အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၂၉)
၁၃၇၅ ခုနှစ်၊ ဝါခေါင်လပြည့်ကျော် ၉ ရက်
(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၃၀ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)
အမည်၊ အာဏာတည်သည့်နေ့ရက်နှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြချက်

၁။ (က) ဤဥပဒေကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

(ခ) ဤဥပဒေသည် ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး(၃)လပြည့်မြောက်သည့်နေ့ရက်မှစတင်၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ် များသည်ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းတွင် လည်းကောင်း၊ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမား သတ်မှတ်ဦးရေနှင့်အထက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင် လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင် လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်လည်းကောင်း အလုပ်သမားခန့်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသူ သို့မဟုတ် ယင်း အလုပ်သမား ခန့်ထားပိုင်ခွင့် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ကိုဆိုသည်။

(ခ) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွင် လည်းကောင်း၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင် လုပ်ငန်းတွင် လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုတွင် လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင် လည်းကောင်း ကျွမ်းကျင်မှုလိုသော အလုပ်ကိုဖြစ်စေ၊ အသင့်အတင့် ကျွမ်းကျင်မှုလိုသော အလုပ်ကို ဖြစ်စေ၊ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသော အလုပ်ကိုဖြစ်စေ အခကြေးငွေဖြင့် လုပ်ကိုင်သူကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သူလည်း ပါဝင်သည်။

(ဂ) **စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက ဤဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်သည့် မည်သည့်အရပ်ဒေသ၌မဆိုတည်ရှိသော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ အမျိုးအစားတစ်ခု သို့မဟုတ် အများကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတစ်ခု သို့မဟုတ် အများကိုလည်းကောင်း၊ စက်ရုံ၊

အလုပ်ရုံခွဲ၊ လုပ်ငန်းခွဲ၊ အလုပ်ရုံဌာနခွဲနှင့် လုပ်ငန်းဌာနခွဲ တစ်ခုခု၏ အမျိုး အစားတစ်ခု သို့မဟုတ် အများကို လည်းကောင်း ဆိုသည်။

(ဃ) **လုပ်ခ၊ လစာ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်လုပ်၍ရသော သာမန်လုပ်ခ၊ လစာအပြင် အချိန်ပို လုပ်ခနှင့် ရှားပါးစရိတ်ရနေလျှင် အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့်ရှားပါးစရိတ်များလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားအား အလုပ်သဘောအလျောက် ကုန်ကျသည့် အထူးစရိတ်များ ကာမိစေရန် ခံစားခွင့်ပြုသည့် ငွေ မပါဝင်။

(င) **သင်တန်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်သမားများအား အသိပညာ၊ အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အရည်အချင်းနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်စေရန် ဖွင့်လှစ်သော လုပ်ငန်းခွင် အကြိုသင်တန်း၊ လုပ်ငန်းတွင်းသင်တန်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြင့် သင်တန်းနှင့် အလုပ်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများကိုဆိုသည်။

(စ) **သင်တန်းကျောင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့်အလုပ်သမားများအား အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေးအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးရန် တည်ထောင်ဖွင့် လှစ်သောကျောင်းကို ဆိုသည်။

(ဆ) **ကျွမ်းကျင်မှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုခုကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော လုပ်ကိုင်မှုစွမ်းရည်ကိုဆိုသည်။

(ဇ) **ကျွမ်းကျင်မှုစံ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင် အမျိုးမျိုးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အဖွဲ့က ဤဥပဒေအရ သတ်မှတ်သော သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြုသော အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့်အညီ လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် စံ သတ်မှတ်ချက်ကိုဆိုသည်။

(ဈ) **ဗဟိုအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့ ကို ဆိုသည်။

(ည) **မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်** ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က သင်တန်းကျောင်း နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများသို့ ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပေးသော လက် မှတ်ကို ဆိုသည်။

(ဋ) **ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန** ဆိုသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများ နှင့် ကိုက်ညီသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က အသိအမှတ်ပြုပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းထားသော ဌာနကိုဆိုသည်။

