ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(ဓ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၃/၂၀၁၇)

ဒေါ်အိဖြူခင် (MD) City Global Mark Service Co.,Ltd အမှတ်-(၈/၉)၊ ချမ်းသာပလာဇာ၊ ပထမထပ်၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ခင်စန်းလွင်(Marketing Supervisor) အမှတ်-(ဏ/၃၃၃)၊ ဝဇီယာ(၅)လမ်း၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီ လ၊ ၂၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ အမှတ်(၈/၉)၊ ချမ်းသာပလာဇာ၊ ပထမထပ်ရှိ City Global Mark Service Co.,Ltd ဒေါ်အိဖြူခင် (MD)နှင့် ဒေါ်ခင်စန်းလွင် (Marketing Supervisor)တို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၅/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ ၂၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ခင်စန်းလွင် (Marketing Supervisor)မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီရပိုင်ခွင့်များကို အပြည့်အဝ ပေးရန်၊ ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ အလုပ်မှထုတ်လိုက်သည်

ဟူသော Email များစွာပေးပို့ထားခြင်းအပေါ် တရားဝင်ပြန်လည်ဖြေရှင်းပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁)ချက်ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်က အောက်ပါကောက်ချက်(၁)ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ ရပိုင်ခွင့်များကို အပြည့်အဝပေးရန်၊ မိမိသဘောဆန္ဒအရ အလုပ်မှနုတ်ထွက်စာတင်သည်ကို အလုပ်ရှင်မှ လက်ခံပေးရန်၊ ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ အလုပ်မှထုတ်လိုက်သည်ဟူသော Email များစွာပေးပို့ထားခြင်းအပေါ် တရားဝင်ပြန်လည်ဖြေရှင်းပေးရန်၊

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်စန်းလွင်မှ တစ်လထပ်လုပ်ပေးမည်။ ခွင့်ပြုရန်တင်ပြသည်ကို အလုပ်ရှင်မှထုတ်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၃၈၅၀၀၀ိ/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေးတစ်လစာ ၃၈၅၀၀၀ိ/-၊ စုစုပေါင်းနှစ်လစာ ၇၇၀၀၀၀ိ/-ပေးရန်၊

ဒေါ်ခင်စန်းလွင် ရှာဖွေပေးခဲ့သည့် ကုန်အမှာစာများအနက် သဘောတူထားသည့် နှုန်းအတိုင်းပေးရန် တာဝန်ရှိငွေအားလုံးကို တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၅/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၃/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအေး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲနိုင်ဝင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများအပေါ်အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့သည်။ ထိုပြင်အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိ

ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ၂၆-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှ ရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီရပိုင်ခွင့်များကို အပြည့်အဝ ပေးရန်၊ ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှု မရှိ၍ အလုပ်ထုတ်လိုက်ပြီဟုသော Email များပေးပို့ထားခြင်း အပေါ် ပြန်လည်ဖြေရှင်းပေးရန်၊

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၇။ အလုပ်ရှင်သည် ဒေါ်ခင်စန်းလွင်(Marketing Supervisor)အား သတ်မှတ်ရာထူးနှင့် အလုပ်အကိုင်တွင်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခဲ့သည်မှ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည့်နေ့ကာလအထိ လုပ်သက် (၂)နှစ်နီးပါးရှိသော်လည်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခန့်ထားခြင်းမပြုသော်လည်း ၎င်း၏ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသည်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရပြီး၊ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲမှုခံရသူ ဒေါ်ခင်စန်းလွင်အား ခံစားခွင့်ရှိသည့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးတစ်လစာ၊ စုစုပေါင်း (၂)လစာကို ခံစားခွင့်ပြုရန်လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မိမိ၏ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်မှရပ်စဲရာတွင် ဥပဒေနှင့်အညီကြိုတင်အသိပေးခြင်း၊ စာဖြင့် သတိပေးခြင်း စသည့်များကို တစ်လကြိုတင်၍ သတိပေးလိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။ အငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်လာပါကလည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ချုပ်ဆိုလိုက်နာရန်ရှိသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုကျင့်သုံးရန် လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာပါက အပြစ်ရှိ/မရှိ၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုရှိ/မရှိ၊ အလုပ်ထုတ်ရန်အဆင့်ထိ သင့်တော်မှုရှိ/မရှိများကို ရှုထောင့်ပေါင်းစုံမှလေ့လာသုံးသပ်ပြီး မှန်ကန်တိကျသော အဆုံးအဖြတ်များကို ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် စွမ်းဆောင်ရည်အလိုက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်များကို အငြင်းပွားမှုတစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်ခြင်းမရှိဘဲ တိကျမှန်ကန်စွာရရှိခံစားစေနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်၏ ပုံရိပ်ကောင်းကိုလည်းထင်ရှားပေါ်လွင်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။

