

- (ii) උසාවියකින් හෝ ව්‍යවස්ථාපිත බලධරයෙකුගෙන් 15.1 වගන්තිය ප්‍රකාර වාර්තාවක් ලැබීමෙන් හෝ විනය බලධරයා විසින් 15.3 වගන්තිය ප්‍රකාර සලකා බැලීමෙන් පසු හෝ සේවකයා සේවයෙන් පහ කිරීමට තරම් හේතු වන 14.1 වගන්තිය ප්‍රකාර යම් වරදක් කර තිබෙන බවට එළිදරව් වූ විට,

17.2 සාපරාධී වරදකට වරදකරු කරනු ලැබූ සේවකයෙකු ඉහළ උසාවියකට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර තිබුණ ද ඔහු එසේ වරදකරු කරනු ලැබූ දිනයේ සිට ඔහු වැඩ තහනම් කරනු ලැබුවකු වශයෙන් සැලකිය යුතු අතර, 15.3 වගන්තිය යටතේ විනය බලධරයා විසින් තීරණයක් ගන්නා තෙක්ම ඔහු එසේ වැඩ තහනම් කරනු ලැබ සිටිය යුතුය. එකී වැඩ තහනම් කළ කාලය තුළ ඔහුට කිසි පඩිනඩියක් නොගෙවිය යුතුය.

17.3 වැඩ තහනමකට ලක්වූ සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු පඩිනඩි තීරණය විය යුත්තේ පහත විධිවිධාන වලට අනුවය.

- (i) 14.4 වගන්තිය යටතේ වැඩ තහනමට ලක්වූ සේවකයෙකු එසේ වැඩ තහනමට ලක්වූ දිනයේ සිට කිසිම පඩිනඩියකට හිමිකමක් නැත.
- (ii) යම් කිසි සේවකයෙකුට එරෙහිව බැලූ බැල්මට අධිකාරියට පාඩුවක් වන අන්දමේ නොසැලකිලිමත් භාවයක්, අධිකාරියට හෝ රජයට පාඩුවක් වන අන්දමේ දේපළ අනිසි ලෙස ප්‍රයෝජන ගැනීමක්, වංචා කිරීමක්, භාරකමක් වෙනයම් නීති විරෝධී ක්‍රියාවක් හෝ සම්බන්ධයෙන් චෝදනා පිට සේවකයෙකුගේ වැඩ තහනම් කර ඇත්නම්, වැඩ තහනම් කළ දිනයේ සිට කිසිම පඩිනඩියකට ඔහුට හිමිකමක් නැත.
- (iii) රිමාන්ඩ් භාරයේ සිට ඇප පිට මුදාහරින ලද සේවකයෙකුට පඩිනඩි නොගෙවිය යුතුය.
- (iv) ඉහත කී සේවකයෙකුට එරෙහිව කෙරෙන විනය පරීක්ෂණයක් මාස 6 ක් ඇතුළත අවසන් නොවුවහොත්, විනය බලධරයාට සේවකයාගේ පඩිනඩි වලින් භාගයක් ගෙවීමට බලය දිය හැක. නමුත් සේවකයා රිමාන්ඩ් භාරයේ හෝ ඔහුට විරුද්ධව පවරා ඇති නඩුව අවසන් වී නැත්නම් මෙම කාලපරිච්ඡේදය අදාළ නොවේ.
- (v) වැඩ තහනම් කරන ලද සේවකයෙකු තමාට විරුද්ධව නගා ඇති චෝදනා වලට වගදායක සැපයීම සඳහා දී ඇති කාලය තුළ වගදායක සැපයීමට හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව නියමිත දිනයේ පරීක්ෂණයට සහභාගී වීමට අපොහොසත් වුවහොත්, ඔහුට පඩිනඩි වලින් භාගයකට හිමිකම් කිව නොහැක.
- (vi) වැඩ තහනම් කරනු ලැබූ සේවකයෙකුට විරුද්ධව කෙරෙන පරීක්ෂණයක ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඔහු සේවයෙන් පහ කරනු ලැබුවහොත්, ඔහුට තවදුරටත් පඩිනඩි ගෙවනු නොලැබේ.

