඹුවගේ/වැන්දඹු පුරුෂයාගේ ඉල්ලීම / PD 04 ආකෘතිය
- II. දායකයාගේ/දායිකාවගේ මරණ සහතිකය.
- III. විවාහ සහතිකය
- IV. වැන්දඹුවගේ/වැන්දඹු පුරුෂයාගේ සහ දායකයාගේ උප්පැන්න සහතික
- V. බැංකු ගිණුමේ ඡායා පිටපතක්
- VI. සේවයේ සිටියදී මිය ගිය අයකු නම් මරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවීමේ තොරතුරු/වර්ෂා සටහන් ආදිය
- VII. අභ්‍යන්තර ගණන් පරීක්ෂණය/වර්තමානයේ සහතික කර අනුමත කරන ලද මූලාශ්‍ර ලේඛනය
- VIII. ඉල්ලුම්කරුගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ ඡායා පිටපතක්
- IX. නමේ වෙනස්කම් ඇත්නම් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක්
- X. පෙර විවාහ පැවතියේ නම් ඒවා අවසන් වූ ආකාරය සනාථ කිරීමට අධිකරණය ලබා දුන් නියත තීන්දු හෝ මරණ සහතික.
- XI. අනුමත කරන ලද වැන්දඹු /වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය

මෙම තොරතුරු සමග ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ඇති වැන්දඹු විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව ලැබුණු පසු සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව හා ඒකාබද්ධ කර වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා අදාළ ලිපි ගොනුව ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ නඩත්තු කළ යුතු ය. 2020.06.01 දින සිට ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ඇති වැන්දඹු හා වැන්දඹු පුරුෂ ලිපි ගොනු පරිලෝකනය කර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල

භාවිතය සඳහා විවෘත කර ඇති බැවින් ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ඇති ලිපි ගොනුව ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත එවනු නොලබන අතර, ඉහත සඳහන් ලේඛන ඇතුළත් ගොනුව සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ගොනුවට ඒකාබද්ධ කොට පවත්වාගෙන යා යුතු ය.

පරිලෝකනය කර ඇති දත්තවලින් අභ්‍යවශ්‍ය ලේඛන මුද්‍රණය කොට ගොනුගත කළ හැකි ය.



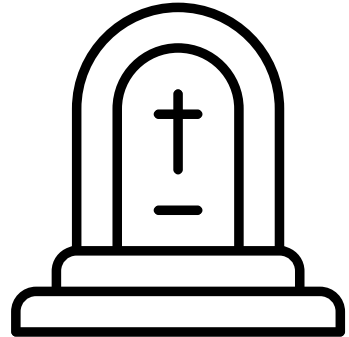
10.3.1 2020.06.01 දිනෙන් පසු සේවයේ යෙදී සිටිය දී මිය යන නිලධාරීන් සම්බන්ධ ලිපි ගොනුව

2020.06.01 න් පසුව මියයන පුද්ගලයන්ගේ වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ/ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සකස් කිරීම සඳහා අයදුම්පත් යොමු කළ යුත්තේ එම නිලධාරියා සේවය කළ ආයතනය විසිනි.

එහිදී PD 05 අයදුම්පත මාර්ගගතව යොමු කිරීමෙන් අනතුරුව, PD 04 ආකෘතිය මගින් තොරතුරු ලබා ගෙන වැන්දඹු හෝ වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා

අදාළ තොරතුරු ද විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතියේ යාවත්කාලීන කළ යුතු වේ.

එම තොරතුරු ආශ්‍රයෙන් වැන්දඹු හෝ වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම් කොට අදාළ පද්ධතිය ඇසුරෙන් ප්‍රදාන පත්‍රය මුද්‍රණය කොට වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ගොනුව සකස් කිරීමෙන් අනතුරුව අදාළ කොට්ඨාසයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත යැවිය යුතු ය.



එම ගොනුවට පහත පහත තොරතුරු ඇතුළත් කළ යුතුවේ.

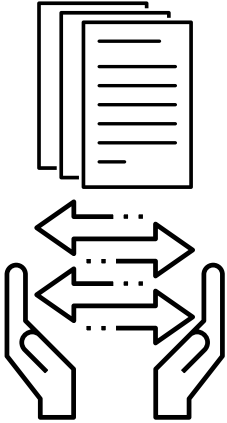
- I. PD 04 ආකෘතිය
- II. මරණ පාරිතෝෂිකයක් ගෙවා ඇත්නම්, මරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවීමට අදාළ විස්තර
- III. අදාළ නිලධාරියාගේ වර්ග සටහනේ පිටපතක්
- IV. නිලධාරියාගේ උප්පැන්න සහතිකය
- V. විවාහ සහතිකය
- VI. මරණ සහතිකය
- VII. දරුවන්ගේ උප්පැන්න සහතික
- VIII. වැන්දඹු / වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ඉල්ලීම සඳහා යොමුකළ මූලාශ්‍ර ලේඛනයේ පිටපතක්
- IX. නමේ වෙනස්කම් ඇත්නම් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක්.
- X. පෙර විවාහ කිබි ඇත්නම් ඒවා අවසන් වූ ආකාරය සනාථ කිරීම සඳහා අධිකරණය ලබාදුන් නියත තීන්දු/මරණ සහතික ආදිය
- XI. ආබාධිත දරුවන් සිටි නම් ඔවුන් පිළිබඳ විස්තර
- XII. පද්ධතිය ආශ්‍රයෙන් මුද්‍රණය කර අනුමත කරන ලද වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රය
- XIII. වැන්දඹුවගේ/වැන්දඹු පුරුෂයාගේ ජාතික හැඳුනුම්පතේ පිටපත
- XIV. වැටුප් බැර කරන බැංකු ගිණුමේ සහතික කරන ලද පිටපතක්
- XV. පදිංචි කොට්ඨාසයේ ග්‍රාම නිලධාරී විසින් නිකුත් කරනු ලබන පදිංචිය සනාථ කිරීමේ සහතිකය.

10.4 ලිපි ගොනු ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල අතර මාරු කිරීම

ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් ලිපි ගොනු පවත්වාගෙන යාමේ දී විශ්‍රාමිකයා පදිංචි ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව පවත්වාගෙන යා යුතු අතර විශ්‍රාමිකයාගේ පදිංචිය වෙනස් වීමත් සමඟ අදාළ පදිංචි ස්ථානය අයත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයට ලිපි ගොනුව මාරු කර යැවිය යුතු ය. අංක 1/96 හා 12/2001 විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු වකුලේඛ මගින් මෙසේ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල අතර මාරු කිරීමට උපදෙස් ලබා දී ඇත. ලිපි ගොනුවක් මාරු කිරීම සඳහා විශ්‍රාමිකයාගෙන් ඉල්ලීමක් ලැබුණු පසු මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය ආරම්භ වීමට පෙර කාලයේ දී අදාළ විශ්‍රාම වැටුප තම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ දත්ත පද්ධතියෙන් ඉවත් කර

භාණ්ඩාගාර 52 ආකෘතිය අනුව මාරු පත්‍රයක් මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට ද පිටපතක් සහිතව අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත ඉදිරි මාසයේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් එම කාර්යාලයෙන් ආම්භ කිරීමට හැකි වන පරිදි කල් වේලා ඇතිව මාරු කිරීමේ කටයුතු සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය ආරම්භ වීමත් සමඟ විශ්‍රාම වැටුප් දත්තවල කිසිදු සංශෝධනයක් නොකොට මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය හරහා අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය පමණක් වෙනස් කරනු ලැබේ. ඉන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත මාරු කිරීම සිදු කළ යුතු ය. මෙහි දී විශ්‍රාම වැටුප අත්හිටුවීමක් හෝ ගෙවීම් කරන බැංකුව මාරු

කිරීමක් සිදු නොවන අතර දත්ත පද්ධතියේ අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය පමණක් සංශෝධනය කොට ලිපි ගොනුව මාරු කරන බැවින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ප්‍රමාදයක් සිදු නොවන අතර ද්විත්ව ගෙවීම් සිදු වීමේ අවදානම ද මුළුමනින්ම පහව යනු ඇත.



10.5 තාවකාලික ලිපි ගොනු සකස් කිරීම



ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල අතර විශ්‍රාම වැටුප් ගොනු මාරු කිරීම, විභාග ලිපි ගොනු සංඛ්‍යාවක් නඩත්තු කිරීම, විවිධ පළිබෝධක ක්‍රියාකාරකම්, ස්වභාවික ව්‍යසන හා යුධමය තත්ත්වය හේතු කොටගෙන සමහර විශ්‍රාමිකයින්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු විනාශ වීම හෝ අස්ථානගත වීම් සිදු වී ඇත. එවැනි අවස්ථාවක විශ්‍රාමිකයාගේ

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සහ ඉදිරි කටයුතු සඳහා තාවකාලික ලිපි ගොනු සකස් කිරීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් වකුලේඛ අංක 13/2001 මගින් උපදෙස් ලබා දී ඇත. එමෙන්ම යුධමය වාතාවරණය නිසා විනාශ වූ ලිපි ගොනු වෙනුවෙන් අංක 18/2008 වකුලේඛය මගින් උපදෙස් ලබා දී ඇත.

යම් විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුවක අස්ථානගත වීමක් වාර්තා වූ පසු එම ලිපි ගොනුව වෙනත් කාර්යාලයකින් මාරු වී පැමිණි ගොනුවක් නම් එම කාර්යාලය විමසා බලන ලෙස හා වෙනත්

ආයතනයකින් හෝ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ප්‍රදාන පත්‍ර නිකුත් කර ඇත්නම් එම ආයතනවලින් සොයා බලා විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනුව පිළිබඳ තහවුරු කරගත යුතු බවත් ඒ අයුරින් ලිපි

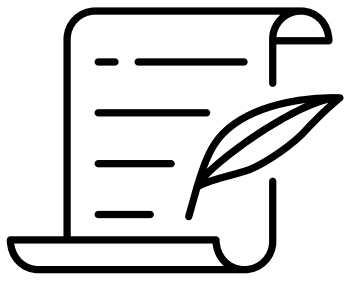
ගොනුව සොයා ගැනීම අපහසු නම්, පහත ලිපි ලේඛන ඇතුළත් තාවකාලික ලිපි ගොනුවක් සකස් කර ගන්නා ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් වක්‍රලේඛ අංක 13/2001 මගින් උපදෙස් ලබා දී ඇත.

- ජාතික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපතක්
- විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පතේ සහතික කළ පිටපතක්
- විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රදාන පත්‍රයේ සහතික කළ පිටපතක්
- විශ්‍රාම වැටුප් ලියාපදිංචි කිරීමේ ලේඛනයේ සහතික කළ පිටපතක් (ප්‍රදාන පත්‍රය නිකුත් කර ඇති විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව/දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලය/ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය හෝ ආයතනය විමසා මෙය ලබා ගත යුතුය)
- පදිංචි කොට්ඨාසයේ ග්‍රාම නිලධාරී විසින් සහතික කර ප්‍රාදේශීය ලේකම් අනුමත කරන ලද ආදර්ශ අත්සන සහ ඡායාරූප පිටපතක්
- හැකි නම් අවසන් වරට සේවය කරන ලද ආයතනයේ පෞද්ලික ලිපි ගොනුවේ ඇති පොදු 55 “අ” වර්ගය සටහන්වල සහතික කරන ලද පිටපත්
- විශ්‍රාමිකයාගෙන් ලබාගන්නා පහත සඳහන් විස්තර ඇතුළත් දිවුරුම් ප්‍රකාශයක්
 - I. විශ්‍රාම වැටුප් අංකය
 - II. විශ්‍රාම ගිය දිනය
 - III. අවසන් වරට සේවය කරන ලද දෙපාර්තමේන්තුව
 - IV. අවසන් වරට විශ්‍රාම වැටුප් ලබාගත් අවුරුද්ද මාසය හා මුදල
 - V. අවසන් වරට විශ්‍රාම වැටුප් ලබාගත් බැංකුව/තැපැල් කාර්යාලය හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය.
 - VI. විශ්‍රාම වැටුප වෙනත් කාර්යාලයකින් ලබා නොගත් බවට සහතිකය.

පැරණි විශ්‍රාම වැටුප් ලිපි ගොනු අස්ථානගත වී ඇති අවස්ථාවක ඉහත ක්‍රමවේදය අනුගමනය කොට තාවකාලික ලිපි ගොනුවක් සකස්කර ගත යුතු ය.

පරිගණක මාර්ගගත අයදුම්පත් මගින් විශ්‍රාම යාම අනුමත කල නිලධාරීන්ගේ ගොනුවල වැදගත්

තොරතුරු සියල්ල විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු දත්ත පද්ධතියේ හා පරිලෝකනය කරන ලද භාණ්ඩාගාර 79 ආකෘති පවතින බැවින් නව ගොනු අස්ථානගත වීමක දී විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් අත්‍යවශ්‍ය වැදගත් තොරතුරු ලබා ගැනීමේ හැකියාව පවතී.



10.6 විදේශගත විශ්‍රාම වැටුප්

ශ්‍රී ලංකා ජනරජය යටතේ ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක නියමිත සේවා කාලය සම්පූර්ණ කොට විශ්‍රාම ලැබූ විශ්‍රාමිකයන් අතුරින් වෙනත් රටක පුරවැසිභාවය / ද්විත්ව පුරවැසිභාවය හිමි හෝ වසර දෙකකට වඩා වැඩි කාලයකට විදේශගත වන විශ්‍රාමිකයන් (සිවිල්/ වැන්දඹු/ සන්නද්ධ සේවා/අනන්දරු) සඳහා මාසික විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම විදේශගත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ලෙස හැඳින්වේ.

10.6.1 විදේශගත විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම.

විදේශගත වූ විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප විශ්‍රාමිකයා නැවත දිවයිනට පැමිණි පසු ගෙවීම් කිරීම , පූර්වයෙහි දී පැවති ක්‍රමවේදය විය. එසේ වුවත් වර්තමානයේ දී විශ්‍රාමිකයාගේ පුරවැසිභාවය හෝ ද්විත්ව පුරවැසිභාවය හෝ විදේශගත වීම පිළිබඳ නොසලකා, තම මාසික විශ්‍රාම වැටුප, විශ්‍රාම වැටුප් දිනයෙහි ම නිවැරදිව හා විධිමත්ව ලබා ගත හැකිවන අයුරින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය ප්‍රතිසංවිධානය කොට ඇති අතර එය විදේශගත විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ලැබීමේ අයිතිය තහවුරු කිරීමක් ද වේ. වසර දෙකක් හෝ ඊට අඩු කාලයක් සඳහා සේවා අවශ්‍යතාව මත විදේශගත වන විශ්‍රාමිකයන්

හා පෞද්ගලික අවශ්‍යතාව මත මාස හය (06) - වසර දෙක (02) අතර කාලයක් සඳහා විදේශ ගතවන විශ්‍රාමිකයන්ගේ හා ඔවුන්ගේ යැපෙන්නන්ගේ පහසුව සලකා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම විශ්‍රාමිකයා අයත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මගින් සිදු කරනු ලැබූව ද, නියාමනයේ පහසුව සඳහා පහත කාණ්ඩ යටතට ගැනෙන විශ්‍රාමිකයින්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් අංශය හරහා පමණක් සිදු කෙරේ.

විශේෂයෙන්ම විදේශ රටවල ස්ථාපිත ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාල / මහ කොමසාරිස්

කාර්යාල හෝ විදේශ දූත මණ්ඩලවල බලයලත් නිලධාරීන් මෙම විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධවන බැවින් විදේශගත විශ්‍රාමිකයන් ගේ විශ්‍රාම වැටුප විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ගෙවීම් කිරීම වඩාත් පහසුම හා යෝග්‍යතම ක්‍රමය බවට හඳුනාගෙන ඇත.



- 1 වෙනත් රටක පුරවැසිභාවය හිමි විශ්‍රාමිකයන්
- 2 ද්විත්ව පුරවැසිභාවය හිමි විශ්‍රාමිකයන්
- 3 වසර දෙකකට වඩා වැඩි කාලයක් සඳහා විදේශගත වන ශ්‍රී ලාංකික විශ්‍රාමිකයන්

වසර දෙකකට වඩා වැඩි කාලයක් සඳහා විදේශගතවීමක දී, අදාළ විශ්‍රාමිකයා විශ්‍රාම වැටුප් ලබන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත ලිඛිතව ඒ බව දැනුම් දී තම විශ්‍රාම වැටුප, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙහි විදේශ විශ්‍රාම වැටුප්

අංශයෙන් ලබා ගැනීම සඳහා කටයුතු කළ යුතුවේ. නැවත මවිඛීමට පැමිණීමෙන් අනතුරුව පදිංචිය සනාථ කොට ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය මගින් විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගැනීමට අවකාශ සලසා දී ඇත.

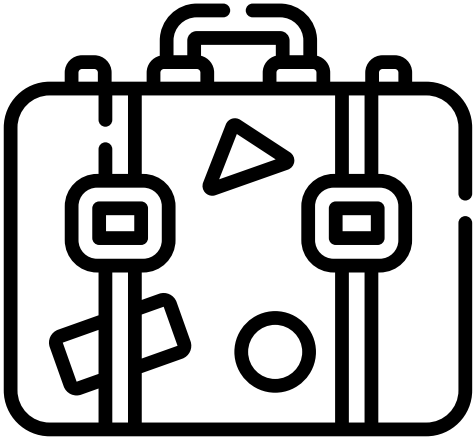
10.6.2 විදේශගත වීමක දී කටයුතු කළ යුතු ආකාරය හා ඒ යටතේ අවශ්‍ය වන ලේඛණ

විදේශගත විශ්‍රාමිකයන් ලෙස හඳුනාගන්නා විශ්‍රාමිකයන් පහත සඳහන් ලිපි ලේඛණ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙහි විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් අංශය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර විදේශගත වීමට පෙර ඒ පිළිබඳව තමා අයත්වන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයේ විශ්‍රාම වැටුප් අංශය වෙත ලිඛිතව දැනුම් දීම කළ යුතු වේ.

- I. නිවැරදිව සම්පූර්ණ කරන ලද ජීව දත්ත පත්‍රිකාව
- II. විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉල්ලීම් ලිපිය
මෑතක දී (මාස 6 ක් ඇතුළත දී) ලබා ගත් 3.5cm x 4.5cm ප්‍රමාණයේ වර්ණ ඡායාරූප දෙකක්
- III. විදේශගත වීම සනාථ කරන විසා බලපත්‍රය හෝ ස්ථිර පදිංචිය ලබාගත් සහතික හෝ පුරවැසිභාවය ලබාගත් සහතිකය හෝ කොන්ත්‍රාත් / තාවකාලික / අනියම් සේවා පදනම මත විදේශගත වේ නම් විශ්‍රාමිකයා විසින් සහතික කරන ලද සේවා ගිවිසුමෙහි ඡායා පිටපත
- IV. ශ්‍රී ලංකා ජනරජයෙන් නිකුත් කරන ලද වලංගු විදේශ ගමන් බලපත්‍රයේ හෝ විදේශ රටකින් නිකුත් කරන ලද වලංගු විදේශ ගමන් බලපත්‍රයේ පිටපතක්
- V. අදාළ වර්ෂය සඳහා ලබා දෙන ජීවිත සහතිකය

(සියලු ආකෘති පත්‍ර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය වන www.pensions.gov.lk හි විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් අංශයෙහි වෙබ් පිටුව මගින් බා ගත කළ හැක).

විශ්‍රාමිකයන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙහි විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් අංශය වෙත පෙනී නොසිටින්නේ නම් එම ලේඛන තමන් විදේශගතව සිටින රටෙහි ශ්‍රී ලංකාවේ තානාපති කාර්යාල/ මහ කොමසාරිස් කාර්යාල හෝ විදේශ දූත මණ්ඩල කාර්යාලයෙහි බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙතින් පමණක් සහතික කර යොමු කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය.



10.6.4 විදේශගත විශ්‍රාමික විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම

විදේශ විශ්‍රාම වැටුප් අංශය මගින් මාසික විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම් සිදු කරන, විදේශගත ශ්‍රී ලාංකික විශ්‍රාමිකයන් වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීම සඳහා මතු සඳහන් බැංකු ශාඛාවන්හි පවත්වා ගෙන යනු ලබන විශේෂිත බැංකු ගිණුම යොදා ගනු ලැබේ. මෙම ගිණුම CAPITAL TRANSACTION RUPEE ACCOUNT ගණයට අයත් වේ.

- ලංකා බැංකුව - අගනුවර ශාඛාව
- මහජන බැංකුව - ප්‍රධාන කාර්යාලය
- පැන් ඒෂියා බැංකුව - බොරැල්ල ශාඛාව
- හැටන් නැෂනල් බැංකුව - පංචිකාවත්ත ශාඛාව

විශ්‍රාමිකයන්ගේ පහසුව සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් අදාළ විශේෂිත බැංකු ගිණුමේ සිට,

- එම බැංකුවෙහිම වෙනත් බැංකු ශාඛාවක විශ්‍රාමිකයාගේ නමින්ම පවත්වාගෙන යනු ලබන තනි පුද්ගල ඉතිරි කිරීමේ ගිණුමකට හෝ
- විශ්‍රාමිකයාගේ නමින් විදේශ බැංකුවක පවත්වාගෙන යනු ලබන තනි පුද්ගල ඉතිරිකිරීමේ ගිණුමකට මුදල් මාරුකර ගැනීමේ අවස්ථාව ලබා දී ඇත. එලෙස මුදල් මාරුකිරීමේ දී විශ්‍රාමිකයාට අදාළ රටෙහි මුදල් ඒකකයට සරිලන විනිමය අනුපාතිකයට අනුව මුදල් ලබා ගැනීමේ අවස්ථාව හිමිවේ.

විදේශගත විශ්‍රාමිකයන් සඳහා (CAPITAL TRANSACTION RUPEE ACCOUNT) බැංකු ගිණුම් විවෘත කිරීම, පවත්වාගෙන යාම, මුදල් හුවමාරු කිරීම ද ඇතුළු බැංකු ගිණුම් පිළිබඳ සියලු පරිපාලන කටයුතු ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ විධිවිධාන පරිදි ඉහත සඳහන් වාණිජ බැංකු විසින් ඉටු කරනු ඇත.



11

විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරය නව්‍යකරණය

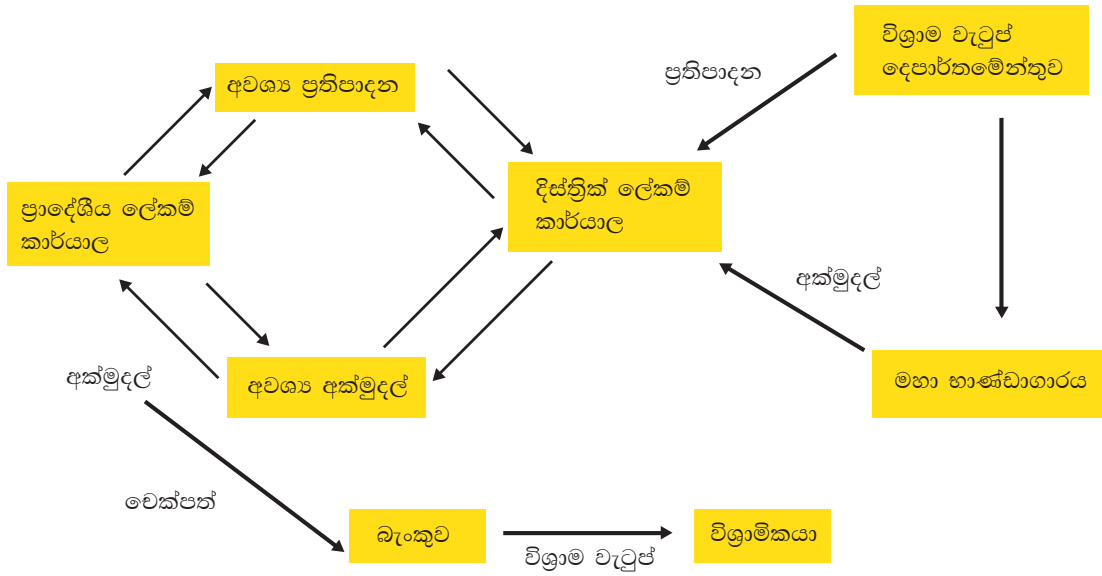
**විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය ප්‍රතිව්‍යුහ ගතකිරීම හා
පරිගණක ගත කිරීමත්, විශ්‍රාම වැටුපෙන් ඔබ්බෙහි වන
ප්‍රතිලාභ විශ්‍රාමකයින්ට ලබා දීම මගින් ඔවුන් සක්‍රීය වැඩිහිටි
ප්‍රජාවක් බවට පත්කිරීමේ අභිප්‍රායත් පෙර දැරීම විශ්‍රාම වැටුප්
දෙපාර්තමේන්තුව විසින් බොහෝ නව්‍යකරණ
ව්‍යාපෘති හඳුන්වා දෙන ලදී.**

11.1 විශ්‍රාම වැටුප් කාර්යභාරය නව්‍යකරණය

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය මැන කාලීනව සිදු වූ වෙනස්කම් අතර ප්‍රධාන තැනක් ගනී. විශේෂයෙන්ම පවත්නා ක්‍රියාවලි තුළ සිදු වූ නොයෙකුත් අක්‍රමිකතා, දෝෂ සහ අතපසුවීම් වළක්වා ගැනීමට මෙන්ම අනවශ්‍ය ප්‍රමාදවීම් වළක්වා ප්‍රතිලාභීන් වෙනුවෙන් කඩිනම් සේවාවක් සැලසීම මෙම ක්‍රියාවලි සංවර්ධනයේ ප්‍රධාන අරමුණ විය. එම ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය කිරීම යටතේ, ප්‍රධාන වශයෙන්ම විශ්‍රාමිකයා සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රමවේදය සරල කිරීම ප්‍රධානතම වෙනස්කමක් විය.

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් කිරීමේ දී අනුගමනය කරන ලද ක්‍රමවේදය වූයේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මගින් කරනු ලබන ඉල්ලීම් සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන දිස්ත්‍රික් ලේකම් මගින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත ලබාදීම හා අවශ්‍ය අරමුදල් දිස්ත්‍රික් මට්ටමින් ගණනය කර මහා භාණ්ඩාගාරය වෙත දන්වා ඒ මගින් දිස්ත්‍රික් ලේකම් වෙත නිදහස් කර දිස්ත්‍රික් ලේකම් විසින් ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත නිදහස් කිරීමයි. ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් එක් එක් විශ්‍රාමිකයා විශ්‍රාම වැටුප් ලබාගන්නා බැංකු අනුව එම බැංකු වෙත වෙක්පත් මගින් මුදල් යැවීම සිදු කරනු ලබයි.

මෙම ක්‍රියාවලිය සටහනක් මගින් පහත දක්වා ඇත.