(ဌ) **ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်** ဆိုသည်မှာကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနက ထုတ်ပေးသော လက်မှတ် ကိုဆိုသည်။

(ဍ) **ကျွမ်းကျင်လုပ်သား** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာနက အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား အလိုက် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းခံရသူကိုဆိုသည်။

(ဎ) **ရန်ပုံငွေ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။

(ဏ) **ထည့်ဝင်ကြေး** ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေသို့ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်က ဤဥပဒေနှင့် အညီပေးသွင်းသောငွေကိုဆို သည်။

(တ) **ဝန်ကြီးဌာန** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနကိုဆိုသည်။

အခန်း(၂)
အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေခြင်း

၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ၏ အသက်အရွယ်၊ စွမ်းအားနှင့်သင့် လျော်သည့် အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေး တို့တွင် ကူညီရန်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ကိုက်ညီသင့်လျော်သော အလုပ်သမားရရှိရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များအား ကူညီရန်သော်လည်းကောင်း လွယ်ကူသော အခွင့်အလမ်းများ နှင့် လုပ်ငန်းများကို စီမံ ထားရှိရမည်။

၄။ (က) ပုဒ်မ ၃ ပါ ကိစ္စတစ်ရပ်ရပ် အလို့ငှာ ဝန်ကြီး ဌာနသည်-

(၁) အလုပ်အကိုင် နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများကို လိုအပ်သလိုတည်ထောင်ထား ရှိနိုင်သည်။

(၂) အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်သော် လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူအားကူညီရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ကိုက်ညီသင့်လျော်သော အလုပ်သမား ရရှိရေးအတွက် အလုပ်ရှင်အား ကူညီပေးရန်သော်လည်းကောင်း၊ အစိုးရ အလုပ်အကိုင် နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ ဖွင့်လှစ်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူ များအား အခမဲ့ဝန်ဆောင်မှုပေးသော ပုဂ္ဂလိက ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်ကုမ္ပဏီများအား ခွင့်ပြုချက်ပေးခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊အခြား နည်းဖြင့်ဖြစ်စေ လိုအပ်သည့် အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက် နိုင်သည်။

(ခ) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူသည် မိမိလုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်အကိုင်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေသည်ဟု အကြောင်းပြ၍သော်လည်းကောင်း၊ ရှာဖွေပေးသည့် အလုပ်အကိုင်မှ ရရှိမည့်အခကြေးငွေသည် ထိုအလုပ်မျိုးတွင် အခြားသူများရရှိနေသော အခကြေးငွေအောက်လျော့နည်းနေသည်ဟု အကြောင်းပြ၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင် နှင့်

အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးတစ်ခုခုက ရှာဖွေပေးသည့်အလုပ်အကိုင်ကိုလက် မခံဘဲ ငြင်းပယ်ခဲ့လျှင် ထိုသို့ငြင်းပယ်မှုအတွက် အဆိုပါရုံးကပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို မဆုံးရှုံးစေရ။

(ဂ) ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်က မိမိ၏ လုပ်ငန်းတွင် လစ်လပ်သည့် သို့မဟုတ် လစ်လပ်မည့် အလုပ်အကိုင်နေရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး သို့သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အကြောင်းကြားစေရေးအတွက် အစီအစဉ်များချမှတ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အခန်း(၃)
အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း

၅။ (က) (၁) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပြီးပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွင် အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရ။

(၂) အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမပြုမီ အကြို သင်တန်းကာလနှင့် အစမ်းခန့် ကာလသတ်မှတ်ပါက ယင်းသင်တန်းသားသည် ပုဒ်မခွဲငယ် (၁) ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိစေရ။

(ခ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ ညီချက်စာချုပ်တွင် အောက်ပါအချက် များပါဝင်ရမည်-

