ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၇/၂၀၁၆)

ဦးစိုးတင့်(အလုပ်ရှင်)(မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ) ဦးသောင်းတင်(လ/ထအထွေထွေမန်နေဂျာ)၊ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီလိမိတက် အမှတ်(၅၅/၆၁)၊ကမ်းနားလမ်း၊ဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဝင်းမောင်(ပါ)နေ့စားအလုပ်သမား(၂)ဦး လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီ အမှတ်၁၂၁၃၊ရတနာပုံ(၃)လမ်း၊(၉)ရပ်ကွက်၊ သာကေတမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊၂၀၁၆ ခုနှစ်၊စက်တင်ဘာလ ၂၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်၊ ကမ်းနားလမ်း၊ အမှတ်(၅၅/၆၁)တွင် တည်ရှိသော ပိုလ်အောင်ကျော်ဆိပ်ကမ်း၊ လုပ်အားဌာန၊ လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်၊ ဦးစိုးတင့် (မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)၊ ဦးသောင်းတင် (လ/ထအထွေထွေမန်နေဂျာ)(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အမှတ်-၁၂၁၃၊ရတနာပုံ(၃)လမ်း၊ (၉)ရပ်ကွက်၊ သာကေတမြို့နယ်နေ ဦးဝင်းမောင်(ပါ)နေ့စားအလုပ်သမား(၂)ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို (၁၂.၈.၂၀၁၆) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅/၂၀၁၆)ဖြင့် ဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃.၈.၂၀၁၆)ရက်နေ့မှ (၈-၈-၂၀၁၆)ရက်နေ့အထိ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိ၍ (၁၂.၈.၂၀၁၆)ရက်နေ့၊ အမှုအမှတ်(၅/၂၀၁၆)ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ပေးပို့ခဲ့ရာ လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ သွင်းကုန်ပို့ကုန်လုပ်ငန်း၊ ဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှစ၍ မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်း အာဏာပိုင်ဌာနမှ လွှဲပြောင်းလက်ခံခဲ့သော နေ့စားအလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး၊ ယခင်ကတိုင်ကြားခဲ့ဘူးသော နေ့စား

အလုပ်သမား (၈)ဦးနှင့် ဖြစ်စဉ်အတူတူဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့(၂)ဦးအား ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ယခင်နေ့စားအလုပ်သမား(၈)ဦး ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်အတိုင်း ရယူလိုကြောင်း တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်သည်ဟု မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ အတွင်းရေးမှူးက ဖေါ်ပြထားချက်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

၂။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားတို့အား ခုံသမာဓိအဖွဲ့က တောင်းဆိုလွှာနှင့်ချေပလွှာနှင့် အထောက်အထားများ တောင်းဆိုပြီး ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၃၁-၈-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၅/၂၀၁၆) ဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၂) ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၂) ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁) ။ တောင်းဆိုသူ နေ့စားအလုပ်သမားများသည် မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ လန်းပြိုကုမ္ပဏီသို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် လုပ်သက်မပျက်၊ လုပ်သက်တစ်ဆက်တည်းရှိသော အလုပ်သမားဟုတ်၊မဟုတ်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ။ ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့သည် လုပ်သက်မပျက်၊ လုပ်သက်တစ်ဆက်တည်းရှိသော အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဟုဆုံးဖြတ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂) ။ နေ့စားအလုပ်သမားများ၏ တစ်လလုပ်ခမည်ရွေမည်မျှ ရရှိမည်နည်း(သို့မဟုတ်) သတ်မှတ်သင့်သနည်း။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂) ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား(၂)ဦးအား တစ်လလျှင်(၆၈၄၀၀ကျပ်)နှုန်းဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား အောက်ပါအတိုင်းပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး/ကျပ်	နစ်နာကြေး/ကျပ်	စုစုပေါင်း/ကျပ်
၁။	ဦးဝင်းမောင်	၆၈,၄၀၀	၈၈၉,၂၀၀	၉၅၇,၆၀၀
၂။	ဦးမွန်နောက်	၆၈,၄၀၀	၈၈၉,၂၀၀	၉၅၇,၆၀၀

