පීපල්ස් ට්‍රැවල්ස් පුද්ගලික සමාගම 2024/2025

--

1. මූල්‍ය ප්‍රකාශන

1.1 මතය

පීපල්ස් ට්‍රැවල්ස් පුද්ගලික සමාගමේ ("සමාගම") 2025 මාර්තු 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශනය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ විස්තීර්ණ ආදායම් ප්‍රකාශනය, හිමිකම් වෙනස්වීමේ ප්‍රකාශනය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය සහ මූල්‍ය ප්‍රකාශනවලට අදාළ සටහන්, ප්‍රමාණාත්මක ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති තොරතුරුවලින් සමන්විත 2025 මාර්තු 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාව සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ විධිවිධාන ප්‍රකාරව මාගේ විධානය යටතේ විගණනය කරන ලදී. පාර්ලිමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු යැයි මා අදහස් කරන මාගේ අදහස් දැක්වීම් හා නිරීක්ෂණයන් මෙම වාර්තාවේ දැක්වේ. මෙම විගණනය සඳහා ප්‍රසිද්ධ වෘත්තියෙහි යෙදී සිටින වරලත් ගණකාධිකාරි සමාගමක සහය මා ලබා ගන්නා ලදී.

සමාගමේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුළින් 2025 මාර්තු 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්වය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා එහි මූල්‍ය කාර්යසාධනය හා මුදල් ප්‍රවාහ සත්‍ය හා සාධාරණ ලෙස දැක්වෙන අයුරින් ශ්‍රී ලංකා ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කර ඇති 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. මෙම විගණන ප්‍රමිති යටතේ වූ මාගේ වගකීම, මෙම වාර්තාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම යන කොටසේ තවදුරටත් විස්තර කර ඇත. මාගේ මතය සඳහා පදනමක් සැපයීම උදෙසා මා විසින් ලබාගෙන ඇති විගණන සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් සහ උචිත බව මාගේ විශ්වාසයයි.

1.3 මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් කළමනාකරණයේ සහ ඊට සම්බන්ධ පාලනය කරන පාර්ශවයන්ගේ වගකීම්

මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව පිළියෙල කිරීම හා සාධාරණ ලෙස ඉදිරිපත් කිරීම සහ වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් ඇතිවිය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් තොරව මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවනු පිණිස අවශ්‍ය වන අභ්‍යන්තර පාලනයන් තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීම වේ.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමේදී, සමාගම අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීමක් වන අතර, කළමනාකාරීත්වය සමාගම ඈවර කිරීමට අදහස් කරන්නේ නම් හෝ වෙනත් විකල්පයක් නොමැති විටදී මෙහෙයුම් නැවැත්වීමට කටයුතු කරන්නේ නම් හැර අඛණ්ඩ පැවැත්මේ පදනම මත ගිණුම් තැබීම හා සමාගමේ අඛණ්ඩ පැවැත්මට අදාළ කරුණු අනාවරණය කිරීමද කළමනාකරණයේ වගකීමකි.

සමාගමේ මූල්‍ය වාර්තාකරණ ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධව පරීක්ෂා කිරීමේ වගකීම, සම්බන්ධ පාර්ශව විසින් දරනු ලබයි.

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

1.4 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම

සමස්තයක් ලෙස මූල්‍ය ප්‍රකාශන, වංචා සහ වැරදි නිසා ඇතිවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොර බවට සාධාරණ තහවුරුවක් ලබාදීම සහ මාගේ මතය ඇතුළත් විගණන වාර්තාව නිකුත් කිරීම මාගේ අරමුණ වේ. සාධාරණ සහතිකවීම උසස් මට්ටමේ සහතිකවීමක් වන නමුත්, ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනය සිදු කිරීමේදී එය සැමවිටම ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් අනාවරණය කරගන්නා බවට වන තහවුරු කිරීමක් නොවනු ඇත. වංචා සහ වැරදි තනි හෝ සාමූහික ලෙස බලපෑම නිසා ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇතිවිය හැකි අතර, එහි ප්‍රමාණාත්මක භාවය මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන පදනම් කරගනිමින් 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 ප්‍රකාශනයන් ඇතිවීමේ අවදානම් හඳුනාගැනීම හා තක්සේරු කිරීම සඳහා අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලැසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. වරදවා දැක්වීම හේතුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් 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 සඵලදායිත්වය පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීමේ අදහසින් නොවුවද , අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලසුම් කිරීම පිණිස අභ්‍යන්තර පාලනය පිළිබඳව අවබෝධයක් ලබාගන්නා ලදී.