17.4 ඉහත වගන්ති තාවකාලික හෝ අනියම් සේවකයන්ට අදාළ නොවේ. ඉහත කී ගෙවීම් තාවකාලික සහ අනියම් සේවකයන්ට හිමි නැත.

17.5 ඉහත සඳහන් වගන්ති යටතේ නියමිත පරිදි යම් සේවකයෙකුගේ වැඩ තහනම් කළ නොහැකි වූ විට, විනය පරීක්ෂණයේ යහපත උදෙසා ඔහු තම තිල කාර්යයන්හි නියුක්ත නොවිය යුතු යැයි විනය බලධරයා තීරණය කරන්නේ නම් ඔහු වෙනත් ස්ථානයකට මාරුකර යැවීම හෝ අනිවාර්ය නිවාඩු ගැන්වීම හෝ කළ යුතුය.

18. විනය කටයුතු කෙරෙන අතරතුරේ සේවකයාට ඉල්ලා අස්වීමට සහ දිවයිනෙන් බැහැර යාමට අවසර දීම

18.1 සේවකයෙකුට විනය කටයුතු ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින අවස්ථාවක හෝ විනය කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදහස් කර ඇති අවස්ථාවක විනය බලධරයාගේ අවසරය නොමැතිව ඔහුට රටෙන් බැහැරව යාමට ඉඩ නොදිය යුතුය.

18.2 එබඳු සේවකයෙකු විනය බලධරයා විසින් විනය කටයුතු අවසන් කිරීමට පෙර සහ විනය නියෝගයක් කිරීමට පෙර ඉල්ලා අස්වුවහොත් එම සේවකයා සේවයෙන් පහ කරනු ලැබුවකු සේ සලකනු ලැබේ.

19. තාවකාලික සහ අනියම් පත්වීම් දරන සේවකයන්

19.1 මේ ගණයට අයත් සේවකයෙකුගේ නිශ්චිත විෂමාවාර ක්‍රියාවක් හෝ ප්‍රමාද දෝෂ සම්බන්ධයෙන් විනය කටයුතු 17.4 වගන්තියට යටත්ව මෙම ව්‍යවස්ථාවන්ට අනුව කළ යුතුය.

19.2 අභියාචනා බලධරයා විසින් භාරගනු ලබන්නේ එබඳු විනය දඩුවම් වලට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කරන අභියාචනා පමණකි. හේතු දැක්වීමකින් තොරව හෝ සේවක මණ්ඩල අඩුකිරීමේ පියවරක් වශයෙන් හෝ පත් කිරීම් බලධරයා විසින් සේවය නවත්වනු ලැබුවා වූ පරිවාස පිට සිටින, තාවකාලික හෝ අනියම් පත්වීම් දරන නිලධාරීන්ගේ අභියාචනා සලකා බලනු නොලැබේ.