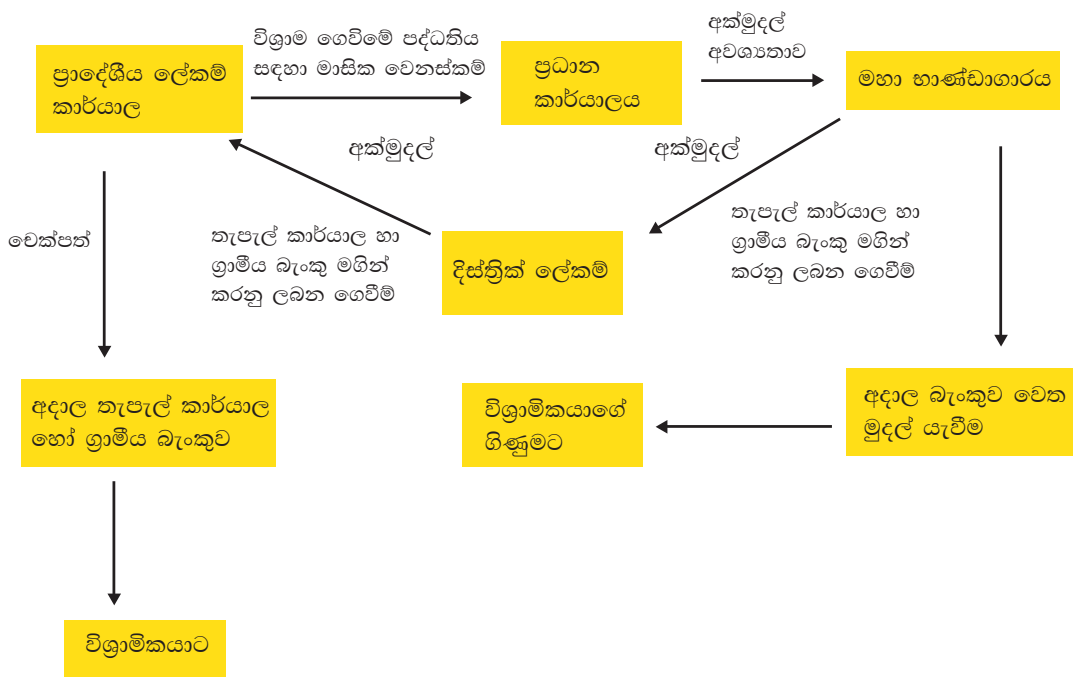


මෙම ක්‍රමවේදය සැලකිය යුතු කාලයක් හා ශ්‍රමයක් වැයවන ක්‍රියාවලියක් වූ අතර අනවශ්‍ය ලෙස රාජ්‍ය මුදල් එක් එක් ගිණුම් අතර දින ගණනක් හුවමාරු වන ක්‍රියාවලියක් ද විය. මෙම සංකීර්ණතාව හඳුනා

ගැනීමෙන් අනතුරුව එය වඩාත් ඵලදායී හා කාර්යක්ෂම කිරීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් පහත දැක්වෙන ක්‍රමවේදය අනුගමනය කිරීම සිදුකරනු ලබයි.

11.1.1 විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව තුළ මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය ස්ථාපිත කිරීම මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම.

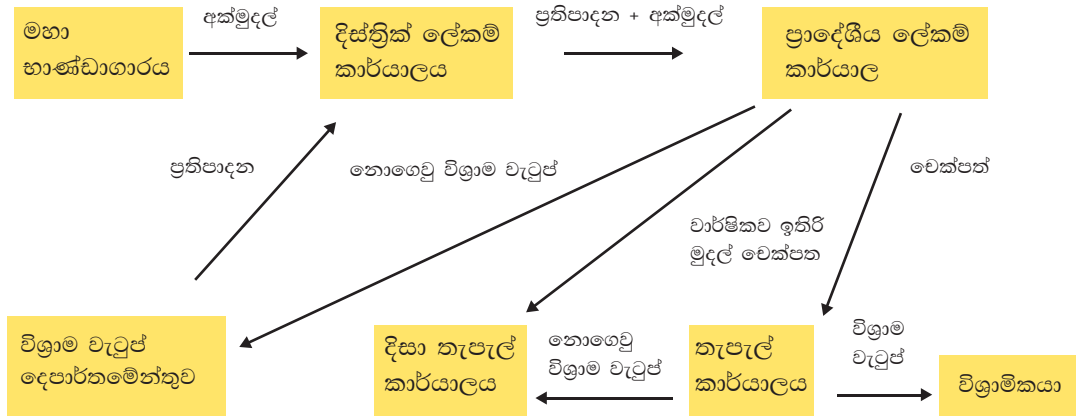
මෙහි දී සියළුම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල තුළ පැවති විශ්‍රාමිකයන්ගේ ගෙවීම් තොරතුරු ඒකාබද්ධ කර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ලබා ගන්නා ලද අතර සෑම මසකම එම දත්ත පද්ධතියේ ඇතිවන සංශෝධන පමණක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙතින් ලබාගෙන එම සංශෝධන අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගලපා සෘජුවම විශ්‍රාමිකයාගේ බැංකු ගිණුමට මුදල් යැවීම ප්‍රධාන කාර්යාලය මගින් සිදු කිරීම ආරම්භ කෙරුණි. එහි දී, ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත ප්‍රතිපාදන ලබාදෙනු ලැබූයේ තැපැල් කාර්යාල, ග්‍රාමීය බැංකු හා සහස සමිති මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගන්නා විශ්‍රාමිකයන් සඳහා ගෙවීම් කිරීම සඳහා පමණි.



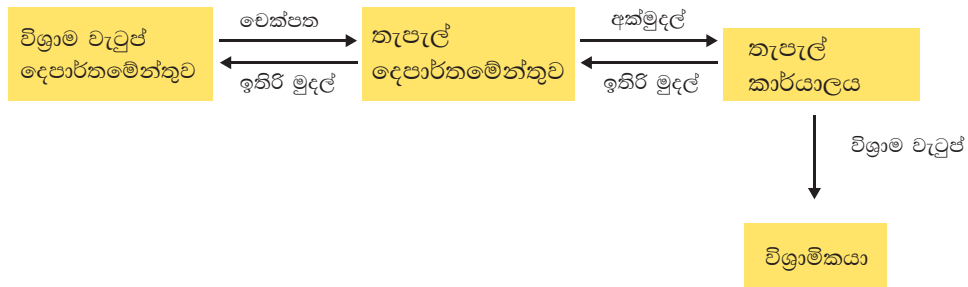
11.1.2 තැපැල් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සිදු කරනු ලබන ගෙවීම් (වි.වැ.ව. 11/2014 (සංශෝධන I) - 2016.06.13)

තැපැල් කාර්යාල මගින් මාසික විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගන්නා විශ්‍රාමිකයින් වෙනුවෙන් තැපැල් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් විශේෂ දත්ත පද්ධතියක් සකසන ලද අතර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සෘජුවම තැපැල් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත මුදල් ලබාදීම සිදු කරන ලදී. තැපැල් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සියළුම තැපැල් කාර්යාල වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා අවශ්‍ය උපදෙස් ලබා දුන් අතර එමගින් ලබා නොගත් විශ්‍රාම වැටුප්, තැවත දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ලබා ගැනීමට තිබූ ප්‍රමාදය සැලකිය යුතු කාල පරිච්ඡේදයකින් අවම කර ගැනීමට ද හැකි විය.

පෙර පැවති ක්‍රමය



නව ක්‍රමය



11.1.3 මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය තුළ විමධ්‍යගතව කටයුතු කිරීමේ පහසුව ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත ලබා දීම.

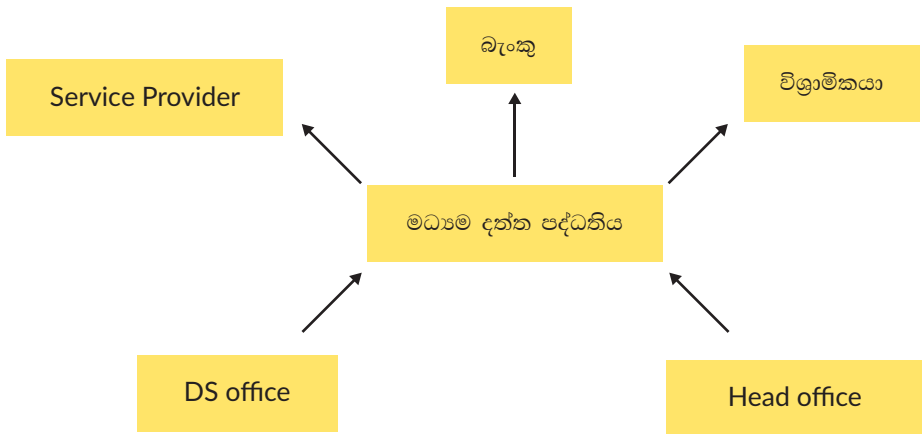
වි.වැ.ව. 5/2015 - 2015.06.30න් පසුව මෙතෙක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් එක් එක් විශ්‍රාමිකයා සම්බන්ධයෙන් සිදුවන වෙනස්කම් ලබා ගැනීම අත්හිටුවන ලද අතර ස්ථාපිත කරන ලද මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය පරිශීලනය කරමින් එම පද්ධතිය තුළ පරිශීලක ගිණුම් මගින් කටයුතු කිරීමේ ක්‍රමවේදය හඳුන්වා දෙන ලදී. එමගින් ප්‍රාදේශීය

ලේකම් කාර්යාල සියල්ල පරිගණක ජාලගතව වැඩ කිරීමේ නව ක්‍රමවේදයට හුරු වූ අතර සිදුකරනු ලබන වෙනස්කම් එම අවස්ථාවේදීම ප්‍රධාන කාර්යාලයට හඳුනාගැනීමට හැකියාව ලැබුණි. ඒ අනුව මේ අයුරින් ප්‍රාදේශීයව සිදු කරනු ලබන සංශෝධන කළමනාකරණය කිරීම හා විගණනය කිරීම ප්‍රධාන කාර්යාලය විසින් ආරම්භ කරන ලදී.

11.1.4 මධ්‍යම දත්ත පද්ධතිය තුළ විමධ්‍යගතව කටයුතු කිරීම සඳහා රැහැන් රහිත අභ්‍යන්තර පරිගණක ජාල පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීම

රාජ්‍ය සේවය තුළ නැවුම් අත්දැකීමක් ඇති කරමින් සියළුම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු නිලධාරීන් හා ප්‍රධාන කාර්යාල දත්ත පද්ධතිය අතර පරිගණක ජාලගත සම්බන්ධතාව ඇති කරන ලදී. පෞද්ගලික අංශයේ

දායකත්වයෙන් සිදු කරන ලද මෙම ජාලගත කිරීම මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ විශ්‍රාමිකයින්ගේ තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීමේ ක්‍රියාවලිය ඵලදායීව හා කාර්යක්ෂමව සිදු කිරීමට මහඟු පිටිවහලක් ලැබුණි.



11.1.5 වැනිදින අනන්තරු ලියාපදිංචිය සරල කිරීම

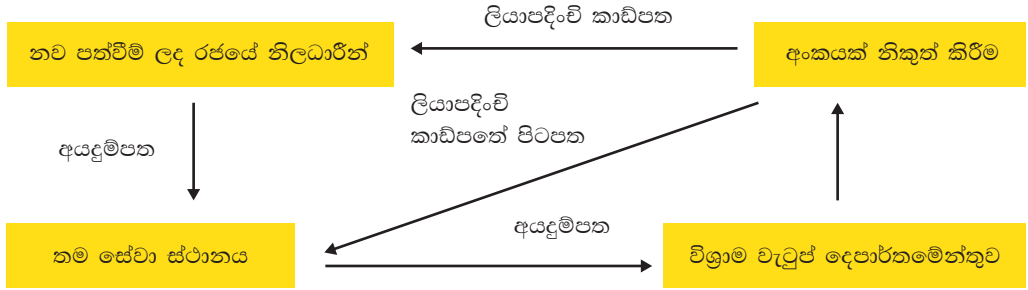
රාජ්‍ය සේවයට පත්වීම් ලබන සියළුම නිලධාරීන් වැනිදින/වැනිදින පුරුෂ හා අනන්තරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට ලියාපදිංචි වීම අනිවාර්ය නෛතික අවශ්‍යතාවකි. මේ යටතේ සියළුම නිලධාරීන් රාජ්‍ය සේවයට පැමිණි පළමු මාස 03 තුළ එම අරමුදලට ලියාපදිංචිය සඳහා වන අයදුම්පතක් තම සේවා ස්ථානය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වන අතර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අදාළ අයදුම්පත් පරීක්ෂා කොට බලා අරමුදලේ ලියාපදිංචිය තහවුරු කිරීම සඳහා අංකය සහිත කාඩ්පතක් ආයතනයට හා නිලධාරියාට තැපැල් මගින්

යවනු ලැබේ. මේ ක්‍රමය යටතේ ලියාපදිංචි වීම සඳහා සැලකිය යුතු කාලයක් ගත වූ අතර ඒ සඳහා විශාල කාර්යය මණ්ඩලයක් ද යොදවා කටයුතු කිරීමට සිදු විය. එබැවින් මෙහි ඇති දුෂ්කරතාව හා අඩුපාඩු හඳුනා ගැනීමෙන් පසු පරිගණක මාර්ගගතව ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා තොරතුරු පද්ධතියක් හඳුන්වා දෙන ලදී.

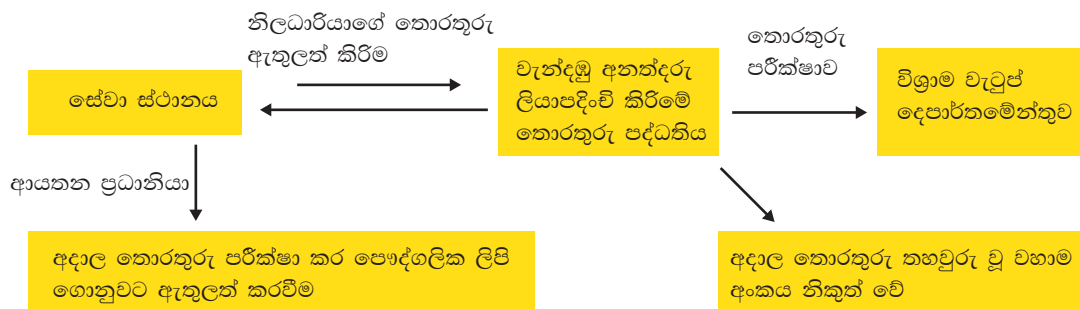
වි.වැ.ව. 02/2015 - 2015.04.07,
 වි.වැ.ව. 04/2017 - 2017.10.20
 හා වි.වැ.ව. 26/2017 - 2017.10.12
 චක්‍රලේඛ මගින් එතෙක් පැවති දුර්වලතා මඟහැර ගැනීමට හැකි වූ අතර වඩාත් කාර්යක්ෂමව කටයුතු කිරීමටත් ලියාපදිංචිය සිදු කිරීමේදී මීට පෙර සිදු වූ දෝෂ

නැවත සිදු නොවන ආකාරයෙන් කටයුතු කිරීමටත් හැකියාව ලැබිණි. පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතිය හේතු කොට ගෙන ඇති වූ ක්‍රියාවලිය සරල වීමත් සමග ඒ සඳහා යොදවන ලද කාර්ය මණ්ඩලය දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙනත් කාර්යයන් සඳහා යොදවා ගැනීමට හැකියාව ලැබුණි. තව ද නිලධාරීන්ට පරිගණක මාර්ගගතව ලියාපදිංචි අංක යොමු වූ අතර සාමාජික කාඩ්පත් වෙනුවට සාමාජිකයාට තම හැඳුනුම්පත් අංකය ඇතුළත් කිරීම මගින් කාඩ්පතේ තොරතුරු ඇතුළත් ලේඛනයක් ඕනෑම අවස්ථාවක පරිගණකය මගින් මුද්‍රණය කර ගැනීමට ද පහසුකම් සැලසිණි.

පෙර පැවති ක්‍රමය



නව ක්‍රමය

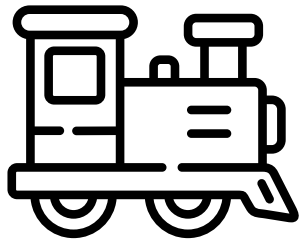


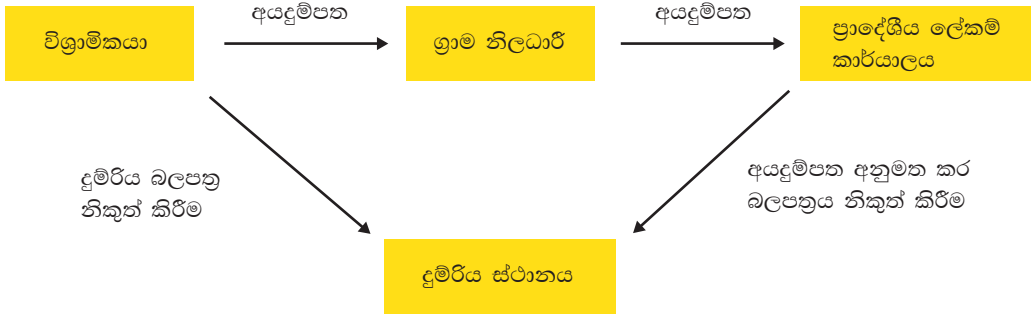
මෙයට අමතරව මෙම පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතිය හඳුන්වා දීමට ප්‍රථම වැන්දඹු අනන්දු අරමුදලේ ලියාපදිංචි අංකයක් සාමාන්‍ය ක්‍රමයට ලබාගත් සියළුම නිලධාරීන්ට පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතිය ඔස්සේ නැවත ලියාපදිංචියට අවස්ථාව සලසන ලදී. ඒ යටතේ සාමාජිකයන් ලක්ෂ 06

කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් අරමුදලේ ලියාපදිංචි වී ඇති අතර මෙම සියළුම නිලධාරීන්ට ඕනෑම අවස්ථාවක තම වැන්දඹු අනන්දු ලියාපදිංචි අංකය පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතිය ඔස්සේ ජාතික හැඳුනුම්පත් අංකය ඇතුළත් කිරීම මගින් පරීක්ෂා කර ගැනීමට අවස්ථාව සැලසී ඇත.

11.1.6 විශ්‍රාමික දුම්රිය ගමන් බලපත්‍ර නිකුත් කිරීම සරල කිරීම

2016.10.21 දිනැති වි.වැ.ව. 5/2016 නිකුත් කිරීමට පෙර විශ්‍රාමිකයන් සඳහා එතෙක් පැවති නිදහස් දුම්රිය ගමන් බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය විශ්‍රාමිකයන්ගේ දෝෂ දර්ශනයට පාත්‍ර වූ බව තොරහසකි. එකී ක්‍රමවේදයට අදාළ දළ සටහනක් පහත දැක්වේ.





ඉහත සටහන අනුව දුම්රිය ගමන් බලපත්‍රය ලබා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාමිකයාට දින දෙකක් හෝ තුනක් රස්තියාදු වීමට සිදු වූ අතර එයද ග්‍රාම නිලධාරීවරයා මුණගැසීමට හැකි දිනය මත පදනම් විය. එසේම වර්තමාන දුම්රිය ආසන වෙන්කිරීමේ කාර්යබහුලත්වය මත මෙසේ දින කිහිපයක් ඒ වෙනුවෙන් කැප කිරීමට සිදුවීම ද නිශ්ඵල ක්‍රියාවක් බව පැවසිය යුතුවේ. එබැවින් පැවති මෙම ක්‍රමවේදය සංශෝධනය කොට විශ්‍රාමිකයාට සෘජුවම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය වෙත ගොස් තම දුම්රිය බලපත්‍රය ලබා ගැනීමට අවස්ථාව සලසන ලදී. මෙම පහසුකම ලබා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාමිකයා විසින් ස්වකීය යැපෙන්නන් පිළිබඳ තොරතුරු පූර්වයෙන් ග්‍රාම නිලධාරී හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් වෙත

දන්වා තිබීම ද කළ යුතුව ඇත. 2020 වර්ෂයේ දී මෙම ක්‍රමවේදය තවදුරටත් පුළුල් කරමින් තමන්ට හිමි දුම්රිය බලපත්‍රය ලබා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ පරිගණක දත්ත පද්ධතිය හා ඒකාබද්ධ කොට සෘජුවම පහසුකම් ලබාදී ඇති දුම්රිය ස්ථානයකට ගොස් විශ්‍රාමිකයාගේ ජාතික හැඳුනුම්පත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් කිසිදු ප්‍රමාදයකින් තොරවම අදාල බලපත්‍රය ලබා ගත හැකි වන පරිදි වැඩි දියුණු කරන ලදී. එමගින් දුම්රිය බලපත්‍රය ලබා ගැනීමත් අවශ්‍ය නම් ආසන වෙන් කිරීමත් එකවරම සිදු කර ගැනීමේ පහසු කම ලැබේ. මෙය විශ්‍රාමිකයා වෙනුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව සිදු කරන ලද සුවිශේෂී කාර්යයක් විය.



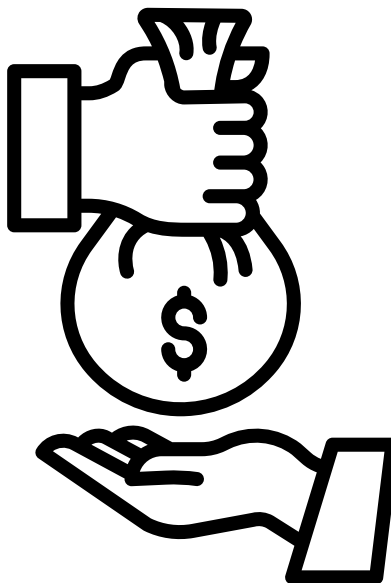
11.2 Pension+

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව තම ක්‍රියාවලි සරල කිරීමෙන් ඔබ්බට ගොස් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම පමණක් නොව විශ්‍රාමිකයා වෙත තවදුරටත් සහන සැලසීමේ වැඩපිළිවෙල අධ්‍යයනය කරමින් පහසුකම් රැසක් ක්‍රියාවට නංවා ඇත. විශේෂයෙන්ම පෞද්ගලික අංශයේ දායකත්වය මත විශ්‍රාමිකයාට සැලසිය

හැකි පහසුකම් වඩාත් ඵලදායී හා කාර්යක්ෂම කිරීම පිළිබඳව අවධානය යොමු කොට මෙම නව්‍යකරණ වැඩසටහන හඳුන්වා දී ඇත. මෙම වැඩසටහන **Pension+** ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ.



නිලධරයෙක් සේවය කොට විශ්‍රාම ලැබීමෙන් පසු විශ්‍රාමිකයාට හිමි වන්නේ විශ්‍රාම වැටුප පමණි. එහෙත් විවිධ අවස්ථා හා අවශ්‍යතා මත විශ්‍රාමිකයාට නොයෙකුත් සේවාවන්වල අවශ්‍යතා පැන නගින අතර ඒ සඳහා මූල්‍යමය වශයෙන් දායකත්වයක් අවශ්‍ය අවස්ථාද තිබෙන බව හඳුනාගන්නා ලදී. එහෙත් මෙම අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කිරීමට පවත්නා ක්‍රමවේදය හා අණපනත් යටතේ හැකියාවක් නොමැත. එබැවින් පෞද්ගලික අංශවල දායකත්වය ලබාගෙන මෙම අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කිරීමට පියවර ගනු ලැබුවේ, විශ්‍රාම වැටුපෙන් ඔබ්බට සේවය සැලසීමේ දී විශ්‍රාමිකයා හා සම්බන්ධ කාර්යයන්වල සම්බන්ධීකරණයේ ප්‍රමුඛතම ආයතනය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව බවට තවදුරටත් තහවුරු කරමිනි.



මේ යටතේ පහත ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මකවේ ;

11.2.1 විශ්‍රාමිකයින් සඳහා ණය පහසුකම් ඇති කිරීම

(වි.වැ.ව. 4/2013 - 2013.10.29)

(වි.වැ.ව. 4/2013 (සංශෝධන I) - 2014.12.12)

(වි.වැ.ව. 4/2013 (සංශෝධන II) - 2015.05.05)

(වි.වැ.ව. 8/2020 - 2020.06.11)

උක්ත වකුලේඛයන් නිකුත් කිරීමට පෙර රාජ්‍ය සේවයෙන් පසු වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ වීම මත විශ්‍රාම ගනු ලබන විශ්‍රාමිකයින් සඳහා මූල්‍ය ආයතන විසින් ණය ලබා දීමක් සිදු නොවුණි. එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මූල්‍ය ආයතන සමඟ පැවති සාකච්ඡාවෙන් අනතුරුව විශ්‍රාමිකයින්ගේ ප්‍රධාන ඉල්ලීමක් වූ විශ්‍රාම ගිය පසු ණය මුදලක් ලබා ගැනීමේ වැඩසටහන සාර්ථකව ආරම්භ කිරීමට හැකිවිය. ඒ අනුව වයස අවුරුදු 70 ක් දක්වා ණය ලබා ගැනීමට අවස්ථාව උදා වූ අතර ඒ සඳහා මූලික කොන්දේසි වූයේ ණය මුදල ලබාගන්නා තැනැත්තා

රජයේ විශ්‍රාම වැටුපක් ලබන විශ්‍රාමිකයකු වීමත්, ස්වකීය විශ්‍රාම වැටුප අදාළ ණය පහසුකම ලබාගන්නා මූල්‍ය ආයතනය වෙත ලැබීමත් ය. පුද්ගල හෝ නෛතික ඇප රහිත ණය ක්‍රමයක් වන මෙය හදිසි අවස්ථාවක දී ආවරණය කර ගැනීම සඳහා රක්ෂණාවරණයක් මත නිකුත් කෙරේ.

මේ යටතේ 2015 වර්ෂයේ සිට මේ දක්වා රු.බිලියන 80 කට අධික ණය ප්‍රමාණයක් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික බැංකු මෙන්ම වෙනත් මූල්‍ය ආයතන මගින් විශ්‍රාමිකයා වෙත ලබා දී ඇත.

11.2.2 විශ්‍රාමිකයන් සඳහා රක්ෂණ ක්‍රම හඳුන්වාදීම

වි.වැ.ව. 08/2014 - 2014.07.04 අනුව විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් ප්‍රථම වරට රක්ෂණ ක්‍රමයක් සකසන ලද්දේ 2014 වර්ෂයේ දීය. එතෙක් විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් කිසිදු රක්ෂණ සමාගමක් රක්ෂණ ක්‍රමයක් ලබා දීමට අපොහොසත් වී තිබුණි. ප්‍රථම වරට මෙම රක්ෂණ ක්‍රමය Asian Alliance රක්ෂණ සමාගම විසින් ආරම්භ කරන ලද අතර වයස අවුරුදු 70 ට අඩු සියළු විශ්‍රාමිකයන්ට මෙම රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ ලැබීමට අවස්ථාව සලසා දුනි. මෙම වැඩපිළිවෙල 2017 වර්ෂයේ සිට එම රක්ෂණ සමාගම විසින් fairfirst නමින් ඉදිරියටත්

ක්‍රියාත්මක වන අතර විශ්‍රාමිකයාට අවුරුදු 75 දක්වා තම රක්ෂණ හිමිකම ලබා දීමට පියවර ගනු ලැබේ. මේ යටතේ වයස අවුරුදු 75 ට අඩු ඕනෑම විශ්‍රාමිකයෙකුට අදාළ සමාගම මගින් සෞඛ්‍ය රක්ෂණයක් ලබා ගැනීමේ පහසුව සැලසේ. මෙයට අමතරව 2016.01.01 න් පසු විශ්‍රාම ගන්නා සියළුම විශ්‍රාමිකයන්ට අනිවාර්යෙන්ම අග්‍රහාර රක්ෂණ ක්‍රමය යටතේ ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට පියවර ගත් අතර ඒ සඳහා මාසිකව රු.200 ක වාරික මුදලක් අයකර ගනී. මෙම අග්‍රහාර රක්ෂණ ක්‍රම ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ විශ්‍රාම

වැටුප් චක්‍රලේඛ 04/2016 මගින් අවශ්‍ය උපදෙස් හා ප්‍රතිලාභ හඳුන්වා දී ඇත. අග්‍රහාර වැඩසටහන යටතේ විශ්‍රාමිකයා වෙනුවෙන් අදාළ වාරික මුදල් විශ්‍රාම වැටුපෙන් සෘජුවම ජාතික රක්ෂණ භාර අරමුදල වෙත ලබා දීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව කටයුතු කරනු ලබන අතර රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා විශ්‍රාමිකයා විසින් චක්‍රලේඛයේ උපදෙස් පරිදි ප්‍රාදේශීය ලේකම්ගේ නිර්දේශය සමග සෘජුවම ජාතික රක්ෂණ භාර අරමුදල වෙත ඉල්ලුම් කිරීම කළ හැකි ය.