- භාවිතා කරන ලද ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවල උචිතභාවය ,ගිණුම්කරන ඇස්තමේන්තුවල සාධාරණත්වය සහ කළමනාකරණය විසින් කරන ලද සම්බන්ධිත හෙළිදරව් කිරීම් අගයන ලදී.

- සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් හේතුවෙන් සමාගමේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ ප්‍රමාණාත්මක අවිනිශ්චිතතාවයක් තිබේද යන්න සම්බන්ධයෙන් ලබාගත් විගණන සාක්ෂි මත පදනම්ව ගිණුම්කරණය සඳහා ආයතනයේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ පදනම යොදා ගැනීමේ අදාලත්වය තීරණය කරන ලදී. ප්‍රමාණවත් අවිනිශ්චිතතාවයක් ඇති බවට මා නිගමනය කරන්නේ නම් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඒ සම්බන්ධයෙන් වූ හෙළිදරව්කිරීම් වලට මාගේ විගණන වාර්තාවේ අවධානය යොමු කළ යුතු අතර, එම හෙළිදරව්කිරීම් ප්‍රමාණවත් නොවන්නේ නම් මාගේ මතය විකරණය කළ යුතුය. කෙසේ වුවද, අනාගත සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් මත අඛණ්ඩ පැවැත්ම අවසන් වීමට හැකිය.

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

හැකිතාක් දුරට හා අවශ්‍ය ඕනෑම විටෙක පහත සඳහන් දෑ පරීක්ෂා කිරීම සඳහා විගණන විෂය පථයද පුළුල් කර ඇත.

- තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් බලන කළ සමාගමේ කාර්යයන් අඛණ්ඩව ඇගයීමට හැකිවන පරිදි එහි සංවිධානය, පද්ධති, පරිපාටි, පොත්පත්, වාර්තා හා වෙනත් ලියකියවිලි විධිමත්ව හා ප්‍රමාණාත්මකව සැලසුම් කර තිබේද යන බව සහ එකී පද්ධති, පරිපාටි, පොත්පත්, වාර්තා හා වෙනත් ලියකියවිලි ඵලදායී ලෙස පවත්වාගෙන යනු ලැබේ ද යන බව;

- යම් අදාළ ලිඛිත නීතියකට හෝ පාලක මණ්ඩලය විසින් නිකුත් කරන ලද වෙනත් පොදු හෝ විශේෂ විධානයකට අනුකූලව, සමාගම ක්‍රියා කර ඇති බව,

- සිය බලතල, කර්තව්‍ය සහ කාර්යයන්ට අනුකූලව කටයුතු කර ඇති බව,

- සම්පත් සකසුරුවම් ලෙස, කාර්යක්ෂම ලෙස සහ ඵලදායී ලෙස කාලසීමාවන් තුළ සහ අදාළ නීතිරීතිවලට අනුකූලව ප්‍රසම්පාදනය කර භාවිතා කර ඇති බව,

2. මූල්‍ය සමාලෝචනය

2.1 මූල්‍ය ප්‍රතිඵල

සමාලෝචිත වර්ෂයේ මෙහෙයුම් ප්‍රතිඵලය බදු ගෙවීමට පෙර ලාභය රු. 11,316,186 ක් වූ අතර ඊට අනුරූප ඉකුත් වර්ෂයේ ලාභය රු. 32,084,352 ක් විය. ඒ අනුව මූල්‍ය ප්‍රතිඵලයෙහි රු. 20,768,166 ක පිරිහීමක් නිරීක්ෂණය විය. පෙර වසරට සාපේක්ෂව පරිපාලන වියදම් රු. 18,996,355 කින් වැඩිවීම මෙම පිරිහීමට ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු වී තිබුණි.

2.2 ප්‍රධාන ආදායම් හා වියදම් විෂයයන්වල ප්‍රවණතා විශ්ලේෂණය

2.2.1 සමාලෝචිත වර්ෂයේ හා ඉකුත් වර්ෂ හතරක සමාගමේ මූල්‍ය ප්‍රතිඵලවල සාරාංශගයක් පහත වගුවේ දැක්වේ.