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်(၂)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးစိုးတင့်(အလုပ်ရှင်) (မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ) လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ (၆-၉-၂၀၁၆)ရက်နေ့က တင်ပြလျှောက်ထားလာသည့်အမှုဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်၏တင်ပြစာတွင် လန်းပြိုပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီလီမိတက်သည် ဗိုလ်အောင်ကျော်ဆိပ်ကမ်းကို (၁-၇-၂၀၁၀)ရက်နေ့တွင် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်ရေးကော်မရှင်၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ်(၁/၂၀၁၃)အရ တန်ဖိုးငွေကျပ် (၃၇၉၁၇.၂၂၅)သန်းဖြင့် အပြီးအပိုင်ဝယ်ယူခဲ့ပါသည်။ ဗိုလ်အောင်ကျော်ဆိပ်ကမ်းရှိ လစား၊ နေ့စားဝန်ထမ်းများကို မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်က တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ လျော်ကြေး၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆုကြေးများ ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး

ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းအဖြစ် ဆက်လက်လုပ်လိုသူများ ခန့်ထားပေးရန်တောင်းဆိုမှုအရ ခန့်ထားခဲ့ရပြီး၊ လစား များနှင့်နေ့စားများကို (၁-၇-၂၀၁၀) ရက်နေ့မှစ၍ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုခန့်ထားခဲ့ကြောင်း၊ မူလ စာချုပ်အပြင် ထပ်မံထုတ်ပြန်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာအတိုင်း (၂၁-၁၂-၂၀၁၅)ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့ကြောင်း ဖေါ်ပြပြီးယခင်အမှုဖြစ်စဉ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်တင်ပြလာရာ-

(က) ပထမဆုံးဖြစ်စဉ်မှာ နေ့စား/နေ့ရှင်းအလုပ်သမားအချို့က ၄င်းတို့အား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည့် မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ လစားဝန်ထမ်းများအား ဂရုဏာကြေး၊ နစ်နာကြေး တောင်းဆိုခဲ့မှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့က လျော်ကြေးနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီကတည်ဆဲဥပဒေအရ ရထိုက်ခွင့်မရှိကြောင်းကို ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) ဒုတိယအကြိမ်၊ အမှုတွင် နေ့စား၊နေ့ရှင်း ဦးသောင်းရွှေ(ပါ)(၈)ဦး (မူလEC- စာချုပ်၊ ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်၏ အလုပ်ရပ်စဲအမိန့်တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိ)နှင့်လန်းပြီကုမ္ပဏီ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၂/၂၀၁၆)တွင် နေ့စား၊လရှင်းဟု လစာများတွက်ချက်ပုံစံဖြင့် နစ်နာကြေးပေးရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီက EC စာချုပ်တွင် အတိအလင်းဖေါ်ပြထားသည့် နေ့စား/ နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများ၏ အများဆုံးအလုပ်ဆင်းရက်(၁၂)ရက်ဖြင့် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ် ပေးခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) ယခုတတိယအကြိမ် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)တွင်လည်း နေ့စား/နေ့ရှင်း၊ ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့(၂)ဦးအလုပ်ရပ်စဲရာတွင် မူလအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသဘောတူ (EC စာချုပ် အပိုဒ်(၂)တွင် အလုပ်စတင်ခန့်အပ်ရက်မှာ (၁-၇-၂၀၁၀)ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်း၊

(ဃ) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆)၊ အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်ခေါင်းစဉ်ပါ အလုပ်ချိန်သည် ရက်သတ္တပတ်တွင် တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့အထိ နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှ ညနေ(၁၆:၃၀)နာရီ အထိဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြချက်သည် ဂိုဏ်းအလှည့်ကျလုပ်နေသော နေ့စား၊နေ့ရှင်းများသည် တစ်ပါတ်အလုပ်ဆင်းရက်(၅)ရက် သတ်မှတ်သည်ဟုဆိုခြင်းမှာ မည်သို့မှမဖြစ်နိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြန်ကြောင်း၊

