ශීර්ෂය 324 - කළමණාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුව

1. මූල්‍ය ප්‍රකාශන

1.1 මතය

ශීර්ෂය 324 - කළමණාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුවේ 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශය, එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශය හා මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශවලින් සමන්විත 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ විධිවිධාන සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාවේ ඇතුළත් විධිවිධාන ප්‍රකාර මාගේ විධානය යටතේ විගණනය කරන ලදී. 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 11(1) වගන්තිය ප්‍රකාරව කළමණාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබදව මාගේ අදහස් දැක්වීම් හා නිරීක්ෂණයන් ඇතුළත් සම්පිණ්ඩන වාර්තාව 2023 අප්‍රේල් 28 දින ගණන්දීමේ නිලධාරී වෙත නිකුත් කරන ලදී. විගණන පනතේ 11(2) වගන්තිය ප්‍රකාරව කළමණාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුවට අදාළ වාර්ෂික විස්තරාත්මක කළමනාකරණ විගණන වාර්තාව 2023 ජුනි 22 දින ගණන්දීමේ නිලධාරී වෙත නිකුත් කරන ලදී. ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(6) ව්‍යවස්ථාව සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 10 වගන්තිය ප්‍රකාරව මෙම වාර්තාව පාර්ලිමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

මූල්‍ය ප්‍රකාශනවලින් 2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට කළමණාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුවේ මූල්‍ය තත්ත්වය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා එහි මූල්‍ය කාර්යසාධනය හා මුදල් ප්‍රවාහය පොදුවේ පිළිගත් ගිණුම්කරණ මූලධර්මවලට අනුකූලව සත්‍ය හා සාධාරණ තත්ත්වයක් පිළිබිඹු කරන බව මා දරන්නා වූ මතය වේ.

1.2 මතය සඳහා පදනම

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිතිවලට (ශ්‍රී.ලං.වි.ප්‍ර) අනුකූලව මා විගණනය සිදු කරන ලදී. මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් මාගේ වගකීම, විගණකගේ වගකීම යන කොටසේ තවදුරටත් විස්තර කර ඇත. මාගේ මතය සඳහා පදනමක් සැපයීම උදෙසා මා විසින් ලබා ගෙන ඇති විගණන සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් සහ උචිත බව මාගේ විශ්වාසයයි.

1.3 මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් ප්‍රධාන ගණන්දීමේ නිලධාරීගේ හා ගණන්දීමේ නිලධාරීගේ වගකීම

පොදුවේ පිළිගත් ගිණුම්කරණ මූලධර්මවලට අනුකූලව හා 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 38 වගන්තියේ සඳහන් විධිවිධානවලට අනුකූලව සත්‍ය හා සාධාරණ තත්ත්වයක් පිළිඹිබු කෙරෙන පරිදි මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීම හා වංචා සහ වැරදි හේතුවෙන් ඇති විය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොරව මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකි වනු පිණිස අවශ්‍යවන අභ්‍යන්තර පාලනය තීරණය කිරීම ගණන්දීමේ නිලධාරීගේ වගකීම වේ.

2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 16(1) වගන්තිය ප්‍රකාරව දෙපාර්තමේන්තුව විසින් වාර්ෂික හා කාලීන මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවන පරිදි ස්වකීය ආදායම්, වියදම්, වත්කම් හා බැරකම් පිළිබඳ නිසි පරිදි පොත්පත් හා වාර්තා පවත්වා ගෙන යා යුතුය.

ජාතික විගණන පනතේ 38(1)(ඇ) උප වගන්තිය ප්‍රකාරව දෙපාර්තමේන්තුවේ මූල්‍ය පාලනය සඳහා සඵලදායි අභ්‍යන්තර පාලන පද්ධතියක් සකස් කර පවත්වා ගෙන යනු ලබන බවට ගණන්දීමේ නිලධාරී සහතික විය යුතු අතර එම පද්ධතියේ සඵලදායිත්වය පිළිබඳව කලින් කල සමාලෝචනයක් සිදු කර ඒ අනුව පද්ධතිය ඵලදායි ලෙස කරගෙන යාමට අවශ්‍ය වෙනස්කම් සිදු කරනු ලැබිය යුතුය.

1.4 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය පිළිබඳ විගණකගේ වගකීම

සමස්ථයක් ලෙස මූල්‍ය ප්‍රකාශන, වංචා හා වැරදි නිසා ඇතිවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් තොර බවට සාධාරණ තහවුරුවක් ලබාදීම සහ මාගේ මතය ඇතුළත් විගණකාධිපති වාර්තාව නිකුත් කිරීම මාගේ අරමුණ වේ. සාධාරණ සහතිකවීම උසස් මට්ටමේ සහතිකවීමක් වන නමුත්, ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනය සිදු කිරීමේදී එය සෑම විටම ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන් අනාවරණය කරගන්නා බවට වන තහවුරු කිරීමක් නොවනු ඇත. වංචා සහ වැරදි තනි හෝ සාමූහික ලෙස බලපෑම නිසා ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇති විය හැකි අතර, එහි ප්‍රමාණාත්මකභාවය මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන පදනම් කර ගනිමින් පරිශීලකයන් විසින් ගනු ලබන ආර්ථික තීරණ කෙරෙහි වන බලපෑම මත රඳා පවතී.