11.2.3 විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් නිවාඩු නිකේතන

විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට ජීවිතයේ සෑදූ සමය වඩාත් තෘප්තිමත්ව ගත කිරීම සඳහා අවැසි පහසුකම් තවදුරටත් පුළුල් කරමින් කැලණිය නිවාඩු නිකේතනය නැවත ප්‍රතිසංස්කරණය කරමින් විශ්‍රාමිකයින් වෙත ඉතා සහන ගාස්තු යටතේ ලබා දීමට 2014 වර්ෂයේ සිට කටයුතු කරන ලදී. එය විශ්‍රාමිකයින් ලද සුවිශේෂී වරප්‍රසාදයකි. මෙයට අමතරව රම්බොඩ නිවාඩු නිකේතනයේ වැඩ කටයුතු සම්පූර්ණයෙන්ම අවසන් කොට එය ද විශ්‍රාමිකයන්ගේ අවශ්‍යතාව පරිදි වෙන් කිරීමට පියවර ගන්නා ලදී. මෙම රම්බොඩ නිවාඩු නිකේතනය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට අයත් ඉතා රමණීය පරිසරයක ස්ථාපිත කර ඇති අතර සියළු පහසුකම්වලින් අනූන ස්ථානයකි. විශ්‍රාමිකයන්ට මෙන්ම සෞඛ්‍ය රාජ්‍ය නිලධාරීන්ටද වෙන් කොට විවේකය ගත කිරීම සඳහා සහ වෙනත්

රාජකාරීමය අවශ්‍යතා සඳහා වෙන් කර ගත හැකි අතර මෙමගින් රජයට ආදායම් රැස්කිරීමට ද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට අවස්ථාව සැලසී ඇත.



11.2.4 ආයෝජන අවස්ථා පුළුල් කිරීම

රාජ්‍ය නිලධාරීන් විශ්‍රාම යාමේ දී එකවර ලබා ගන්නා විශ්‍රාමික පාරිතෝෂික මුදල ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීම තුළින් රටේ ආර්ථිකයට මෙන්ම විශ්‍රාමිකයාට ද වැදගත් වන බව හඳුනා ගන්නා ලදී. එබැවින් මේ පිළිබඳව රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ සමග සාකච්ඡා කොට විශ්‍රාමික ප්‍රජාව ආයෝජනය සඳහා පෙළඹවීමේ වැඩසටහනක් සකස් කරන ලදී. මෙහි දී **Pan Asia** බැංකුව, **LB Finance** සමාගම, සහස බැංකුව හා කොළඹ කොටස් වෙළඳපොළ

වැනි ආයතන එම ඉල්ලීමට ඉතා හොඳ ප්‍රතිචාරයක් ලබා දෙමින් විශ්‍රාමිකයන් සඳහා පහසුකම් ලබා දීමට ක්‍රියා කටයුතු කරන ලදී. එහි ප්‍රතිඵලය මත මේ වනවිට සියළුම මූල්‍ය ආයතන ඉතා ඉහළ ආකර්ෂණීය පොලී අනුපාතිකයක් මත ස්ථාවර තැන්පත් ක්‍රම විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් හඳුන්වා දී ඇත. මෙය විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ මැදිහත් වීමෙන් විශ්‍රාමිකයා වෙත ලබාදුන් ප්‍රතිලාභයක් බව ප්‍රකාශ කළ යුතුව ඇත.

11.2.5 සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ආයෝජන අවස්ථා ඇති කිරීම

විශ්‍රාම ගැනීමෙන් පසු විශ්‍රාමිකයන්ගේ ශ්‍රමය, දැනුම හා කාලය වඩාත් ඵලදායීව නැවත වරක් මෙරට ආර්ථිකය සවිමත් කිරීම සඳහා යොදා ගැනීමටත් එමඟින් ඔවුන්ගේ ආර්ථික මට්ටම ඉහළ දැමීමෙන් යම් ඵලදායී කාර්යයක නිරත වීම තුළින් තම මානසික තෘප්තිය පවත්වා ගැනීම සඳහාත් මෙම වැඩපිළිවෙල හඳුන්වා දෙන ලදී.

11.2.6 පුළුල් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් ක්‍රියාවලිය

රාජ්‍ය නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම ගැනීමෙන් පසු ඔහු හෝ ඇයගේ අපේක්ෂාව වන්නේ විශ්‍රාම ගත් පළමු මාසයේදී ම තම විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගැනීමයි. මෙය විධිමත්ව හා විනිවිදභාවයෙන් යුතුව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතියක් ඔස්සේ විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත් ලබා ගැනීම හඳුන්වාදෙන ලදී. මේ යටතේ සියළුම රාජ්‍ය ආයතන පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතිය ඔස්සේ පරිශීලක ගිණුම් මගින් සම්බන්ධ කර වීම විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ සුවිශේෂී සන්ධිස්ථානයකි.

පුළුල් වරට සියළුම රාජ්‍ය ආයතන එකම පරිගණක පද්ධතියක් මගින් වැඩ කිරීම මේ යටතේ සිදු කිරීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට හැකියාව ලැබිණි. මෙම ක්‍රියාවලිය 2015 ඔක්තෝම්බර් මස සිට ආරම්භ කරන ලදී.

මෙම වැඩපිළිවෙල මගින් එතෙක් විවිධ ආකාරයෙන් දෝෂ දර්ශනයට ලක්වූ, විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත්

අස්ථානගත වීම, විවිධ පුද්ගලයන්ට විශේෂත්වයක් දැක්වීම, වංචා හෝ දෝෂ සහිත අයදුම්පත් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට කටයුතු කිරීම වැනි සියළු වෝදනා සඳහා විසඳුම් ලබා දීමට හැකි විය.

විශ්‍රාම වැටුප් අයදුම්පත පරිගණක මාර්ගගත පද්ධතියට ඇතුළත් කරන ලද මොහොතේ සිට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම තහවුරු කිරීම දක්වා සියළු අදියර විශ්‍රාමිකයා වෙත කෙටි පණිවිඩයක් මගින් ලබා දීමට කටයුතු කරන ලදී. මෙය විශ්‍රාම යන රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට නැවුම් අත්දැකීමක් වූ අතර මෙම ක්‍රියාවලිය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් අනුමත කොට ගෙවීම් කිරීම දක්වා ක්‍රියාවලිය සරල කිරීමට හා කාර්යක්ෂම කිරීමට හැකියාව ලැබුණි.

මෙහි දී ඩයලොග් ආයතනය සමග ඇතිකර ගත් එකඟතාව මත මෙම කෙටි පණිවිඩ සේවාව රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශ අතර සබඳතාව ඔස්සේ නොමිලේ ලබා දීමට ද හැකියාව ලැබුණි.

11.2.7 ඩිජිටල් විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පත

විශ්‍රාමිකයා වෙත එතෙක් ලබාදුන් කාඩ්බෝඩ් කවරයකින් ආවරණය කරන ලද විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පතට නව මුහුණුවරක් ලබාදීම හා එහි වටිනාකම වැඩිකර එමගින් විශ්‍රාමිකයාගේ අනන්‍යතාව නිවැරදිව තහවුරු කිරීම සඳහා ඩිජිටල් විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පත හඳුන්වාදීම පිළිබඳව මූලික කටයුතු 2014 වර්ෂයේ දී ආරම්භ කරන ලදී. ඒ අනුව රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික සියළුම බැංකු සමග මේ පිළිබඳව සාකච්ඡා කරන ලද අතර විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ යෝජනාව ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා හැටන් නැෂනල් බැංකුව එකඟතාව ප්‍රකාශ කරන ලදී. නැවත වරක් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ අතර සබඳතාව සවිමත් කරමින් මෙම ඩිජිටල් හැඳුනුම්පත මුල්වරට අලුතෙන් විශ්‍රාම ගත් සියළු විශ්‍රාමිකයින් වෙත නොමිලේ ලබාදීමට කටයුතු කෙරිණි.

මෙම විශේෂිත හැඳුනුම්පත ATM පහසුකම් සහිත වන අතර විශ්‍රාමිකයන්ගේ තොරතුරු ඇතුළත් කල හැකි දත්ත ගබඩාවක් සහිත විශ්‍රාමිකයන්ගේ තොරතුරු එක් කරමින් මුද්‍රණය කරන ලද කාඩ්පතකි. විශ්‍රාමිකයන් සඳහා ප්‍රථම වරට හඳුන්වා දුන් මෙම ඩිජිටල් හැඳුනුම්පතට ජන්ද විමසීම් කටයුතු සඳහා වලංගු හැඳුනුම්පතක් ලෙස ද මැතිවරණ කොමිෂන් සභාව පිළිගැනීම ලබා දුනි. මෙම හැඳුනුම්පත සඳහා වන වාර්ෂික දළ වියදම් ඇස්තමේන්තුව රුපියල් මිලියන 7.5ක් පමණ වන අතර හැටන් නැෂනල් බැංකුව මේ සඳහා අනුග්‍රහය දක්වා ඇත.

මෙම හැඳුනුම්පත භාවිතා කිරීම මගින් විශ්‍රාමිකයන්ට විවිධ රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික ආයතන වෙතින් ලබා දෙන වෙනත් සේවාවන් ද ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සැලසීම සංවිධානය කරමින් පවතී.

11.2.8 විශ්‍රාමිකයන්ගේ ඇඟිලි සලකුණ මඟින් ජීවත්වීම තහවුරු කිරීම

2015 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන ලද පරිගණක මාර්ගගතව විශ්‍රාමික අයදුම්පත් ලබා ගැනීම හා ඩිජිටල් විශ්‍රාමික හැඳුනුම්පත සකස් කිරීමට සමගාමීව අලුතින් විශ්‍රාම ගන්නා සියළුම විශ්‍රාමිකයන්ගේ ඇඟිලි සලකුණු විශ්‍රාමික දත්ත පද්ධතියට එකතු කරගැනීම ආරම්භ විය. මෙමගින් විශ්‍රාමිකයන්ගේ අනන්‍යතාව තහවුරු කිරීම වඩාත් නිවැරදිව සිදු කරනු ලබන අතර මෙම ලබාගත් ඇඟිලි සලකුණු

භාවිතා කරමින් 2020 වර්ෂයේ සිට විශ්‍රාමිකයින්ගේ ජීවත්වීම් සහතිකය සනාථ කිරීම ආරම්භ කෙරිණි. විශ්‍රාමිකයාගේ ජීවත්වීමේ සහතිකය ලබාදීම සඳහා මෙතෙක් අනුගමනය කරන ලද ක්‍රමවේදයට දින කිහිපයක් ගතකිරීමට සිදු වූ අතර එය විශ්‍රාමිකයා මෙන්ම නිලධාරීන් ද දැඩි වෙහෙසට පත් කරන ලද ක්‍රියාවලියකි. ඇඟිලි සලකුණු මඟින් ජීවත්වීම තහවුරු කිරීම සඳහා වූ ඩිජිටල්

ක්‍රියාවලිය යටතේ විනාඩියකට වඩා අඩු කාලයකින් කිසිදු කඩදාසි අයදුම්පත්‍ර සම්පූර්ණ කිරීමකින් තොරව එම කාර්යය සිදු කිරීමට හැකිවිය. මේ යටතේ දැනට ප්‍රතිලාභ ලබන ගණන ලක්ෂයකට ආසන්න වන අතර කිසිදු ගැටළුවක් ඇති නොවී ඉතා සාර්ථකව ක්‍රියාවට නංවා ඇත.

11.2.9 ජාතික විශ්‍රාමික දිනය සැමරීම

රජය විසින් 2000 වර්ෂයේ දී ජාතික විශ්‍රාමික දිනය ලෙස ඔක්තෝම්බර් 08 දින ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් මෙම දිනය උත්සවාකාරයෙන් සැමරීම පළමු

වරට ආරම්භ කරන ලද්දේ 2014 වර්ෂයේ දීය. එහි දී තම විශ්‍රාමික ඉල්ලීම් හා අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව පමණක්ම පෙළගැසී සිටි විශ්‍රාමික ප්‍රජාව රටේ පුරවැසියන් ලෙස තමන්ගෙන් ඉටුවිය යුතු යුතුකම්

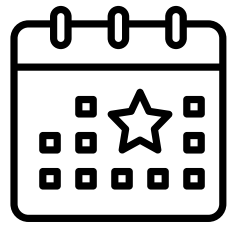
පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම හා එවැනි කාර්යයන් දෙපාර්තමේන්තුව 2015 වර්ෂයේ සිට මතු දැක්වෙන සඳහා විශ්‍රාමික ප්‍රජාව සජීවීව දායක කර ගැනීම විවිධ තේමාවන් ඔස්සේ ජාතික විශ්‍රාමික දිනය පිළිබඳව අවධානය යොමු කරන ලදී. විශ්‍රාම වැටුප් සැමරීමට ක්‍රියා කරන ලදී.

- 2014 වසරේදී - "විශ්‍රාම ප්‍රජාවට අලුත් ඉරක්"
- 2015 වසරේදී - "ජාතික විශ්‍රාමික ප්‍රතිපත්තියක්"
- 2016 වසරේදී - "විශ්‍රාමයට සෙනෙහසින්"
- 2017 වසරේදී - "විශ්‍රාමයට සවියක්"
- 2018 වසරේදී - "දිවියට නව අරුණක්"
- 2019 වසරේදී - "විශ්‍රාමයට නවෝදයක්"

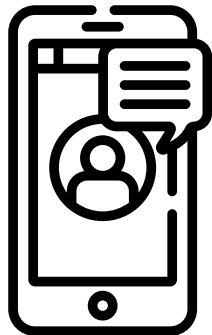
යන තේමා පාඨ ජාතික විශ්‍රාම දින සැමරුමට පාදක කර ගනිමින් විවිධ සංවර්ධන වැඩසටහන් හඳුන්වාදීම සිදුකරන ලදී. මේ සියළු කාර්යයන් සඳහා උපරිම වශයෙන් පෞද්ගලික අංශයේ ද දායකත්වය ලබා ගැනීම සුවිශේෂී කාරණයකි. එතෙක් කොළඹ දී පමණක් පැවති ජාතික විශ්‍රාමික දින

සැමරුම වඩාත් අර්ථවත් කරමින් 2018 හා 2019 වර්ෂවල දී පළාත් මට්ටමින් ද විශාල විශ්‍රාමික පිරිසකගේ සහභාගීත්වයෙන් සැමරුම් වැඩසටහන් සංවිධානය කරන ලද අතර ඊට සමගාමීව ජාතික මට්ටමින් සියළුම රාජ්‍ය ආයතනවල සහභාගීත්වයෙන් තාක්ෂණික වැඩමුළු පවත්වන ලද්දේ රාජ්‍ය නිලධාරියා හා

පවතින විශ්‍රාම ගැන්වීමේ හා ප්‍රතිලාභ ලබාදීමේ ක්‍රියාවලිය තවදුරටත් විධිමත් කර ගැනීම අරමුණු කරගනිමිනි.



11.2.10 විශ්‍රාම ජංගම දුරකථන යෙදවුම (Mobile App) හඳුන්වාදීම



තාක්ෂණයේ දියුණුවත් සමග විශ්‍රාමිකයාට තම විශ්‍රාම වැටුපට අදාළ තොරතුරු ඇඟිලි තුඩු මතට ලබා දීමට 2019 වසරේ දී විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට හැකිවිය. ඒ මෙරට ප්‍රධානතම ජංගම දුරකථන ජාලයක් වන Dialog Asiatel සමග සම්බන්ධ වෙමින් smart ජංගම දුරකථන භාවිතා කරන්නන් සඳහා ජංගම දුරකථන යෙදවුම හඳුන්වා

දෙමිනි. මෙමඟින් විශ්‍රාමිකයා තම ජංගම දුරකථනය ඔස්සේ ලියාපදිංචි වීම හා ඒ තුළින් ඔහුගේ/ ඇයගේ විශ්‍රාම වැටුපට අදාළ මාසික තොරතුරු බලා ගැනීමට හැකියාව ලබාදුනි. මෙම ක්‍රියාවලිය තාක්ෂණික වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව ලද සුවිශේෂී ජයග්‍රහණයකි.

11.2.11 විශ්‍රාමිකයන්ගේ තොරතුරු අන්තර්ජාලය ඔස්සේ ලබාදීම

විශ්‍රාමිකයා වෙත මාසිකව තම වැටුප් පත නිවෙස් වෙත යැවීම සඳහා ඉතා විශාල වියදමක් හා මානව සම්පතක් වැය කිරීමට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට සිදුවේ.

වාර්ෂිකව විශ්‍රාමිකයන් 20,000 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීම සඳහා අලුතින් හිමිකම් ලබාගනී. මේ අනුව පවත්නා ක්‍රමවේදය තුළ ගණනය කිරීමේ දී 2015 වර්ෂයට සාපේක්ෂව 2020 වනවිට විශ්‍රාමිකයන් 100,000 කින් පමණ ඉහළ යා හැකි බව අපේක්ෂිත ය. දැනට විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට අනුයුක්ත කාර්යය මණ්ඩලය සීමිත බැවින් හා ඔවුන්ට පැවරෙන කාර්යභාරය තුළ මෙම වැටුප් පත මාසිකව විශ්‍රාමිකයා වෙත යැවීමට ක්‍රියා කිරීම ප්‍රායෝගිකව අපහසු කාර්යයක් බැවින් හා මූල්‍ය කළමනාකරණය අත්‍යාවශ්‍ය අංගයක් වී ඇති බැවින් ඒ සඳහා වූ නව වැඩපිළිවෙලක් පිලිබඳව අවධානය යොමුකරන ලදී.

මෙයට විසඳුමක් වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය ඔස්සේ විශ්‍රාමිකයාට තොරතුරු බලා ගැනීමට සැලසීම වඩාත් පහසු හා සරල ක්‍රමවේදය බව හඳුනා ගන්නා ලදී. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ උදාන පාඨය අනුව වැඩිහිටි විශ්‍රාමික ප්‍රජාව තම දරු මුණුබුරන් සමග ජීවත් වීම මගින් ඔවුන්ට මෙම තාක්ෂණික මෙවලම් භාවිතා කළහැකි හා ඵයට හුරුවේය යන අරමුණු ඇතිව නව ක්‍රමවේදය හඳුන්වා දෙනු ලැබීය. මෙහි තවත් අවශ්‍යතාවක් වූයේ නව තාක්ෂණය විශ්‍රාමිකයාට හුරු කිරීම තුළින් ඔවුන් මෙරට සංවර්ධන ක්‍රියාවලියට දායක කරගැනීමය. මෙවන් අත්‍යාවශ්‍ය තොරතුරු බලා ගැනීමට තාක්ෂණය ඔස්සේ ඔවුන් පෙළඹවීම තුළින් තාක්ෂණය සොයා යාමේ අවශ්‍යතාව හා නොනින් ආශාව ඇතිකරලීම ද විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ අරමුණක් විය. වර්තමානයේ විශ්‍රාම ගන්නා විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ දැඩි අවධානයට හා ප්‍රශංසාවට මෙම වැඩපිළිවෙල ලක්ව තිබීම සතුටුදායක කරුණකි.

සැමට විශ්‍රාම

සාරාංශය

ශක්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් බිහි කිරීම, වියපත් අවධියේ ආරක්ෂණය, ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ සහ ඉතුරුම් වර්ධනය තුළින් ශ්‍රී ලාංකේය සමාජ ආරක්ෂණය සවිමත් කිරීම අරමුණු කරගනිමින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සකස් කරන ලද පර්යේෂණාත්මක වාර්ථාවකි.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

මාලිගාවත්ත, කොළඹ 10

පටුන

■ සැමට විග්‍රාම: ජාතික විග්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් කරා	3
■ අරමුණු	6
■ ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය	6
■ රාජ්‍ය සේවා විග්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය	12
■ විග්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ	16
■ යෝජනා	19
■ සමාජීය	38
■ යෝජනා සාරාංශය	39

සෑමට විශ්‍රාම

ජාතික විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් කරා

සාරාංශගත වාර්තාව

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය සීඝ්‍ර ලෙස වර්ධනය වෙමින් පවතී. එය කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් හා සාපේක්ෂව ගත් විට ඉතා ඉහළ සීඝ්‍රතාවකි. 2010 වර්ෂයේ සමස්ත ජනගහනයෙන් 10% පමණ වූ වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ ජනගහනය 2020 වන විට 15% ක් දක්වා වර්ධනය වී ඇති අතර 2050 වන විට එය 25% ක් දක්වා වර්ධනය විය හැකි බව පුරෝකථනය කොට ඇත. ඒ අනුව 2050 වන විට ලංකාවේ සෑම පුද්ගලයන් සිව්දෙනෙකුට ම එක අයකු වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ පුද්ගලයකු බවට පත් වේ. රාජ්‍ය විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වන විශාලතම සමාජ ආරක්ෂණ ව්‍යාපෘතිය රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වේ. ඒ හරහා වසරකට රුපියල් බිලියන 300

කට අධික මුදලක් ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි කුටුම්භ වෙත රජය මගින් ලබාදෙනු ලබයි. එය රජයේ සමස්ත පුනරාවර්තන වියදමෙන් සියයට දොළහකට (12%) ආසන්න ප්‍රමාණයකි. 2015 සිට 2020 දක්වා කාලය තුළ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් වියදම රුපියල් බිලියන 141 සිට රුපියල් බිලියන 202 දක්වා ඉහළ ගොස් ඇත. ඒ සඳහා 2015 සහ 2019 වර්ෂයන් හි දී සිදු කරන ලද රජයේ විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන යෝජනාව ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු විය. නව ද, සෑම වර්ෂයක ම විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව 20,000 කින් පමණ ඉහළ යාම තුළින් ඒ හරහා රජය වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා වන වැය බර ද ඉහළ යමින් පවතී. බොහෝ විශ්ලේෂකයන් පෙන්වා

දෙන පරිදි ශ්‍රී ලංකාව තුළ සමස්ත ශ්‍රම බලකායෙන් 15%-25% අතර ප්‍රමාණයකට පමණක් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමිවේ. එයින් බහුතරය රාජ්‍ය සේවකයන් වන අතර වැඩිහිටි ජනගහනයේ බහුතරයක් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනකින් ආවරණය නොවේ. වැඩිහිටි ජනගහනය තුළ ප්‍රමාණවත් පරිදි සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ බෙදී නොයෑම ශ්‍රී ලංකාවේ මහලු විශේෂ දරිද්‍රතාව ඉහළ යාමට හේතුවක් වියහැක. එසේම ප්‍රමාණවත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක නොවීම වර්තමාන ශ්‍රම බලකායට ද ඉතා දැඩි ලෙස බලපානු ලබයි. මේ හේතුව නිසා බොහෝ පිරිස් ඉතා ඵලදායී හා සුරක්ෂිත සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් වන රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ

අපේක්ෂාවෙන් රාජ්‍ය සේවයේ තනතුරු සඳහා ආකර්ෂණය වේ. එම හේතුව නිසාම රජයේ සමස්ත පුනරාවර්තන වියදම් ප්‍රමාණය තවදුරටත් ඉහළ ගොස් ඇත.

ඒ අනුව රජයේ මුදල් උපරිම ලෙස උපයෝගී කරගනිමින් සැමට සමානව සහ ප්‍රමාණවත් වනසේ ප්‍රතිලාභ ලබා දීම සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ශක්තිමත් කිරීම හා නව සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවේද හඳුන්වා දීම කාලීන අවශ්‍යතාවක් වී ඇත.

සෞභාග්‍යයේ දැක්ම ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ඉතා වැදගත් ප්‍රතිපත්ති යෝජනා ගණනාවක් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ යටතේ දැනට ක්‍රියාත්මක රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සුරක්ෂිත කිරීම, රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ දෙකෙහි ම විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස විද්‍යාත්මක පදනමක් මත තීරණය කිරීම, පෞද්ගලික අංශයේ ශ්‍රමිකයින් විදේශගත ශ්‍රමිකයන් ඇතුළු රටේ සෑම පුරවැසියෙකුම ආවරණය වන පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හඳුන්වා දීමට යෝජනා කර ඇත.

එම ප්‍රතිපත්තීන් අනුව යමින් සහ එහි දැක්වෙන අරමුණු යථාර්ථයක් කර ගැනීම උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ක්‍රම අධ්‍යයනය කර සැමට සම අවස්ථා හිමි වන සහ රටේ ආර්ථික වර්ධනයට ඉවහල් වන යෝජනා ඒකාබද්ධ කරමින් මෙම යෝජනාවලිය සකස් කොට ඇත. ඒ යටතේ, විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමටත්, එලෙස වයස ඉහළ දැමීම තුළින් රජයට ලැබෙන ආර්ථික සහනය

ආයෝජනය කර රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා කටයුතු කිරීමත්, විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටු වීම වැනි යෝජනා රජයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සිදු කිරීමට යෝජනා කර ඇත. එසේම දැනට පෞද්ගලික අංශය වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක අර්ථසාධක අරමුදල ශක්තිමත් කිරීමටත්, එම අරමුදලේ ප්‍රතිලාභයට සමාන විශ්‍රාම වැටුපක් එම නිලධාරීන්ගේ කැමැත්ත පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබා ගත හැකි වන සේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් පුද්ගලික අංශයට හඳුන්වා දීමටත් යෝජනා කරනු ලැබේ. තවද, දැනට එක් එක් අංශ සඳහා ක්‍රියාත්මක සියළුම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ඒකාබද්ධ කොට සමාන ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන එක් වැඩසටහනක් ලෙස එළිදැක්වීමටත්, විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම නොලබන සියළුම ශ්‍රමිකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබෙන වැඩසටහනක් සකස් කිරීමටත් මෙම වාර්තාවේ යෝජනා කොට ඇත.

විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යනු ඉතාමත් සංකීර්ණ සහ සංවේදී මාතෘකාවක් වේ. මෙයට පෙර අවස්ථා ගණනාවක දී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා ඉදිරිපත් කෙරිණි. කෙසේ වෙතත් එම සියළුම අවස්ථා අපේක්ෂා කළ පරිදි සාර්ථක නොවී ය. විශ්‍රාම වැටුප් විෂය සෘජුවම රටේ ශ්‍රම බලකායට බලපාන ගැටළුවක් බැවින් එම පිරිසගේ අදහස් හා යෝජනා නොසලකා හරිමින් පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ප්‍රතිසංස්කරණයට ලක්කිරීම උචිත නොවේ. තව ද, ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ

වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන ගණනාවක් පවතී. එම ආයතනවල නිලධාරීන්ගේ හා ප්‍රතිලාභීන්ගේ දැනුම සහ අත්දැකීම් ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමේ දී ඉතා වැදගත් වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව A-ශ්‍රේණියේ දෙපාර්තමේන්තුවක් ලෙස ස්ථාපනය කර මෙම වසරට වසර 50 ක් ගත වේ. විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ සහ රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවන් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීමෙන් ලත් අත්දැකීම් තුළින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට මේ වන විට ඒ පිළිබඳව ප්‍රාමාණික අවබෝධයක් තිබේ. ඒ අනුව පසුගිය කාලය පුරාවට ම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට අමතරව සමස්ථ විශ්‍රාමික ප්‍රජාව රටේ ආර්ථිකයේ සක්‍රීය ක්‍රියාකාරීන් ලෙස දායක කර ගැනීමට පුද්ගලික අංශය ද සම්බන්ධ කර ගනිමින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වැඩසටහන් රාශියක් දියත් කර සාර්ථක ප්‍රතිඵල අත් කර ගෙන ඇත. ඒ යටතේ, විශ්‍රාමික ණය යෝජනා ක්‍රම, විශ්‍රාමිකයන් නැවත රැකියාගත කිරීම, විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් ජීවිත හා වෛද්‍ය රක්ෂණ ක්‍රියාත්මක කිරීම, විශ්‍රාමික ප්‍රජාව තාක්ෂණික වශයෙන් සන්නද්ධ කිරීමට ගත් ප්‍රයත්නයන් ඉතා සාර්ථක වූ බව දෙපාර්තමේන්තුවේ වැටහීමයි. එවන් අත්දැකීම් සමග සිය 50 වසරක් සපිරෙන මෙම අභිමානවත් අවස්ථාවේ දී විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණය සම්බන්ධව කටයුතු කරන සියලුම පාර්ශව සහ ඒ සම්බන්ධ



උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්ව ඒකාබද්ධ කර ගනිමින් සෑමට විශ්‍රාමී යෝජනාවලිය එළිදක්වනු ලැබේ.