(င) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆) အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် သတ်မှတ်အဓိပ္ပါယ်သည် လစာများအတွက်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော်လည်း အလုပ်ဆင်းရက်(၁)ရက်ဆင်း၊ (၂)ရက်နားဖြင့် ဂိုဏ်းအလိုက် အလှည့်ကျလုပ်နေသော နေ့စား/နေ့ရှင်းများသည် တစ်ပတ် (၅)ရက် အလုပ်မရှိနိုင်ပါကြောင်း၊

(စ) ထိုသို့ ECစာချုပ်အပိုဒ်(၆) အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူပြီး၊ နေ့စား/နေ့ရှင်း အလုပ်ဆင်းရက် သက်သေခံချက်အရ အများဆုံးတစ်လအလုပ်ဆင်းရက် (၅)ရက်သာရှိသည်ကို (၁၉)ရက်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း တရားမျှတမှုမရှိကြောင်း၊

(ဆ) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၃၁-၈-၂၀၁၆) ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၅/၂၀၁၆)တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်သမားများအပေါ် တစ်ဖက်သတ်ဆုံးဖြတ်ပေးမှုပင်ဖြစ်ကြောင်း၊

၄။ ယခုနေ့စား/နေ့ရှင်း ဦးဝင်းမောင်နှင့်ဦးမွန်နောက်တို့(၂)ဦးမှာ (၁-၇-၂၀၁၀)ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီနေ့စားစတင်ခန့်ခဲ့ပြီး၊ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းအရ (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေပါအတိုင်း) အမှုထမ်း ကန့်သတ်အသက် (၆၀) နှစ်ပြည့်၍ အလုပ်မှအနားယူစေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း။

၅။ ထိုသို့ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၅/၂၀၁၆) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး (၃၁-၈-၂၀၁၆) ရက်နေ့က ဆုံးဖြတ်ချက် (၂)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးစိုးတင့်(အလုပ်ရှင်) (မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)နှင့် ဦးသောင်းတင် (လ/ထအထွေထွေမန်နေဂျာ)၊ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ လန်းပြိပင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့(၆-၉-၂၀၁၆)ရက်နေ့က အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၄၅/၂၀၁၆)၊ (၁၂-၉-၂၀၁၆)ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၆၇/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း ၊ အဖွဲ့ဝင်ဦးသန်းမောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးရဲနိုင်ဝင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့ကအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် [illegible] အထားများ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခဲ့ချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၂)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်း သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးဝင်းမောင်နှင့်ဦးမွန်နောက်တို့သည် လုပ်သက်မပျက်၊ လုပ်သက်တစ်ဆက်တည်းရှိသော အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ရန်သင့်၊ မသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား(၂)ဦးအား တစ်လလျှင်(၆၈၄၀၀ကျပ်) နှုန်းဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်သက်အတိုင်း အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား အောက်ပါအတိုင်းပေးရန် ဆုံးဖြတ်ရန်သင့်၊မသင့်။

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး/ကျပ်	နစ်နာကြေး/ကျပ်	စုစုပေါင်း/ကျပ်
၁။	ဦးဝင်းမောင်	၆၈၄၀၀	၈၈၉၂၀၀	၉၅၇၆၀၀
၂။	ဦးမွန်နောက်	၆၈၄၀၀	၈၈၉၂၀၀	၉၅၇၆၀၀

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ (၃၀-၈-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရန် အသိပေးကြေငြာချက် အမှတ် (၁/၂၀၁၅) ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ထားခြင်းရှိမှုက အဓိကကျရာ နေ့စား၊ နေ့ရှင်း အလုပ်သမား ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့သည် (၁-၇-၂၀၁၀)ရက်နေ့က အသီးသီး EC စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုထားပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ထွက်ဆိုချက်တွင်လည်း(၂၃-၅-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်သည်ဟုပါရှိရာ ကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပါ ဦးဝင်းမောင်နှင့်ဦးမွန်နောက်တို့သည် လုပ်သက်မပျက်၊ လုပ်သက်တစ်ဆက်တည်း ရှိသော အလုပ်သမားဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်၊

