

දුක්ගැනවිලි සහ ගැටුම් කළමනාකරණ කමිටුව

අරමුණ

විශ්වාසදායක සහ විනිවිද භාවයකින් යුතු රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමෙන් කාර්යක්ෂම ශ්‍රම බලකායක් ඇතිකිරීම

වැදගත් කම

01. ආයතනයේ සියලුම සේවකයින්ගේ ගැටලු සහ දුක් ගැනවිලි සාකච්ඡා කිරීම, එම ගැටළු සහ දුක් ගැනවිලි සඳහා කඩිනම් සහ විනිවිද බවකින් යුතු පිළියම් සැපයීම, ආයතනයේ පවතින විනය පද්ධතිය අනුකූලව සියල්ලන්ම එකසේ සලකා කටයුතු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වේ. ඒ මගින් ආයතනයේ සේවක මණ්ඩලය තුළ කළමනාකාරීත්වය කෙරෙහි සහ විනය නීති රීති පද්ධතිය කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩ නැගෙන අතර සුභද ශීලී විශ්වාසවන්ත පරිසරයක් ගොඩ නැංවේ
02. මේ තුළින් ආයතනයේ සුපරීක්ෂක මට්ටමේ සිට සියලු කළමනාකරුවන් වෙත ගැටුම් කළමනාකරණය සහ දුක්ගැනවිලි විසඳීම සම්බන්ධයෙන් මනා දැක්මක් ලැබෙන අතර එය මනා සේවය සේවක සබඳතාවයක් ගොඩ නංවා ගැනීමට ඉවහල් වේ
03. එමෙන්ම ආයතනයේ සේවකයින් තුළ මෙතෙක් සාකච්ඡාවට නොගැනුණු හෝ විසඳා ගත නොහැකි ගැටලු පවතිනම් එම ගැටලු සහ දුක්ගැනවිලි සාකච්ඡා කිරීමට මනා වේදිකාවක් ගොඩ නැංවේ.

විෂය පථය

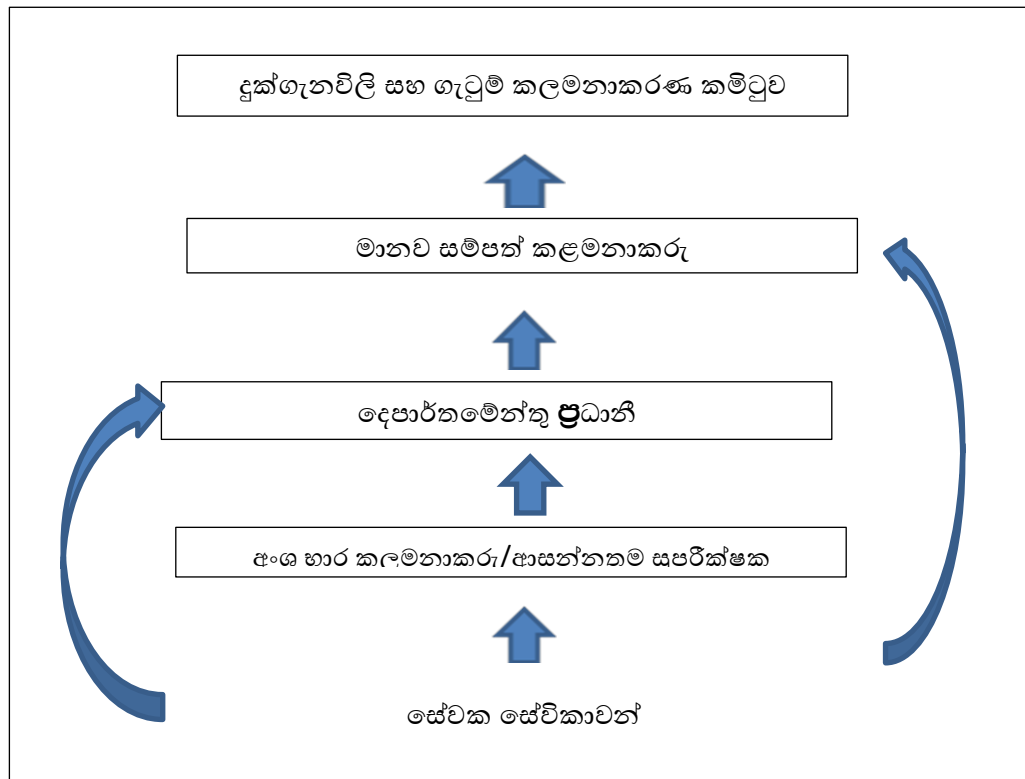
මූලාශ්‍රය වංචා, වැටුප් සහ වෙනත් සම්බන්ධ ගැටලු, ප්‍රසාද දීමනා සහ අනෙකුත් ගෙවීම් සම්බන්ධ ගැටලු, හැර අනෙකුත් ආකාරයේ දුක් ගැනවිලි සහ ගැටලු විමර්ශනයට ලක් කෙරේ.