වාර්තා සම්පාදකයෝ:

- රවින්ද්‍ර පත්මප්‍රිය - අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
- බුද්ධික ජයතිස්ස - අධ්‍යක්ෂ(විශ්‍රාම වැටුප්), විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
- රුසිත ධර්මසේන- අධ්‍යක්ෂ(වැ.අ.වි.වැ), විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

දත්ත මූලාශ්‍ර

- ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තා
- එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන පුරෝකථන දත්ත සමුදාය
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු ගෙවීම් දත්ත සමුදාය
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සමාජ ආරක්ෂණ ගණකය
- ශ්‍රී ලංකා සේවා නියුක්තිය හඳුනාගැනීමේ අධ්‍යයනය, ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව

කියවීම් / references:

Gamanirante, Nirosha. 2007. "Population Ageing Policy Responses and Options to Extend Retirement Coverage Case Study of Sri Lanka." In. IPS- Sri Lanka: IPS.
http://www.ips.lk/wp-content/uploads/2017/01/01_Population-Ageing-ips.pdf.

James, Estelle, and Sarah Brooks. 2001. "The political economy of structural pension reform."

Nisha Arunatilake, Shanika Samarakoon, Neluka Gunasekara. 2015. Income Security for Older Persons in Sri Lanka. In INCOME SECURITY FOR OLDER PERSONS IN ASIA AND THE PACIFIC, edited by ESCAP. Economic and Social Commission for Asia and Pacific: Economic and Social Commission for Asia and Pacific, United Nations

Vodopivec, Milan. 2008. "Sri Lanka: Addressing the Needs of an Aging Population."

Siddhisena, K. (2005). "Socio-economic implications of ageing in Sri Lanka: an overview." Oxford Institute of Ageing Working Papers. Oxford: Oxford Institute of Ageing.

අරමුණු

‘සෞභාග්‍යයේ දැක්ම’ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා යෝජනා කර තිබෙන සංවර්ධන මූලෝපායන් වනුයේ විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස් සීමාව ඉහළ දැමීම, රජයේ සේවකයන්ට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම තහවුරු කිරීම, පුද්ගලික අංශයට විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම සහ ශ්‍රී ලංකාවේ වියපත් සියළු පුද්ගලයන්හට සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම ය.

එහෙයින් මේ වාර්තාව සම්පාදන කිරීමේ අරමුණ වනුයේ අත්‍යාවශ්‍ය විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ ශ්‍රී ලංකාව තුළ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම පිණිස රජයට ඇවැසි තාක්ෂණික සහය හා මූලික මඟ පෙන්වීම ලබා දීමයි.

ඒ අනුව මෙම වාර්තාව මගින් ඉහත අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම පිණිස වූ ක්‍රියාකාරකම් යෝජනා කෙරේ.

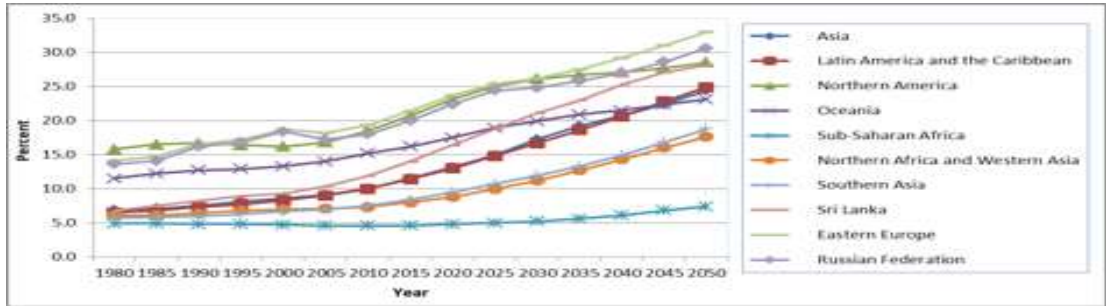
- සමස්ත ශ්‍රම බලකායට ම බලපාන පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම
- රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහනෙහි තිරසරභාවය සහතික කිරීම
- පුද්ගලික අංශයෙහි සේවා නියුක්තිකයන් උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහනක් හඳුන්වා දීම
- පුද්ගල සහ රජයේ ඉතුරුම් ඉහළ දැමීම
- පුළුල් විශ්‍රාම වැටුප් ආවරණයක් සහතික කිරීම
- ශ්‍රී ලංකාව තුළ වැඩිහිටි ප්‍රජාවගේ ආරක්ෂණය තහවුරු කිරීම හා සමාජ ආරක්ෂණය ශක්තිමත් කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය සීඝ්‍ර ලෙස ඉහළ යමින් පවතී. එය කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් හා සන්සන්දනය කිරීමේ දී ඉතා ඉහළ අගයක් ගනිමින් පවතී. එසේම එය අනෙකුත් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල්වල ජනගහනය මහලු වීමේ වේගයට ද වඩා ඉහළ අගයක් ගනී. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාව ලොව වේගයෙන්ම මහලු ජනගහනය වර්ධනය වන රටවල් කිහිපය යටතට වැටේ. 2010 වර්ෂයේ සමස්ත ජනගහනයෙන් 10 පමණ වූ වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ ජනගහනය 2020 වන

විට 15 ක් වූ අතර 2050 වන විට වැඩිහිටි ජනගහනය 24.8% ක් දක්වා වර්ධනය විය හැකි බවට ගණන් බලා ඇත. ඒ අනුව 2050 වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ සෑම පුද්ගලයන් සිව්දෙනෙකුටම එක අයකු වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ පුද්ගලයකු වේ. වැඩි වන වැඩිහිටි ජනගහනයට සාපේක්ෂව ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කළ හැකි ජනගහනය, එනම් වයස අවුරුදු 15-59 අතර ජනගහනය අඩු වෙමින් පවතී. කෙසේ වෙතත් පසුගිය වසර කිහිපය තුළ දී ම ශ්‍රී ලංකාවේ

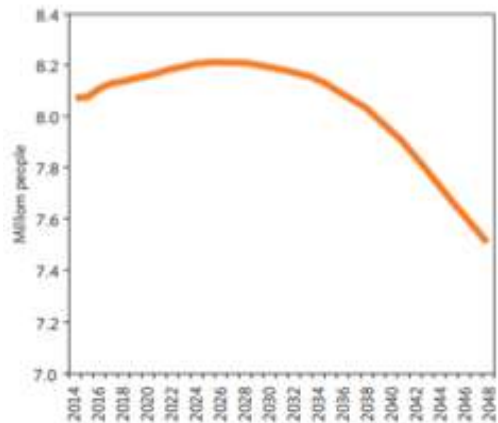
ශ්‍රම බලකාය කෙමෙන් කෙමෙන් වර්ධනය විය. ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගිත්වය ඉහළ යාම ඊට ප්‍රධානතම හේතුවයි. එසේ වුව ද, ඉදිරි වසර කිහිපය තුළ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය අඩු වීමකට ලක්විය හැකි බව ආසියානු සංවර්ධන බැංකුවේ ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධ වාර්තා පෙන්වුම් කරයි. ඒ අනුව 2019 දී මිලියන 8.2 ක් වූ ශ්‍රම බලකාය 2045 දී මිලියන 7.5 දක්වා අඩුවිය හැකි බව එම වාර්තාව පෙන්වා දෙයි.



පළමු සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනයේ වර්ධනය අනෙකුත් රටවල් හා කලාපයන්ට සාපේක්ෂව (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects*)

වර්ෂය	එකතුව
2011	7601405
2012	7497998
2013	7681279
2014	7700489
2015	7830976
2016	7947683
2017	8208179

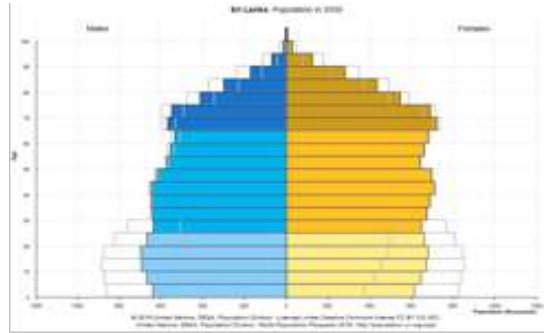
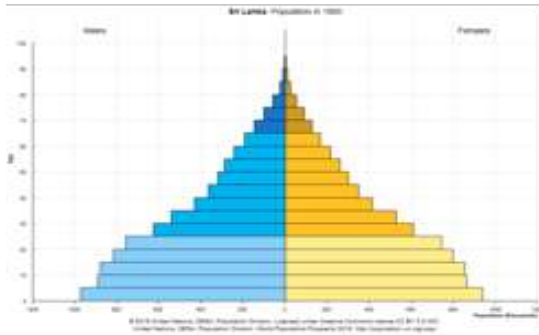
වගුව 1: ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය (මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහා බැංකු වාර්තාව)



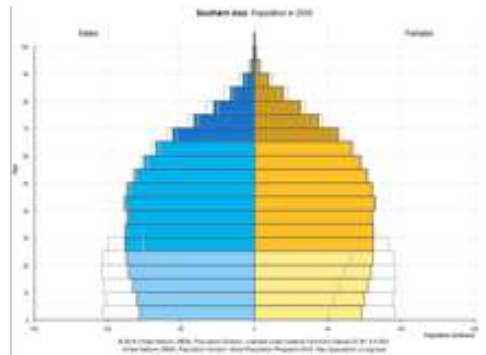
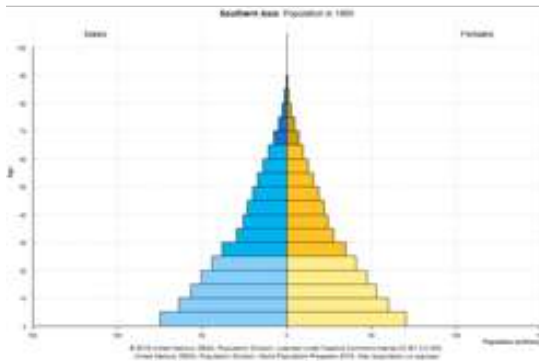
දෙවන සටහන: ආසියානු සංවර්ධන බැංකුවේ ශ්‍රී ලංකා සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ වාර්තාව

සෞඛ්‍ය හා සෞඛ්‍ය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රවල කැපී පෙනෙන වර්ධනය හේතුවෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ ගොස් ඇත. එසේම ජනගහන වර්ධන වේගය ද කැපී පෙනෙන ලෙස අඩු වී ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම තත්වයන් නිසා ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය ඉහළ ගොස් පහළ වයස් සීමාවන්වල ජනගහනය අඩු වෙමින් පවතී. ඒ තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන පිරමිඩයේ හැඩය විකෘති වීමකට ලක් වෙමින් ඇත.

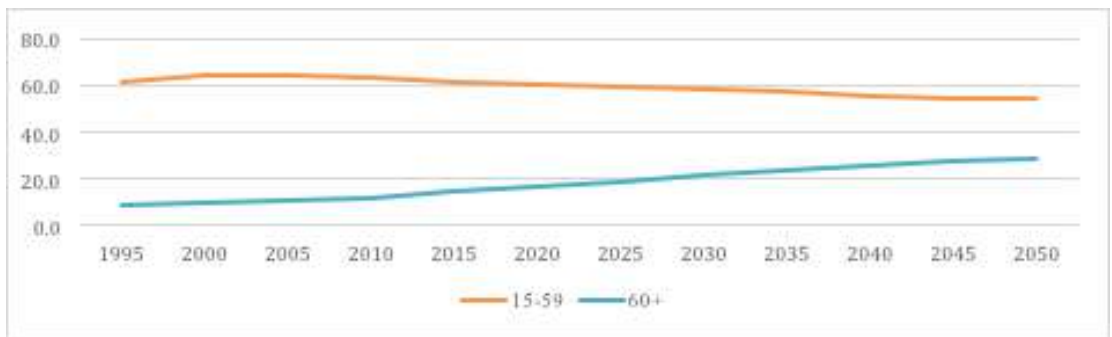
සැමට විශ්‍රාම



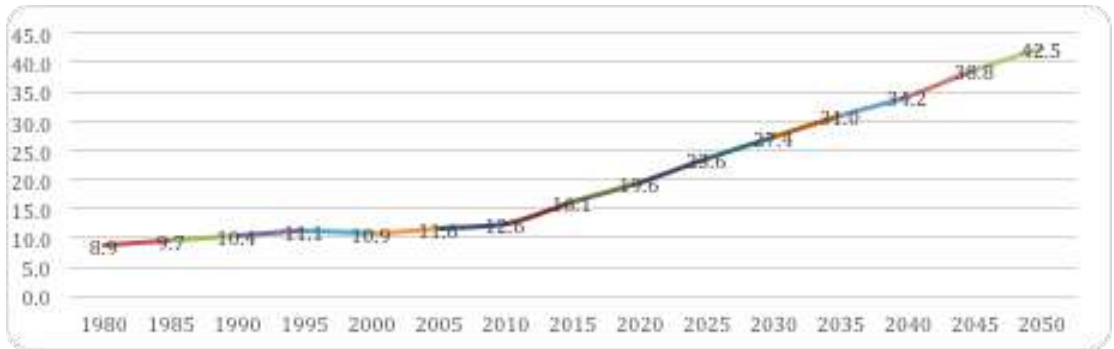
තුන්වන සටහන: දකුණු ආසියානු කලාපීය රටවල වයස් සීමාව අනුව ජනගහනයේ වෙනස් වීම (1980-2050) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



සිව්වන සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වයස් සීමාව අනුව ජනගහනයේ වෙනස් වීම (1980-2050) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



පස්වැනි සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වයස් සීමාව අනුව වැඩකළ හැකි ජනගහනයේ සහ වැඩිහිටි ජනගහනයේ වෙනස් වීම (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



හය වන සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිකළ හැකි ජනගහනය මත යැපෙන වැඩිහිටි ජනගහනයේ වර්ධනය (Old Age Dependency (65+) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)

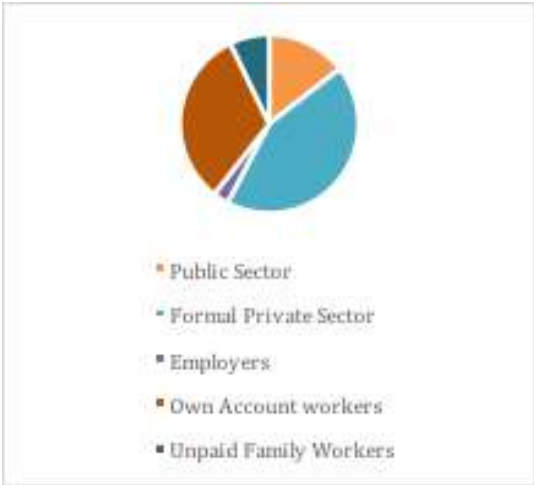
ජනගහනයේ සීඝ්‍ර වෙනස්වීම ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයට ආකාර කිහිපයකින් බලපායි. වැඩිකළ හැකි ජනගහනය හා ශ්‍රම බලකාය හීන වීම රටේ නිෂ්පාදනයට සෘජුවම බලපාන අතර ආදායම් උත්පාදනයට බලපෑමක් ඇති කරයි. ශ්‍රමිකයන් හිඟ වීම තුළ ශ්‍රමය සඳහා ඉහළ මිලක් ගෙවීමට සිදු වීමත් ඒ තුළින් සේවක වැටුප් ඉහළ යාම ද සිදු වේ. එසේම වැඩිහිටි ජනගහනය ඉහළ යාමත් සමග ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් වියදම් ද ඉහළ යාම සිදුවේ. විශේෂයෙන් ම වැඩිහිටි ප්‍රජාවගේ සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ කටයුතු වෙනුවෙන් ඉතා ඉහළ වියදමක් දැරීමට රජයට සිදු වනු ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින විශ්‍රාම වැටුප්

යෝජනා ක්‍රම රැකියාව හා බැඳී පවතී. එලෙස ක්‍රියාත්මක වන විශාලතම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වන්නේ රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එමගින් සමස්ත රාජ්‍ය සේවයේම ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරුවල සේවය කරන සියලුදෙනාම සහ ත්‍රිවිධ හමුදාවේ සියලුදෙනාම ආවරණය වේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන් ආවරණය කරනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් එමගින් බොහෝ විට ආවරණය වනුයේ මධ්‍යම හා විශාල පරිමාණ ව්‍යාපාර සහ සමාගම්වල සේවය කරන සේවකයන් පමණි. කෘෂි හා ධීවර ක්ෂේත්‍රවල කටයුතු කරන පුද්ගලයන් වෙනුවෙන් ස්වේච්ඡා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක්

කෘෂි රක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. ඊට අමතරව ස්වයං රැකියා හා සුළු පරිමාණ ව්‍යාපාර ඉලක්ක කරගෙන තවත් දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් සාමජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කරයි. එසේම දෛනික,අනියම්,කුලී ක්‍රමයට සේවය කරන ආදේශක මෑන් පවර් සේවක සහ රැකියා විරහිත ලක්ෂ ගණනක් මේ කිසිදු ක්‍රමයකින් ආවරණය නොවේ. මෙම සියලු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ආවරණය නොවූ මහලු වියේ ආර්ථික අපහසුතාවන්ට ලක්වන පිරිස් වෙනුවෙන් වැඩිහිටි මහ ලේකම් කාර්යාලය මගින් වැඩිහිටි දීමනාවක් වයස අවුරුදු 70 ට වැඩි පිරිස් සඳහා පිරිනමනු ලබයි.

සේවක ගණය	ශ්‍රම බලකායෙන් ප්‍රතිශතය
රාජ්‍ය සේවය	14.5
පුද්ගලික අංශය	43.4
ව්‍යවසායකයන්	2.8
තනි පුද්ගල වශයෙන් සේවය සපයන පිරිස්	32.3
කිසිදු ගෙවීමක් නොලබන පවුලේ ව්‍යාපාරවලට දායක වන පිරිස	7.2



වගුව 2: ශ්‍රම බලකායේ නියෝජනය (මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු දත්ත වාර්තාව, CBSL Statistics Report 2019)

වැඩසටහන	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව ශ්‍රම බලකායෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස%*	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව වැඩකරන වයසේ ජනතාවගෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස%*
රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම	1,179,649	14.3	9.2
සේවක අර්ථසාධක අරමුදල	2,800,000	34.1	21
ගොවි විශ්‍රාම වැටුප්	957,000 (2019)	11.6	7.47
ධීවර විශ්‍රාම වැටුප්	68915	0.8	.5
ස්වයං රැකියා කරන පිරිස් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප්	715,013	8.7	5.58
එකතුව		57.9	43.75

වගුව 3: විවිධ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ආවරණය වන පිරිස (මූලාශ්‍ර: ශ්‍රී ලන්කා මහ බැංකු වාර්තාව, සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල, කෘෂි රක්ෂණ මණ්ඩලය, සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හා විශ්‍රම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව)

පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් වැඩ කළ හැකි ජනගහනයෙන් 40% කට වැඩි පිරිසක් ආවරණය වන බව පෙන්නුම් කළ ද එය සත්‍ය වශයෙන්ම එසේ නොවන බවට විවිධ අධ්‍යයන මගින් හඳුනාගෙන ඇත. විශේෂයෙන් ම ඉහත දැක්වූ වැඩසටහන්

අතුරින් තම සාමාජිකත්වය සම්පූර්ණ වශයෙන්ම ආවරණය කරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය පමණි. විශාලතම පිරිසක් ආවරණය කරනු ලබන්නේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් වුව ද, සේවා කාලය අතරතුර සිදුවන වෙනස්වීම්

හා සියලුම පුද්ගලික ආයතන ආවරණය නොවන බැවින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජික විය යුතු සැලකිය යුතු පිරිසක් එහි සක්‍රීය සාමාජිකයන් බවට පත්ව නොමැත. ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන වැඩ සටහන්වල අඩුපාඩු, මහජනතාවගේ සම්බන්ධතාව හා දැනුම අඩු වීම නිසා කෘෂි හා ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ද එම ක්ෂේත්‍රයන්හි වැඩ කරන සියලු දෙනා ආවරණය නොවේ. විශේෂයෙන් ම කෘෂිකර්මාන්තයෙන් ආදායම් ලැබෙන්නේ කන්න අවසානයේ වන බැවින් එම පිරිස් මෙම ක්‍රමයේ සක්‍රීය දායකත්වය පවත්වාගෙන යාමේදී ගැටළුවලට මුහුණ පානු ලබයි. එවන් තත්ත්වක් තුළ දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම මගින් සැබවින්ම ආවරණය කරනු ලබන්නේ ශ්‍රම බලකායේ 25% ක පමණ පිරිසක් බව හඳුනාගෙන ඇත (අරුනාතිලක 2015, ගමනිරත්න 2007).

කවර ආකාරයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම තිබුණ ද ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි සමාජය රැක බලා ගැනීමේ ප්‍රමුඛතම කාර්යය ඉටු කරනු ලබන්නේ වැඩිහිටියන්ට සැලකීම අග්‍රගන්‍ය කොට සැලකූ ශ්‍රී ලාංකීය සමාජය වේ. බොහෝ පවුල්වල දූ දරුවන් තම මහලු දෙමවුපියන් රැකබලා ගැනීමට අදාත් ක්‍රියා කරයි. එසේම වැඩිහිටි පිරිස් බහුල වශයෙන් සිය දූ දූ දරුවන්ගේ නිවෙස්වල තම වැඩිහිටි දිවිය ගත කිරීමට තවමත් වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි (සිද්ධිසේන 2005). කෙසේ වෙතත්, වර්තමාන කාර්ය බහුල ජීවන රටාව තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයට ම රැකියාවන්වල නිරත වීම හේතුවෙන් වැඩිහිටියන් රැකබලා ගැනීමට ඇති ඉඩපහසුව සීමාසහිත වූ පවුල් කුටුම්භ වෙතින් ගිලිහී යමින් පවතී.

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මගින් රාජ්‍ය සේවකයා පමණක් නොව රාජ්‍ය සේවකයාගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ට ද රැකවරණය සැලසේ. අන් කවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකින් හෝ මීට සමාන ප්‍රතිලාභ දීමක් දැනට නිරීක්ෂණය නොවේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල දැනට වැඩිම සාමාජිකයන් සිටින සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමය වේ. එමගින් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා නොදෙන අතර විශ්‍රාම වයස සපිරුණු පසු ඔවුන්ගේ ඉතිරිකිරීම් ප්‍රතිලාභ එකවර ගෙවන ප්‍රතිලාභ මුදලක් ලෙස සාමාජිකයන් වෙත ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත් පවතින අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ සමාජ ආරක්ෂණය, ඉතිරි කිරීම් සහ ආයෝජනය සම්බන්ධයෙන් ඉතා අඩු දැනුමක් ලබා දෙන බැවින් බොහෝ පිරිස් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රමුඛ පරමාර්ථය වන සුවබර විශ්‍රාම ජීවිතයක් සඳහා එහි

ප්‍රතිලාභ යෙදවීමක් සිදු නොකරයි. සිද්ධිසේන (2005) පවසන පරිදි බොහෝ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභීන් සිය විශ්‍රාම ආයෝජන සිය දරුවන්ගේ අනාගත සුභසිද්ධිය උදෙසා ආයෝජනය කරයි. එම හේතුව නිසාම එම විශ්‍රාමිකයින් වයස්ගත වනවිට කිසිදු හවිහරණක් නැති අසරණ වැඩිහිටියන් බවට පත්වේ. ගොවි, ධීවර හා අනෙකුත් ස්වේච්ඡා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල සාමාජිකත්වය ද ඉතා අඩු මට්ටමක පවතී. එසේම එම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් විශ්‍රාමිකයන්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ඉතා පහළ අගයක් ගන්නා අතර බොහෝ ප්‍රතිලාභ දරිද්‍රතා සීමාවට ද වඩා පහළ අගයක් ගනී.

සාරාංශයක් ලෙස ගත් කළ ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය අභියෝගාත්මක ලෙස ඉහළ යමින් පවතී. වසර 2050 වනවිට සෑම පුද්ගලයින් 4 දෙනෙකුගෙන් එක් අයකුම වයස අවුරුදු 60 ඉක්මවා ගොස් ඇති බවට පුරෝකථනය කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයෙන් 25%ක පමණ පිරිසක් පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල සක්‍රීය සාමාජිකත්වය දරයි. ගොවි, ධීවර, ස්වයං රැකියා කරන්නන් වෙත ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැඩසටහන් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබා නොදෙන අතර ඒවායේ සාමාජිකත්වය ද පහළ අගයක් ගනී. වතු සේවකයන්, විදේශගත ශ්‍රමිකයන්, කඩතිමියන්, ස්වයං රැකියා කරන්නන්, ත්‍රිරෝද රථ රියදුරන්, බස් රියදුරන්, කුලී වැඩ කරන පිරිස්, ඇතුළු බොහෝ පිරිසක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල ප්‍රතිලාභ ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් බොහෝ පිරිසක් ආවරණය කරන ලබන මුත් අඩු අවබෝධය නිසාවෙන් එහි ප්‍රතිලාභ සම්පූර්ණ වශයෙන් වඩා ඵලදායී ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක ආයෝජනය කිරීමට ඔවුන් පෙළඹෙන්නේ නැත. රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මගින් රජයේ සේවකයන් වෙත සිය ජීවිත කාලය පුරා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වේ. එම විශ්‍රාම වැටුප් ආයෝජනය කර සක්‍රීය ආර්ථික දායකයන් ලෙස රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාමිකයන් ඉතා සාර්ථක විශ්‍රාම දිවියක් ගත කරයි. කෙසේ වෙතත්, වැඩිවන විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව හා වැඩිවන විශ්‍රාම වැටුප් වියදම අනුව එම වියදම රජයට අධික වැය බරක් නොවෙන පරිදි ඉදිරියට ද රැක ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුව ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් විශ්‍රාමිකයන්ට පමණක් අදාළ දෙයක් නොවේ. එය අනාගතයේ විශ්‍රාම ගන්නට අපේක්ෂිත වර්තමාන

ශ්‍රම බලකායේ සියලු දෙනා හමුවේ ඇති අභියෝගයකි. අනාගත වැඩිහිටි ජනගහනය රැක බලා ගැනීමට සිටින වර්තමාන බාල සහ තරුණ පරපුරේ

ගැටලුවකි. එබැවින් වැඩි වන වැඩිහිටි ජනගහනයේ අනාගත ආරක්ෂාව හා රැකවරණය සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගත යුත්තේ වර්තමාන ශ්‍රම බලකාය විසිනි.