(ခ) အဆိုပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) စာချုပ်အပိုဒ်(၆)၌ ဦးဝင်းမောင်၏အလုပ်ချိန်နာရီသည် တစ်နေ့အလုပ်လုပ်ပါက နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှ ညနေ(၁၆:၃၀) နာရီအထိလုပ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြီး၊ ဦးမွန်နောက်၏အလုပ်ချိန်နာရီသည် တစ်နေ့အလုပ်လုပ်ပါက နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှ ညနေ(၁၆:၀၀)နာရီအထိလုပ်ရန် သတ်မှတ်ချုပ်ဆိုထားရာ တစ်နေ့အလုပ်လုပ်ပါက အလုပ်လုပ်ရမည့်အချိန်ကို အသီးသီးညွှန်းဆိုထားကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကတွေ့ရှိရသည်။

(ဂ) ခုံအဖွဲ့က ယခုမြို့နယ်ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ တောင်းဆိုလာသည့် EC စာချုပ်ပါ နေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများဖြစ်သည့် ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့သည်-

(၁) အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ (၃-၆-၂၀၁၆)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၁၇/၂၀၁၆)အရ ဖွဲ့ပေးခဲ့သည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ် (၄၂/၂၀၁၆)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်၏ နေ့စား၊ နေ့ရှင်းအလုပ်သမား(၈)ဦးကဲ့သို့ပင် (၁-၇-၂၀၁၀)မှစ၍ လွှဲပြောင်းတာဝန်ယူခဲ့ပြီး၊ လန်းပြိုင်လယ်ရေကြောင်းကုမ္ပဏီ၏ မှတ်ပုံတင်နေ့စားဝန်ထမ်းများအား ပြောင်းရွှေ့ အလုပ်သမားများဟု အထောက်အထားနှင့် ထွက်ချက်တို့အရ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ထားပြီးဖြစ်ခြင်း၊

(၂) ရုံးတွင်းစီမံခန့်ခွဲမှုအမိန့်အမှတ် (၂၄/၂၀၁၆)ပါ မြန်မာ့စီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်၏ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းအပိုဒ်(၂၆)ပါ သတ်မှတ်ထားချက်များအရဖြစ်ခြင်း၊ မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ မြန်မာ့စီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် ဗိုလ်အောင်ကျော်ဆိပ်ကမ်းရှိ မြေလမ်းတံတား၊ အဆောက်အဦး၊ လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်း၊ ဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားသည့် (၁-၁၀-

၂၀၁၀) ရက်စွဲမှတ်တမ်းပါ မြန်မာ့စီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် ဗိုလ်အောင်ကျော်တံတားခေါင်းစဉ်အောက် နေ့စားအလုပ်သမား (၁၄၇)ဦး၊ လုပ်အားဌာနအောက်၌ နေ့စားအလုပ်သမား(၁၃၀)ဦး၊ အခြားဌာနအောက်၌ နေ့စားအလုပ်သမား(၃)ဦး၊ ဌာနခွဲရုံး၌ နေ့စားအလုပ်သမား(၁၄)ဦးရှိကြောင်း စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများအရ တွေ့ရှိပြီးဖြစ်ခြင်းနှင့် ယခင်အလားတူ အမှုဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်စဉ်ကို ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ပြီး၊ ခွဲခြားဆုံးဖြတ်ရန်မှာ ခုံအဖွဲ့ အနေဖြင့် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာ မမြင်ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်ဖြင့်လည်း စာချုပ်အပိုဒ်(၃) နေ့စားနေ့ရှင်းဟု အတိအလင်းပြဆိုမှုများကြောင့် အလားတူအမှု ခုံအဖွဲ့ကဆုံးဖြတ်ထားပြီးရှိခြင်း၊