(၁) အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊

(၂) အစမ်းခန့်ကာလ၊

(၃) လုပ်ခ၊ လစာ၊

(၄) အလုပ်အကိုင်တည်နေရာ၊

(၅) စာချုပ်သက်တမ်း၊

(၆) အလုပ်ချိန်၊

(၇) နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်၊

(၈) အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်း၊

(၉) အလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက်အစီအစဉ်၊

(၁၀) နေရာထိုင်ခင်း၊

(၁၁) ဆေးဝါးကုသခြင်း၊

(၁၂) အလုပ်ခွင်သို့ကြို၊ ပို့ယာဉ်စီစဉ် ပေးခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာခြင်း၊

(၁၃) အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ၊

(၁၄) အလုပ်ရှင်စေလွှတ်သည့် သင်တန်းသို့ တက်ရောက်ရပါက ယင်းသင်တန်းတက်

ရောက်ပြီး နောက်ဆက်လက်တာဝန် ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်သမားက သဘောတူညီသည့် ကာလသတ်မှတ်ချက်၊

(၁၅) အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊

(၁၆) စာချုပ်ရပ်စဲခြင်း၊

(၁၇) စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်အတိုင်း တာဝန်ရှိမှုများ၊

(၁၈) အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက် စာချုပ်အား အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦး သဘော တူဖျက်သိမ်းခြင်း၊

(၁၉) အခြားကိစ္စရပ်များ၊

(၂၀) စာချုပ်စည်းကမ်းများကို သတ် မှတ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်း၊

(၂၁) အထွေထွေ။

(ဂ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသော လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများသည် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်နှင့် ညီညွတ်ရမည့်ပြင် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်များသည်လည်း တည်ဆဲဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ်ပါခံစားခွင့်များ အောက်လျော့နည်းခြင်း မရှိစေရ။

(ဃ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ ညီချက် စာချုပ်အရ သတ်မှတ်ကာလထက်စော၍ လုပ်ငန်းပြီးဆုံးသွားလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ မမျှော်လင့်သော အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်း တစ်စိတ်တစ် ဒေသကိုဖြစ်စေ ရပ်စဲလိုက်ရလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲရန်ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်လာလျှင် သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား သတ်မှတ်ထားသော နစ်နာကြေးပေးရန် ဝန်ကြီးဌာနသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်ရမည်။

(င) ပုဒ်မခွဲ(က)အရချုပ်ဆိုသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်သည် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်း၌ ယာယီခန့်ထားသည့် နေ့စားအလုပ်သမား၊ ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်စေရမည်။

(စ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများသည် နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်များကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်နိုင်သည်။

(ဆ) အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား ချုပ်ဆိုပြီး သော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်မိတ္တူကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ပေးပို့ပြီး အတည်ပြုချက်ရယူထားရမည်။

(ဇ) ဤဥပဒေ အတည်မဖြစ်မီ ချုပ်ဆိုခဲ့သော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များသည် မူလစာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးသည်အထိ အတည်ဖြစ်စေရမည်။

အခန်း(၄)

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း တာဝန်များ

၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည်-

(က) အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုး တက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့ကို အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

(၁) ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဥက္ကဋ္ဌ
ပြည်ထောင်စုအလုပ် သမား၊အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး
ဝန်ကြီးဌာန

(၂) ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး အဖွဲ့ဝင်
သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန များ

(၃) မြို့တော်ဝန် အဖွဲ့ဝင်
နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်နှင့်မန္တလေး
မြို့တော် စည်ပင်သာယာရေး ကော်မတီများ

(၄) သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီး အဖွဲ့ဝင်
တိုင်းဒေသကြီးသို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့

(၅) ဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့ဝင်
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့်စက်မှု လက်မှု
လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်

(၆) ဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့ဝင်
မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ

(၇) ဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့ဝင်
မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာ
အဖွဲ့များ

(၈) ဒုတိယဝန်ကြီး အတွင်းရေးမှူး
ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး
ဝန်ကြီးဌာန