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය

ශ්‍රී ලංකාවේ වඩාත් ප්‍රමුඛතම හා ස්ථාවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වන්නේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එය රාජ්‍ය සේවකයින්ගේ හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ට ජීවිත කාලය පුරා විශ්‍රාම වැටුප්/දීමනා හා ප්‍රතිලාභ පිරිනමනු ලබයි. රාජ්‍ය සේවයෙහි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම කළමනාකරණය පිණිස වගකීම දරණ ආයතනය වනුයේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවයි. ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ, වැන්දඹු, වැන්දඹු පුරුෂ සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත්හි, ක්‍රීඩිඩ හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් සහ පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ හා ක්‍රීඩිඩ හමුදා වැන්දඹු පුරුෂ සහ අනන්දරු පනතෙහි විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. වර්තමානයෙහි දී දෙපාර්තමේන්තුව මගින් 651000 අධික විශ්‍රාමික ප්‍රජාවකට මාසික විශ්‍රාම වැටුප් හා වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවයි. ඒ වනාහී ශ්‍රී ලංකාවෙහි රජයේ දෙපාර්තමේන්තුවකින් මසක දී කරනු ලබන විශාලතම මූල්‍ය හැසිරවීම වේ. මෙහි දී දළ වශයෙන් රුපියල් බිලියන 20 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් සෑම මසක දීම රජය විසින් විශ්‍රාම වැටුප්

බෙදාහැරීමේ ක්‍රියාවලිය මගින් විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙත මුදා හරිනු ලබයි. තව ද දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ක්‍රීඩිඩ හමුදා ආබාධිත නිලධාරීන් හට මෙන්ම රණවිරුවන්ගේ වැන්දඹුවන්හට වැටුප් ගෙවීම ද කළමනාකරණය කරනු ලබයි. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයනය කිරීම රජයට අපහසු වන අයුරින් සමස්තයක් වශයෙන් ගත් කළ 2019 වසරේ දෙපාර්තමේන්තුවෙහි වාර්ෂික අයවැය රුපියල් බිලියන 250 ඉක්මවා තිබුණි. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන ඉතා සාර්ථකම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වන අතර එය එහි වරප්‍රසාද ලැබීමට සුදුසුකම් ලබන සියලුම දෙනා වෙත විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබා දෙනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් එමගින් ආවරණය වනුයේ සමස්ත වැඩ කළ හැකි ජනගහනයෙන් 10% කට ප්‍රමාණයකි. එසේ වුව ද රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා රජය විසින් දරන සමස්ත වියදම රජයේ සමස්ත සුභසාධන වැඩසටහන් සඳහා වෙන් කළ වියදම රුපියල් බිලියන 119, (2019 අයවැය වාර්තාව) මෙන් දෙගුණයකට ආසන්න වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යනු සාමාජිකයන්ගේ දායකත්ව

නොමැතිව පුරුණ වශයෙන් රජයේ ඒකාබද්ධ අරමුදලෙන් ම වියදම් දරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. කෙසේ වෙතත්, වැන්දඹු හා අනන්දරු ක්‍රමය යටතේ සියලු රාජ්‍ය සේවකයන් සිය වැටුපෙන් 6% හෝ 7% ක ප්‍රමාණයක් වැන්දඹු අනන්දරු ක්‍රමය සඳහා දායක වෙයි. ආරම්භක නීතියට අනුව (1898 වැන්දඹු හා අනන්දරු ආඥාපනත) වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලක් ස්ථාපනය කළ යුතු වුවත් 1947 හා 1983 සිදු කරන ලද සංශෝධන අනුව වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර කරන අතර ඒකාබද්ධ අරමුදල මගින් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මෙන්ම සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහාම වැය මුදල් සපයනු ලබයි. වර්තමානයේ දී රජය මුහුණ දෙන වඩාත් ප්‍රමුඛතම ගැටළුව වනුයේ පවත්නා රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයට අරමුදල් සම්පාදනය කිරීමයි. කෙසේ වුව ද පසුගිය වසර පහක කාලය තුළ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් පිණිස වන පිරිවැය අඛණ්ඩව දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 2 කට වඩා අඩුවෙන් පවත්වා ගෙන ගොස් ඇත.

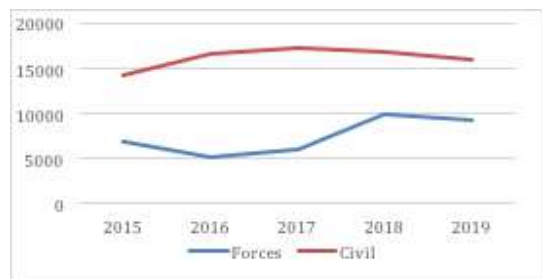
Year	Share of GDP(%)	Share of Recurrent Expenditure(%)
2015	1.4	10
2016	1.4	10
2017	1.3	9
2018	1.4	9
2019	1.5	10

වගුව 4 : විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ කොටසක් ලෙස (මූලාශ්‍රය- ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව*)

වර්ෂය	විශ්‍රාමිකයින් සංඛ්‍යාව	වාර්ෂික වියදම (රුපියල්)
2015	560,462	146,944,713,072.73
2016	579,508	163,836,243,102.93
2017	600,867	172,684,230,945.69
2018	621,905	181,833,118,566.26
2019	639,984	202,739,235,470.00

වගුව 5 : විශ්‍රාමිකයින් සංඛ්‍යාවේ සහ විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වාර්ෂික වියදමේ වැඩිවීම (සැ.යු.: වාර්ෂික වියදම ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම පමණක් දක්වා ඇති අතර විශ්‍රාම වැටුප් සමග ගෙවන අනෙකුත් පාරිතෝෂික දීමනා වියදම ඇතුළත් කොට නැත).

වසර	හමුදා	රාජ්‍ය සේවක	එකතුව
2015	6821	14212	21033
2016	5188	16523	21711
2017	5873	17181	23054
2018	9829	16797	26626
2019	9215	15924	25139



වගුව 6: වාර්ෂිකව විශ්‍රාම යන සංඛ්‍යාව

එසේම සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ පවත්නා දියුණුවත් සමග ශ්‍රී ලාංකික ප්‍රජාවගේ උපතේ දී අපේක්ෂිත ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ ගොස් ඇත. ඒ අනුව විශ්‍රාමිකයකු සඳහා විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවනු ලබන කාල සීමාව දීර්ඝ වී ඇත. වර්තමානයේ රජයේ සේවයේ නිලධාරියෙකු සාමන්‍යයෙන් විශ්‍රාම යාමට

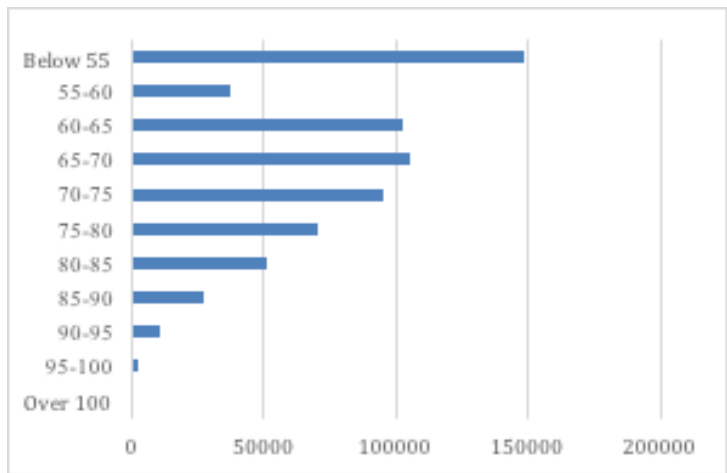
පුරාම වසර 27.5 පමණ සේවය කරයි. එලෙස විශ්‍රාම ගන්නා විශ්‍රාමිකයකු සහ ඔහුගේ පවුලේ සාමාජිකයන් වෙත රජය විසින් දළ වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප වසර 20 කට අධික කාලයක් පුරාවට ගෙවනු ලබයි.

■ සැමට විශ්‍රාම

මීට අමතරව ත්‍රිවිධ හමුදා නිලධාරීන්ට සේවාකාලය වසර 20 හෝ 22 සේවය කර විශ්‍රාම යාමට ඔවුන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අනුව පුළුවන. ඒ අනුව බොහෝ නිලධාරීන් අඩු වයසින් විශ්‍රාම යන අතර ඔවුන් සඳහා දළ වශයෙන් වසර

35-40 අතර කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සිදු කරයි. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව තවදුරටත් ඉහළ යාම අපේක්ෂා කෙරෙන බැවින් විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීමට සිදුවන කාලය තවදුරටත් ඉහළ යාමට බොහෝ දුරට ඉඩකඩ ඇත.

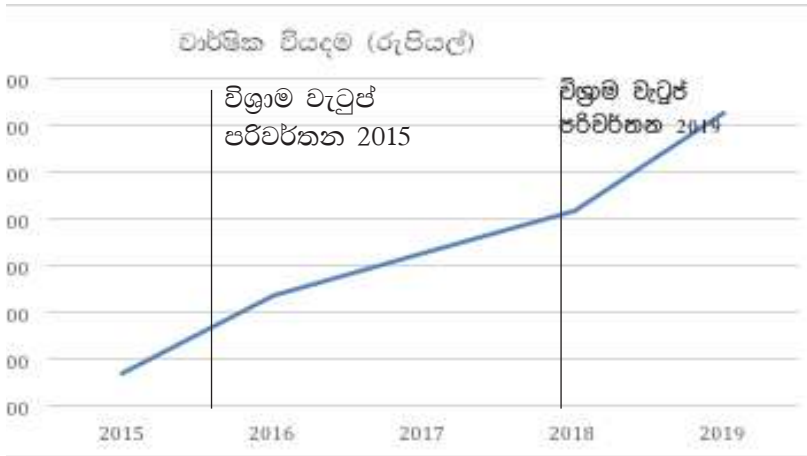
වයස් සීමාව	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව
වයස 100 ට වැඩි	232
95-100	2153
90-95	10647
85-90	27310
80-85	51221
75-80	70225
70-75	95001
65-70	105221
60-65	102817
55-60	37734
වයස 55 ට අඩු	148931
එකතුව	593649



වගුව 7: වයස් සීමාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ලබන රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව

වාර්ෂික විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාම සඳහා විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව වැඩි වීම හා විශ්‍රාමිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව වැඩිවීම මගින් එක් විශ්‍රාමිකයකු වෙනුවෙන් කරන ආයෝජනය වැඩි විය හැකි වුව ද විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමට ප්‍රධානතම හේතුව වනුයේ රජය විසින් කලින් කලට හඳුන්වා දුන් විශ්‍රාම වැටුප් වැඩි කිරීම සඳහා

වන වැටුප් පරිවර්තන යෝජනා ක්‍රම වේ. ඒ අනුව ආසන්නතම පස් වසර තුළ විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප 2015 වසරේ දී හා 2019 වසරේ දී විශාල ලෙස පරිවර්තනය විණි. මේ හේතුවෙන් 2014 වසරේ (රුපියල් බිලියන 126) සිට 2019 වසර වන විට (රුපියල් බිලියන 202) විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වාර්ෂික වියදම 62% කින් ඉහළ යන ලදී.



හත්වන සටහන: වාර්ෂික විශ්‍රාම වැටුප් වියදමේ වැඩි වීම

තවද, රජය විසින් ප්‍රතිපත්තිමය වශයෙන් විවිධ තනතුරු දරන කණ්ඩායම්වල බලපෑම මත විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධ නීතිය වරින් වර සංශෝධනවලට ලක් කිරීම හේතු කොටගෙන එය ඉතා දැඩි ලෙස සංකීර්ණ වී ඇත. ඒ මගින් රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ තිබූ සැමට සමානව සැලකීමේ ක්‍රමවේදය විකෘති වී විවිධ පාර්ශවවලට වාසිදායක වන අයුරින් ප්‍රතිලාභ ලබා දී ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමට එය ද එක් හේතුවක් වී ඇති බව නිරීක්ෂණය වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සම්බන්ධයෙන් කලින් කලට ගන්නා තීරණ අනුව ද යම් යම් බලපෑම් සිදු වී ඇත. මේ තීරණ යටතේ 2002 වසරේ සහ 2015 වර්ෂයන්හි දී රාජ්‍ය සේවයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ද යෝජනා වුණි. එසේම රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/2017 අනුව

වර්තමානයේ රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගන්නා සියලු පිරිසට ඉදිරියේ දී හඳුන්වාදෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන බව දක්වා ඇත.

කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය සේවයේ පවත්නා වරප්‍රසාද හේතු කොට ගෙන ඒවාට ආකර්ශනය වී වැඩි පිරිසක් රාජ්‍ය සේවයට එක්වීම මගින් රාජ්‍ය සේවය අසීමාන්තිකව විස්තාරණය වී ඇත. එසේම රටේ ආර්ථිකයට විශාලතම දායකත්වය සපයන පෞද්ගලික අංශය අධෛර්යමත් වීමට ද මෙය හේතු විය හැකි ය. ඊටත් වඩා බලපාන ප්‍රධානතම කාරණය වනුයේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාමේ දී වැඩි වන වැය බර රජයට දරාගත හැකිවේ ද යන්නයි.

විශ්‍රාම වැටුප් වියදම	වියදම (රුපියල්)
සිවිල් රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	154,170,526,859.00
වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	48,408,490,938.00
ත්‍රිවිධ හමුදා ආබාධිත නිලධාරීන්ගේ වැටුප්	33,636,536,738.00
නිදහස් දුම්රිය බලපත්‍ර	141,272,708.00
විශ්‍රාම පාරිතෝෂික	35,949,947,293.00
පරිපාලන වියදම්	684,976,906.00
මුද්‍රණ හා තැපැල් වියදම්	18,944,965.00
එකතුව	273,010,696,407.00

වගුව 8: විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වාර්ෂික වියදම

විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ

1952 වර්ෂයේ දී ලෝක කම්කරු සංවිධානය විසින් පවත්වාගෙන යායුතු අවම (සමාජ ආරක්ෂණ) තත්ව (minimum standards) හඳුන්වා දෙමින් 102 වන ප්‍රඥප්තිය සම්මත කර ගන්නා ලදී. ඒ අනුව එම ප්‍රඥප්තිය අනුගමනය කිරීමට එකඟ වූ සියලු රටවල් විසින් අනුගමනය කළ යුතු මූලික සමාජ ආරක්ෂණ සිද්ධාන්ත 9 ක් හඳුන්වාදෙන ලදී. ඒවා නම්;

1. සැමට සෞඛ්‍ය පහසුකම් ලබා දීම (Medical Care)
2. රෝගී වන අයට අවශ්‍ය ප්‍රතිලාභ සැලසීම (Sickness Benefit)
3. රැකියා විරහිත පිරිස් වෙත ප්‍රතිලාභ සැලසීම (Unemployment Benefits)
4. වැඩිහිටි ජනගහනය වෙත ප්‍රතිලාභ ගෙවීම (Old-age Benefit)
5. තුවාල වූ විට ප්‍රතිලාභ සැපයීම (Employment Injury Benefit)
6. සේවකයන්ගේ පවුල්වල පිරිස් වෙත ප්‍රතිලාභ සැපයීම (Family Benefit)
7. ගර්භනී මවුවරුන්ට පහසුකම් (Maternity Benefit)
8. සේවය වෘත්තිමය වශයෙන් නොවැදගත් වන විට පහසුකම් සැපයීම (Invalidity Benefit)
9. අනතුරු මගින් ආරක්ෂණය වීම (Survivors Benefit)

මේ යටතේ සියලු දෙනාටම ප්‍රතිලාභ බෙදී යන කිසිවෙකුටත් ප්‍රතිලාභ මග නොහැරෙන (universal benefit) සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයන් හඳුන්වාදීමට සියලු රටවල්වලට උපදෙස් දෙන ලදී. එමගින් සමාජයේ සියලු දෙනාට ම කවර හෝ ආකාරයක රැකවරණයක් ලැබීම සහතික කෙරෙනු ඇත. වැඩිදුරටත්, හතරවන කරුණ යටතේ වයස අවුරුදු 65 ට වැඩි සියලු දෙනාට ම කවර හෝ ආදායම් තත්වයක් සුරක්ෂිත කිරීමට යෝජනා කර

ඇත. 2011 වසරේ රැස් වූ ලෝක කම්කරු සමුළුවේදී ද ඉහත දැක්වූ 102 වන ප්‍රඥප්තියේ වලංගුභාවය හා එහි ඇති වැදගත්කම නැවත තහවුරු කරන ලදී. එය පදනම් කරගෙන 2012 වර්ෂයේ දී ලෝක කම්කරු සංවිධානය විසින් 202 වන ප්‍රඥප්තිය (ILO Social Protection Floor) එළි දක්වන ලදී. එමගින් සමාජ ආරක්ෂණය සියලු පුරවැසියන්ගේ මානව අයිතිවාසිකමක් බවක් දරිද්‍රතාව හා වෙන් කොට සැලකීම අවම කොට සැමට සමානාත්මතාවෙන්

හා සමාන අවස්ථා සැලසෙන සමාජයක් බිහිවන බවක් දක්වා ඇත. තවද සමාජ ආරක්ෂණය යනු වියදමක් නොව ආයෝජනයක් බවත් ඒ මගින් සමාජය මුහුණ දෙන ස්වාභාවික ව්‍යසන (කොරෝනා වසංගතය වැනි) සහ හදිසි වෙනස්වීම්වල දී ආර්ථික වශයෙන් ශක්තිමත්ව නැගී සිටීමට හැකියාව ලැබෙන බවත් ආර්ථික සංවර්ධනයට ද සමාජ ආරක්ෂණය ඉවහල් වන බවත් දක්වා ඇත.



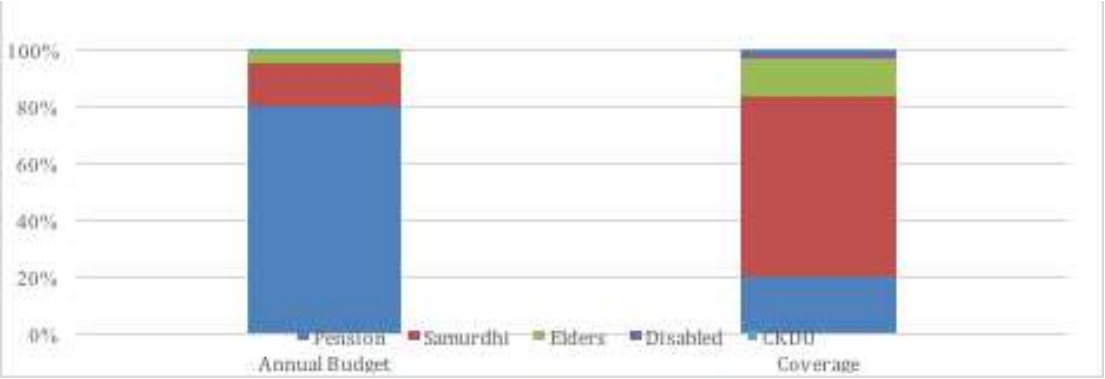
අට වන සටහන: ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ සමාජ ආරක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් වන 202 වන ප්‍රඥප්තිය

සමාජ ආරක්ෂණය තුළින් යම් අයකු ආදායම් උත්පාදනය නතර කළ විට ප්‍රතිලාභ හිමිගන්නන් අතර සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් මගින් කිසියම් කණ්ඩායමක් ඉලක්ක කරමින් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමක් සිදු කරයි. විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම යටතට ගැනෙන අතර සමෘද්ධි හා මහජනාධාර වැනි වැඩසටහන් සමාජ සුභසාධන යටතට ගැනේ. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාව තුළ බහුල වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වන්නේ සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් ය. එලෙස ක්‍රියාත්මක වන සියලු සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් ඉලක්කගත වැඩසටහන් ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. ඒ අනුව එම වැඩසටහන්වල සාමාජිකත්වය යම් නිර්නායකයන් ඔස්සේ සලකා බලා සුදුස්සන්ට පමණක් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට ක්‍රියා කර ඇත. මේ සඳහා සුදුසුකම් ලාභීන් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක වීම තුළ ඇතැම් පිරිස් මගහැරී යාමටත්

තවත් පිරිසක් විවිධ ක්‍රමවේද හරහා තෝරාගැනීම් ක්‍රමවේදවලට පරිහානිතව ඇතුළු වී වැරදි ලෙස ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳීමටත් ඉඩ ඇත. මේ තත්ත්වය රජයේ ප්‍රමුඛතම සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන වන සමෘද්ධි වැඩසටහන තුළ පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ. වැඩිහිටි ප්‍රජාව වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක වැඩිහිටි දීමනා වැඩසටහන ද එවන් එක් වැඩසටහනකි. බොහෝවිට මෙලෙස ඉලක්කගත සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් මගින් එහි ප්‍රතිලාභීන්ට ලැබෙන මුදල දරිද්‍රතා සීමාවට වඩා ඉතා පහළ අගයක් ගනී. එසේම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හැරෙන්නට අනෙක් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් මගින් ද ප්‍රතිලාභීන් සඳහා ප්‍රමාණවත් තරම් ප්‍රතිලාභ හිමි නොවේ. තවද, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් එකවර මුදල් ගෙවීමක් පමණක් සිදු කරන බැවින් එය දිගු කාලීන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් ලෙස සක්‍රීය නොවන බව ද හඳුන්වා දීමට පිළිවන.

වැඩසටහන	වාර්ෂික වියදම (රුපියල් මිලියන))	ප්‍රතිලාභීන් සංඛ්‍යාව	එක පුද්ගලයකු සඳහා දරන වාර්ෂික වියදම	එක පුද්ගලයකු වෙනුවෙන් දරන සාමාන්‍ය මාසික වියදම
විශ්‍රාම වැටුප්	199,543	612,000	326,050.65	27,170.89
සමෘද්ධි	36,700	1,900,000	19,315.79	1,609.65
වැඩිහිටි දීමනා	9,007	400,000	22,517.50	1,876.46
ආබාධිත දීමනා	1,082	72,000	15,027.78	1,252.31
වකුගඩු රෝගී දීමනා	868	24,600	35,284.55	2,940.38
එකතුව	247.2	3,008,600	418,196.27	34,849.69

වගුව 3 : සමාජ ආරක්ෂණය සහ සුඛ සාධනය වෙනුවෙන් දරන වියදම



එසේම වඩා සුවිශේෂීම කරුණ වන්නේ රජය විසින් සමස්ත ජනතාව වෙත ලබා දෙන සමාජ සුභසාධන ප්‍රතිලාභවලට වඩා ඉහළ මුදලක් රජයේ සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා යොදවන බවයි. එසේ වුවත්, රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් වන හෙයින්, එය අනෙක් සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් හා සංසන්දනය කළ නොහැකි වේ. තවත් ප්‍රධාන තර්කයක් වනුයේ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවනු ලබන්නේ රජයේ සේවයේ නියැලීමෙන් රජයේ නිලධාරීන් සිදු කරන මෙහෙය වෙනුවෙන් බවයි. කෙසේ වෙතත් රජය විසින් රාජ්‍ය සේවාවන් පවත්වා ගෙන යාමට මාසිකව රුපියල් බිලියන 100 ක මුදලක් වැටුප් හා වෙනත් වශයෙන් ගෙවනු ලබයි. ජාතික අයවැය ප්‍රකාශය තුළ විශ්‍රාම වැටුප් සෑම විටම රාජ්‍ය මගින් කුටුම්භ වෙත මුදල් යොමු කරන වැඩසටහනක් ලෙස හඳුන්වා දී ඇත (Household Money Transfer Program). එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප සැබවින්ම දායකත්ව නොවන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් වන අතර එය රාජ්‍ය සේවකයාට ඔහුගේ සේවාදායකයා වන රජය මගින් ලබා දෙන පොරොන්දුවක් මත ලබා දෙන ප්‍රතිලාභයක් ලෙස හැදින්විය හැකිය. ඉහත දැක්වූ පරිදි සැමට සමාන අවස්ථා ලැබෙන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීම හරහා රටේ සියලු දෙනාටම ආර්ථික හා සාමාජයීය වශයෙන් දියුණු වීමට අවස්ථාවක් උදා කරලනු ඇත. ඒ පිළිබඳ අවබෝධ කර ගනිමින් 2019 පිහිටවූ නව රජය සමාජ

ආරක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට වෙනම අමාත්‍යාංශයක් ද පිහිටුවන ලදී. රටක සමාජ ආරක්ෂණය යනු ආර්ථිකමය වශයෙන් මෙන්ම දේශපාලනික වශයෙන් ද අතිශය සංවේදී විෂය මාතෘකාවකි. සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභීන් සමාජයේ ඉහළ වරප්‍රසාද ලබන පිරිසක් වන අතර එවැන්නක සාමාජිකත්වය නොදරන පිරිස් අඩු වරප්‍රසාද ලබන කොටසක් බවට පත්වේ. එම වරප්‍රසාද අනුව එක් එක් කණ්ඩායම් දේශපාලන බලයක්ද ගොඩ නගා ගනී. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද එය අඩු වැඩි වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වේ. රජයේ සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සාමාජිකත්වය දරන රාජ්‍ය සේවකයන් හා විශ්‍රාමිකයන් රජයට ඉහළම බලපෑම් සිදු කල හැකි කණ්ඩායමක් වී ඇති අතර අනෙකුත් ගොවි, ධීවර, ප්‍රජාව සහ වෙනත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක සාමාජිකත්වය නොදරන පිරිස් වෙත රජයට බලපෑම් කිරීමට ඇති හැකියාව ඉතා අවමය. ඒ අනුව, රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාමිකයන් සිය වැටුප් හා වරප්‍රසාද ආරක්ෂා කර ගැනීමට හා පවතින වරප්‍රසාද වර්ධනය කර ගැනීමට සංවිධානාත්මකව කටයුතු කරන අතර සෙසු පිරිස් සතුව සංවිධාන ශක්තියක් නොමැති නිසාවෙන් ඔවුන්ගේ වරප්‍රසාද සම්බන්ධයෙන් රජයට බලපෑම් කරන අවස්ථා අවමය. එම නිසා ම විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් ගන්නා සෑම තීරණයක් පසුපසම යම් යම් බලපෑම් තිබෙන බව නිරීක්ෂණය වේ. එවන් හේතු කළමණාකරනය කර ගැනීම ව්‍යාපෘතියක මෙන්ම සහභාගිවන්නන්ගේ ද සාර්ථකත්වයට හේතු වන වඩාම

වැදගත් සාධකය වේ. එබැවින් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්නේ නම් එය මනා සංයමයකින් හා සියලු දෙනාගේ ම වරප්‍රසාදවලට ගරු කරමින් ඉදිරිපත් කළ යුතු වන්නේ ය. කෙසේ වෙතත් විවිධ රජයන් යටතේ පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ප්‍රතිසංවිධානය කිරීම සඳහා අවස්ථා ගණනාවක දී උත්සාහ දරන ලදී. 2002 වසරේ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් රාජ්‍ය සේවයට හඳුන්වා දීම, 2011 වසරේ දී පෞද්ගලික අංශයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම හා 2016 වසරේ දී නැවත රාජ්‍ය අංශයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුපක් හඳුන්වා දීම ආදී වශයෙන් රජය විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ හඳුන්වා දීමට ප්‍රයත්න දරන ලදී. 2002, 2011 සහ 2016 යන අවස්ථා ත්‍රිත්වයෙහි දී ම විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණවල දී සමාජ ආරක්ෂණ ගැටළු කෙරෙහි ආර්ථික කෝණයකින් පමණක් සලකා බලන ලද අතර ඒ හා බැඳී පවතින සාමාජයීය හා දේශපාලනික බලවේග සම්බන්ධයෙන් අවධානයක් යොමු නොවුණි. විශේෂයෙන් ම 2003 සහ 2015 දී රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප පවත්වාගෙන යාම ආර්ථික වශයෙන් අපහසු බව පමණක් සලකා මූලික වශයෙන් ම ඉලක්ක කරන ලද්දේ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටුවීම කෙරෙහිය. එසේම 2011 වර්ෂයේ පුද්ගලික අංශයට යෝජනා කරන ලද දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ද සම්පූර්ණයෙන් ම ආර්ථික කෝණයකින් පමණක් විශ්ලේෂණය කොට තිබුණි. උක්ත යෝජනාවන්

ඉදිරිපත් කිරීමේ දී දැනට සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම ක්‍රියාත්මක කරන ආයතනවල අදහස් ලබා ගැනීම ද ඉතා අවම මට්ටමක පැවතී. විශේෂයෙන්ම ශ්‍රී ලංකාවේ ශක්තිමත් ම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ අදහස්වලට ද ඉතා අඩු වටිනාකමක් හිමි විය. තව ද, මෙම යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමවේදය වූයේ ප්‍රථමයෙන් ප්‍රතිපත්ති තීන්දු ගෙන, ඒවා නීති ගත කොට ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ජනතාව දැනුවත් කිරීමයි. එවැනි ක්‍රමවේද නිසා උක්ත යෝජනා තුළින් සැබෑවටම සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවල සාමාජිකයන්ගේ අවශ්‍යතා බැහැර කරන ලදී. විශ්‍රාම වැටුප යනු සමාජයෙහි එක් කොටසක ගැටළුවක් නොවේ. එය සමාජයෙහි සෑම පාර්ශ්වයකටම බලපානු ලබයි. උදාහරණයක් වශයෙන් දක්වන්නේ නම් රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මගින් රජයේ සේවකයන්ට පමණක්

ප්‍රතිලාභ සැලසුම ද බදු අය කිරීම මගින් සමස්ත ජනතාවම මේ වැඩසටහනට දායකත්වය සපයයි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට සේවයෝජක සහ සේවාදායක යන දෙපාර්ශ්වයේ ම දායකත්වයෙන් අරමුදල් සැපයෙන අතර අරමුදලේ 97% ක් ම භාණ්ඩාගාර බිල්පත් හි ආයෝජනය කෙරේ. තව ද විශ්‍රාම වැටුපක් හෝ එකවර ගෙවන මුදල් ප්‍රමාණයක් පෙරලා ආර්ථිකයට බලපාන මූල්‍ය ක්‍රියාකාරීත්වයක් ජනිත කරයි. එහෙයින් සෑම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් ම එහි ප්‍රතිලාභීන්ට පමණක් නොව සමාජයෙහි සෑම අයෙකුට ම සම්බන්ධ වන ආර්ථික ක්‍රියාවලියක ප්‍රතිඵලයකි. එම නිසා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ උදෙසා වන සෑම යෝජනාවක් සඳහාම සමාජයෙහි විවිධ කණ්ඩායම් ඒ සඳහා දක්වන ප්‍රතික්‍රියා සැලකිල්ලට ගැනීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවක් බව සඳහන් කිරීම යුක්ති සහගත වේ.