වර්ෂය	2024/25	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
ආදායම (රු)	277,433,713	189,394,158	75,857,351	13,948,732	1,246,459
ඉකුත් වර්ෂයට සාපේක්ෂව වැඩිවීම / (අඩුවීම) (%)	46.48	149.67	443.83	1,019.07	(98.96)
විකුණුම් පිරිවැය (රු)	206,855,421	122,322,989	31,912,460	-	-
ඉකුත් වර්ෂයට සාපේක්ෂව වැඩිවීම / (අඩුවීම) (%)	69.11	283.31	100.00	0	(100.00)
බදු පෙර ලාභය (රු)	11,316,186	32,084,353	19,096,384	(6,500,086)	(19,236,130)
ඉකුත් වර්ෂයට සාපේක්ෂව වැඩිවීම / (අඩුවීම) (%)	(64.73)	68.01	393.79	66.21	(110.18)

2.2.2 සමාලෝචිත වර්ෂයේ ප්‍රධාන ආදායම් සහ වියදම් අයිතමවල විශ්ලේෂණයක්, පසුගිය වර්ෂය සමඟ සසඳා, වැඩිවීමේ හෝ අඩුවීමේ ප්‍රතිශතයන් සහිතව පහත වගුවේ දැක්වේ.

විස්තරය	**විචලනය වැඩිවීම/(අඩුවීම) (රු.)**	**විචලනය %**	**විචලනය සඳහා හේතුව**
ආදායම	277,433,713	46.48	වසර තුළ ජාත්‍යන්තර සංචාර සඳහා ඇති ඉල්ලුම වැඩිවීම සහ පිටතට යන විවේක සංචාර ආදායමේ වර්ධනය.
විකුණුම් පිරිවැය	206,855,421	69.11	ගුවන් ගමන් ගාස්තු, හෝටල් ගාස්තු සහ අනෙකුත් අදාළ වියදම් ඇතුළුව ක්‍රියාත්මක වූ සංචාර හා සම්බන්ධ වියදම් හේතුවෙන් 2024-2025 මූල්‍ය වර්ෂය සඳහා වියදම් වැඩිවීම.
පරිපාලන වියදම්	18,996,355	47.63	කාර්ය මණ්ඩල වැටුප් ව්‍යුහයන් සංශෝධනය කිරීම, අතිරේක කාර්ය මණ්ඩලය බඳවා ගැනීම, කාර්යාල කුලිය, විදුලිය සහ අනෙකුත් ස්ථාවර පරිපාලන වියදම් වැඩි වීම.

2.3 අනුපාත විශ්ලේෂණය

ලබා දී ඇති තොරතුරු වලට අනුව, සමාලෝචිත වර්ෂයේ හා පෙර වර්ෂයේ සමාගමේ වැදගත් අනුපාත කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

විස්තරය	**2024/25**	**2023/24**
මෙහෙයුම් ලාභ ආන්තිකය	1.1%	11.47%
ශුද්ධ ලාභ ආන්තිකය	5.23%	11.25%
හිමිකම් මත ප්‍රතිලාභය	13.68%	22.50%
වත්කම් මත ප්‍රතිලාභය	8.38%	12.93%
ජංගම අනුපාතය	2.26	2.15
ණය අනුපාතය	0.39	0.43
ණය ප්‍රාග්ධන අනුපාතය	0.63	0.74