(၃) မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်သို့လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်၏ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းအပိုဒ်(၂၆)ပါသတ်မှတ်ထားချက်များ အပိုဒ်(ခ)သတ်မှတ်ချက်နှင့်အကျုံးဝင်ပြီး အပိုဒ်(၂)အရ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည့်ဗိုလ်အောင် ကျော်တံတားရှိ လုပ်အားဌာနစု အမည်စာရင်း(၂၅၁)ဦးတွင် နေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများဖြစ်သည့် ဦးဝင်းမောင်နှင့်ဦးမွန်နောက်တို့ အကျုံးဝင်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က ယခင်အလားတူ အမှု၌ ဆုံးဖြတ်ထားပြီးဖြစ်ခြင်း၊

(ဃ) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆)အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်ခေါင်းစဉ်ပါ အလုပ်ချိန်သည် ရက်သတ္တပတ်တွင် တနင်္လာနေ့မှသောကြာနေ့အထိ နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှ ညနေ(၁၆:၃၀)နာရီ အထိ ဖြစ်ကြောင်းဖော်ပြချက်သည် ကိုဏ်းအလှည့်ကျလုပ်နေသော နေ့စား၊နေ့ရှင်းများသည် တစ်ပါတ်အလုပ်ဆင်းရက်(၅)ရက် သတ်မှတ်သည်ဟုဆိုခြင်းမှာ မည်သို့မှမဖြစ်နိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြောင်းကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(င) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆)၌ ဦးဝင်းမောင်၏ အလုပ်ချိန်နာရီသည် တစ်နေ့အလုပ်လုပ်ပါက နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှညနေ(၁၆:၃၀)နာရီအထိလုပ်ရမည်ဟုသတ်မှတ်ပြီး၊ ဦးမွန်နောက်၏ အလုပ်ချိန်နာရီသည် တစ်နေ့အလုပ်လုပ်ပါက နံနက်(၀၈:၃၀)နာရီမှ ညနေ(၁၆:၀၀) နာရီအထိ သတ်မှတ်ချုပ်ဆိုထားရာ အလုပ်လုပ်ရမည့်အချိန်ကိုသာ အသီးသီးညွှန်းဆိုပြီး၊ အလုပ်နေ့စားတစ်ရက် အလုပ်လုပ်ပါလျှင် အသီးသီးလုပ်ရမည့်နာရီဖြစ်ကာ၊ အလုပ်လုပ်ရက်ဟု အလုပ်ချိန်ကိုအတင်းဆွဲယူပြီး ဥပဒေအား အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူ၍ မရသည်ကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိရာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၅/၂၀၁၆)၌ EC စာချုပ် အပိုဒ်(၆) အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် သတ်မှတ်အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူခြင်းမှာမဖြစ်သင့်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