(ခ) ပုဒ်မခွဲ(က) အရ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌနှင့် တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူးတို့ကို ခန့်အပ် တာဝန်ပေးနိုင်သည်။

၇။ ဗဟိုအဖွဲ့သည် အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန် များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မူဝါဒများ ချမှတ်ပေးရ မည်-

(က) အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီး ပေးခြင်း၊

(ခ) အလုပ်လက်မဲ့များ နည်းပါးစေရန် ဆောင် ရွက်ခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်သမားများ၏ စည်းကမ်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဃ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ ဖြိုးတိုးတက်စေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(င) အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် လမ်းညွှန် ခြင်း။

၈။ ဗဟိုအဖွဲ့သည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်သော အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည်-

(က)	ဒုတိယဝန်ကြီး ပြည်ထောင်စုအလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန	ဥက္ကဋ္ဌ
(ခ)	ဒုတိယဝန်ကြီး သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဌာနများ	အဖွဲ့ဝင်
(ဂ)	ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သို့မဟုတ် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း	အဖွဲ့ဝင်
(ဃ)	ကိုယ်စားလှယ် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ်	အဖွဲ့ဝင်
(င)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့များ	အဖွဲ့ဝင်
(စ)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့များ	အဖွဲ့ဝင်
(ဆ)	ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန	အတွင်းရေးမှူး

၉။ အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-

(က) ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း၊

(ခ) အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသူများအား အလုပ်အကိုင် ရရှိစေခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်လက်မဲ့များ နည်းပါးစေရန် ဆောင် ရွက်ခြင်း၊

(ဃ) အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၏ စည်းကမ်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

၁၀။ (က) ဗဟိုအဖွဲ့သည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်သော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးကို ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁) ဒုတိယဝန်ကြီး ဥက္ကဋ္ဌ
ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသည့်
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာန

(၂) ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သို့မဟုတ်ဦးဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူး အဖွဲ့ဝင်
သက်ဆိုင်သည့် ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း

(၃) ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင်
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှု
လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်

(၄) ဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့ဝင်
ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များ

(၅) ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင်
မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ

(၆) ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင်
မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာ
အဖွဲ့များ

(၇) ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် အတွင်းရေးမှူး
အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

(ခ) ပုဒ်မခွဲ(က)အရ ဖွဲ့စည်းရာတွင် အလုပ်သမားများကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ကျွမ်းကျင်သူများအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးနိုင်သည်။

၁၁။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ လုပ် ငန်း တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ် သည်-

(က) အလုပ်အကိုင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစံများ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြဋ္ဌာန်း ခြင်း၊

(ခ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးမှုများ ခွဲခြား သတ်မှတ်၍ ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို သတ်မှတ် ခြင်း၊

(ဃ) သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများအား မှတ်ပုံတင် လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း၊

(င) ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက် မှတ်များ ထုတ်ပေးရေးအစီအစဉ် များ ချမှတ်ခြင်း၊

(စ) အလုပ်သမားများအတွက်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေထူထောင်၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊

(ဆ) မိမိဖွဲ့စည်းသော ကော်မတီများနှင့် ဆပ်ကော်မတီများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း။

၁၂။ (က) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အောက်ပါ ကော်မတီများကို ဖွဲ့စည်းထားရှိရမည်-

(၁) ကျွမ်းကျင်မှုစံ သတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီ၊

(၂) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီ။

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၁၂၊ ပုဒ်မခွဲ(က) ပါ ကော်မတီများ အောက်တွင် ဆပ်ကော်မတီများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၁၃။ ပုဒ်မ ၁၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းသော ကော်မတီအသီးသီး၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍-

(က) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီများသည် သက်ဆိုင်ရာကော်မတီအလိုက် ဖွဲ့စည်းမှု နှင့် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုညှိနှိုင်းရေးဆွဲ သတ်မှတ်ရမည်။