3. මෙහෙයුම් සමාලෝචනය

3.1 මානව සම්පත් කළමනාකරණය

	විගණන නිරීක්ෂණය	කළමනාකාරීත්වයේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
I.	අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද කාර්ය මණ්ඩල සංඛ්‍යාව පිළිබඳ තොරතුරු විගණනයට ඉදිරිපත් නොවීය.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. යාවත්කාලීන කරන ලද සේවක සංඛ්‍යා විස්තර සකස් කරමින් පවතින අතර අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතිය සඳහා ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. අනුමත වූ පසු, සම්පූර්ණ කරන ලද තොරතුරු ලේඛනගත කර ලබා ගත හැකි වනු ඇත.	සියලුම තනතුරු සඳහා රැකියා විස්තර සහිතව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද සේවක ලැයිස්තුවක් සම්පූර්ණ කර පවත්වාගෙන යන්න.
II.	අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකා අංක 05/2024 හි තීරණයට අනුව පළපුරුදු මානව සම්පත් සහ පරිපාලන කළමනාකරුවෙකු බඳවා ගැනීම සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලබා දී තිබුණි. කෙසේ වෙතත්, තෝරාගත් අයදුම්කරුට අවශ්‍ය සුදුසුකම් නොමැතිකම හේතුවෙන්, ඔහු සහකාර කළමනාකරුවෙකු (පිටතට යන සංචාර) ලෙස පත් කර තිබුණි. විගණිත දිනය වන විටත් තනතුර පුරප්පාඩුව පැවති අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පහත කරුණු ද ඇතුළුව සැලකිය යුතු මානව සම්පත් කළමනාකරණ දුර්වලතා නිරීක්ෂණය විය. • ආයතනයට අනන්‍ය වූ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති නොපැවතීම (බඳවා ගැනීම්, උසස්වීම්, වේතන). • අසම්පූර්ණ පෞද්ගලික ලිපිගොනු, යල් පැන ගිය ලේඛන සහ ඉතා වැදගත් ලේඛන නොමැති වීම (රැකියා විස්තර, උප්පැන්න සහතික, සේවය ස්ථිර කිරීමේ ලිපි, ඇගයීම් වාර්තා ආදිය). • කාර්ය සාධන ඇගයීම් වාර්තා සහ වැටුප් වර්ධක ලිපි ලේඛනගත කර නොතිබීම.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. බඳවා ගැනීම් ඉදිරියට කර ගෙන යාමට, මානව සම්පත් ක්‍රියාවලිය විධිමත් කිරීමට සහ ප්‍රති ප්‍රචාරණය මඟින් සුදුසුකම් ලත්, පළපුරුදු මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු බඳවා ගැනීමට අවශ්‍ය පියවර වහාම ගනු ලැබේ.	සමාගමේ මානව සම්පත් කාර්යයන් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගන්න.
III.	**කාර්ය මණ්ඩල කාර්ය සාධන මිනුම්** එක් එක් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් සඳහා කාර්ය සාධන දර්ශක (KPI) නිර්වචනය කර නොතිබූ අතර වැටුප් වර්ධකවලට පෙර වාර්ෂික කාර්ය සාධන ඇගයීම් සිදු කර නොතිබුණි. 2025 ජූනි	සටහන් කර ගන්නා ලදී. මෙම කරුණ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය සමඟ තවදුරටත් සාකච්ඡා කරනු ලබන අතර, හැකි ඉක්මනින් KPI ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ.	සෑම සේවකයෙකු සඳහාම KPI හඳුන්වා දීම, ඒවා කාර්ය සාධන ඇගයීම් සමඟ සම්බන්ධ කිරීම සහ KPI