(စ) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆)အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် ရန်ကုန်တိုင်း၊ ခုံသမာဓိ
EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆)အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ရှင်တင်ပြသကဲ့သို့ လစားများအတွက် နေ့စဉ်အလုပ်
အဖွဲ့က သတ်မှတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်တင်ပြသကဲ့သို့ လစားများအတွက် နေ့စဉ်အလုပ်
ဆင်းရမည့်အလုပ်ချိန်နာရီကိုသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်ပြီး၊ နေ့စား/နေ့ရှင်းများကဲ့သို့ (၁)ရက်
ဆင်း၊ (၂) ရက်နား ဂိုဏ်းစနစ်အလိုက် အလှည့်ကျလုပ်ကိုင်ကြရသည်ကို တစ်ပတ် (၅)
ရက်အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် သတ်မှတ်သည်ဟု မည်သူကမျှ ခန့်မှန်းဆွဲယူ သတ်မှတ်မရ
သည့် EC စာချုပ်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ရာ၊ EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းကို လိုသလိုဆွဲ၍
အဓိပ္ပါယ်ကောက်သည်ဟု အများအမြင်မှားနိုင်၍ ဂိုဏ်းစနစ်အလိုက်အလှည့်ကျ
လုပ်ကိုင်မှုကို EC စာချုပ် အပိုဒ်(၆)ပါလစားများအတွက် အလုပ်ချိန်ကို မိမိဘာသာ
တွက်ချက်ပြီး တစ်ပတ် (၅)ရက် အလုပ်ဆင်းရက်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းမှာ မှားယွင်း
သည့်သတ်မှတ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဆ) အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြတောင်းဆိုချက်တွင် နေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများဖြစ်သည့်
ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့ အလုပ်ဆင်းရက်သက်သေခံချက်အရ အများဆုံး တစ်လ
အလုပ်ဆင်းရက်(၅)ရက်သာရှိသည်ကို (၁၉)ရက်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်
ခြင်း တရားမျှတမှုမရှိပါဟုဆိုထား၍ အလုပ်သမားများ နေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများ
ဖြစ်သည့် ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့ အလုပ်ဆင်းရက်သည် တစ်ပါတ်လျှင်
(၅)ရက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ တင်ပြချက်နှင့်အထောက်အထား
များအရ ဆင်ရှားသည်ဟု ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၂၀၁၃
ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရ
မည့် အလုပ်သမား၊အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ (၃၁-၈-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ
အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရန် အသိပေးကြေငြာချက်
အမှတ် (၁/၂၀၁၅) ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ထားခြင်းရှိမှုက အဓိကကျရာ နေ့စား၊ နေ့ရှင်း
အလုပ်သမား ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက်တို့သည် (၁-၇-၂၀၁၀)ရက်နေ့က အသီးသီး
EC စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုထားပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ထွက်ဆိုချက်တွင်
လည်း(၂၃-၅-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်သည်ဟုပါရှိရာ ကောက်ချက်အမှတ်
(၁)ပါ ဦးဝင်းမောင်နှင့်ဦးမွန်နောက်တို့သည် လုပ်သက်မပျက်၊ လုပ်သက်တစ်ဆက်တည်း
ရှိသော အလုပ်သမားဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏
(၃၁-၈-၂၀၁၆) ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၅/၂၀၁၆)ပါ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်
ချက်အမှတ်(၁)သည် ကျိုးကြောင်းလျော်ညီကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၃၁-၈-၂၀၁၆)ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၅/၂၀၁၆)ပါ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)သည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအတိုင်း အလားတူ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ပြီးအမှုရှိပါလျှက်နှင့် လည်းကောင်း၊ ယခင် အလားတူ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ် (၄၂/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အလားတူ နေ့စား၊ နေ့ရှင်း အလုပ်သမား(၈)ဦးကဲ့သို့ပင် ယခုနေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမား (၈)ဦး ကဲ့သို့ပင် ယခု နေ့စား၊နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများဖြစ်သည့် ဦးဝင်းမောင်နှင့် ဦးမွန်နောက် တို့သည်လည်း တစ်လတွင်(၅)ရက် အလုပ်ဆင်းသည်မှာမှန်သော်လည်း အခြားသော အလားတူ အလုပ်သမားများ အများဆုံးအလုပ်ဆင်းရသည့် နေ့ရက်ဖြစ်သော(၁၂)ရက်ကို တွက်ချက်၍ခံစားထိုက်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ပြီးခဲ့သည့်သာဓကရှိကြောင်းနှင့် ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ ဗဟိုဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှုကော်မတီဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကများ ဖေါ်ပြ ချက်(၂)သည် ခေတ္တစက်ရုံပိတ်နစ်နာကြေးပေးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကဖြစ်၍ ဤအမှု နှင့်သက်ဆိုင်မှုမရှိ၍ အကိုးအကားမှားယွင်းနေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) EC စာချုပ်အပိုဒ်(၆) အလုပ်ချိန်အား အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် ရန်ကုန်တိုင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ကသတ်မှတ်ခြင်းသည် (၁)ရက်ဆင်း၊(၂)ရက်နား ဂိုဏ်းစနစ်အလိုက် အလှည့်ကျလုပ် ကိုင်ကြရသည်ကို တစ်ပတ် (၅)ရက် အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် သတ်မှတ်သည်ဟု EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းကို လိုသလိုဆွဲ၍ အဓိပ္ပါယ်ကောက်ပြီး EC စာချုပ် အပိုဒ်(၆)ပါ သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်ကိုသီးခြားတွက်ချက်ပြီး တစ်ပတ် (၅)ရက် အလုပ်ဆင်း ရက်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းမည်သည့် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပြီးခဲ့သည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ၏ အဖက်ဖက်ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှ ဝေဖန်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကကိုကျော်၍ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမညီစွာ ဆုံးဖြတ်မှုအဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) အလုပ်ရှင် မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ စီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိ တက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးဦးပိုင်လီမိတက်၊ လန်းပြိုပင်လယ်ရေ ကြောင်း ကုမ္ပဏီသည် (၁-၁၀-၂၀၁၀)ရက် စွဲမှတ်တမ်းပါ မြန်မာနိုင်ငံဦးပိုင်လီမိတက် သို့လွှဲပြောင်းပေးသည့် ဗိုလ်အောင်ကျော်တံတားခေါင်းစဉ်အောက် နေ့စားအလုပ်သမား အများစုကို အချိန်ပြည့်၊နေ့ရက်ပြည့် အလုပ်မခိုင်းစေနိုင်ဘဲ တစ်လ(၅)ရက်သာ ခိုင်းပြီး အချို့ကိုသာ တစ်လ(၁၂)ရက်သာခိုင်းစေ၍ ၎င်းကွက်မှုမရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ၏ စားဝတ်နေရေး ချို့တဲ့ခဲ့ရကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့ပြင် ကနဦးကို နေ့စား၊ နေ့ရှင်း အလုပ်သမား(၈)ဦး ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားစဉ်က မြန်မာ့ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်မှ ထိုနေ့စား၊ နေ့ရှင်း အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်သည်ဟူသောစာ တင်ပြနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရောက်မှ အဆိုပါအထောက်အထားတင်ပြလာသည့် အတွက်ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ စား၊ဝတ်နေရေးချို့တဲ့မှုကို မငဲ့ညှာရာ