20. තනතුර අතහැර යාම

- 20.1 අධිකාරියට දැනුම්දීමකින් තොරව වැඩකරන දින 2 කට වැඩි කාලයක් රාජකාරියට නොපැමිණ සිටින සේවකයින් සිය තනතුර අතහැර ගියා සේ සලකනු ලැබේ.
- 20.2 ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ 1 වන කොටසේ 7 වන පරිච්ඡේදයේ 7.3 ඡේදය අනුව තනතුර අතහැර ගියා සේ සලකනු ලැබූ සේවකයකු තනතුර අතහැර යාම පිළිබඳ නිවේදනය ලැබී මාස 3 ක් ඇතුළත විනය බලධරයාට අභියාචනය කිරීමට හැකියාව ඇත. අභියාචනය සලකා බලා එම සේවකයා යම් දඬුවමකට යටත් කර හෝ නොකර නැවත සේවයට ගැනීමට හෝ සේවයට නොගැනීමට තීරණය කිරීමට විනය බලධරයාට පුළුවන. සේවකයාට නැවත සේවය ලබාදීමට විනය බලධරයා තීරණය කරනු ලබන්නේ නම් සේවයට නොපැමිණි කාලසීමාව වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලයක් සේ සැලකිය යුතුය.
- 20.3 විනය බලධරයාගේ තීරණයට එරෙහිව එම නියෝගයේ දින සිට මසක් ඇතුළත අභියාචනා බලධරයාට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමට සේවයට නැවත නොගැනීමේ නියෝගයට භාජනය වූ සේවකයාට පුළුවන.

21. 1 වන උපලේඛනයේ වැරදි සම්බන්ධයෙන් අනිවාර්යයෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීම

- 21.1 1 වන උපලේඛනයේ දැක්වෙන වරදක් සම්බන්ධයෙන් යම් සේවකයෙකුට එරෙහිව බැඳූ බැල්මට පෙනීයන හේතු තිබෙන බව විනය බලධරයාට හැඟී යන්නේ නම් හා ඒ සම්බන්ධයෙන් 3 වන වගන්තිය ප්‍රකාර කටයුතු කිරීම යෝග්‍ය නොවන්නේ යයි ඔහු අදහස් කරන්නේ නම් ඒ පිළිබඳ සම්පූර්ණ වාර්තාවක් අධිකාරියට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා සභාපතිතුමාට ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- 21.2 විගණකාධිපතිගේ වාර්තාවක් හෝ පරීක්ෂණ කොමිෂන් සභා වාර්තාවක්, පරීක්ෂණ කමිටු වාර්තාවක්, දෙපාර්තමේන්තු ලිපිගොනු වැනි ප්‍රමාණවත් සාධක තිබෙනම් එකී වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීමට පෙර මූලික විමර්ශනයක් පැවැත්වීමට අවශ්‍ය නොවේ.
- 21.3 ඉන්පසු සභාපතිතුමා විසින් සේවකයා විශ්‍රාම ගැන්වීමට අදහස් කරන්නේ කුමක කරුණු පදනම් කරගෙන ද යන වග ලිඛිතව දන්වන අතර නියමිත කාලයක් ඇතුළත ඔහු අනිවාර්යය විශ්‍රාම නොගන්නවන්තට නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකට ඔහුට විරුද්ධව කටයුතු නොකරන්නට ලිඛිතව හේතු දක්වන ලෙස සේවකයාට දැන්විය යුතුය.
- 21.4 සේවකයා විසින් නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කළ පසු විනය බලධරයා විසින් තමාගේ වාර්තාව ද සමඟ අධිකාරියේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- 21.5 එකී වරද 1 වන උපලේඛනය යටතේ පැමිණෙන වරදක් ලෙස අධිකාරිය සලකන්නේ නම් ඔහු අනිවාර්යයෙන් විශ්‍රාම නොගැන්වීමට හේතු දක්වන ලෙස සේවකයාට දන්වනු ලැබේ.
- 21.6 එකී වරද 2 වන උපලේඛනය යටතේ පැමිණෙන වරදක් ලෙස අධිකාරිය සලකන්නේ නම් එය නැවත විනය බලධරයාට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම පිණිස යොමුකළ යුතුය.
- 21.7 එකී වරද 1 වන උපලේඛනය යටතේ පැමිණෙන වරදක් නම් සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන හේතු සලකා බලා අනිවාර්යය විශ්‍රාම ගැන්වීමට හෝ අන්‍ය දඬුවමක් පැනවීමට හෝ නියෝග කිරීමට අධිකාරියට පුළුවන.

22. සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව නිසා විශ්‍රාම ගැන්වීම

- 22.1 සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව මත යම් සේවකයකු අනිවාර්යය විශ්‍රාම ගැන්විය යුතු බව සාමාන්‍යාධිකාරීගේ මතය වන විට හා ඒ සඳහා 3 වන වගන්තිය ප්‍රකාර නිශ්චිත චෝදනා නැගිය නොහැකි වන විට සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් එම සේවකයාගේ වැඩ හා හැසිරීම පිළිබඳ වාර්තා එම සේවකයා කලින් සේවය කර ඇති අංශ/දෙපාර්තමේන්තු වලින් ලබාගත යුතුය.
- 22.2 ඉන්පසු සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් එම සියළු වාර්තා සලකා බලා සේවකයා විශ්‍රාම ගැන්වීමට අදහස් කරන්නේ කුමන කරුණු පදනම් කරගෙනද යනවග ලිඛිතව දැනුම් දී නියමිත කාලයක් ඇතුළත ඔහු සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාවය මත විශ්‍රාම නොගන්නවන්තට නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකට ඔහුට විරුද්ධව කටයුතු නොකරන්නට ලිඛිතව හේතු දක්වන ලෙස සේවකයාට දැන්විය යුතුය.
- 22.3 සේවකයා විසින් නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කළ පසු විනය බලධරයා විසින් තමාගේ වාර්තාව ද සමඟ එය අධිකාරියේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- 22.4 සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන නිදහසට කරුණු සලකා බලා ඔහුට අකාර්යක්ෂමතාවය මත විශ්‍රාම ගැන්වීමට හෝ අන්‍ය දඬුවමක් පැනවීමට හෝ නියෝග කිරීමට අධිකාරියට පුළුවන.

23. පළමුවන උපලේඛනය

01. ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවට අවනත නොවීම.
02. ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය අපකීර්තියට පත්වන අයුරින් කටයුතු කිරීම.
03. රාජ්‍ය විරෝධී හෝ ත්‍රස්තවාදී හෝ සාපරාධී හෝ කටයුතු සම්බන්ධ වැරදි සිදු කිරීම.
04. අල්ලස් හෝ දූෂණ හෝ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් වැරදි සිදු කිරීම.
05. රාජකාරී වේලාව තුළදී හෝ රජයේ කාර්යාල පරිශ්‍රයක් තුළදී හෝ මත්පැන් පානය කර තිබීම.
06. රාජකාරී වේලාව තුළදී හෝ රජයේ කාර්යාල පරිශ්‍රයක් තුළදී හෝ විෂ මත්ද්‍රව්‍ය පාවිච්චි කිරීම හෝ ඒවා ළඟ තබාගැනීම.
07. අධිකාරියේ මුදල් සාවද්‍ය ලෙස හෝ අයථා ලෙස හෝ පරිහරණය කිරීම හෝ වෙනත් අයෙකුට එසේ කිරීමට ඉඩ සැලසීම.
08. අධිකාරියේ සම්පත් සාවද්‍ය ලෙස හෝ අයථා ලෙස හෝ පරිහරණය කිරීම හෝ එසේ කිරීමට ඉඩ හැරීම හෝ අවධානයෙන් හෝ අනවධානයෙන් හෝ ඒවා විනාශ වීමට හෝ වටිනාකම අඩුවීමට හෝ ඉඩ හැරීම.
09. නොසැලකිල්ලෙන් හෝ අනවධානයෙන් හෝ හිතාමතා හෝ අධිකාරියේ අයිතිවාසිකම් වලට හානිවන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම හෝ එසේ කිරීමට ඉඩ හැරීම.
10. අධිකාරියේ සේවය අපකීර්තියට පත්වන අයුරින් කටයුතු කිරීම.
11. අධිකාරියට හානිකර විය හැකි අයුරින් තොරතුරු අනාවරණය කිරීම හෝ ඒවායේ පිටපත් නිසි බලධරයෙකුගේ අවසරයක් නොමැතිව වෙනත් පාර්ශවයක් වෙත ලබාදීම හෝ එසේ කිරීමට ඉඩ සැලසීම.
12. රාජකාරී ලිපිලේඛන වෙනස් කිරීමට හෝ විකෘති කිරීමට හෝ විනාශ කිරීමට හෝ කුඩා ලේඛන සැකසීමට හෝ කටයුතු කිරීම.
13. අධිකාරියේ නිලධරයෙකුගේ රාජකාරී කටයුතු වලට බාධාවන අයුරින් හැසිරීම හෝ කටයුතු කිරීම හෝ අධිකාරියේ නිලධරයෙකුට අපහාස කිරීම හෝ අවඥා කිරීම හෝ ශාරීරික පීඩා පැමිණවීම හෝ තර්ජනය කිරීම.
14. ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධරයෙකුගේ නීත්‍යානුකූල නියෝග ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ අකීකරු වීම හෝ පැහැර හැරීම.
15. අධිකාරියේ කාර්යය පරිපාටි, චක්‍රලේඛ අත්පොත්වල සහ උපදෙස් සංග්‍රහ වල විධිවිධානද උල්ලංඝනය කිරීම හෝ හිතාමතා හෝ අනවධානයෙන් හෝ නොසලකා හැරීම හෝ මගහැරී යන ආකාරයෙන් කටයුතු කිරීම.
16. ඉහත දක්වා ඇති වැරදි සිදු කිරීමට අනුබල දීම හෝ සහාය වීම හෝ ඒවා කිරීම සඳහා ඉඩකඩ සලසා දීම.