	09 දින පැවති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමේදී, කාර්ය මණ්ඩල පිරිවැය සාපේක්ෂව ඉහළ බව සටහන් කර තිබූ අතර, KPI මත පදනම් වූ කාර්ය සාධන කළමනාකරණය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ හදිසි අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කර තිබුණි.		ළඟාකරගැනීම මත පදනම්ව වැටුප් වර්ධක/ප්‍රසාද දීමනා ලබා දීම.
IV.	**PTL කාර්ය මණ්ඩලයට උපන්දින තෑගි වවුචර්** එක් පුද්ගලයෙකුට රු. 10,000 බැගින් වූ තෑගි වවුචර් පීපල්ස් ට්‍රැවල්ස් ලිමිටඩ් (PTL) කාර්ය මණ්ඩලයට ඔවුන්ගේ උපන්දිනවලදී නිකුත් කර තිබුණි. මෙම වියදම් කාර්ය මණ්ඩල සුභසාධන වියදම් යටතේ සටහන් කර සුළු මුදල් වවුචර් මඟින් පියවා තිබුණි. සාමාන්‍ය ව්‍යාපාර කටයුතුවලදී සිදු කරනු ලබන නීත්‍යානුකූල සුභසාධන වියදම්වල අර්ථ දැක්වීමට අයත් නොවිය හැකි බැවින් එවැනි පුද්ගලික වියදම් සමාගමේ වියදමක් ලෙස දැරීමේ යෝග්‍යතාවය ප්‍රශ්නගත වේ.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. අපි මෙම පිළිවෙත නවතා අනුමත සේවක සුභසාධන වැඩසටහනක් අනුගමනය කරන්නෙමු.	විධිමත් ලෙස අනුමත කර නොමැති තත්කාර්ය සුභසාධන ගෙවීම් අත්හිටුවීම.
V.	**ප්‍රතිපත්තියක් නොමැතිව ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීම්** සමාගම විධිමත් ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්තියක් පවත්වාගෙන නොයන අතර අතීත භාවිතයන් සහ ව්‍යාපාර කාර්ය සාධනය මත පදනම්ව අප්‍රේල් සහ දෙසැම්බර් මාසවලදී ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීම් සිදු කරනු ලැබේ. ඒ අනුව, 2024 අප්‍රේල් 01 සිට 2025 මාර්තු 31 දක්වා කාලය සඳහා ප්‍රසාද දීමනා ලෙස රු. 6,348,600 ක් ගෙවා තිබුණි. තවද, ප්‍රතිපත්තියක් හෝ තාර්කිකභාවයකින් තොරව මාසයක වැටුපකට සමාන රු. 2,118,900 ක ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවීමට 2025 අප්‍රේල් මාසයේදී අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා දී තිබුණි.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. විධිමත් ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්තියක් අනුමැතිය සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට ඉදිරිපත් කර ඇත. ඉදිරියේදී, අනුකූලතාව, විනිවිදභාවය සහ නිසි පරිදි ලේඛනගතකිරීම සහතික කිරීම සඳහා සියලුම ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීම් අනුමත ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව සිදු කරනු ලැබේ.	සාධාරණත්වය සහ අයවැය පාලනය සහතික කිරීම සඳහා විධිමත් ප්‍රසාද දීමනා ප්‍රතිපත්තියක් ලේඛනගත කර ක්‍රියාත්මක කිරීම.
VI.	**විකුණුම් දිරි දීමනා ගෙවීම** 2023 ඔක්තෝබර් 17 වන දින පැවති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමේදී, නව දිරි දීමනා යෝජනා ක්‍රමය සඳහා අනුමැතිය ලබා දී තිබුණි. ඒ අනුව:		අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද යාවත්කාලීන කරන ලද යෝජනා ක්‍රමයට අනුව විකුණුම් දිරි දීමනා ගෙවීමේ නිරවද්‍යතාවය සහතික කිරීම සඳහා

• කළමනාකරණය විසින් තීරණය කරනු ලබන ඉලක්කය දක්වා අලෙවි නිලධාරීන්ට සියයට 3 ක දිරි දීමනාවක් හිමිවන අතර එම සියයට 3 න් සියයට 10 ක් පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට වෙන් කළ යුතුය. • අතිරේක ඉලක්කයක් (කළමනාකාරිත්වය විසින් තීරණය කරනු ලබන) සාක්ෂාත් කර ගැනීමෙන් පසු, අලෙවි නිලධාරීන්ට තවත් සියයට 5 ක දිරි දීමනාවක් හිමිවන අතර එයින් සියයට 30 ක් පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට වෙන් කළ යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ සිදු කෙරේ. අ) අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතිය සහ පළමු ඉලක්කය ගණනය කිරීම අතර නොගැලපීම.		අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සහ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද යෝජනා ක්‍රමයට අනුකූලව අවශ්‍ය ඉලක්ක සංවර්ධනය කිරීම. තවද, මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද යෝජනා ක්‍රමයට සිදු කරනු ලබන ඕනෑම සංශෝධනයන් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ පූර්ව අනුමැතිය ඇතිව සිදු කළ යුතුය.
2023 දී අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය අනුමත කරන ලද යෝජනා ක්‍රමයට අනුව, කළමනාකරණය විසින් ඉලක්කය තීරණය කළ යුතු වුවද, 2022 වර්ෂයේදී ලබාගත් පූර්ව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතිය සැලකිල්ලට ගනිමින් සමාගම විසින් පළමු ඉලක්කය අදාළ විකුණුම් නිලධාරියාගේ මූලික වැටුප මෙන් හතර ගුණයක් ලෙස ගණනය කර තිබුණි.	සටහන් කර ගන්නා ලදි.	
ආ) කළමනාකාරිත්වය විසින් අතිරේක ඉලක්කය තීරණය නොකිරීම		
අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල තීරණයට අනුව, දෙවන මට්ටමේ දිරි දීමනාව (සියයට 5) සඳහා සුදුසුකම් ලැබීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය විසින් අතිරේක දායකත්වයක්/ඉලක්ක මට්ටමක් නියම කිරීමට අවශ්‍ය වුවද, එවැනි අතිරේක ඉලක්කයක් නොපැවතුණි. කෙසේ වෙතත්, අනුමත රාමුවට	සටහන් කර ගන්නා ලදි. අලෙවි කාර්ය මණ්ඩලයට තම ඉලක්කය සපුරා ගැනීමේදී සියයට 3 ක කොමිස් මුදලක් හිමිවේ. ඔවුන් ඉලක්කය ඉක්මවා ගියහොත්, ඉලක්කය ඉක්මවා ලබා ගත් මුදල සඳහා සියයට 5 ක කොමිස් මුදලක් ඔවුන්ට හිමිවේ.	