ရောက်စေပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကိုပျက်ပြားစေနိုင်ပြီး၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအား ပေးအပ်ထားသည့် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို အလေးမထားရာရောက်၍ ယင်းတင်ပြချက်ကို လက်မခံသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၃၁-၈-၂၀၁၆) ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၅/၂၀၁၆)တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို အတည်ပြုသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂) အလုပ်သမား၏လုပ်သက်အလိုက်တစ်လအလုပ်ဆင်းရက်(၁၂)ရက်နှုန်းနှင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ (၂၈- ၈-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် (၂/၂၀၁၅) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ထုတ်ပြန်ကြေငြာခြင်း နှင့် အလုပ်သမား ၊အလုပ်အကိုင် နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ (၃-၇-၂၀၁၅)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာ စာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅) အလုပ် သမား ၊အလုပ်အကိုင် နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးသည် ၂၀၁၂ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၉ ပုဒ်မခွဲ(ခ)နှင့် ၂၀၁၃ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၁ ပုဒ်မခွဲ(ခ)တို့အရ အပ်နှင်းထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ကျင့်သုံးလျက် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့်နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကိုသတ်မှတ်သည့်အတိုင်းတွက်ချက်ပေးရန်အောက်ပါဇယားအတိုင်းရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်(၂)ကို ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

စဉ်	အမည်	နေ့တစ်ကြေး	တစ်လလျှင်အလုပ်ဆင်းရက်(၁၂)ရက်နှင့် နစ်နာကြေး/ကျပ်	စုစုပေါင်း/ကျပ်
၁။	ဦးဝင်းမောင်	၄၃၂၀ဝိ/-	၄၃၂၀၀x၁၃လစာ=၅၆၁၆၀ဝိ/-	၆၀၄၈၀ဝိ/-
၂။	ဦးမွန်နောက်	၄၃၂၀ဝိ/-	၄၃၂၀၀x၁၃လစာ=၅၆၁၆၀ဝိ/-	၆၀၄၈၀ဝိ/-

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်နေ့မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။

ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်

ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ

ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်