

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၆/၂၀၁၈)

ဦးနိုင်အောင်အေး (MD)

ခိုင်မြဲခိုင်ကုမ္ပဏီ (City Bus Service Center)

ထိန်ပင်သုဿန်အနီး၊ YBS 20 ဝန်း၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကျော်ဖြိုးဝေ

အမှတ်(၈၃)၊ အနော်ရထာလမ်း၊ (၅) လွှာ-B၊

ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် လ ၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ထိန်ပင်သုဿန်အနီး၊ YBS-20 ဝန်းရှိ ဦးနိုင်အောင်အေး (MD)၊ ခိုင်မြဲခိုင်ကုမ္ပဏီ (City Bus Service Center) နှင့် အလုပ်သမား ဦးကျော်ဖြိုးဝေတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၂/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးနိုင်အောင်အေး (MD) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးကျော်ဖြိုးဝေက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ဖြိုးဝေအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ဖြိုးဝေအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၄၀၀၀၀/- နှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးငွေ ၂၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၆၀၀၀၀/- (ကျပ်ခြောက်သိန်းတိတိ)အား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၂/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၄၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၄၆/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်အေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ဖြိုးဝေအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမားက ၂၀-၄-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်သည့်အချက် ခိုင်လုံမှုမရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမှုကို ကျေနပ်မှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် နစ်နာကြေးပေးဆောင်ရန်ဟူ၍ ဖော်ပြတိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။

၇။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၅-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၃၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ပါသည်။ ဖျန်ဖြေစဉ်တွင် အလုပ်သမားက အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်သည့်အတွက် နစ်နာကြေးပေးဆောင်ရန် ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် တောင်းဆိုလွှာတင်ပြရာတွင် အကြောင်းပြချက်ခိုင်ခိုင်လုံလုံမရှိဘဲနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ နစ်နာကြေးရရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း စသောအချက်များဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက (၁) ၁၅-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ပြီး အလုပ်စတင်စဉ်က ၂၅၀၀၀၀/- အမှုမဖြစ်ခင်ကာလတွင် လစာ ၄၀၀၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ ၁၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ အလုပ်ဆင်းခဲ့ပြီး ၁၈-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရ ကြောင်း၊ (၂) ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၂-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ခွင့်စာတင်ခဲ့ရာ အထက် အရာရှိက ခွင့်ပြုကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ပြီး Project Manager ဦးတင်မျိုးအောင်က ခွင့်ပြုကြောင်း၊ (၃) ၁၈-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် သင်္ကြန်ပြီးလျှင် လာစရာမလိုဟု ဝန်ထမ်း ဒေါ်စန္ဒာက ဖုန်းဆက်ခဲ့ကြောင်း၊ သင်္ကြန်တွင်း အလုပ်ဆင်းရန် ကျွန်တော်အား ပြောခဲ့ကြောင်း၊ GM ဦးမျိုးခိုင်က ဆင်းခိုင်းသော်လည်း မဆင်းနိုင်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) Engineering Report မတင်၍ ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းကြောင်း၊ Report တက်ရန် ညွှန်ကြားချက်ရှိသော်လည်း ဝန်ထမ်း ၄ ဦးသာရှိ၍ မလုံလောက်သဖြင့် Report ပို့သော်လည်း နောက်ကျ၍ Report မပေးနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ ထို့အတွက် ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ရကြောင်း၊ (၅) နှုတ်ဖြင့် စာဖြင့် သတိပေးတာတစ်ခါမှမရှိကြောင်း၊ (၆) ခွင့်မတိုင်ဘဲ ပျက်တာမရှိ၊ ဖုန်းဖြင့် အကြောင်းကြား ခဲ့ကြောင်း၊ ခွင့်ကိုတင်လျှင် ဘယ်လိုတင်ရမည်။ ဘယ်လိုပုံစံဆိုတာ ချမပြကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်လျှင် ကိုတင်မျိုးအောင်ကို တိုင်ရမည်ဟု (၂/၂၀၁၈) လတွင် စာထုတ်တာကိုသိပြီး ထိုနောက်ပိုင်း စာဖြင့် ခွင့်တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဆိပ်ကမ်းတွင် ကားထုတ်ရသောအချိန်တွင် တစ်ညလုံး အလုပ်လုပ်ရ သလိုဖြစ်၍ ဖုန်းဖြင့်အကြောင်းကြားပြီး ခွင့်ယူခဲ့ကြောင်း၊ (၇) Attendance တွင် မှန်မှန်လက်မှတ် မထိုးရသောအကြောင်းမှာ အပြင်မှာ ကားတွေလိုက်ပြင်ရသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၈) စက်ပစ္စည်း ကိရိယာများကို ကျွန်တော်သုံးရန် ချထားပေးတာမရှိဘဲ အများသုံးရန် ချထားပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၉) အပြင်သွားလျှင် ယူနီဖောင်းဝတ်ပါသည်။ အခြားသူများလည်းမဝတ်ပါ။ ယူနီဖောင်းမဝတ် လျှင် အရေးယူမည်ဟု စည်းကမ်းမရှိကြောင်း၊ (၁၀) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကြိမ်းမောင်းပြောဆို ခြင်းများ မရှိကြောင်း၊ ဒီရုံးခန်းမှာ ပြောခွင့်မရှိလျှင် လေဘာရုံးမှာ ပြောမယ်လို့ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၁၁) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးလိုချင်ကြောင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုခြင်း ဆန္ဒမရှိတော့ပါ ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်က ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မလိုက်နာကြောင်း၊ (၂) အင်ဂျင်နီယာသုံးပစ္စည်းများ ဖျောက်ဖျက်ခြင်းနှင့် ပျက်စီးခြင်း၊ ကား Servicing လုပ်ရာတွင် သုံးသော S'Parts များ