යෝජනා

‘සෞභාග්‍යයේ දැක්ම’ ජාතික සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති මාලාව තුළ සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් කෙරෙහි ඉහළ අවධානයක් යොමු කර ඇත. එහි හතර වන පරිච්චේදයේ ගෞරවනවිත ජ්‍යෙෂ්ඨ පුරවැසි සමාජයක් හා රට වෙනුවෙන් වැඩ සංස්කෘතියක් යටතේ රටේ වැඩ කරන සියලු දෙනා ආවරණය වන පරිදි සිදු කළයුතු සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිසංස්කරණ ගණනාවක් හඳුන්වා දී ඇත.

1. රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ගේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුව තීරණය කෙරෙන උපතේ දී ආයු අපේක්ෂණය මත පදනම් වූ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම
2. රජයේ සහ පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට රැකියා අහිමි වන විට නැවත රැකියාවක් සොයා ගන්නා තුරු මාසික දීමනා රක්ෂණ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම
3. අර්ථසාධක අරමුදලේ සේවා දායකත්වය 15% දක්වා වැඩි කිරීම
4. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකයකු රාජකාරි කාලය තුළ මිය ගියවිට වැන්දඹුවට සේවකයා විශ්‍රාම යාමට නියමිත වන දිනය දක්වා වැටුප් ගෙවීම අනිවාර්ය කිරීම
5. රජයේ සේවයේ අහිමි කළ විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිය නැවත ලබා දීම
6. පැරණි රාජ්‍ය බැංකු සේවකයන්ට ලබා දෙන විශ්‍රාම වැටුප නව සේවකයන්ට ද ලබා දීමට පියවර ගැනීම
7. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට අමතරව දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම
8. වසර 06 කට වැඩි කාලයක් විදේශගතව සේවය කරන විදේශගත ශ්‍රමිකයන්ට විශ්‍රාම වැටුපක් හඳුන්වා දීම
9. ගොවි විශ්‍රාම වැටුප නැවත ස්ථාපනය කිරීම

යන කරුණු ඒ යටතේ ප්‍රධාන සංකල්ප ලෙස හඳුනාගත හැකිය.

සැබවින්ම සෞභාග්‍යමත් අනාගතයක් බිහි කිරීමට ශක්තිමත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනකට හැකියාව ඇත. සමාජ ආරක්ෂණය යනු වියදමක් නොව අනාගතය උදෙසා කරන ආයෝජනයකි. ඒ අනුව ශක්තිමත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් බිහිකර ගැනීමේ අරමුණින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් මෙම යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

1. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 63 දක්වා ඉහළ නැංවීම

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන සියලු දෙනා කෙරෙහිම අතිශයින්ම බලපෑම් ඇති කරන සාධකයකි. එසේම ශ්‍රම බලකායට ඇතුළත් වීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින සියලුදෙනාට ද මෙම සාධකය අතිශයින් වැදගත් වේ.

වර්තමානයේ රාජ්‍ය සේවයේ වෛකල්පිත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස් සීමාව අවුරුදු 55 ක් වේ. කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය සේවකයකුට සිය අභිමතය පරිදි වයස අවුරුදු 60 දක්වා සේවය කල හැක. මීට අමතරව ඇතැම් සුවිශේෂී රජයේ සේවාවන් සඳහා අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 60 ට වඩා ඉක්මවන අවස්ථා ඇත. එසේම ඕනෑම රජයේ සේවකයකුට තම අවශ්‍යතාව අනුව වසර 20 ක සේවා කාලයකින් පසුව විශ්‍රාම යාමට හැකිය.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල අනුව අනිවාර්යය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස් සීමාවක් හඳුන්වා දී නැති නමුත් කාන්තාවන් සඳහා වසර 50 සපිරුණු පසුව ද පිරිමි අය සඳහා වයස අවුරුදු 55 සපිරුණු පසු සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ නැවත ලබාගත හැකි බව දක්වා ඇත. ගොවි ධීවර ඇතුළු අනෙකුත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සම්බන්ධයෙන් ද විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස අවුරුදු 55 සිට අවුරුදු 60 දක්වා වේ. ඒ අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස එක් එක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් විවිධාකාරයෙන් අර්ථ දක්වා ගෙන ඇත.

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සීමාව තීරණය කිරීමට බලපාන

ප්‍රධානතම කාරණා අතර රටේ ජනතාවගේ ආයු අපේක්ෂාවේ ඉහළ යාම දැක්විය හැකිය. ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ යාමත් සමග පුද්ගලයකු ජීවත් වන කාලය දීර්ඝ වේ. එලෙස ආයු කාලය දීර්ඝ වන විට විශ්‍රාම දිවිය තුළ විශ්‍රාමිකයාට කෙතරම් දුරට විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකට හැකිද යන්න හා පුද්ගලයකුට කොපමණ කාලයක් ශක්ති සම්පන්නව සේවය කළ හැකිද යන කරුණ මත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කළ යුතු වේ.

සමස්තයක් ලෙස රටේ ශ්‍රම බලකායේ දායකත්වය ආර්ථිකයේ ඉදිරි පැවැත්මට සෘජුව බලපායි. ශ්‍රම බලකාය වැඩි වන විට ආර්ථික ක්‍රියාකාරීත්වය ද වැඩි වේ. එසේම රටේ විශ්‍රාමික ජනගහනය වැඩි වන විට ඔවුන් වෙනුවෙන් වන වියදම් ද ඉහළ යයි. විශේෂයෙන් විශ්‍රාම යාමෙන් පසු ගෙවන විශ්‍රාම වැටුප් වියදම්වලට අමතරව ඔවුන් වෙත ලබා දෙන සෞඛ්‍ය ආදී පොදු පහසුකම් සඳහා වැයවන වියදම ද ඉහළ යයි. එම වියදම් දැරීමට සිදු වන්නේ ඒ වන විට පවතින ශ්‍රම බලකාය වෙතයි. විශ්‍රාමික ජනගහනය වැඩි වන පසු බිමක ශ්‍රම බලකාය ද අඩු වන්නේ නම් එය රටේ ආර්ථික වර්ධනයට දරුණු ලෙස බලපෑමට ඉඩ ඇත. එබැවින් විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස එක කණ්ඩායමක් හෝ එක සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ වැඩසටහනක සාමාජිකයන්ට හෝ පුද්ගලික වනසේ තීරණය කිරීමට නොහැකිය. ඒ අනුව සෞභාග්‍යයේ දැක්ම තුළ ද

පැහැදිලිව දක්වා ඇති පරිදි පුද්ගලික හා රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තු ම අදාළ වන සේ පොදු විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයසක් තීරණය කිරීම වඩාත් ඵලදායී වේ.

වර්තමානයේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස් සීමාව කෙතරම් දුරට සාර්ථක ද යන්න සලකා බැලිය යුතු ය. විශේෂයෙන් ම බොහෝ පිරිස් විශ්‍රාම යාමේ වයස ඉක්මවා සේවය කිරීම පැහැදිලිව දැක ගත හැකි අවස්ථා තිබේ. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින්ද විශ්‍රාමිකයන් නැවත

රැකියාගත කිරීමේ වැඩසටහනක් 2015, 2016 සහ 2017 වර්ෂවල දී ක්‍රියාත්මක කරන ලද අතර එමගින් විශාල පිරිසක් නැවත රැකියාගත විය. එසේම විශ්‍රාමික ණය වැඩසටහන් හරහා බොහෝ විශ්‍රාමිකයන් නැවතත් ආර්ථික කටයුතුවලට (ව්‍යාපාර ආරම්භ කිරීම වැනි) අනුගත විය.

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීමේ දී විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය කොපමණ ද යන්න තීරණය කිරීම වඩා වැදගත් ය. විශේෂයෙන්ම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය දායකත්ව නොවන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. එබැවින් රජය එක් විශ්‍රමිකයකුට කොපමණ කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට සිදු වේද යන්න සලකා බැලීම අත්‍යවශ්‍යය. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ දත්ත අනුව 2017-01-01 ට පෙර විශ්‍රාම ගිය විශ්‍රාමිකයන්ගේ වයසේ සාමාන්‍ය අවුරුදු 72 පමණ වේ. ඒ අනුව සාමාන්‍යයෙන් රජයේ සේවකයකුට වසර 20 - 25 ක් අතර කාලයක් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීමට සිදු වේ. ඒ රජයේ

සේවකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගන්නා සේවා කාලයේ සාමාන්‍ය වසර 28 වන පසුබිම්කය.
රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 2/1970 මගින් රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 55 ලෙස තීරණය කර තිබුණි. පසුව 1996 දී වෛකල්පිත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 55 ලෙස තිබියදීම වයස අවුරුදු 60 දක්වාම රාජ්‍ය සේවකයන්ට සිය කැමැත්ත පරිදි

සේවය කළ හැකි බවට තීරණය කරන ලදී. කෙසේ වෙතත් උපරිම විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් තීරණය වන්නේ විශ්‍රාම ගන්නා වයස මත නොව සේවා කාලය අවුරුදු 30 කට වඩා වැඩි වූ විට ය.

විශ්‍රාම ගිය දිනය	විශ්‍රාම වැටුප ගෙවා ඇති කාලය	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව
1/01/1979 පෙර	වසර 40 ට වැඩි	10575
1/01/1979 සහ 01/01/1989 අතර	වසර 30- 40 අතර	48161
1/01/1989 සහ 01/01/1999 අතර	වසර 20-30 අතර	116582
1/01/1999 සහ 01/01/2009 අතර	වසර 10-20 අතර	101336
1/01/2009 සහ 01/01/2017 අතර	වසර 10 ට අඩු	128643

වගුව 10 : සිවිල් විශ්‍රාමිකයකු ගේ විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය (2019 විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන දත්ත පද්ධතිය ඇසුරිනි*

ආයු කාලය වැඩිවීමත් සමග විශ්‍රාමිකයකුට විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය වැඩි වේ. එසේම විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් රජයක් විසින් දැරිය යුතු සෞඛ්‍ය වියදම් දැරිය යුතු කාලය ද වැඩි වේ. එසේම 2012 වසරේ සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සකස් කරන ලද ජීව වගු

අනුව (life table) ශ්‍රී ලාංකික පිරිමි පුද්ගලයකු වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව වසර 18ක් වූ අතර කාන්තාවකගේ වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව වසර 22 ලෙස ගණනය කර ඇත. කෙසේ වෙතත් සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ඉන් පසුව ජීව වගු නිර්මාණය කර නැත. එක්සත්

ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව (World population prospect) ශ්‍රී ලාංකිකයකුගේ වයස 60 දී ආයු අපේක්ෂාව 1970 දී අවුරුදු 17 ක් වූ අතර එය 2010 වසර වන විට අවුරුදු 20ක් බවට පත් වී ඇත

රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය
ශ්‍රී ලංකාව	21	55-60	21-26
බංග්ලාදේශය	18	59	19
ඉන්දියාව	17	60	17
මස්ට්‍රේලියාව	25	67	18
චීනය	20	60	20
එක්සත් රාජධානිය	24	65	19
ප්‍රංශය	26	67	19
සිංගප්පූරුව	25	67	18

වගුව 11 : එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව 2020 වර්ෂයේ විවිධ රටවල වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව සහ එම රටවල විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන කාල සීමාව.

දකුණු ආසියානු රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය
ඇෆ්ගනිස්ථානය	16	55-60	16-21
බංග්ලාදේශය	19	59	20
භූතානය	21	60	21
ඉන්දියාව	18	60	18
මාලදිවයින	21	65	16
නේපාලය	18	55-60	18-23
පකිස්ථානය	18	60	18
ශ්‍රී ලංකාව	21	55-60	21-26

වගුව 12 : එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව 2020 වර්ෂයේ දකුණු ආසියානු රටවල වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව සහ එම රටවල විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාල සීමාව.

Location	1995 to 2000 අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	2000 to 2005	2005 to 2010	2010 to 2015	2015 to 2020	2020 to 2025	2025 to 2030	2030 to 2035	2035 to 2040	2040 to 2045	2045 to 2050
Afghanistan	14.95	15.29	15.68	16.10	16.40	16.68	16.93	17.17	17.42	17.67	17.95
Bangladesh	17.53	17.94	18.38	18.87	19.30	19.94	20.56	21.15	21.73	22.31	22.88
Bhutan	17.00	18.03	19.18	20.16	20.82	21.42	21.95	22.44	22.91	23.36	23.79
India	16.15	16.58	17.01	17.63	18.02	18.34	18.66	19.00	19.34	19.70	20.07
Iran	17.65	18.48	19.13	19.39	19.82	20.44	21.07	21.70	22.31	22.93	23.55
Maldives	16.62	18.04	19.09	20.10	21.26	22.31	23.29	24.19	25.02	25.78	26.43
Nepal	15.87	16.36	16.74	17.17	17.61	18.07	18.52	18.99	19.51	20.03	20.57
Pakistan	17.31	17.35	17.34	17.74	17.73	17.84	17.92	18.03	18.14	18.28	18.43
Sri Lanka	17.32	20.04	20.42	20.77	21.10	21.63	22.16	22.69	23.23	23.80	24.37

වගුව 13 : වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව විකාශය (මූලාශ්‍රය, එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත)

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීමේ දී තවත් බලපාන වැදගත් කරුණක් වන්නේ පුද්ගලයකුට සෞඛ්‍ය සම්පන්නව කොපමණ කාලයක් සේවය කල හැකි ද යන්නයි. එය පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් විය හැක. ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය විසින් එක් එක් රටවල පවතින වසංගත රෝග ව්‍යාප්තිය, ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ සංඛ්‍යාව සහ තවත් සෞඛ්‍ය නිර්ණායක ගණනාවක් එකතු කර එම රටේ සෞඛ්‍ය පද්ධතියේ ශක්තිය අනුව ගණනය කරන ලද සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව (**Healthy Life Expectancy!** HALE)යනුවෙන් නව නිර්ණායකයක් හඳුන්වා දෙන ලදී. එම ක්‍රමය මගින් පුද්ගලයකුට තමාට ලැබෙන සෞඛ්‍ය පහසුකම් අනුව ජීවත් විය හැකි කාලය ගණන් බලා ඇත.

රට	2016	2015	2010	2005	2000
ඔස්ට්‍රේලියාව	20.4	20.2	19.7	19.1	18.3
බංග්ලාදේශය	14.7	14.5	13.7	13.2	12.8
චීනය	15.8	15.6	15.4	15.2	14.6
ප්‍රංශය	20.6	20.4	19.8	19.1	18.4
ඉන්දියාව	12.9	12.8	12.4	11.8	11.5
සිංගප්පූරුව	21	20.8	20	19.1	17.5
ශ්‍රී ලංකාව	16.1	15.9	15.5	15.5	14.3
එක්සත් රාජධානිය	19.2	19	18.8	17.7	16.9

වගුව 14 : එක් වර්ෂයට අදාළව වයස අවුරුදු 60 දී සෞඛ්‍යසම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව (මූලාශ්‍රය : ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය Healthy Life Expectancy (HALE)**

රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය	සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය
ශ්‍රී ලංකාව	21	16.1	55-60	16.1 - 21.1	21-26
බංග්ලාදේශය	18	14.7	59	15.7	19
ඉන්දියාව	17	12.9	60	12.9	17
ඔස්ට්‍රේලියාව	25	20.4	67	13.4	18
චීනය	20	15.8	60	15.8	20
එක්සත් රාජධානිය	24	19.2	65	14.2	19
ප්‍රංශය	26	20.6	67	13.6	19
සිංගප්පූරුව	25	21	67	14	18

වගුව 15 : සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව හා සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව ද, සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව අනුව ද ශ්‍රී ලංකාව මේ වන විටත් ඉහළ විශ්‍රාමික කාලයක් පවත්වාගෙන යනු ලබන බව ඉහත සංඛ්‍යා සටහන් අනුව පැහැදිලි වේ. එවන් තත්වයක් තුළ ඉදිරියේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන වෙනස් වීම් හා ආයු අපේක්ෂාවේ අපේක්ෂිත වෙනස්කම් අනුව පුද්ගලයකුගේ වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව කවදුරටත් ඉහළ යයි.

වර්ෂය	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව
2010	20.77
2015	21.10
2020	21.63
2025	22.16
2030	22.69
2035	23.23
2040	23.80
2045	24.37

වගුව 16 : එක් එක් වර්ෂයට සාපේක්ෂව ශ්‍රී ලංකාවේ ආයු අපේක්ෂාවේ වර්ධනය (මූලාශ්‍රය : එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත) මේ අනුව සලකා බැලූ විට විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය ලෙස සාධාරණ සේවා කාලයක් පවත්වාගෙන යාම අරමුණු කරගෙන විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම සුදුසු වේ.

මූලාශ්‍ර වර්ෂය	වයස අවුරුදු 60දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය
2020	21.63	62	20
2025	22.16	63	20
2030	22.69	63	20

වගුව 17 : විශ්‍රාම දිවිය අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම

මේ වන විටත් ශ්‍රී ලංකාව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව වසර 21-26 අතර කාලයක් විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය ලෙස සලකනු ලබයි. එය දැනටද බොහෝ රටවල විශ්‍රාමික ජීවිත කාලයට ඉහළ අගයක් ගනී. එසේ වුවද, ඉදිරියේ දී රට තුළ ඇති විය හැකි ශ්‍රම හිඟය සහ විශේෂයෙන් ම යම් යම් ක්ෂේත්‍රවල නිපුණතාවයෙන් හෙබි සේවක හිඟය සලකා බලා අනිවාර්ය විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය වසර 20 ක් වනසේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස පවත්වා ගැනීම සුදුසු වේ. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස නිරන්තරයෙන් සංශෝධනය කිරීම එතරම් ප්‍රායෝගික නොවේ. ඒ අනුව අවම වශයෙන් වසර 10 ක කාලයක් තුළ සිදුවිය හැකි වෙනස් වීම් සලකා විශ්‍රාම යාමේ වයස තීරණය කළ යුතුය. ඒ අනුව අනිවාර්ය විශ්‍රාම යාමේ වයස අවුරුදු 63 ලෙස සංශෝධනය කිරීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

ප්‍රතිලාභ

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කිරීම තුළින් ඉහත සාකච්ඡා කළ පරිදි ශ්‍රම බලකාය සහ වැඩිහිටි ජනගහනය අතර යහපත් අනුපාතයක් පවත්වාගෙන යාමට හැකි වන අතර කෙටි කාලීන ආර්ථික ප්‍රතිලාභ ද ළඟා කර ගත හැකි බව පසක් වේ. එසේම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සාමාජිකත්වය දරන රාජ්‍ය සේවකයන් විශ්‍රාම යාම ප්‍රමාද වීම තුළ වසර 3 ක

පමණ කාලයක් සඳහා රජයට නව විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් දැරීමට වන වියදම අඩු වනු ඇත. එසේම එම කාලය තුළ මිය යන විශ්‍රාමිකයන්ට සාපේක්ෂව විශ්‍රාමිකයන්ගේ වැඩි වීම සැලකිය යුතු ලෙස වැඩි වීමක් බලාපොරොත්තු විය නොහැක. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් වියදම සාපේක්ෂව ස්ථාවර අගයක පැවතීම බලාපොරොත්තු විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, වයස

දීර්ඝ කිරීම තුළින් ලැබෙන වියදම අඩු වීමේ ප්‍රතිලාභය නැවත ආයෝජනය කිරීමක් නොකරන්නේ නම් වයස දීර්ඝ කිරීම මගින් සිදුවන්නේ රජය දැරිය යුතු වියදම් ප්‍රමාද වීමක් පමණක් වන අතර නැවත වසර තුනකට පසු රජයට පෙර පරිදිම විශ්‍රාම වැටුප් වැය බර දැනීමට පටන් ගනු ඇත. රාජ්‍ය සේවක අර්ථසාධක අරමුදල වශයෙන් ගත්තද වසර

තුනක් යන තුරු ප්‍රතිලාභ ආපසු ගෙවීම අඩු වන අතර එම කාලය තුළ අර්ථසාධක අරමුදලේ ශේෂය වැඩි කර ගැනීමට හැකියාව ඇත. දායක වන කාලය දීර්ඝ වන තරමට එය ප්‍රතිලාභ වැඩිවීමට හේතු වන අතර, විශ්‍රාමිකයාට සහ රටට ද වාසිදායක වේ. තවදුරටත් සේවයේ නියුක්ත වීමට සෞඛ්‍ය සම්පන්න හා යම් යම්

ක්ෂේත්‍රවල මනා නිපුණතාවකින් හෙබි ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වඩාත් ඵලදායී සේවාවක් ලබා ගත හැකිවනු ඇත. විශ්‍රාම වයස් සීමාව අවසන් වීමෙන් බොහෝ ශ්‍රමිකයන් ස්වකීය සේවය පෞද්ගලික හා විදේශගත ආයතනවලට ලබා දීමට පෙළඹීම විශ්‍රාම යාමේ වයස් දීර්ඝ කිරීමෙන් අවම කරගත හැකිවනු ඇත.

එසේම මෙම කාලය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මෙන්ම පුද්ගලික අංශයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම අතර පවතින අසමානත්වතා අඩු කරමින් රාජ්‍ය සේවය හා පුද්ගලික අංශය අතර වන වැටුප් හා අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ බෙදී යාමේ සමානාත්මතාව ඇති කිරීමට ද යෝජනා කරනු ලැබේ.

2. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ආරක්ෂා කර ගැනීම

රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින ශක්තිමත්ම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එය පුර්ණ දායකත්ව නොවන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. එබැවින් විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව ඉහළ යාමත් සමගම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා රජය විසින් දැරිය යුතු වියදම ද ඉහළ යයි. ඒ අනුව රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමත් සමග රජයේ ආදායම් මත වන බලපෑම වැඩි වන අතර විශ්‍රාම වැටුප් වියදම කළමනාකරණය කිරීම සඳහා රාජ්‍ය ආදායම වැඩි කිරීමට කටයුතු කළ යුතුවේ. ඒ සඳහා ප්‍රධානතම ක්‍රමවේදය වන්නේ බදු ආදායම ඉහළ දැමීම වේ.

මෙයට පෙර කිහිප අවස්ථාවක දී ම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් බවට පරිවර්තනය කිරීමට උත්සාහ දරන ලදී. නමුත් එම සැම අවස්ථාවකම ඊට විශාල ප්‍රතිවිරෝධයක් රාජ්‍ය සේවකයන්ගෙන් පැන නැගුණි. විශ්‍රාම වැටුප් මූල්‍යනය කිරීමේ ගැටලුව රාජ්‍ය සේවකයාගේ ගැටළුවක් නොවේ. එය අයහපත් මූල්‍ය කළමනාකරණයේ ප්‍රතිඵලයකි. දැනටමත් රාජ්‍ය සේවකයා විසින් තම වැටුපෙන් කොටසක්

විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා දායක කරයි. එහෙත් එය නිසි මූල්‍ය කළමනාකරණයකට ලක් කිරීමට අවශ්‍ය වී තිබේ. වර්තමාන ආණ්ඩුව විසින් රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිය කප්පාදු නොකරන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. ඒ අනුව, ආණ්ඩුවේ අපේක්ෂාව පරිදි ඉදිරියේ දී ද රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය කප්පාදුවකින් තොරව පවත්වාගෙන යාම සඳහා සුදුසු යෝජනා ඉදිරිපත් කළ යුතුව පවතී.