අනුකූල නොවන ලෙස, පළමු ඉලක්කය ඉක්මවා යන විකුණුම් මත පදනම්ව අමතර දිරි දීමනා ගණනය කර තිබුණි.

ඇ) අලෙවි නිලධාරීන් සහ පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලය අතර දිරි දීමනා වැරදි ලෙස බෙදා හැරීම.

අනුමත යෝජනා ක්‍රමයට අනුව, අලෙවි නිලධාරීන් උපයන පළමු දිරි දීමනාවෙන් සියයට 10 ක් සහ අලෙවි නිලධාරීන් උපයන දෙවන දිරි දීමනාවෙන් සියයට 30 ක් පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට හිමිවේ. ඊට පටහැනිව, අලෙවි නිලධාරීන් උපයන මුළු දිරි දීමනාවෙන් සියයට 30 ක් පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට වෙන් කර ඇති බව නිරීක්ෂණය විය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස අලෙවි නිලධාරීන් සඳහා අඩුවෙන් ගෙවීමක් ද ඊට අනුරූපව පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට වැඩියෙන් ගෙවීමක්ද සිදුවී තිබුණි.

සටහන් කර ගන්නා ලදී. අපි විකුණුම් සහ පසු පෙළ කාර්ය මණඩල යන කණ්ඩායම් දෙකම සමඟ විවෘත සාකච්ඡාවක් පැවැත්වුවෙමු. පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලය විසින් සපයන ලද සුවිශේෂී සහයෝගය සැලකිල්ලට ගනිමින්, අලෙවි කණ්ඩායම, පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට සියයට 30 ක දායකත්වයක් ලබා දෙන බවට අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් එකඟ විය. මෙම අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධය මත පදනම්ව, කළමනාකාරිත්වය විසින් පසු පෙළ කාර්ය මණ්ඩලයට සියයට 30 ක ලබා දීමට තීරණය කර ඇත.

ඇ) අනෙකුත් නිලධාරීන්ට අයත් විකුණුම් ගනුදෙනු ඇතුළත් කිරීම

අලෙවි නිලධාරියාට අදාළ නොවන අනෙකුත් නිලධාරීන්ගේ විකුණුම්, විකුණුම් වාර්තාවල ඇතුළත් කර තිබුණි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, එවැනි විකුණුම් මත පදනම් වූ දිරි දීමනා ගණනය කිරීම් නිවැරදි නොවේ. උදාහරණයක් ලෙස, 2025 මැයි සඳහා EPF අංක 16 දරන විකුණුම් වාර්තාවේ EPF අංක 107 මඟින් සිදු කරන ලද විකුණුම් ඇතුළත් වන අතර, එය දිරි දීමනා ගණනය කිරීම් විකෘති වීමට හේතු වේ.

ඉන්වොයිස් අංකය	ගණුදෙනු දිනය	ශුද්ධ අතිරික්තය (රු)
INV/2500172	2025.05.05	187,694
INV/2500210	2025.05.09	289,070
INV/2500247	2025.05.19	192,000
INV/2500142	2025.05.19	192,000
එකතුව		860,764

සටහන් කර ගන්නා ලදී. දිරි දීමනාව ගනුදෙනුව හසුරුවන පුද්ගලයාට අදාල වේ. ඉහත සඳහන් ගනුදෙනුව ඇත්ත වශයෙන්ම EPF අංක 16 ට අයත් වන අතර එය පද්ධතියේ නිවැරදිව සටහන් කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, එය වැරදීමකින් පැතුරුම් පත්‍රයේ වැරදි ලෙස ඇතුළත් කර ඇත.