දෙවන උපලේඛනය

ඉහත පළමුවන උපලේඛන යටතට නොවැටෙන නමුත් නිලධරයෙකුගේ අකාර්යක්ෂමතාවය, අදක්ෂතාවය අනවධානය, අවංක භාවය නැතිකම, අනිසි හැසිරීම, නොසැලකිල්ල හා අවිනය නිසා සිදුකරනු ලබන වෙනත් වැරදි,

24. 1 වන පරිශිෂ්ටය

වැරදි පිළිබඳ උපලේඛනය :-

1. මේ ව්‍යවස්ථා යටතේ ක්‍රියාකරනු ලැබිය හැකි වැරදි විවිධ ශීර්ෂ යටතේ වර්ග කළ හැකිය. එහෙත් එම වර්ගීකරණය වැරදි සියල්ලක්ම ඇතුළත් පරිපූර්ණ ලැයිස්තුවක් වශයෙන් සැලකිය යුතු හෝ යම් වරදක නිර්වචනය මෙහි අඩංගු යම් විස්තරයකට නොහොත් නිර්වචනයකට සීමා කරන්නක් වශයෙන් හෝ සැලකිය යුතු නොවේ. යම් නිලධාරියෙකුට දඬුවම් කළ යුතු යැයි සැලකෙන්නා වූ එහෙත් මෙම නිර්වචන වලට ඇතුළත් නොවන්නා වූ වෙනත් විෂමාවාර ක්‍රියා හෝ ප්‍රමාද දෝෂයන් සම්බන්ධයෙන් ඒ ඒ අදාළ ව්‍යවස්ථා යටතේ ක්‍රියාකල හැකිය.
2. වැරදි මෙහි පහත දැක්වෙන ශීර්ෂ යටතේ පුළුල් ලෙස වර්ග කළ හැකිය.
 - * අකාර්යක්ෂමතාව
 - * අදක්ෂතාව
 - * අනවධානය
 - * අවංකභාවය නැතිකම
 - * අනිසි (නිලධරයාගේ රාජකාරී කටයුතු සම්බන්ධව වූවත්, නැතත්) හැසිරීම්
 - * අවිනය

අකාර්යක්ෂමතාව.- මෙය අදක්ෂතාවය නිසා හෝ නොඑසේ හෝ ඇතිවිය හැක්කකි. නිලධරයෙකුගෙන් අපේක්ෂිත රාජකාරී කොටස ඔහුගේ උදාසීන භාවය හෝ අනවධානය හෝ වෙනත් දෝෂයක් හෝ හේතුකොට ගෙන සැහෙන තත්ත්වයකින් ඉටුනොවීම අකාර්යක්ෂමතාව වේ.