ပျောက်ဆုံးခြင်း၊ လေလွင့်မှုရှိခြင်းများ ဖြစ်ပွားကြောင်း၊ (၃) ရှောင်တခင်ခွင့်ကို ၆ ရက်ထက်ပိုမို၍  
 ၁၁ ရက်အထိ ခွင့်ယူကြောင်း၊ (၄) ဒုတိယတန်းခံရာထူးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ  
 တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတွင် အားနည်းချက်ရှိကြောင်း၊ (၅) အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုသော ဆန္ဒရှိပြီး  
 ဖုန်းခဏခဏဆက်၍ အထက်လူကြီးများအား နှုတ်ထွက်လိုသည်ဟုပြောကာ (၆/၂၀၁၇) ရက်နေ့  
 တွင် ကိုယ်တိုင်ရေးနှုတ်ထွက်စာရှိကြောင်း၊ (၆) တိုင်ကြားသူ၏ တောင်းဆိုချက်ကို မလိုက်လျော  
 နိုင်သောကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အဆုံးအဖြတ်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ  
 ဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်က တင်ပြသော ချေပလွှာတွင် (၁) ၁၅-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၅-  
 ၅-၂၀၂၂ အထိ EC စာချုပ်ချုပ်၍ ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီစက်ရုံတွင် လိုက်နာ  
 ရမည့်စည်းကမ်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးသိရှိ၍ သဘောတူသဖြင့် အလုပ်ခန့်ထား  
 ခဲ့ပြီဖြစ်သော်လည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းလုံးဝမရှိပါကြောင်း၊ (၂) အကြိမ်ကြိမ်ခွင့်မဲ့သော်  
 လည်းကောင်း၊ ခွင့်တိုင်ကြား၍သော်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ခွင့်စည်းကမ်း  
 အကြိမ်ကြိမ်ချိုးဖောက်ခဲ့သဖြင့် ၎င်းအား သတိပေးရခြင်း၊ ဝန်ခံကတိပြုလုပ်ခြင်းများလည်း  
 အကြိမ်ကြိမ်ရှိကြောင်း၊ အထက်လူကြီး ဦးတင်မျိုးအောင်ကို မချေမငံပြောဆိုခြင်း၊ အောက်ငယ်သား  
 ဖြစ်သော ဦးသန့်ဇင်အောင်ကို ကြီးနိုင်ငယ်ညှင်းများ မကြာခဏပြုလုပ်ခြင်းများရှိကြောင်း၊  
 ရုံးတက်ရုံးဆင်းလက်မှတ်ထိုးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းများကိုလည်း အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခံရမှုများရှိ  
 ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်စည်းကမ်းကို အကြိမ်ကြိမ်ဖောက်ဖျက်ခဲ့သဖြင့် သတိပေးခံရခြင်းများရှိ  
 ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာနှင့်ပတ်သက်သော Report များတင်ခြင်းလုံးဝမရှိကြောင်း၊ အကြိမ်ကြိမ်  
 သတိပေးသော်လည်း လိုက်နာခြင်းမရှိကြောင်း၊ Report အချိန်မီပေးပို့ရန်ရှိသည့် တာဝန်ပိုင်းဆိုင်ရာ  
 များကို အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်သဖြင့် ပထမအကြိမ်ဖုန်း/နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်  
 သတိပေးစာထုတ်ခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်းများ ပြုလုပ်သော်  
 လည်း ထပ်မံပျက်ကွက်မှုရှိကြောင်း၊ ပြုပြင်ခြင်း၊ လိုက်နာခြင်း၊ ကြိုးစားခြင်းလုံးဝမရှိခဲ့ကြောင်း၊  
 (၅) အလုပ်ချိန်တွင် ဂိမ်းကစားခြင်း၊ ငွေကြေးအရှုပ်အရှင်းရှိခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းလျော့နည်းခြင်း၊  
 ပျောက်ဆုံးခြင်းတို့တွင် တာဝန်ရှိသော်လည်းပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှုမရှိကြောင်း၊  
 (၆) Uniform လုံးဝဝတ်ဆင်မှုမရှိပါ။ ကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ရှိသူက ပြောဆိုဆုံးမရာတွင် မချေမငံ  
 ပြုလုပ်ခြင်းများရှိကြောင်း၊ (၇) ၎င်း၏ သဘောဆန္ဒအရ ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် နှုတ်ထွက်စာ  
 တင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၈) အထက်ပါအချက်များကြောင့် ၁၈-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်တာဝန်မှ  
 ရပ်ဆိုင်းခဲ့ရကြောင်း၊ အလုပ်သမားသည် ထိုကဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ပစ်ပါက လျော်ကြေးရယူမည့်  
 ကြိုတင်ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် ဆောင်ရွက်မှုထင်ရှားကြောင်း၊ အလုပ်သမားသည် ကုမ္ပဏီသို့ ၎င်း၏