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်-

(၁) အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် အဆင့်အလိုက် မှန်ကန်တိကျသော ကျွမ်းကျင်မှုစံများကို နိုင်ငံတကာစံများအား မှီငြမ်း၍ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊

(၂) ကျွမ်းကျင်မှုစံများနှင့်အညီ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေးစံများ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(၃) လေ့ကျင့်ရေးနည်းပြ အရည်အသွေးသတ်မှတ်ခြင်း၊

(၄) သင်တန်းကျောင်းများ၏ စက်ပစ္စည်း၊ ကိရိယာနှင့် သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြု ပစ္စည်း စံချိန်စံညွှန်းများသတ်မှတ်ခြင်း၊

(၅) သင်တန်းကျောင်းများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအမျိုးအစားများ မှတ်ပုံတင် ခြင်း၊

(၆) နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

(၇) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် လျှောက် ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း။

(ဂ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်-

(၁) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီစစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စစ် ဆေးမည့် စံသတ်မှတ်ခြင်း၊

(၂) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေး အစီအစဉ်များမှတ်ပုံတင်ခြင်း၊

(၃) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(၄) အကဲဖြတ်ပုံစံ သတ်မှတ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ၏ အရည်အသွေးအာမခံချက်ရှိရေးအတွက် အရည်အသွေးထိန်းသိမ်းရေးစနစ်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(၅) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ခြင်း၊

(၆) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက်အဆင့်အလိုက် သတ်မှတ်၍ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများပြုလုပ်ခြင်း၊

(၇) ပြိုင်ပွဲတွင် ထူးချွန်ပါက ထူးချွန်သူဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေး ခြင်း။

အခန်း(၅)
အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့်လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း

၁၄။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏လုပ်ငန်းတွင် ခန့်အပ်ရန် လျာထားသော အလုပ်သမား များနှင့် လုပ်ငန်း၌ လက်ရှိလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြင့်မားစေရန် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များကို လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ မူဝါဒနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၁၅။ အလုပ်ရှင်သည်-

(က) အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြင့်မား စေရန်လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များကို စီမံဆောင်ရွက်ရာ၌ လုပ်ငန်း တွင်း သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ စနစ်တကျ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းပြင်ပသင်တန်းများသို့ စေလွှတ်ခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာအသုံးပြုသောစနစ်ဖြင့် လေ့ ကျင့်သင်ကြားခြင်းတို့ပြုလုပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းတစ်ခုခြင်းဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းများ ပေါင်းစပ်၍ဖြစ်စေ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုအလိုက် လေ့ကျင့်သင်ကြားစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

(ခ) အသက်၁၆နှစ်ပြည့်ပြီးသော လူငယ်များအား အလုပ်သင်အဖြစ် ခန့်ထား၍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်အကိုင် နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အတတ်ပညာရပ်များကိုစနစ်တကျ လေ့ကျင့်သင်ကြားစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အခန်း (၆)
သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်ခြင်း

၁၆။ (က) သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်လိုသော အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးလိုသူသည်သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများမှတစ်ဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင် လက်မှတ်ရရှိရန် လျှောက်ထားရမည်။

(ခ) တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပနိုင်ငံမှ လာရောက်၍ သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန တစ်ခုခု တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်လိုသူသည် သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများမှတစ်ဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ရရှိရန် လျှောက်ထားရမည်။

၁၇။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည်-

(က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပုဒ်မ ၁၂ အရဖွဲ့စည်းသော သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ စိစစ်တင်ပြစေပြီး မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးရန်ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်း ပြုနိုင်သည်။

(ခ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ခွင့်ပြုပါက သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းများနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်ကြေး ပေးသွင်းစေပြီး လျှောက်ထားသူအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးရမည်။

(ဂ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ငြင်းပယ်ပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပြန်လည်လျှောက်ထားခွင့် ပြုနိုင်သည်။