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනයේ කොටසක් ලෙස මා විසින් විගණනයේදී වෘත්තීය විනිශ්චය සහ වෘත්තීය සැකමුසුබවින් යුතුව ක්‍රියා කරන ලදී. මා විසින් තවදුරටත්,

- ප්‍රකාශ කරන ලද විගණන මතයට පදනමක් සපයා ගැනීමේදී වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇති විය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන් ඇතිවීමේ අවදානම් හඳුනාගැනීම හා තක්සේරු කිරීම සඳහා අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලැසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. වරදවා දැක්වීම හේතුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් සිදුවන බලපෑමට වඩා වංචාවකින් සිදුවන්නා වූ බලපෑම ප්‍රබල වන්නේ ඒවා දුස්සන්ධානයෙන්, ව්‍යාජ ලේඛන සැකසීමෙන්, චේතනාන්විත මඟහැරීමෙන්, වරදවා දැක්වීමෙන් හෝ අභ්‍යන්තර පාලනයන් මඟ හැරීමෙන් වැනි හේතු නිසා වන බැවිනි.

- අභ්‍යන්තර පාලනයේ සඵලදායීත්වය පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීමේ අදහසින් නොවුවද, අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලසුම් කිරීම පිණිස අභ්‍යන්තර පාලනය පිළිබඳව අවබෝධයක් ලබාගන්නා ලදී.

- හෙළිදරව් කිරීම් ඇතුළත් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ව්‍යුහය හා අන්තර්ගතය සඳහා පාදක වූ ගනුදෙනු හා සිද්ධීන් උචිත හා සාධාරණ අයුරින් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇතුළත් බව ඇගයීම.

- මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ව්‍යුහය හා අන්තර්ගතය සඳහා පාදක වූ ගනුදෙනු හා සිද්ධීන් උචිත හා සාධාරණව ඇතුළත් වී ඇති බව සහ හෙළිදරව් කිරීම් ඇතුළත් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල සමස්ථ ඉදිරිපත් කිරීම අගයන ලදී.

මාගේ විගණනය තුළදී හඳුනාගත් වැදගත් විගණන සොයාගැනීම්, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර පාලන දුර්වලතා හා අනෙකුත් කරුණු පිළිබඳව ගණන්දීමේ නිලධාරී දැනුවත් කරන ලදී.

1.5 වෙනත් නෛතික අවශ්‍යතා පිළිබඳ වාර්තාව

2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 6(1)(ඈ) වගන්තිය ප්‍රකාරව පහත සඳහන් කරුණු මා ප්‍රකාශ කරමි.

(අ) මූල්‍ය ප්‍රකාශන ඉකුත් වර්ෂය සමඟ අනුරූප වන බවට,
(ආ) ඉකුත් වර්ෂයට අදාළ මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳව මා විසින් කර තිබුණු නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කර තිබුණි.

2. මෙහෙයුම් සමාලෝචනය

2.1 කාර්යසාධනය

2.1.1 කාර්යභාරයන් ඉටුකිරීමේ ප්‍රගතිය

	විගණන නිරීක්ෂණය	ගණන්දීමේ නිලධාරීගේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
(අ)	වාර්ෂික කාර්යසාධන වාර්තාව අනුව භාණ්ඩාගාර නියෝජිතයන් පත්කර ඇති ආයතන සඳහා පැවැත්විය යුතුව තිබූ විගණන හා කළමනාකරණ රැස්වීම් 558 න් 387ක් හෙවත් සියයට 69ක් පමණක් පවත්වා තිබුණි.	2018 අංක 19 දරණ ජාතික විගණන පනතට අනුකූලව කාර්තුවකට 01 බැගින් වර්ෂයකට විගණන හා කළමනාකරණ කමිටු රැස්වීම් 04 ක් පැවැත්විය යුතු බව කළමනාකරණ විගණන දෙපාර්තමේන්තුව 2019.01.12 දිනැතිව නිකුත් කරන ලද DMA/01-2019 චක්‍රලේඛය මගින් සියලුම අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන්, දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් සහ දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන් වෙත දැනුම් දුන් බවත්, 2022 වර්ෂය තුල රට තුල පැවති ඉන්ධන හා ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් නිලධාරින් රැස්වීම් සඳහා කැඳවීම සීමා වුවද ZOOM තාක්ෂණය ඔස්සේ හෝ විගණන කමිටු පැවැත්වීමේ අවශ්‍යතාවය අප විසින් අවධාරණය කරන ලද බවත් මේ සම්බන්ධව ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණකවරුන් /අභ්‍යන්තර විගණකවරුන් සඳහා විශේෂ සාකච්ඡාමය වැඩසටහනක්ද මුදල් අමාත්‍යාංශයේදී 2022.09.08 දින පවත්වන ලද අතර, එහිදී විගණන හා කළමනාකරණ කමිටු නිසි පරිදි පැවැත්වීමේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කරන ලද බවත් දක්වා තිබුණි.	වාර්ෂික සැලසුම්වලට අනුව කටයුතු කළ යුතු වීම.