2.1 වැනදමු සහ අනන්දරු දායක මුදල් ආයෝජනය කොට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපිත කිරීම

මීට පෙර ස්ථාපිත නොකරන ලද දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ආරම්භ කිරීම වඩාත් අසීරුය. එසේම මාසයකට රුපියල් බිලියන 100ක් පමණ වන රජයේ සේවක වැටුප් ද ඇතුළුව මාසික

විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම භාණ්ඩාගාරයට අසීරු විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, ඉහත පළමු යෝජනාව පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දමන්නේ නම් එමගින් ලැබෙන මූල්‍යමය

ඉතිරිය විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ස්ථාපනය කිරීම සඳහා යොදා ගත හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවෙහි පවත්නා පැරණිතම

සමාජ ආරක්ෂණ නීතිය වනුයේ 1898 වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥාපනතය. මියගිය රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ ආරක්ෂාව මෙම වැඩසටහන මගින් ඉලක්ක කරනු ලබයි. පළමු වැඩසටහන මගින් ආවරණය වනුයේ කාන්තාවන් සහ ළමුන් පමණි. පසුව පුරුෂයින් ද ඊට ඇතුළත් වන පරිද්දෙන් නීතිය පුළුල් කරනු ලැබිණි. වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය යනු දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයකි. ඒ අනුව සෑම රාජ්‍ය සේවකයකුම සිය වැටුපෙන් 6-7% ප්‍රමාණයක් අනිවාර්ය වශයෙන්ම වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට දායකත්වය වශයෙන් ගෙවිය යුතුය. එය අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලයක් විසින්

කළමනාකරණය කරනු ලැබීමට යෝජිත විය. කෙසේ වෙතත් 1898 වැන්දඹු අනන්දරු ආඥාපනතේ සඳහන් කර ඇති පරිදි අරමුදල ස්ථාපිත කරනු නොලැබිණි. 1983 වැන්දඹු පුරුෂ ක්‍රමය හඳුන්වා දීමත් සමග සියලු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර විය යුතු බවට නියම කරන ලදී. ඒ අනුව සියලු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර වන අතර අරමුදල් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් සිදු නොවේ. වර්තමානයේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප ලබන විශ්‍රාමිකයෝ 186,000 ක් සිටිති. වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමියන්ට විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම සඳහා මසකට වැය වන පිරිවැය රුපියල් බිලියන 4.3 කි. (වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 51.6)

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් ලෙස ලැබෙනුයේ පළාත් සභා සේවකයන්, පිරිවෙන් ගුරුවරුන්, සහ පුද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ගෙන් ලැබෙන දායකත්වය සහ ද්විතීයික පදනම මත සේවය කරන රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ වැටුපෙන් වන 25% දායකත්ව මුදල් පමණි. මෙසේ රැස්කරන මුදල් රාජ්‍ය ආදායමට ගිණුම් තබනු ලබන අතර අක්මුදල් ලෙස පාරිතෝෂික ගෙවීම් පිණිස සහ මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් කරනු ලබන මගපෙන්වීම් අනුව දෙපාර්තමේන්තුවෙහි පරිපාලන වියදම් ආවරණය කිරීම පිණිස භාවිතා කෙරේ

වර්ෂය	එක් රැස් කරන ලද දායක මුදල (රුපියල්)
2015	5,164,102,308
2016	6,092,736,090
2017	7,418,099,194
2018	8,685,808,640
2019	10,029,618,701

වගුව 18: පළාත් සභා මගින් වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් එක් රැස් කිරීම්

මධ්‍යම රජය යටතේ සේවය කරන රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් (බහුතර සිවිල් සේවකයන් සහ අධිකරණ සේවා සේවකයන්) වැටුප් ගෙවීමේ දී අඩු කරන අතර අරමුදලට බැර කිරීමකින් තොරව රජයේ ගිණුම්වල ඇතුළත් කෙරේ. එහෙයින් වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් හුදෙක් රජයේ ගිණුම් තුළ වන ගිණුම් සටහනක් බවට පමණක් පත්ව තිබේ. මෙම අරමුදල නිසි පරිදි ස්ථාපිත කරන ලද්දේ නම්

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා වන රජයේ අයවැය මත වන පීඩනය අඩුවිය හැකිව තිබිණි. කෙසේ වුව ද බදු ආදායම් මගින් පමණක් දැනට සිටින විශ්‍රාමිකයන් සඳහා ගෙවීම අපහසු බව පිළිගත යුතුව ඇත. තවද අරමුදල් මූලාශ්‍රයක් පවත්වා ගැනීමකින් තොරව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම යනු ඊටත් වඩා අහිතකර තත්ත්වයකි. පමණටත් වඩා පුළුල් වෙමින් යන රාජ්‍ය අංශයක් සමගින් මෙම තත්ත්වය ඉදිරි දශක දෙක තුළ ද එලෙස සිදු කිරීම

මගින් රජයේ වියදමට ඇති කරනු ලබන පීඩනය ඉහළ යනු ඇත. වර්තමානයේ දී පාරිතෝෂික ගෙවීම් සඳහා කුනක පොරොත්තු ලේඛණයක් පවත්නා පසුබිමක් තුළ අනාගතයේ දී විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම පිණිස ඇතිවන්නට නියමිත දුෂ්කරතාවන්හි පූර්ව ඉඟි දක්නට ලැබෙමින් පවතී. සෑම වර්ෂයක ම විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට අලුතින් 25,000 – 30,000 අතර නව විශ්‍රාමික පිරිසක්

එකතු වේ. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමත් සමගම වර්ෂයක් පාසා විශ්‍රාම ලබන සංඛ්‍යාව 17,000 කින් පමණ අඩුවනු ඇත (හමුදා සාමාජිකයන් හැර). එහෙයින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම පිණිස රජයට වන පිරිවැය අඩුවේ. කෙසේ වුව ද මේ සේවකයන් දිගටම රාජ්‍ය සේවය තුළ රැඳෙන හෙයින් ඔවුන් වෙත වැටුප් හා දීමනා ගෙවීමට සිදුවන නිසා රජයේ පිරිවැය වල ඉතුරුවක්

නොවනු ඇත. නමුත් විශ්‍රාම ගැන්වීම් සිදු නොවන තත්ත්වයක් යටතේ රජයට එළඹෙන වසර තුන තුළ පාරිතෝෂික ගෙවීමට සිදු නොවනු ඇත (විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමට යෝජනා කරන්නේ නම්). සෑම වසරක් පාසාම රජය විශ්‍රාම පාරිතෝෂික ගෙවීම පිණිස රුපියල් බිලියන 2.5 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් වැය කරයි.

පාරිතෝෂික වර්ගය	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව	මුදල (රුපියල්)
විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය	24,084	24,396,199,725
හමුදා	207	86,298,818
මරණ පාරිතෝෂික	978	641,158,406
වෙනත්	6,247	678,477,355
මුළු මුදල	31,516	25,802,134,304

වගුව 19: පාරිතෝෂික ගෙවීම්-2019

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමත් සමග රජයට වසර 3ක් සඳහා රාජ්‍ය සේවයෙන් විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්ට ගෙවීමට සිදුවන පාරිතෝෂික මුදල ඉතිරි වේ (හමුදා නිලධාරීන්ට හැර). එය ආසන්න වශයෙන් රුපියල් බිලියන 19ක් පමණ වේ (2020 වැටුප් වැඩිවීමත් සමග).

එහෙයින් රජයට ඉතුරු කරගන්නා ලද මුදල සහ පළාත් සභා මගින් දැනට එකතුවන මුදල පමණක් එකතු කර වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 30ක මුදලක් අරමුදලකට යොමු කිරීම හරහා විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටුවීමට හැකියාව ඇත. අදාළ තෙවසර අවසන රජයට

වර්ෂය	පාරිතෝෂික මුදල
2017	12,483,241,791.24
2018	14,232,126,055.39
2019	16,312,196,022.87
2020 අපේක්ෂිත	18,916,227,047.34

20 වගුව : එක් එක් වර්ෂය සඳහා සිවිල් විශ්‍රාමිකයන් වෙත ගෙවන ලද පාරිතෝෂික මුදල

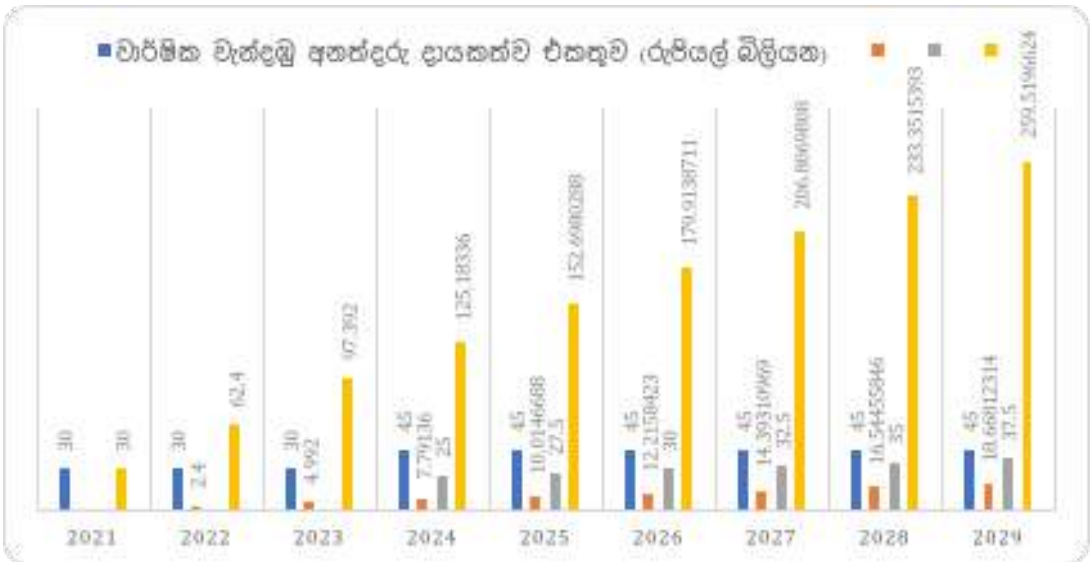
නැවතත් විශ්‍රාමිකයන්ට පාරිතෝෂික ගෙවීමට සිදුවනු ඇත. ඒ වන විට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපිත කර ඇති හෙයින් සහ අරමුදලෙහි වසර තුනක මුදල් රැස්ව තිබෙන හෙයින් එම මුදල් පාරිතෝෂික වශයෙන් ගෙවීම පිණිස යොදාගත හැකිවේ.

එහෙයින් රජයට අඛණ්ඩව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට මූල්‍යනය කළ හැකි වන අතර අරමුදල මගින් පාරිතෝෂික පිරිවැය සහ සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙන් කොටසක් කළමනාකරණය කෙරෙනු ඇත.

වර්ෂය	වර්ෂයකට එකතු කරන වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් (රුපියල් බිලියන)	වාර්ෂික පොලිය (8%)	පාරිතෝෂික සඳහා වන වියදම (රුපියල් බිලියන)	අරමුදලේ වටිනාකම (රුපියල් බිලියන)
2021	30			30
2022	30	2.4		62.4
2023	30	4.992		97.392
2024	30	7.79136	25	110.18336
2025	30	8.8146688	27.5	121.4980288
2026	30	9.719842304	30	131.2178711
2027	30	10.49742969	32.5	139.2153008
2028	30	11.13722406	35	145.3525249
2029	30	11.62820199	37.5	149.4807268

වගුව 19: විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සහ පාරිතෝෂික ගෙවීම් වර්ධනය වීමත් සමඟ වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් තක්සේරුව පිලිබඳ පුරෝකථනය

විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපනය වූ පසු ඒ මත විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය කිරීම පහසු වනු ඇත. ඉහත දැක්වූ පරිදි අරමුදල පිහිටුවීමෙන් පසු කළමනාකරණය කළ හැකි වන්නේ සිවිල් රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පමණක් නොව හමුදා පාරිතෝෂික ද ඒ හරහා කළමනාකරණය කළ හැකි වනු ඇත. එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල අඛණ්ඩව මූල්‍යනය කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලින් ලැබෙන මූල්‍යමය වාසියක් සමඟ පළාත් සභා පමණක් නොව මධ්‍යම රජයේ සහ ත්‍රිවිධ හමුදාවල වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ද එම අරමුදලට දායක කිරීම මගින් අරමුදල අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යා හැකි වනු ඇත.



විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කරන පළමු වර්ෂ තුළ තුළ වර්ෂයකට රුපියල් බිලියන 30ක් බැගින් ආයෝජනය කර ඉන්පසුව සමස්ත රාජ්‍ය සේවකයන්ගෙන් වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් අරමුදලට දායක කර එම අරමුදලින් විශ්‍රාම පාරිතෝෂික වියදම කළමනාකරණය කිරීමෙන් පසු පිහිටුවන අරමුදලේ වසර 10 කට පසු ප්‍රතිඵලය

උපකල්පන :

වාර්ෂික පොලී අනුපාතය 8% වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්වය මාසිකව අරමුදලට ගෙවනු ලැබේ. එය ආසන්න වශයෙන් වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 45 වනු ඇති බවට උපකල්පනය කර ඇත. පාරිතෝෂික පිරිවැය විශ්‍රාම ගැන්වීම් සංඛ්‍යාවේ ඉහළ යාමත් සමග ක්‍රමාණුකූලව ඉහළ යනු ඇත.

ප්‍රතිලාභ :

විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ස්ථාපිත කිරීමේ ඇති වාසි ගණනාවකි. එය රජයේ මූල්‍ය කළමනාකරණය පිළිබඳව යහපත් ආරම්භයක් වනු ඇත. තවද එය රාජ්‍ය මූල්‍ය වඩා ඵලදායී ලෙස කළමනාකරණයට උපකාරී වේ. එසේම එමගින් රජයේ අයවැය කෙරෙහි වන පීඩනය අඩු කොට නව ආයෝජන අවස්ථා විවර කර දීමට හැකිවනු ඇත.

2.2 විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයනය-සාධාරණ දායකත්වයක් තහවුරු කිරීම

වර්තමාන රාජ්‍ය අංශයෙහි පවත්නා දායකත්වය භාවිත කොට විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට ගෙවීම් කිරීම එතරම් විවක්ෂණ පියවරක් ලෙස දැක්විය නොහැක. අනාගතයේ ශ්‍රම බලකාය අඩුවීමත් සමග රාජ්‍ය සේවයේ ශ්‍රම බලකායද අඩුවීමකට ලක්වුවහොත් විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය කිරීම සඳහා අරමුදලට ප්‍රමාණවත් දායකත්වයක් නොලැබෙනු ඇත. එමනිසා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කිරීම මත ලැබෙන වාසිය ආයෝජනය කර පිහිටුවන අරමුදල මගින් කෙටි කලකට රාජ්‍ය අයවැය මතවන පීඩනය අඩුවන අතර රජය විසින් රාජ්‍ය අංශයෙහි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අඛණ්ඩව හා ස්වාධීනව පවත්වාගෙන යාමට විධිමත් අරමුදල් මූලාශ්‍රයක් අනිවාර්යයෙන්ම ස්ථාපිත කිරීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් සහ දායකත්ව ජිනීස වන ගණිතමය ආදර්ශය

ජීව ගණිත විද්‍යාව (Actuarial Science) හරහා ගණිතමය ක්‍රමවේද සහ සංඛ්‍යාලේඛන හරහා අවිනිශ්චිතතාව, අවදානම සහ මූල්‍යයනය පිළිබඳව පුරෝකථනය කරයි. ජීව ගණිත විද්‍යාව භාවිත කිරීම මගින් අපට යම් පුද්ගලයකුට

සිය විශ්‍රාම ගැන්වීමෙන් පසුව ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම පිණිස කෙතරම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ආයෝජනය කළ යුතුද (වර්තමාන වටිනාකම ගණනය කිරීම) නොඑසේනම් තමන් වර්තමානයේ කරන

ආයෝජනයට ප්‍රතිචාරකව යම් පුද්ගලයකුට විශ්‍රාම වැටුප ලෙස කෙතරම් මුදලක් ලැබෙන්නේ ද (අනාගත වටිනාකම් ගණනය කිරීම) යන්න පිළිබඳව තක්සේරු කළ හැකිය.

අනාගත වටිනාකම් මැනීමේ සූත්‍රය

$$FV = PV * (1 + i/n)^{n*t}$$

- FV = මුදලේ අනාගත වටිනාකම
- PV = මුදලේ වර්තමාන වටිනාකම
- i = පොලී අනුපාතය
- t = වසර ගණන
- n = වාරික ගණන

වර්තමාන වටිනාකම් සූත්‍රය

$$PV = FV / (1 + i/n)^{n*t}$$

මේ සූත්‍ර දෙක භාවිතා කිරීම මගින් වර්තමාන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය විශ්ලේෂණය කිරීම පිණිස ආදර්ශ කිහිපයක් සංවර්ධනය කළ හැකිය. වර්තමාන පද්ධතිය මගින් සේවා කාලය සහ අවසන් වරට ගෙවන ලද වැටුප මත පදනම්ව විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරනු ලබයි. එහෙයින් විශ්‍රාම වැටුපෙහි මුදල්මය අගය ගත් කළ අවසන් වරට ගෙවන ලද වැටුප යන්න අතිශය වැදගත් වේ. රාජ්‍ය සේවක වැටුප ස්ථාවර

අගයක් නොවේ. එසේම එහි වෙනස් වීම ද නිත්‍ය නොවේ. වැටුප, වැටුප් වර්ධක, උසස්වීම් අනුව රාජ්‍ය සේවක වැටුප ඉහළ යයි. එහෙත්, වඩාත් වැදගත් ලෙස සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සමාජයේ හෝ වෙළඳපොළ තුළින් ඇති වන පීඩනය හේතුවෙන් රාජ්‍ය සේවක වැටුප් වෙනස්වීම්වලට බඳුන්වේ. එහෙයින් රාජ්‍ය සේවක වැටුප්වල සිදුවන වෙනස්කම් පුරෝකථනය කළ නොහැකිය. ඒ අනුව

පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් පද්ධතියේ තත්ත්වය කුමක්ද යන්න ග්‍රහණය කර ගැනීම සඳහා පළමුවෙන්ම අතීතය පිළිබඳව විමසා අනතුරුව අනාගතය දෙස බැලිය යුතුය. ඒ අනුව මෙම කොටස මගින් රාජ්‍ය සේවයේ නිලධාරියෙකු 1997 දී රාජ්‍ය සේවයට බැඳී වසර 30 ක සේවයකින් පසු විශ්‍රාම යන්නේ නම් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප සඳහා රජය වැය කරන මුදල සොයාගත හැකි ක්‍රමවේද පිළිබඳ සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

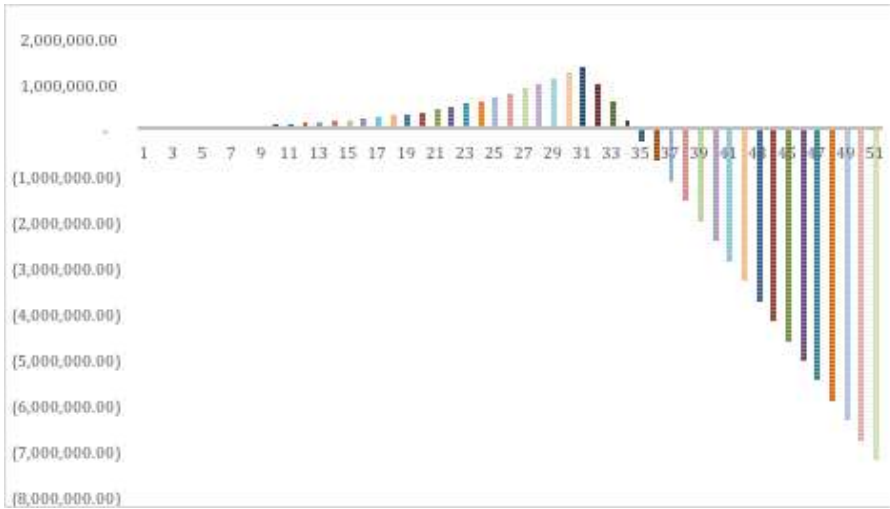
ගණනය කිරීමේ උපකල්පන

- විශ්‍රාම වැටුප ගෙවිය යුතුවන කාලය වසර 20කට සමාන වේ.
- වැටුප් වර්ධක අනුපාතය වාර්ෂිකව 3%ට නිර්ණය කෙරේ.
- වාර්ෂික පොලී අනුපාතය 8%ක් ලෙස නිර්ණය කර ඇත.

වර්තමානයේ අදාළ කරගන්නා රජයේ වැටුප් පරිමාණයන් හඳුන්වා දෙන ලද්දේ 2016 වසරේදීය. 2016 වසරට පෙර 1997, 2004 සහ 2006 වසරේ දී නව වැටුප් පද්ධති හඳුන්වා දෙනු ලැබිණි. කළමනාකාර සහකාර නිලධාරියෙකු 1997 වසරේදී රාජ්‍ය අංශයට බැඳී 30 වසරක සේවා කාලයකින් පසුව 2027 වසරේ දී විශ්‍රාම ගැනීමට නියමිත යයි උපකල්පනය කරමු. (30 වසරක සේවා කාලය උපරිම විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ හිමිකර දෙයි) එවිට නිලධාරියාගේ අනාගත

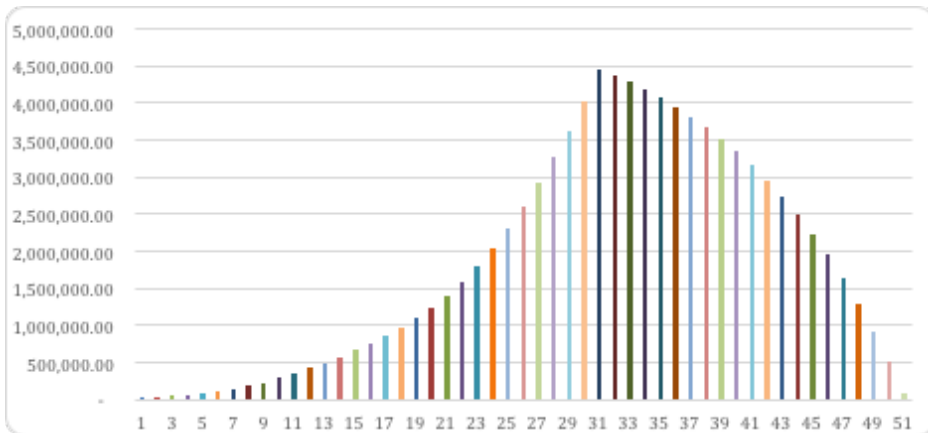
විශ්‍රාම වැටුප රු 36303.50 වනු ඇත. (උසස්වීම් සහ වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගණනය කිරීමෙන් පසු වැටුප රු 42710 ලෙස උපකල්පනය කර) ඒ අනුව විශ්‍රමිකයට වසර 20ක් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ නම් ඒ සඳහා රාජ්‍ය විසින් රු. 8,712,840.00 අවශ්‍ය වේ. සැ. යු.: ගණනය කිරීම් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇති pension calculator මගින් සිදු කර ඇත. මෙම විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගැනීමට අදාළ නිලධාරියා සිය වසර 30 ක

සේවා කාලය තුළ තම වැටුපෙන් 6%ක කොටසක් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට දායක කරනු ලැබේ. එලෙස දායක කරන මුළු මුදල රු. 477,241.20 ක් පමණි. එම මුදල වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලක ආයෝජනය කරන්නේ නම් වසර 30කට පසු එහි වටිනාකම රු. 1,336,517.47 ක් වේ. නමුදු එම නිලධාරියා විශ්‍රාම යනවිට වසර 20 ක කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීමට නම් රජයට තවත් රු. 7,231,142.26 ක් අවශ්‍ය වේ.



නවවන සටහන: වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් මගින් විශ්‍රාම වැටුපක වියදම කළමනාකරණය කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවත්නා ශක්තිමත්ම අරමුදල වන්නේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලයි. එම ක්‍රමය යටතේ සේවකයා 8% ද සේවා යෝජකයා 12% ක් ද අරමුදලට දායක කරනු ලබයි. එම ක්‍රමයම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට ගලපන ලද්දේ නම් විශ්‍රාම වැටුප කළමනාකරණය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇති වන බලපෑම පහත පරිදි වේ.



දහවැනි සටහන : සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ක්‍රමයට දායක විශ්‍රාම වැටුපක් ක්‍රියාත්මක වූයේ නම් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ

ඉහත විශ්ලේෂණය අනුව බලන කල රජයේ සේවකයකු තම විශ්‍රාම වැටුපෙන් 8%ක් හා රජයේ 12% ක මුදලක් දායක වූයේ නම් ඔහුට පවතින ක්‍රමය යටතේ ලැබෙන විශ්‍රාම වැටුපට වඩා වැඩි විශ්‍රාම

වැටුපක් (රු 37,374.87) ලබා ගත හැකි වන අතර එම විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම සඳහා රජයට ද කිසිදු වැය බරක් දැරීමට සිදු නොවේ. තවද රුපියල් මිලියන 8 කට වැඩි එවන් විශ්‍රාම වැටුපක්

පිරිනැමීමට රජයට දායකත්වය ලෙස සැපයීමට සිදුවනුයේ රු 954,482.40 ක් පමණි. ඉහත දැක්වෙන ප්‍රවණතාව රජයේ සේවයෙහි සියලු වැටුප් පරිමාණයන්ට සමාන වේ.

ඉහත විශ්ලේෂණය මගින් මතුවන වඩාත්ම තීරණාත්මක සාධකය වනුයේ කවුරු කා වෙනුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ ද යන්නයි. පෙර රාජ්‍ය සේවයේ සිට විශ්‍රාම ගත් විශ්‍රාමිකයන්ට විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ වර්තමාන ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන පිරිස ගෙවන බදු මුදල් මගින් වන අතර මේ වනවිට සිටින ශ්‍රම බලකායට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට ඔවුන්ගේ දරුවන්ගේ පරපුරේ ශ්‍රම බලකාය මගින් උපයන ආදායම යොදා ගැනීමට සිදුවිය හැකිය. පළමු ආදර්ශයෙහි පෙන්වා ඇති පරිදි රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම යෝජනා ක්‍රමයට අරමුදල් සපයනුයේ රජය විසිනි. එහෙයින් ඊට අරමුදල් සැපයෙනුයේ රජයේ කරනු ලබන බදු මුදල් මගිනි. බදු රජයේ කරනු ලබන්නේ පුද්ගලික අංශය, අවිධිමත් අංශය සහ සෑම පුද්ගලයකු වශයෙන් පවත්නා ශ්‍රම බලකායෙනි. නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වරප්‍රසාදිත රජයේ

සේවකයන් පමණක් එම ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳිති. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම ඉහළ යාම සහ ශ්‍රම බලකායේ සංකෝචනය සමග වත්මන් ශ්‍රම බලකාය මත වන පීඩනය අධික වේ. අනාගතයේ දී විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට වැය වන වියදම මෙයට වඩා ඉහළ යා හැකි බැවින් එම කාලයේ ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන පිරිසට දැනෙන පීඩනය අද තිබෙන පීඩනයට වඩා වැඩි විය හැකිය. එහෙයින් පවත්නා මොඩලය අසාර්ථකය. මීට සමානව සමස්ත ආර්ථිකයම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවිය නොහැකි වන තැනකට ඇදී යනු ඇත. එහෙයින් ඉක්මන් ප්‍රතිසංස්කරණ අත්‍යවශ්‍ය වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා ප්‍රතිසංස්කරණ හඳුන්වාදීමට මෙතෙක් ගත් සියලු උත්සාහයන් අසාර්ථක විය. එයට ප්‍රධානතම හේතුව රජය කෙරෙහි රජයේ සේවකයාගේ විශ්වාසය

බිඳ වැටීමයි. විශේෂයෙන්ම පසුගිය කාලය තුළ රජයේ අරමුදල් අවහා විතාව සම්බන්ධයෙන් මතුවූ තත්වයන් මත දායකත්ව යෝජනා ක්‍රම සම්බන්ධව රජයේ සේවකයන් තුළ දැඩි අවිශ්වාසයක් පවතී. එසේම මීට පෙර සෑම අවස්ථාවක දී ම සිදු වූයේ, රජයේ සේවකයාගෙන් රජයට අය කරගන්නා මුදල වැඩි කර දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ඇති කිරීම සම්බන්ධ සාකච්ඡා පමණක් වන අතර කිසිදු අයුරකින් සේවා යෝජකයා ලෙස රජයේ දායකත්වයක් සිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් අදහස් දැක්වීමක් නොකරන ලදී. එබැවින්, රජයේ සේවකයන්ගේ විශ්වාසය දිනා ගත හැකි පරිදි ඇති කරන විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලේ කළමනාකරණ මණ්ඩලය තුළ වෘත්තීය සමිති නියෝජනයක් ඇති කිරීමත් ඒ සඳහා රජයේ දායකත්වයක්ද ඇතුළත් කිරීමත් වැදගත් වේ.

ප්‍රතිලාභ

- විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහන් යනු අනාගත ආයෝජන වේ. එහි අවම කෙටිකාලීන ප්‍රතිලාභ ගැබ්වේ. ඒ අනුව රජයට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල වැනි තවත් ප්‍රමුඛ ආයෝජකයකු ඇතිවේ.
- රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුපට මූල්‍යයනය කිරීම තුළින් රජයේ අයවැයට එල්ල වන පීඩනය අවම වේ.
- දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයක විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභයන්හි බර දැඩි ලෙස වැටුප් විචල්‍යයන් හා බැඳී තිබේ. උද්ධමන අනුපාතයන් හා සමගාමීව වැටුප් විචල්‍යයන් පවත්වාගන්නේ නම් විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ඉහළ යනු ඇත.
- ශ්‍රී ලංකාවෙහි ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති තුළ ප්‍රමුඛ අවධානයක් සහිත කරුණක් වනුයේ මහජනයා විසින් කරනු ලබන ඉතුරුම් සහ ආයෝජන පිළිබඳව විධිමත් සැලසුම් නොමැතිකමයි. එයට විසඳුමක් වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල හඳුන්වාදීම මගින් ජාතික ඉතුරුම් ඉහළ යනු ඇති අතර ඉතුරුම් සහ ආයෝජන කෙරේ වන මහජන දැනුවත්භාවය ද ඉහළ යනු ඇත.