၈။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရသော ဒေါ်ခင်စန်းလွင်(Marketing Supervisor) သည် မိမိ၏လုပ်ငန်းခွင်မှ ရပ်စဲထားကြောင်းကို မိမိတို့ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ကုမ္ပဏီအချို့တို့ထံ Email ဖြင့် အကြောင်းကြားခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ငွေကြေးအရှုံ

အရှင်းများပေါ်ပေါက်မှုမရှိစေရန်နှင့် မိမိတို့ကုမ္ပဏီမှ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ဝန်ဆောင်မှု၊ ရောင်းဝယ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်မှရပ်စဲထားသည့် ဒေါ်ခင်စန်းလွင်နှင့် မသက်ဆိုင်တော့ကြောင်းကို အဓိကထား၍ ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်သော Email ကို အသုံးပြု၍ အကြောင်းကြားခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးထွန်းထွန်းဦး(GM)နှင့် ဦးသက်နိုင်ဦး (ရှေ့နေ)တို့မှ အခြားနစ်နာစေလိုသောဆန္ဒမရှိပါကြောင်း ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၉။ ဒေါ်ခင်စန်းလွင်(Marketing Supervisor) မှလည်း ယခုအခါမိမိအနေဖြင့်စားဝတ်နေရေးအတွက် အခြားလုပ်ငန်းတစ်ရပ်တွင် အလုပ်ဝင်ရောက်နေပြီး၊ ယခင်ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ (၂၀၁၆ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ဒီဇင်ဘာလ)တို့အတွက် ထိုက်သင့်သည့် အကျိုးဆောင်ခ % များကို အမြန်ဆုံးထုတ်ပေးပါရန် တောင်းဆိုထားသည့်နှင့် ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီတာဝန်ရှိသူများမှ မိမိတို့၏ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ပြီးပြတ်သည့်အခါ ရရှိလာမည့် အကျိုးအမြတ်များကိုတွက်ချက်ပြီးနောက် တိကျသည့်ရသင့်ရထိုက်သော ငွေကြေးခံစားခွင့်များကို အခြားသောဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ အမြန်ဆုံးခံစားခွင့်ရရှိရေးကို (၃)လအတွင်းခံစားနိုင်စေရန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ဖြေရှင်းပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ဝန်ခံချက်နှင့်အတူရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၀။ မိမိတို့ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် စဉ်းစားသုံးသပ်သည်မှာ အချင်းဖြစ်ပွားသည့် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်နေခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ ပြည်ပမှတင်သွင်းရန်လိုအပ်သော ပစ္စည်းများကို ပြည်တွင်းရှိ ကုမ္ပဏီများ၏အမှာစာအရ တင်သွင်းဖြန့်ချိသည့်လုပ်ငန်းသာဖြစ်ပြီး၊ အမြတ်အစွန်းရရှိလာသည်များကို Marketing လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝအရ၊ ကုမ္ပဏီ၏အစီအစဉ်ဖြင့် သက်ဆိုင်သည့်ဝန်ထမ်းများကို ဆုကြေးသဖွယ်ချီးမြှင့်သည့်ခံစားခွင့်တစ်ရပ်သာဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတာဝန်ရှိသူများ၏ ထွက်ဆိုချက်နှင့်အညီ ဒေါ်ခင်စန်းလွင် (Marketing Supervisor) အား ခံစားခွင့်ပြုမည့် ငွေကြေးတစ်ရပ်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှလိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် သင့်တော်သည်ဟု အကြံပြုပါသည်။ မိမိတို့ခုံအဖွဲ့သည် တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များအရ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခံစားခွင့်များကိုသာ အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ အထက်ဖော်ပြပါ စီးပွားရေးဆန်သည့်ခံစားခွင့်များကိုမူ ဆုံးဖြတ်ပေးရန်တာဝန်မရှိပါကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် တင်ပြလာခဲ့သော စာရွက်စာတမ်းများ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အဆင့်ဆင့်တို့၏ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုခဲ့သော ထွက်ဆိုချက်များကို အခြေပြု၍ အောက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သော ဒေါ်ခင်စန်းလွင်(Marketing Supervisor)အား ဥပဒေနှင့်အညီ နို့တစ်ကြေး(၁)လစာ (၃၈၅၀၀၀ိ/-)

နှင့်လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေး(၁)လစာ (၃၈၅၀၀၀ိ/-)၊ စုစုပေါင်း (၇၇၀၀၀၀ိ/-) (ကျပ်ခုနစ်သိန်းခုနစ်သောင်း တိတိ)ကို ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၁။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။

ဦးထွန်းအေး	ဦးသောင်းစိန်	ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်