(ආ) කාර්යසාධන වාර්තාව අනුව පලාත් පාලන හා පලාත් සභාවල අභ්‍යන්තර විගණන ඒකක ශක්තිමත් කිරීමට පවත්වනු ලබන පුහුණු වැඩමුළු ප්‍රගතිය සියයට 66ක් පමණක් බව විගණනයේදී නිරීක්ෂණය විය.	පළාත් සභා හා පළාත් පාලන ආයතනවල අභ්‍යන්තර විගණන ඒකක ශක්තිමත් කිරීම සඳහා පුහුණු වැඩමුළු පැවැත්වීමට අපේක්ෂාකර තිබූ අතර ඒ අනුව පළාත් සභා අභ්‍යන්තර විගණන ඒකකවල ප්‍රධානීන් මෙම දෙපාර්තමේන්තුව විසින් පවත්වන ලද පුහුණු වැඩමුළුවලට සහභාගී කරවා ගන්නා ලද බවත්, පළාත් පාලන ආයතනවල අනුමත කාර්ය මණ්ඩලයකින් යුතු අභ්‍යන්තර විගණන ඒකක ස්ථාපිත වී නොමැති බැවින් අනුමත කාර්ය මණ්ඩලයකින් යුතු අභ්‍යන්තර විගණන ඒකක 2022 දෙසැම්බර් වනවිට ස්ථාපිත කිරීමට පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය ක්‍රියාමාර්ග ආරම්භ කර ඇති බවත් එම අභ්‍යන්තර විගණන නිලධාරින් ඉලක්ක කර 2022 වර්ෂයේ අවසන් කාර්තුව තුල පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීමට දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සැලසුම්කර තිබුණු නමුත් අභ්‍යන්තර විගණන ඒකක පළත් පාලන ආයතනවල 2022 වර්ෂය තුල ස්ථාපිත නොවීම නිසා සැලසුම්කරණ ලද පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීමට නොහැකි වූ බවත් දක්වා තිබුණි.	උපරිම කාර්යසාධනය මට්ටමක් ළඟා කර ගැනීමට කටයුතු කළ යුතු වීම.
(ඇ) කාර්ය සාධන වාර්තාවට අනුව රාජ්‍ය අංශයේ අක්‍රමිකතා සොයාගැනීමට දායකවීම සඳහා අවසන් කර ඇති හා පවරා ඇති විමර්ශන වල ප්‍රගතිය 77% මට්ටමක පැවතුනි.	2022 වර්ෂයේ මුල් කාලයේ කොවිඩ් තත්වය හා අග භාගයේ උග්‍ර ඉන්ධන හිඟය හේතුවෙන් සියලුම රාජ්‍ය ආයතන වල නිලධාරින්ට පැමිණීමට හා ආයතන වලට යාම් ඊම් සඳහා බොහෝ බාධා ඇතිවූ බවත් රට තුල උද්ගතවූ ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් වියදම් සීමාවන් ඉතා දැඩි වූ අතර මුදල් වෙන්කිරීමද කාර්තුවෙන් කාර්තුවට සිදුවූ නිසා වසර පුරාම ආයතන වෙත යෑමට, විමර්ශන කටයුතු සඳහා තොරතුරු රැස් කිරීමට බාධා සිදුවූ බවත් වසර පුරාම රටතුල අර්බුදකාරි වාතාවරණයක් තිබියදී වුවද විමර්ශන කටයුතුවල සියයට 77 ක ප්‍රගතියක් වාර්තා කර තිබූ බව දක්වා තිබුණි.	උපරිම කාර්යසාධනය මට්ටමක් ළඟා කර ගැනීමට කටයුතු කළ යුතු වීම.

3. මානව සම්පත් කළමනාකරණය

විගණන නිරීක්ෂණය	ගණන්දීමේ නිලධාරීගේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
2022 දෙසැම්බර් 31 දින වන විට දෙපාර්තමේන්තුවේ 49ක්වූ අනුමත තනතුරු සංඛ්‍යාවෙන් තනතුරු 10ක් පුරප්පාඩුව පැවතුන අතර එම පුරප්පාඩු වලින් 6ක්ම ජ්‍යෝෂ්ඨ මට්ටමේ තනතුරු විය.	පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය හා මුදල් අමාත්‍යාංශය දැනුවත් කර ඇති බව දක්වා තිබුණි.	කාර්ය මණ්ඩල පුරප්පාඩු පැවතීම දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යසාධනයට අහිතකර අයුරින් බලපාන්නේ නම් එම පුරප්පාඩු පිරවීමට හෝ එසේ නොමැති නම් අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව සංශෝධනය කිරීමට කටයුතු කළ යුතු වීම.