අදක්ෂතාව.- මෙය ඇතිවන්නේ නිලධාරියෙකුගේ තත්ත්වය, ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය, ඔහු කෙරෙහි පැවරී ඇති වගකීම් මට්ටම්, ඔහුගේ වයස, පළපුරුද්ද, ඔහු දරන තනතුරට බඳවා ගැනීම සඳහා සාමාන්‍යයෙන් නියම කෙරෙන සුදුසුකම් යනාදී කරුණු අනුව සලකා බලන කළ ඔහුගේ රාජකාරි කාර්යක්ෂම ලෙස ඉටුකිරීම සඳහා බුද්ධිය අතින් හෝ ගතිගුණ අතින් හෝ වෙනත් කරුණු අතින් හෝ ඔහු කෙරෙහි පිහිටා තිබිය යුතු නැතහොත් ඔහු විසින් වර්ධනය කරගෙන තිබිය යුතු යැයි අපේක්ෂා කෙරෙන ගුණාංග නොතිබීම නිසාය. මෙය ශිල්පීය, වෘත්තීය හෝ පරිපාලනාත්මක අදක්ෂතාවක් හෝ කාර්යය මණ්ඩල හෝ කම්කරුවන් පාලනය කිරීමේ අදක්ෂතාවක් හෝ සිය කාර්යාලයේ වෙනත් පෞද්ගලික සම්බන්ධතා විෂයෙහි වූ අදක්ෂතාවයක් විය හැක.

අනවධානය.- තමාට පවරන ලද රාජකාරි කටයුතු පැහැර හැරීම අනවධානයයි. සැලකිල්ලෙන් හෝ අතලස් බවක් නොමැතිවීම, නිසා සිදුවන ප්‍රමාද දෝෂ හා වැරදි යනාදියත්, රජයේ හෝ අධිකාරියේ මුදල් නාස්ති නොවන බවට හෝ අධිකාරියේ හෝ රජයේ දේපළ වලට අලාභහානී නොවන බවට වගබලා ගනිමින් වැඩ පිළිවෙලවල් හා කාර්යය මණ්ඩල යනාදිය අධීක්ෂණය නොකිරීමක් මීට ඇතුළත් වේ.

අවංක භාවය නැතිකම.- අනිසි පෞද්ගලික ලාභයක් ලබා ගැනීමේ අරමුණ ඇතිව යම් යම් කටයුතු කිරීම හෝ යම් යම් කටයුතු නොකර හැරීම, ප්‍රෝඩාව, රැවටීම, සොරකම, හොර අත්සන් තැබීම/ව්‍යාජ ලේඛන පිළියෙල කිරීම, වංකභාවය, වාර්තා ලිවීමේදී සත්‍යය මුළුමනින්ම හෝ කොටස් වශයෙන් හෝ වසන් කිරීම, ලිපි ලේඛන හෝ කරුණු යටපත් කිරීම, අල්ලස් ගැනීම හෝ දීම තමාගේ ලාභ ප්‍රයෝජන තකා හෝ තම නැමැත්තරුගේ ලාභ ප්‍රයෝජන තකා හෝ තම නිල තත්ත්වය පාවිච්චි කිරීම නැතහොත් තම රාජකාරි කටයුතු ක්‍රියාවේ යෙදවීම, පෞද්ගලික කරුණු සඳහා රජයේ දේපළ හෝ යටත් සේවකයින්ගේ සේවය යොදා ගැනීම, තම රාජකාරි කටයුතු ඉටුකිරීමේදී තමාට නිල වශයෙන් ඇසුරු කිරීමට සිදුවන නැතහොත් තම රාජකාරි කටයුතු ඉටුකිරීමේදී දැනට හෝ මතුවට හෝ උපකාරයක් කිරීමට තමාට හැකිවන පුද්ගලයන්ගෙන් හෝ ව්‍යාපාර ආයතන වලින් හෝ තුටු පඩුරු හෝ උදව් උපකාර හෝ භාරගැනීම, පෞද්ගලික ඕනෑම පාකම් හා තම රාජකාරි කටයුතු හා අතර නියත සට්ටනයක් ඇතිවන වෙනත් ක්‍රියා යන මේවාය.