දුක් ගැනවිලි සහ ගැටුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාපටිපාටිය

ආයතනයේ සේවක සේවිකාවන් හට කුමන හෝ දුක්ගැනවිල්ලක්/ගැටලුවක් පවතිනම් ඔවුන්ගේ එම කරුණ පහතින් දක්වා ඇති දුක් ගැනවිලි නිරාකරණය කිරීමේ පටිපාටියට අනුකූලව කළමනාකාරීත්වය වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට කටයුතු කළයුතු වේ. සියලුම දුක්ගැනවිලි උපරිම රහස්‍යභාවයෙන් යුතුව සලකනු ලබන අතර සියලුම නිලධාරීන්ද ඒ බව මනාව දැනුවත් කළ යුතුව ඇත.

සේවක සේවිකාවන් හට ඔවුන්ගේ දුක් ගැනවිලි සෘජුවම සිය අංශ භාර නිලධාරීන් හට හෝ වෙනත් ආසන්නතම කාර්ය මණ්ඩල නිලධාරීන් හට හෝ යොමු කිරීමට හැකියාවක් ඇත. මෙහිදී ඉහත නිලධාරීන් හරහා ලැබෙන විසඳුම තුළින් සැහීමකට පත් නොවන්නේ නම් ඔවුන්ට සිය දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් හට සිය ගැටලුව/ දුක්ගැනවිල්ල ඉදිරිපත් කිරීමේ නිදහස ඇත. දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් හරහා ලැබෙන විසඳුම තුළින්ද සැහීමකට පත් නොවෙනම් ඔවුන්ට සිය ගැටලු පිළිබඳ මානව සම්පත් කළමනාකරු සමඟ සාකච්ඡා කළ හැක. මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ තලයේදී ලිඛිත ඉල්ලීම්/පැමිණිලි පමණක් බාරගනු ඇත. සතුටුදායක විසඳුමක් ලබා දීමට අපොහොසත්

වන්නේ නම් මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් එම කරුණ දුක්ගැනවිලි සහ ගැටුම් කළමනාකරණ කමිටුව වෙත යොමු කරනු ඇත.



මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ තලයේදී විසඳුම් ලබා දිය නොහැකි ගැටලු සම්බන්ධයෙන් විසඳුම් ලබා දීමට දුක්ගැනවිලි සහ ගැටුම් කළමනාකරණ කමිටුව වෙත යොමු කිරීමේදී අදාළ මූලික පරීක්ෂණය සිදුකිරීමෙන් අනතුරුව සියලු ලිඛිත සාක්ෂි කමිටුව වෙත යොමු කළ යුතුය. කෙසේ වුවද උපරිම මසක කාලයක් තුළ අදාළ විසඳුම් ලබා දිය යුතුය.

යම් සේවක/සේවිකාවට අවශ්‍යවන්නේ නම් නියමිත පියවරයන්ගෙන් මග හැර වුවද ඔහුගේ/ඇයගේ දුක්ගැනවිල්ල/ගැටලුව සිය අභිමතය පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ඉදිරිපත් කිරීමට හැකියාවක් ඇත. උදාහරණයක් ලෙස යම් අයකුට තම සුපරීක්ෂක හෝ අංශ ප්‍රධානියා මග හැර වුවද සෘජුවම මානව සම්පත් කළමනාකරු හමුවට යාමට අවශ්‍යවන්නේ ඔවුනට එසේ කිරීමේ අයිතිය ඇත.

දුක්ගැනවිලි සහ ගැටුම් කළමනාකරණ කමිටුව මගින්ද විසඳා ගත නොහැකි යම් ගැටලුවක් වේ නම් ඒ සඳහා අපක්ෂපාතී මැදිහත් කරුවකුගේ සහාය කමිටුවේ නිර්දේශය මත ලබා ගත හැකිය.

කෙසේ වුවද යම් අවස්ථාවක සේවකයෙකු සේවයෙන් ඉවත් කිරීමේ තීරණයක් ගත යුතුව ඇත්නම් එම තීරණය අනිවාර්යයෙන්ම කමිටුව හරහා ලබා ගත යුතුය.