2.3 අවම සේවා කාලය ඉහළ දැමීම

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබීම සඳහා වන අවම සේවා කාලය අවුරුදු 10 කි. කෙසේ වෙතත් දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක උපරිම ප්‍රතිලාභ ලැබීමට නම් යෝජනා ක්‍රමයට දායකත්වය

ලබාදිය යුතු සේවා කාලය වඩා දීර්ඝ විය යුතුය. මීට සමානව රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයෙහි විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරනු ලබන්නේ සේවා කාලය මත පදනම්වය.

සේවා කාලය අනුව විශ්‍රාම වැටුපේ අගය වෙනස් වීම සේවා කාලය පහළ මට්ටමක පවතින විට පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය සහ යෝජනා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යන දෙක මගින් සැලසෙන ප්‍රතිලාභ ද පහළ මට්ටමක පවතී. තවද පවතින විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මගින් අඩු සේවා කාලයන් සම්බන්ධයෙන් දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයට වඩා

බොහෝ යහපත් ප්‍රතිලාභ විශ්‍රාමිකයන්ට ලබා දේ. ඒ අතර දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමය සේවා කාලය වඩා දීර්ඝ වන විට ඉහළ ප්‍රතිලාභ සලසයි. එහෙයින් රජය වඩා දීර්ඝ කාලයක් සේවය කිරීමට රජයේ සේවා නියුක්තිකයන් අනිවාර්යයෙන්ම දිරිගැන්විය යුතුය.

සේවා කාලය	විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතය	ලැබෙන විශ්‍රාම වැටුප	වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල	20% දායක මුදල
20	65%	16534.7	3,526.65	11,755.51
25	75%	29782.5	6,553.82	21,846.06
30	85%	36303.5	11,212.46	37,374.87

වගුව 20: සේවා කාලය අනුව වැන්දඹු අනන්දරු දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයට දායක වන ආකාරය

රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 23/94 අනුව යම් පුද්ගලයකුට රජයේ සේවයට ඇතුළත් විය හැකි අවම වයස් මට්ටම අවුරුදු 45කි. එසේම අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 60කි. තවද වයස අවුරුදු 55දී විශ්‍රාම ගැනීමට අපේක්ෂා කරන්නන් හට ඉල්ලීමක් කර එසේ විශ්‍රාම ගත හැකිය. ඒ අනුව විශ්‍රාම

වැටුපක් ලැබීමට යම් පුද්ගලයකු විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය අනුව සපුරාලිය යුත්තේ වසර දහයක සේවා කාලයක් පමණි. එහෙයින් පවත්නා නීති අනුව අවම සේවා කාලය වන වසර 10 සපුරා විශ්‍රාම ගන්නා අයකුට අවුරුදු 20-25ක කාලයක් විශ්‍රාම වැටුපක් ලද හැකිය. ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබීමට

හිමිකම් ලබන නිර්ණායක සංශෝධනය කිරීම මගින් විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් ලැබීම පිණිස වන අවම සේවා කාලය වසර 15 දක්වා සක්‍රීය සේවා කාලයක් ලෙස ඉහළ දැමීම වඩාත් සුදුසු වේ. එසේ නොමැති නම් දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශත වගු නැවත සමාලෝචනය කිරීම සිදු කල යුතුව පවතී.

2.4 විශ්‍රාම වැටුප් වර්ධනය කිරීමේ සුත්‍රයක් හඳුන්වා දීම

විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය ඉහළ යාමට ප්‍රධාන හේතුව වනුයේ විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාව හෝ ආයු කාලය වැඩිවීම නොවේ. ඊට ප්‍රධාන හේතුව වනුයේ රජයේ වැටුප් වැඩි කිරීමවලට සමානුපාතිකව විශ්‍රාම වැටුප ඉහළ දැමීමට වරින් වර එල්ල වන දේශපාලන බලපෑම් ය.

වසර	පෙර පැවති විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය	වකුලේඛ සංශෝධන (රා ප ව)	විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙහි වැඩිවීම (රු බි)	නව විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය (රු බි)
2014	128	25/2014	13	141
2015	141	16/2015	16	157
2019	189	14/2019	31	225

වගුව 21 : විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හේතුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය ඉහළ යාම

ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය පසුගිය වසර 5ක කාලය තුළ රුපියල් බිලියන 60කින් ඉහළ ගොස් ඇත්තේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හේතුවෙනි. එය එම කාල පරිච්ඡේදය තුළ සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙහි තුනෙන් දෙකකට ආසන්න වැඩිවීමකි. (2014 සිට 2020 දක්වා සමස්ත පිරිවැයෙහි වැඩිවීම රුපියල් බිලියන 97කි) ඉතිරි පිරිවැය වැඩිවීමට ප්‍රධාන වශයෙන්ම බලපා ඇත්තේ රා.ප.ව. 3/2016 වකුලේඛය අනුව රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය කිරීමය. රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය බැලෙනුයේ ප්‍රතිලාභීන් හට සිය සේවා කාලය සහ අවසන් වරට ලද වැටුප මත පදනම්ව විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීමට පමණි. මීට අමතරව එවන් වැටුප් ප්‍රතිශෝධන මගින් පැන නගින ප්‍රතිලාභ විශ්‍රාමික ප්‍රජාව අතර සමානව බෙදී

ගොස් නැත. ආසන්නතම විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන වැඩසටහන පැවති කාලය තුළ(රා.ප.ව. 14/2019) හිමිකම් ලද විශ්‍රාමිකයන් 500,000 අතරින් 40,000කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීමක් නොලද අතර බහුතර විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාවක් රු 3000 ට අඩු විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීමක් ලදහ. කෙසේ වුවද ඉහළ නිලයන්හි සේවය කර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනා වැනි අනෙක් ප්‍රතිලාභ ද ලබා ඇති විශ්‍රාමිකයෝ මෙකී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හරහා රුපියල් 15,000 සිට 20,000 දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම් ලද්දෝය. එහෙයින් ප්‍රතිශෝධන වැඩ සටහන මගින් විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට සමානව සලකනු ලැබ නැති අතර අසමානතාව තවත් වර්ධනය කර තිබෙන බවත් නිරීක්ෂණය වේ.

ප්‍රතිශෝධන ප්‍රතිලාභ	විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිලාභයන්හි සාමාන්‍යය(රුපියල්)	පිරිවැය (රුපියල්)
0 ට අඩු	39794	0	0
0-1000	26899	563.78	15,165,118.22
1000-3500	162013	2265.99	367,119,837.87
3500-5000	57779	4248.14	245,453,281.06
5000-7500	80938	6199.64	501,786,462.32
7500-1000	35707	8388.51	299,528,526.57
10000-15000	10180	11685.9	118,962,462.00
15000 ට වැඩි	2420	18069.74	43,728,770.80
	415730	6427.7125	1,591,744,458.84

වගුව 22: 2019 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධනයෙහි ප්‍රතිලාභ බෙදී ගිය ආකාරය

විශ්‍රාම වැටුපෙහි ඉතා මද වැඩිවීමක් ලද හෙයින් අපේක්ෂා කරන ආකාරයට එකී ප්‍රතිශෝධන වැඩසටහන මගින් බහුතර විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාවක් ආකර්ෂණය කරගත්තේ නැත. එමගින් වූයේ රජයට වන මූල්‍ය පීඩනය තවත් ඉහළ යාමය. තවද රජයට වන මූල්‍ය පීඩනයේ ඉහළ යාම හේතුවෙන් මහජනතාවට වඩා වැඩි බදු ගෙවීමට (නැතිනම් වැඩිවන ජීවන වියදම් උසුලන්නට) සිදු වේ.

විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වා දෙන තෙක් විශ්‍රාමිකයන් වරින් වර විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිකිරීමේ ඉල්ලීම් හි එල්ල සිටිනු ඇත. ඒ අනුව ජීවන වියදම් ගණකයක් මත පදනම්ව වසර පහකට වරක් ජීවන වියදම් දීමනාව ඉහළ දැමීමේ යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වා දීම වඩා වාසිදායී ක්‍රමවේදයක් ලෙස යෝජනා කෙරේ.

2.5 විශ්‍රාම වැටුප ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි ඇති සංකීර්ණතාවන් ඉවත් කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප අයිතිවාසිකමක් නොව හිමිකමකි. රජයේ නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම සඳහා තම හිමිකම තහවුරු කර ගත යුතු වේ. කලින් කලට සංශෝධනය වී ඇති වර්තමාන විශ්‍රාම වැටුප් නීතිය ඉතා සංකීර්ණය. ඒ යටතේ විශ්‍රාම වැටුපක් සහතික කර ගැනීම ඉතා සංකීර්ණ වී ඇත. විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමට පහත සුදුසුකම් තහවුරු කළ යුතු ය.

1. ස්ථිර සහ විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් දැරීම
2. තනතුරෙහි ස්ථිර කරනු ලැබ සිටීම
3. විශ්‍රාම වැටුපට ගණනය කළ හැකිවන ආකාරයට අවම වශයෙන් වසර දහයක දළ සේවා කාලයක් සපුරා තිබීම
4. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාසංග්‍රහයහි අදාළ වගන්ති යටතේ රජයේ සේවයෙන් විධිමත් ලෙස විශ්‍රාම ගත්වනු ලැබ සිටීම

කෙසේ වුවත්, මෙම සුදුසුකම් පැහැදිලිව නිර්වචනය කර නොතිබීම තළ ඇතැම් අවස්ථාවන්වල දී ගැටලුකාරී අවස්ථා මතු වී ඇත. එම තත්ත්වය මගහරවා ගැනීමට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම සහ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාවේ ඇති සංකීර්ණ කොටස් හඳුනාගෙන සංශෝධනය කළ යුතුව පවතී. එම සංශෝධන සරලව පහත දක්වා ඇත,

1. ස්වකීය විශ්‍රාම වැටුප ආරක්ෂා කර ගනිමින් පුද්ගලික අංශයේ රැකියා සඳහා යාමට රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ට හැකිවන සේ විධිවිධාන සැලසීම. (48 වැනි වගන්තියේ විධිවිධානවලට සමානව)
2. වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම ලැබීමේ නිර්ණායක දැක්වීම
3. සෑම සේවා නියුක්තිකයකුටම තනි තනි ගිණුම් හඳුන්වා දීම
4. කල්තබා විශ්‍රාම ගනු ලබන්නන්හට විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි වයස අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස තෙක් ඉහළ දැමීම
5. විශ්‍රාම වැටුපට ගණනය කරන ලද සේවා කාලය සඳහා සක්‍රීය සේවා කාල පමණක් සලකා බැලීම

3. පුද්ගලික අංශය උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් සැකසීම

පුද්ගලිකව කළමනාකරනය කරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයන්හි සාමාජිකයන් වන සුළු පිරිසක් හැරුණ විට පොදුවේ පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයෝ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් නොලබති. නමුදු ඔවුහු සියල්ලෝම ශ්‍රී ලංකාවේ ඉතා වැදගත් ඉතුරුම් සහ ආයෝජන අරමුදල්හි සාමාජිකයෝ වෙති. එහෙයින් බොහෝ දෙනෙකුට සිය විශ්‍රාම දිවිය වඩා යහපත් අයුරින් ගත කිරීමට ප්‍රමාණවත් මුදලක් ආරක්ෂා කරගෙන ඇත. නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයන්හි සහ මූල්‍ය කළමනාකරනය සම්බන්ධයෙන් ඇති මද දැනුම හේතුවෙන් පුද්ගලික අංශයේ බොහෝ සේවාදායකයන්ට සිය විශ්‍රාම දිවියෙහි පසු කලෙක මූල්‍ය දුෂ්කරතා අත්විඳීමට සිදුව තිබේ.

පුද්ගලික අංශයේ සිටිනා බහුතරයක් සේවකයන්

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ලබාගැනීමට බෙහෙවින් උනන්දු වේ. රජය විශ්‍රාම වැටුපක් තිබීමේ වැදගත්කම පුද්ගලික අංශයට ද අවධාරණය කර තිබේ. නමුදු 2011 දී පුද්ගලික අංශයට හඳුන්වා දෙන ලද විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයට පුද්ගලික අංශවල සේවකයෝ ප්‍රතික්ෂේප කළෝය. එම යෝජනා සඳහා මූලාරම්භයන් සලසන ලද්දේ මහා භාණ්ඩාගාරය සහ මහ බැංකුව විසිනි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රධාන අරමුදල් කළමනාකරුවන් වන්නේ ද ඔවුහුමය. කෙසේ වෙතත් එම කාලය තුළ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල අවභාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් අර්බුද මතු වීම එම නව යෝජනා සම්බන්ධයෙන් ජනතාවගේ විශ්වාසය බිඳී යාමට හේතු විය.

තවද අදාළ කාලය තුළ ඉදිරිපත් කරන ලද යෝජනාව වූයේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට බාහිරව නව අරමුදලක් ස්ථාපිත කිරීමය. නමුදු සේවාදායකයන්හට දැනටමත් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල තිබියදී (20% දායකත්වය) ඔවුන්ට වෙනම විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් අවශ්‍ය වන්නේ ඇයිද යන්න සාධාරණීකරනය කිරීමට එකී සැලසුම අපොහොසත්ව තිබේ. තවද එම විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න මෙන්ම විශ්‍රාම වැටුප සඳහා ප්‍රතිපාදන සපයන්නේ කෙසේද යන්න සඳහන් කර නොතිබුණි. යෝජිත එම විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට එරෙහිව දැවැන්ත වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබිණි.

පුද්ගලික අංශය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් පිණිස වන ඉල්ලීම වර්තමාන සංදර්භය යටතේ තවමත් වලංගුය. තමන්ට ගෙවනු ලබන ඉහළ වැටුප් පසෙකලා රාජ්‍ය අංශයට එක් වීමට පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයන්ට ප්‍රධාන වශයෙන්ම බලපාන එක් සාධකයක් වනුයේ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදය වේ. තවද ඉහත දී සාකච්ඡා කළ පරිදි සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ මුදල් ප්‍රමාණවත් ලෙස ආයෝජනය කළේ නම් පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයන්ට රාජ්‍ය අංශයේ සේවාදායකයන්ට වඩා ස්ථාවර විශ්‍රාම වැටුපක් ලබන්නට හැකි වනු ඇත්තේ ය.

ඒ අනුව, විශ්‍රාම යාමේ වයසට එළඹීමෙන් පසු සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ මුදල හෝ එයින් කොටසක් රජයට හිමි කර දී විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමේ හැකියාව පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට ද අවස්ථාව ලබා දීම පුද්ගලික අංශයට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම දීමේ වඩා පහසුම ක්‍රමවේදය වනු ඇත. මෙම විශ්‍රාම වැටුපද විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දැවැන්තයා වන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

මගින් සිදු කිරීම වඩා යෝග්‍ය වනු ඇත. තවද, සේවක අර්ථසාධක ප්‍රතිලාභ එහි සාමාජිකයාගේ අයිතියකි. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ ඇති සංකීර්ණ නීති රෙගුලාසි ඔවුන්ට බල නොපවත්වනු ඇත. ඒ අනුව, පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට තම මනාපය පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට අවස්ථාව ලබා දීම යෝජනා කෙරේ.

එසේම රටක ආර්ථික සංවර්ධනයේ ගාමක බලවේගය වන්නේ පුද්ගලික අංශයයි. ආකර්ෂණීය වැටුප් හා සේවා ප්‍රතිලාභ තිබියදී රටේ ශ්‍රම බලකාය පුද්ගලික අංශය අතහැර රජයේ සේවයට පැමිණීමේ ප්‍රවණතාවන් මගහරවා ගැනීමට රජයේ සේවයේ අයෙකුට පුද්ගලික අංශයේ සේවයට ගොස් නැවත රාජ්‍ය සේවයට පැමිණ එම සේවා කාලයට ද විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීමට හැකි ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම සුදුසුය. මේ තුළින් සේවක නිපුණතාවන් වඩාත් කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීමට හැකි වනු ඇත. එහි දී පුද්ගලික අංශයේ සේවා කාලයට අදාළව අය වූ අර්ථසාධක දායක මුදල් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට ලබා දීමේ පදනම මත එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගැනීමට අනුමැතිය දීමට හැකියාව ඇත.

රාජ්‍ය සේවය හා පුද්ගලික අංශය වෙනුවෙන් පවත්වාගෙන යන සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම මගින් ලබා දෙන ප්‍රතිලාභ අතර අසමානාත්මතා අඩු කිරීම හරහා යහපත් ශ්‍රම වෙළඳපොළක් පවත්වාගෙන යාමට හැකිවේ. ඒ සඳහා ඉහත කී පරිදි රාජ්‍ය සේවයේ පිරිසට පුද්ගලික අංශයේ සේවය කිරීමේ අවස්ථාව ද, පුද්ගලික අංශයේ අයට රාජ්‍ය සේවයේ පරිදිම තම ඉතිරිකිරීම් භාවිත කර විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමේ හැකියාව ද ඇති කළ යුතුය.

4. සැමට විශ්‍රාම වැටුප්

ඉහත දක්වා ඇති පරිදි විශ්‍රාම වැටුප යනු රටක සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනෙහි තීරක සංරචකයකි. ඒ අනුව රජය වසරකට විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජයෙහි වියපත් පුද්ගලයන් හට ගෙවනු ලබන සෛසු දීමනා ගෙවීම පිණිස රුපියල් බිලියන 400 කට ආසන්න මුදලක් වැය කරනු ලබයි. මේ අතර රජයට බදු ගෙවීම මගින් විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයන්ට අරමුදල් සම්පාදනය සඳහා සමාජයෙහි සෑම අයෙක්ම දායක වෙයි. එසේ වුව ද, වියපත් පුද්ගලයන්ගෙන් බහුතරය ස්වකීය සුභසාධනය පිණිස රජයෙන් කිසිදු

මුදලක් නොලබන බව ද සඳහන් කළ යුතුව ඇත. ශ්‍රී ලංකාවෙහි විවිධ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම කළමනාකරණය කරන රජයේ ආයතන බොහෝ තිබේ. සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, සුභසාධන ප්‍රතිලාභ මණ්ඩලය, වැඩිහිටි මහ ලේකම් කාර්යාලය යනු එවන් ආයතන අතරින් කිහිපයකි. මේ විවිධ ආයතන යටතේ පරිපාලනය කෙරෙන වැඩසටහන් බොහොමයක් කළමනාකරණය කිරීම ඉතා සංකීර්ණ වී ඇත.

කන්න හෝග වගාවෙන් ජීවත් වන ගොවීන්, වතු ආශ්‍රිත ජනතාව, ධීවරයන්, කුඩා මල් ව්‍යාපාරික ජංගම වෙළෙන්දන්, දෛනික කුලීකරුවන්, විදේශගත ශ්‍රමිකයන් වැනි පිරිස් හට මාසිකව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකට දායක විය නොහැකි වී ඇත. එමනිසා ඔවුන් වෙනුවෙන් පවත්වාගෙන යන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම බොහෝ විට ආකර්ශනීය භාවයක් නොගනී. එම හේතුව නිසා මෙවැනි පිරිස් වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීමේදී අනිවාර්ය දායකත්ව ක්‍රමයක් වෙනුවට ස්වේච්ඡා විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්ව ක්‍රම හඳුන්වා දීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ. එසේම එලෙස ස්වේච්ඡා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දුන්නද එම පිරිස් වෙත පවතින අඩු ආදායම් තත්වය හේතුවෙන් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමට තරම් මුදල ක් අරමුදල සඳහා ඔවුන්ට දායක විය නොහැක. එමනිසා, මෙම පිරිස් වෙත රජයෙන් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා දීමේ ක්‍රමවේදයක් සලකා බැලීම ප්‍රයෝජනවත්ය. ඒ

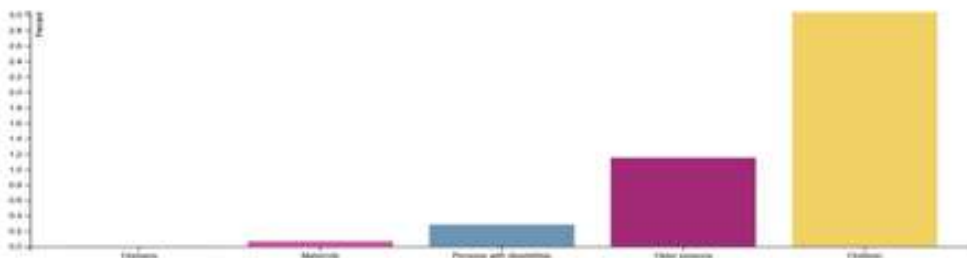
සඳහා පොදුවේ සමාජ ආරක්ෂණ බද්දක් හඳුන්වා දීම වඩාත් සුදුසු වේ. එම ක්‍රමය හරහා දැනට විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන එහෙත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබිය යුතු සියලුම පිරිස් සඳහා අවම විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීම මගින් සැමට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුණ සාක්ෂාත් කරගත හැක.

ලෝක කමිකරු සංවිධානයෙහි සමාජ ආරක්ෂණ පිරිවැය ගණකය අනුව වයස අවුරුදු 65 ඉක්මවූ ජනගහනයෙහි සෑම පුද්ගලයකුටම රුපියල් පන්දහසක විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීම පිණිස දැරීමට පුරෝකථනය කරනා පිරිවැය වනුයේ සමස්ත දළ දේශීය නිපැයුමෙන් 1.15% පමණි. එනම් රුපියල් බිලියන 200 කට ආසන්න මුදලකි. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ මහලුවියේ දරිද්‍රතාව හා ජීවන අපහසුතා අවසන් කොට සියලුම වැඩිහිටි ප්‍රජාව වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම තහවුරු කළ හැකි වේ.

SOCIAL PROTECTION FLOORS COST CALCULATOR

SRI LANKA		Cost of benefit as % of GDP	
Inputs		Cost as % of GDP of a child benefit of to all children (Less than 15 years old) of 85 % of the minimum salary	
Total population	21,643,775	Cost of a benefit of 85 % of the minimum salary to all orphans as % of GDP	0.00 %
GDP per Capita in LCU	506,441.2	Cost as % of GDP of a benefit of 85 % of the minimum salary to all persons aged 65 and over	1.15 %
National Poverty Line in LCU	48,403.2	Cost of a benefit of 85 % of the minimum salary to all persons With severe disabilities as % of GDP	0.28 %
Minimum salary	75,656	Cost of a benefit during 4 months of 85 % of the minimum salary to all mothers with newborns as % of GDP	0.07 %
% of Children in the Population	24.6 %	Total Cost	4.54 %
% of Orphans among children	0.0 %		
% of older persons in the Population	9.3 %		
Disability rate	3.47 %		
Total Fertility Rate	2.3		
% of fertile age women	1.7 %		

COST OF THE BENEFITS FOR AS A % OF GDP



එකොළොස්වෙනි වන සටහන එක්සත් ජාතීන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණ ගණකය අනුව ප්‍රතිලාභ බෙදී යාම

සමාජනිය

‘ආර්ථික වශයෙන් යෝග්‍ය වන්නා වූ බොහෝ ප්‍රතිපත්ති දේශපාලන හේතූන් මත ක්‍රියාත්මක වී නොමැත.’ (ජේම්ස් සහ බෲක් 2001) අනෙක් රජයේ ප්‍රතිපත්තිවලට වඩා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වා දීම අසීරුය. ශ්‍රී ලංකාවේ පමණක් නොව රුසියාව, මැලේසියාව, ඉන්දුනීසියාව, ප්‍රංශය වැනි රටවල් පවා පසුගිය වසර කිහිපය තුළ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ හමුවේ මහජන විරෝධයන්ට මුහුණ දී සිටී. මෙවන් අසාර්ථකභාවයකට ප්‍රධාන හේතුව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා බැඳී පවතින දේශපාලන බලවේග කෙරෙහි අවධානය නොදැක්වීමයි.

රාජ්‍ය අංශයෙහි ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා වන කවර ප්‍රයත්නයක් වුව ක්‍රියාත්මක කළ යුත්තේ විශ්වසනීය ක්‍රියාකාරකයන් පෙරමුණෙහි තබාගෙන විශ්වසනීය අයුරිනි. සෑම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක්ම ජයග්‍රාහකයන් මෙන්ම පරාජිතයන්ද නිර්මාණය කරනු ලබයි. අප එහෙයින් ජයග්‍රාහකයන් හඳුනාගෙන ඔවුන්ගේ හඬ මතු කරනා අතර ප්‍රතිසංස්කරණ සාධාරණීකරනය පිණිස පරාජිතයන් සම්බන්ධයෙන් පිරිවැය අඩු කළ යුතුය. මෙලෙස සමස්ත ක්‍රියාවලිය යනු හුදෙක් තාක්ෂණික වශයෙන් යහපත් යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමක්ම නොව තාක්ෂණික වශයෙන් යහපත් විසඳුම් දේශපාලනිකව සක්‍රීය පරිසරයක

ක්‍රියාත්මක කිරීමක්ද වේ.

වර්තමාන පසුබිම තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ මහජන සහය ද ලබාගනිමින් තීරණාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ උදෙසා වන ස්වර්ණමය අවස්ථාවක් පිරිනමා තිබේ. එහෙයින් රජය මේ අවස්ථාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගනිමින් එය තාක්ෂණික වශයෙන් නිවැරදි සහ දේශපාලන / සමාජමය වශයෙන් ඵලදායී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට උත්සාහයක් දැරීම අත්‍යාවශ්‍යය.

මෙම වාර්තාවෙහි ඉදිරිපත් කර ඇති යෝජනා ඉතා සැලකිලිමත් ලෙස සංවර්ධනය කර ඇති අතර පවත්නා තොරතුරු අනුව තාක්ෂණික වශයෙන්ද නිවැරදි වේ. එසේම ඒ සඳහා සමාජයෙහි විවිධ කණ්ඩායම් වෙතින් අවශ්‍ය පිළිගැනීම ලබාගත හැකිවන සේ මනාව පිළියෙල කර ඇත. තවද මෙහි ඉදිරිපත් කෙරෙන යෝජනා මගින් වැඩිහිටියන් සඳහා අවම සමාජ ආරක්ෂණ සම්මතයන් අත්කරග නිමින් රජයට මූල්‍ය සහය ලබාදෙනු ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මෙකී යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අපේක්ෂාවෙන් පසුවන අතරම සමාජ ආරක්ෂණය වැඩි දියුණු කිරීම පිණිස පූර්ණ සහය ලබාදීමටද ඉමහත් කැමැත්තෙන් පසුවෙයි.



ශ්‍රේෂ්ඨා සාරාංශය

1. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 63 දක්වා දීර්ඝ කිරීම
2. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සුරක්ෂිත කිරීම
 - 2.1. වැන්දඹු හා අන්තර්ගත විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපනය කිරීම
 - 2.2. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයන්‍ය-සාධාරණ දායකත්වයක් තහවුරු කිරීම
 - 2.3. අවම සේවා කාලය ඉහළ දැමීම
 - 2.4. විශ්‍රාම වැටුප් වර්ධනය කිරීමේ සූත්‍රයක් හඳුන්වා දීම
 - 2.5. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි ඇති සංකීර්ණතාවන් ඉවත් කිරීම
3. පුද්ගලික අංශය උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප්
 - 3.1. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ශේෂය අනුව එම සම්පූර්ණ මුදල හෝ කොටසක් ආයෝජනය කර රජයේ විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම
 - 3.2. රාජ්‍ය සේවය හා පෞද්ගලික අංශයට ලබා දෙන සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ අතර වෙනස්කම් අඩු කිරීම
4. සැමට විශ්‍රාම වැටුප්
 - 4.1. සියලුදෙනාටම අවම විශ්‍රාම වැටුපක් සුරක්ෂිත වනසේ විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා දීම
 - 4.2. ඒ සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ බද්දක් හඳුන්වා දීම