VII.	මාස හයක පරිවාස කාලය සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු, වසරක කාලයක් සම්පූර්ණ කිරීම නොසලකා, නිලධාරීන් දෙදෙනෙකුට වැටුප් වර්ධක ගෙවා තිබුණි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස රු. 92,000 ක් වැඩිපුර ගෙවා තිබුණි.	සටහන් කර ගන්නා ලදි. පරිවාස කාලය අවසන් කිරීමෙන් පසු සේවකයින් ස්ථිර කරන අවස්ථාවේදී, කළමනාකාරිත්වය ඔවුන්ගේ දායකත්වය, කැපවීම සහ වටිනාකම සලකා බලා, සෑම වසරකම ඔවුන්ට හිමි වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලබා දේ. ඉදිරියේදී, එවැනි වැටුප් වර්ධක සභාපති/අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ඇතිව පිරිනමනු ලැබේ.	අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් විධිමත් ලෙස නිදහස්කිරීම් අනුමත කර නොමැති නම්, වැටුප් වර්ධක සකස් කළ යුත්තේ නියමිත වසරක කාලය සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසුව පමණි.
VIII.	අ) උසස්වීම් අවස්ථා පහකදී ප්‍රදානය කරන ලද මූලික වැටුප්, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද උසස්වීම් ලැබූ ශ්‍රේණියේ අවම මූලික වැටුප ඉක්මවා ගොස් ඇති බවත්, එමඟින් අනුමත වැටුප් පරිමාණයෙන් බැහැර වී ඇති බවත් නිරීක්ෂණය විය. ඒ අනුව, අනුමත වැටුප් පරිමාණයන් මත පදනම්ව රු. 153,100 ක වැටුප් වැඩිපුර ගෙවීමක් නිරීක්ෂණය විය.	සටහන් කර ගන්නා ලදි. උසස්වීම් වලින් පසුව ලැබෙන වැටුප් වර්ධක අනුමත පරිමාණයන්ට අනුකූලව සේවකයාගේ පෙර වැටුපට එකතු කරන ලදී. වටිනා සේවකයින් රඳවා තබා ගැනීම සහ පෞද්ගලික සංචාරක සමාගම් විසින් පිරිනමනු ලබන වැටුප් මට්ටම් සමඟ තරඟකාරිත්වය සහතික කිරීමේ අරමුණින්, සමාගම ආරම්භයේ සිටම මෙම ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කෙරේ. මෙම කාරණය මතු කර ඇති බැවින්, අපි සභාපතිවරයාගේ සහ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ නිර්දේශය ලබා ගන්නෙමු.	උසස්වීම් සහ අදාළ වැටුප් ගැලපීම්, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය අනුමත කළ පරිමාණයන්ට අනුකූල විය යුතු අතර, ඕනෑම වෙනස්කමක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් විධිමත් ලෙස අනුමත කළ යුතුය.
	ආ) සමාගම විසින් සපයන ලද පැහැදිලි කිරීමට අනුව, නව වැටුප නියම කිරීමේදී පෙර තනතුරේ අවම මූලික වැටුප සහ උසස් කරන ලද තනතුරේ වැටුප අතර වෙනස නිලධාරියාගේ පවතින වැටුපට එකතු කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, එවැනි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමයක් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කර නොමැති අතර සමාගමේ කිසිදු විධිමත් චේතන ප්‍රතිපත්තියක් ලේඛනගත කර නොමැත.	සටහන් කර ගන්නා ලදි.	
	ඇ) රජයේ ආයතන සංග්‍රහයේ VII පරිච්ඡේදයේ 5:3:3 වගන්තියට අනුව, නිලධාරියෙකු උසස් කරනු ලැබූ විට, උසස් වීම ලබන අවස්ථාවේදී නිලධාරියා අවසාන වශයෙන් ලැබූ වැටුප නව වැටුප් පරිමාණයේ ආරම්භක වැටුපට වඩා එක්	සටහන් කර ගන්නා ලදි. වැටුප් වර්ධක සහ උසස්වීම් සඳහා අපි ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කර සභාපතිවරයාගේ/අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ තීරණය ලබා ගනු ලැබේ.	

වර්ධකයකින් හෝ ඊට වැඩි වර්ධක ගණනකින් අඩු වන්නේ නම්, එම නිලධාරියා නව වැටුප් පරිමාණයේ ආරම්භක වැටුප් පියවරේ තැබිය යුතුය. සමාන තත්වයේ ආයතනවල උසස්වීම් මත ආරම්භක වැටුප තීරණය කිරීමේදී ද මෙම පිළිවෙත සාමාන්‍යයෙන් අනුගමනය කෙරේ.