၁၈။ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ရရှိသော သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာနများ သည် မှတ်ပုံတင်သင်တန်း ကုန်ဆုံးပြီးနောက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင် လိုပါက သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီမှတစ်ဆင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ သို့ မှတ်ပုံတင် သက်တမ်းတိုးမြှင့်ပေးရန် လျှောက်ထားရမည်။

၁၉။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ပါ စည်းကမ်းချက်များနှင့် ညီညွတ် ခြင်း မရှိကြောင်း စစ်ဆေး တွေ့ရှိရပါက ယင်းသင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာန၏ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ကို ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။

၂၀။ မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းကျောင်း၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-

(က) အောက်ဖော်ပြပါလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များကိုပြုစုပြီး ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ထံတင်ပြ၍သဘော တူညီချက် ရယူခြင်း-

(၁) ကျွမ်းကျင်မှု စံ၊

(၂) သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊

(၃) သင်တန်းကျောင်း တည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင် ဖော်ပြချက်၊

(၄) သင်တန်းဆရာများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊

(၅) လေ့ကျင့်သင်ကြားမည့် ကာလ၊

(၆) သင်တန်းတွင်အသုံးပြုမည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးစနစ်၊ လေ့ကျင့် သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြု ပစ္စည်းများ၊

(၇) သင်တန်းဆင်း လက်မှတ်၊

(၈) သင်တန်းကြေး၊

(၉) ကျွမ်းကျင်မှုစံ သတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီက သတ်မှတ်သော အခြား အချက်အလက်များ၊

(ခ) သင်တန်းသားနှင့် သင်တန်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊

(ဂ) သင်တန်းသားများ၏ ကိုယ်ရေး အချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်း ထားရှိခြင်း၊

(ဃ) သင်တန်းတစ်ခု ပြီးမြောက်သည့် ၁၅ ရက်အတွင်း သင်တန်းနှင့် ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာကို ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(င) သင်တန်းကျောင်းအား အခြားသင်တန်းကျောင်း တည်ထောင်လိုသူထံ လွှဲပြောင်း လိုပါက လွှဲပြောင်းခြင်း မပြုမီ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(စ) သင်တန်းကျောင်းကို ရပ်ဆိုင်းလိုပါက သင်တန်းသားများအား လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တူညီ သော အခြားသင်တန်းကျောင်း တစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသောသင်တန်း ကုန်ကျစရိတ်များနှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊

၂၁။ မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းကျောင်း တည်ထောင်သူသည်-

(က) သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပေးသော အလုပ်လုပ်ခွင့် လက်မှတ်ရရှိသည့် နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် နိုင်ငံခြားသား နည်းပြများအား ခေါ်ယူခန့်ထား ခွင့်ရှိသည်။ ယင်းတို့၏ နေထိုင်ခွင့်ကာလသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ဖြစ်စေရမည်။

(ခ) သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပမှ တင်သွင်း နိုင်သည်။

၂၂။ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာန၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြစ်သည်-

(က) အောက်ဖော်ပြပါ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး အစီအစဉ်များကို ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့ထံ တင်ပြ၍ သဘောတူညီချက် ရယူခြင်း-

(၁) အသိအမှတ်ပြုထားသောကျွမ်းကျင်မှုစံများကိုအခြေပြုထားသည့် စစ်ဆေးရေးအစီအစဉ်၊

(၂) ဌာနတည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင် ဖော်ပြချက်၊

(၃) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊

(၄) စစ်ဆေးမည့်ကာလ၊

(၅) စစ်ဆေးရေးဌာနတွင် အသုံး ပြုမည့်စစ်ဆေးရေး အထောက် အကူပြုပစ္စည်းများ၊

(၆) စစ်ဆေးမည့် မေခွန်းများ အနေအထား၊

(၇) အကဲဖြတ်ရာတွင်အသုံးပြုမည့် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှင့် နည်းစနစ်၊

(၈) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူထံမှ ကောက်ခံရမည့် အခကြေးငွေ နှုန်းထား၊