අනිසි හැසිරීම.- රාජකාරි කටයුතු හා සම්බන්ධයෙන් බලන විට, අනිසි හැසිරීම් යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ සේවකයෙකු නිල වශයෙන් භුක්ති විඳින විශ්වාසය කඩ කිරීම, වැඩ කරන ස්ථානයේදී හෝ වේවා වැඩ කරන ස්ථානයෙන් පිටතදී හෝ වේවා සිය යටත් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් අවිචාරවත් ලෙස ක්‍රියා කිරීම, ප්‍රසිද්ධියේ අදහස් උදහස් පල නොකල යුතු යැයි නිලධාරියාට තහනම් කොට ඇති කරුණු සම්බන්ධයෙන් ප්‍රසිද්ධියේ කථා කිරීම හෝ ලිපි පල කිරීම, තහනම් කොට ඇති විටෙකදී දේශපාලන කටයුතු වල නිරත වීම, රජයට පක්ෂපාත නොවන ලෙස සිය යටත් සේවකයන් පෙළඹවීම, සිය නිල තත්ත්වයට භානිකර විය හැකි යැයි පෙනෙන නැතහොත් රජයේ සේවය කෙලෙසන නැතහොත් සංස්ථාව හෝ තමා දරන තනතුර හෝ අපකීර්තියට ලක් කෙරෙන වෙන යම්කිසි ක්‍රියාවක් කිරීම, සිය පෞද්ගලික ඕනෑම පාකම් සහ රාජකාරි කටයුතු හා අතර ඇත්ත වශයෙන්ම ගැටුමක් නැතත්, එසේ ගැටුමක් ඇතැයි පෙනී යන අන්දමේ ක්‍රියාවක් කිරීම වැනි කරුණුය. පිට රාජකාරි කටයුතු හා සම්බන්ධ නොවන අනිසි හැසිරීම යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ බේබළුකම, ප්‍රසිද්ධ ස්ථාන වල අසංවර ලෙස හැසිරීම, මහජනයාගේ ගර්භාවට පාත්‍රවන අන්දමේ දුරාවාරය, වැනි කරුණු හා අධිකාරිය හෝ තමා දරන තනතුර හෝ අපකීර්තියට ලක් කෙරෙන වෙනත් ක්‍රියා.

අවිනය.- කලට වේලාවට සේවයට නොපැමිණීම, නියෝග ඉටුකිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, උසස් නිලධාරීන්ට, යටත් සේවකයින්ට හෝ මහජනයාට අශීෂ්ඨ ලෙස කථා කිරීම, රාජකාරියෙහි යෙදී සිටින විට බීමත්ව සිටීම, අවසර නැතිව කාර්යාලයෙන් ඉවත් වී යාම යනාදිය අවිනය වශයෙන් සැලකේ.

මුදල් රෙගුලාසි සංග්‍රහයේ හෝ අධිකාරියේ ව්‍යවස්ථා, නියෝග හා රෙගුලාසි යනාදියෙහි හෝ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීම් වනාහි අදක්ෂතාවය, අනවධානය, හෝ අවංක භාවය නැතිකම නිසාද පැනනැගිය හැකි නිශ්චිත වැරදිය.