4. ශිණුම්කටයුතුභාවය සහ යහපාලනය

4.1 අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීම්

විගණන නිරීක්ෂණය	කළමනාකාරීත්වයේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
2025 ජුනි 09 වන දින අධ්‍යක්ෂවරයෙකු (මහජන බැංකුවේ ප්‍රධාන මූල්‍ය නිලධාරී) ඉල්ලා අස්වීමත් සමඟ එදිනෙන් පසු අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීම් පවත්වා නොතිබූ අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පාලන ක්‍රියාවලිය සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය අඩාල වේ.	සටහන් කර ගන්නා ලදි. අපි මෙය සැලකිල්ලට ගන්නා අතර, හැකි ඉක්මනින් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමක් පැවැත්වීමට නියමිතයි.	අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීම් නිසිපරිදි පැවැත්වීම සහතික කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගන්න.

4.2 සංයුක්ත සැලැස්ම

විගණන නිරීක්ෂණය	කළමනාකාරීත්වයේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකා අංක 09/2024 හි තීරණයට අනුව 2024 අගෝස්තු 09 වන දින උපායමාර්ගික සැලැස්ම අනුමත කර තිබුණද, 2025 ජුනි 09 වන දින පැවති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමේදී එහි ප්‍රමාණවත්භාවය සහ අදාළත්වය පිළිබඳව ගැටළු මතු වී තිබුණි. නිසි දැක්මක් නොමැති බව සභාපතිවරයා විසින් අවධාරණය කර තිබූ අතර, සැලැස්ම නැවත සලකා බලන ලෙස මණ්ඩලය සාමාන්‍යාධිකාරී(GM) වෙත උපදෙස් දී තිබුණි.	සටහන් කර ගත් අතර, අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇත. අපි දැනටමත් සභාපතිවරයා සමඟ මේ පිළිබඳව සාකච්ඡා කර ඇති අතර, සැලැස්ම සමාලෝචනය කර ඊළඟ රැස්වීමේදී සංශෝධිත උපායමාර්ගික සැලැස්මක් ලෙස නැවත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.	එම අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය උපාය මාර්ග සහ ක්‍රියාමාර්ග ගෙනහැර දක්වමින්, නිසි දැක්මක් සහ මෙහෙවරක් සහිතව උපායමාර්ගික සැලැස්ම සංශෝධනය කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගන්න.

4.3 වාර්ෂික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම

විගණන නිරීක්ෂණය	කළමනාකාරීත්වයේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
2024/25 සහ 2025/26 වර්ෂ සඳහා ක්‍රියාකාරී සැලසුම් නොතිබුණි. තවද, ව්‍යාපාරික අංශ සහ මෙහෙයුම් මට්ටම් යන දෙකෙහිම ප්‍රධාන කාර්ය සාධන දර්ශක (KPI) ස්ථාපිත කර නොතිබුණි.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. අපි ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශක නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියක යෙදී සිටින අතර, ඒවා ඇගයීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ඊළඟ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමට ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.	උපායමාර්ගික සැලැස්ම හා සම්බන්ධිත වාර්ෂික ක්‍රියාකාරී සැලසුම් සකස් කිරීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සහ එක් එක් ව්‍යාපාර ඒකකය සඳහා කාර්යසාධන දර්ශක නිර්වචනය කිරීම සහ ප්‍රගතිය අධීක්ෂණය කිරීම.

4.4 අයවැය පාලනය

විගණන නිරීක්ෂණය	කළමනාකාරීත්වයේ අදහස් දැක්වීම	නිර්දේශය
2025/26 මූල්‍ය වර්ෂය සඳහා වන අයවැය, මූල්‍ය වර්ෂය ආරම්භයේ සිට මාස 2 කට පසු, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකා අංක 03/2025 මගින් 2025 ජූනි 09 වන දින පැවති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමට ඉදිරිපත් කර තිබුණි. නමුත්, සමාලෝචනය කරන ලද උපායමාර්ගික සැලැස්ම සමඟ අයවැය නැවත සලකා බැලීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තීරණය කර තිබුණි.	සටහන් කර ගන්නා ලදී. සංශෝධිත අයවැය ඊළඟ රැස්වීමේදී නැවත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.	සෑම මූල්‍ය වර්ෂයක්ම ආරම්භ වීමට පෙර වාර්ෂික අයවැය ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගන්න.