(၉) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေး ကော်မတီက သတ်မှတ်ထားသော အခြား အချက် အလက်များ၊

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိရန်လျှောက်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများအတွက် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းနှင့် စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း၊

(ဃ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပြီး နောက် ၁၅ ရက်အတွင်း အစီရင်ခံစာ ကိုကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(င) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံ၍ အောင်မြင်သူများအား ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း၊

(စ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာနကို ရပ်ဆိုင်းလိုပါက ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူများအားလုပ်ငန်း အမျိုးအစား တူညီသော အခြားကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန တစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသော ကုန်ကျစရိတ်နှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊

(ဆ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူများကို အခြားကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းခြင်း မပြုမီ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

၂၃။ မှတ်ပုံတင်ထားသောကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသည်-

(က) သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပေးသော အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ရရှိသည့် နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်သူများ၊ နိုင်ငံခြားသားအကဲဖြတ်သူများအား ခေါ်ယူခန့်ထားခွင့်ရှိသည်။ ယင်းတို့ ၏ နေထိုင်ခွင့်ကာလသည် တည်ဆဲဥဒေနှင့်အညီ ဖြစ်စေရမည်။

(ခ) စစ်ဆေးရေး အကဲဖြတ်ရေး အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပမှတင်သွင်းနိုင်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသို့ စစ်ဆေးမှု ခံယူရန် လျှောက်ထားနိုင်သည်။

အခန်း (၇)
ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ကျင်းပခြင်း

၂၄။ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီသည် လုပ်ငန်း အမျိုးအစား အလိုက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု ယှဉ်ပြိုင်ပွဲ အဆင့်ဆင့် ဖြစ်ပေါ် လာစေရန် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အကောင်အထည် ဖော်ရမည်။ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ရလဒ်များမှတစ်ဆင့် သုတေသန လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၅။ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရှိသော အလုပ်သမားသည် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပတွင် ကျင်းပသော သက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ၌ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့် ရှိသည်။

အခန်း(၈)

အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း

၂၆။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ တစ်ရပ်ထူ ထောင်ထားရှိပြီး အောက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သုံးစွဲနိုင်သည်-

(က) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြှင့်တင်ရေးတို့အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊

(ခ) အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်ကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရပြီး အခြားလုပ်ငန်း တစ်ခုခုသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်သမားများအား လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု ပြန်လည် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊

(ဂ) ပုဒ်မခွဲ(က)နှင့် (ခ) ပါ ကိစ္စရပ်များ အတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ငွေချေးခြင်း၊

၂၇။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သော ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

၂၈။ ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ၏လုပ်ငန်း တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

(က) ရန်ပုံငွေအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးများ မှန်မှန်ပေးသွင်းရေးကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊

(ခ) ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရန်ပုံငွေအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊

(ဂ) ရန်ပုံငွေမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်သော ငွေများကို ဘဏ္ဍာရေး စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် အပ်နှံထားခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရငွေစု လက်မှတ်များ ဝယ်ယူစုဆောင်းထားခြင်း၊

(ဃ) ရန်ပုံငွေသို့ အလှူငွေပေးအပ် သူရှိပါက ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် လက်ခံရယူခြင်း၊

(င) ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်ခြင်း၊ သုံးစွဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာရင်းစစ်ဆေးမှု ခံယူခြင်း၊

၂၉။ ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီသည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ အောက်ပါကိစ္စရပ်တစ်ခုခုအတွက် ရန်ပုံငွေကို သုံးစွဲခွင့် ပြုနိုင်သည်-

(က) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်ကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအတွက် အချိန်ပြည့် သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်း သင်တန်းတစ်ခုခုသို့ စေလွှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းဖွင့်လှစ်ခြင်းနှင့် သင်တန်း အစီ အစဉ် တိုးချဲ့ခြင်းများ ပြုလုပ်မည့် အလုပ်ရှင်များအား ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ငွေချေးခြင်း၊

(ခ) အလုပ်ရှင်က ယင်း၏ အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုန်ကျခဲ့သည့် စရိတ်များကို တင်ပြ တောင်းခံလာလျှင် သတ်မှတ်ချက် များနှင့်အညီ စိစစ်၍ ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သော အခြားကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၃၀။ (က) စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၏ အလုပ်ရှင်သည် ယင်း၏ လုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမား ကြီးကြပ်သူအဆင့်နှင့် ယင်းအဆင့်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများအား ပေးချေရသည့် စုစုပေါင်း လုပ်ခ၊ လစာ၏ သုညဒသမ ငါးရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်းသော ငွေကို ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် လစဉ် မပျက်မကွက် ပေးသွင်းရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ပေးသွင်းသည့် ထည့်ဝင်ကြေးကို အလုပ်သမားများ၏လုပ်ခ၊ လစာမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရ။

၃၁။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည်-

(က) ပုဒ်မ ၃၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အလုပ်ရှင်က ရန်ပုံငွေသို့ ပေးသွင်းရမည့် ထည့်ဝင်ကြေး နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ လုပ်ငန်းအရွယ်အစားနှင့် အလုပ် သမားဦးရေ အပေါ် မူတည်ပြီး သတ်မှတ်နိုင်သည်၊

(ခ) ခိုင်လုံသော အကြောင်းတင်ပြနိုင်ပါက အလုပ်ရှင် တစ်ဦးဦးအား ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့် ပြုနိုင်သည်။

၃၂။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် ပြည်ပမှလာရောက်ဖွင့်လှစ်သော သင်တန်းများ၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ကြီးကြပ်ရမည်။

၃၃။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲနှင့် အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံဉာဏ်များ ရယူနိုင်ရန် အကြံပေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အခန်း(၉)
ပြစ်မှု နှင့် ပြစ်ဒဏ်များ

၃၄။ မည်သူမဆို ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ကို အတုပြုလုပ်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို (၇) နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ရမည့်ပြင် ငွေဒဏ်လည်း ချမှတ်နိုင်သည်။

၃၅။ မည်သူမဆို ဝန်ကြီးဌာန၏ ခွင့်ပြုမိန့်မရှိဘဲ အလုပ်အကိုင် စုဆောင်းရေးလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင် ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားထံမှ အခကြေးငွေ ရယူဆောင်ရွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို သုံးနှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၃၆။ မည်သူမဆို ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၃၇။ မည်သူမဆို အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရရှိရန် အလို့ငှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ် သမားရှာဖွေရေးရုံး တစ်ခုခု သို့မဟုတ် အဆိုပါ ရုံးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် ကိုယ်စား ဆောင် ရွက်နေသူ တစ်ဦးဦးထံ မမှန်ကြောင်း သိလျက်နှင့် မမှန်သောဖော်ပြချက်ကိုဖြစ်စေ၊ မမှန်သော

ပြောဆိုချက်ကိုဖြစ်စေ တင်ပြကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက် မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၃၈။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို အောက်ပါပြုလုပ်မှု တစ်ရပ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ခြောက်လထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်-

(က) ပုဒ်မ ၅၊ ပုဒ်မခွဲ(က)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မ ၃၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က)အရ ပေးသွင်း ရမည့် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊

၃၉။ မည်သူမဆို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါအချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို သုံးလ ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

အခန်း(၁၀)

အထွေထွေ

၄၀။ ရန်ပုံငွေမှ ချေးယူထားသောငွေကို သတ်မှတ်သော အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ပြန်လည် ပေးဆပ်ရန် ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါချေးငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေ ဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ ကောက်ခံ ရမည်။

၄၁။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင်-

(က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ထုတ်ပြန်ရမည်။

(ခ) ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတို့သည် လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာ စာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၄၂။ ၁၉၅၀ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးအက်ဥပဒေကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်း လိုက်သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ် ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်
နိုင်ငံတော်သမ္မတ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်