လုပ်ငန်းမရှိဘဲ ၁၉-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့က ရောက်ရှိခဲ့ပြီး ပစ္စည်းများထားသည့်နေရာတွင် ဂိမ်းဆော့ခြင်း၊ အိပ်ခြင်း၊ “ငါ့ကို အလုပ်ထုတ်ရဲထုတ်ကြည့် ငါဘာကောင်လဲစောင့်ကြည့်” ဟု ကုမ္ပဏီ မန်နေဂျာကို ခူးထောင်ပေါင်ကားဖြင့် မချေမငံစကားများ ပြောဆိုခဲ့ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း၊ (၉) ထိုအလုပ်သမားကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းမလိုက်နာသည့်အတွက် ကျန်လက်အောက် ဝန်ထမ်းများပါ ပြောစကားနားမထောင်သည့် အခြေအနေမျိုးကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမား၏ နစ်နာကြေးတောင်းခံမှုကို ခွင့်မပြုသင့်ပါကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်တာ Report ပျက်ကွက်တာတွေရှိသည့်အတွက် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများရှိကြောင်း၊ (၂) ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်နေစဉ်အတွင်း ယူနီဖောင်းဝတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) ၁၇-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်တာဝန်များပေါ့လျော့၍ တာဝန်ယူခြင်းနှင့် ခံဝန်ကတိရေးထိုးခြင်းများတွင် ခိုင်းထားသည့်အလုပ်တာဝန်များကိုလုပ်ရန် လစ်ဟင်းမှုရှိခဲ့ကြောင်း၊ ပြစ်ဒဏ်အဖြစ်လစာထဲမှ နှုတ်မည်ဟု ပြောထားခဲ့သော်လည်း ဖြတ်ထားမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၇-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဦးကျော်ဖြိုးဝေပါ ၄ ဦးသည် လှိုင်ရုံးက ခေါ်ယူခြင်းမရှိဘဲ လှိုင်ရုံးသို့ ယခုလိုလာမှုအတွက် လစ်ဟင်းမှုတွေရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထို့အတွက်ကြောင့် ၅ နှစ်တာ ချုပ်ဆိုသည့်စာချုပ်အတွင်း ဖောက်ဖျက်လျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ကို သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ထိုးထားခဲ့ကြောင်း၊ (၅) Attendance ပျက်ကွက်မှု၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုရှိကြောင်း၊ (၆) သင်္ကြန်မတိုင်မီ ၁ လလောက်ကတည်းက မည်သူတွေအလုပ်ဆင်းရမည်ဟု ပြောထားတာရှိကြောင်း၊ အနီးကပ်လျှင် Confirm လုပ်မည်ဟုပြောထားကြောင်း၊ စာမထုတ်ထားကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးလိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ် နောက်ဆက်တွဲ (က) (ခ) အရ မည်သည့်အပိုဒ်အား ကျူးလွန်၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို မေးမြန်းရာတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် EC ပါ ကျူးလွန်ကြောင်းကို တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိပါကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ်တွင် သာမန်ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်မှုကြီးတို့ကို ခွဲခြားပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ သာမန်ပြစ်မှုဆိုလျှင် ပထမအကြိမ်၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်လည်းကောင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်

*(Handwritten signatures and marks)*

ရေးထိုးပြီး စတုတ္ထအကြိမ်ရောက်ရှိမှသာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊  
ပြစ်မှုကြီးဟုဆိုလျှင် ချက်ခြင်းအလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်ခြင်းကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်  
ကြောင်း၊

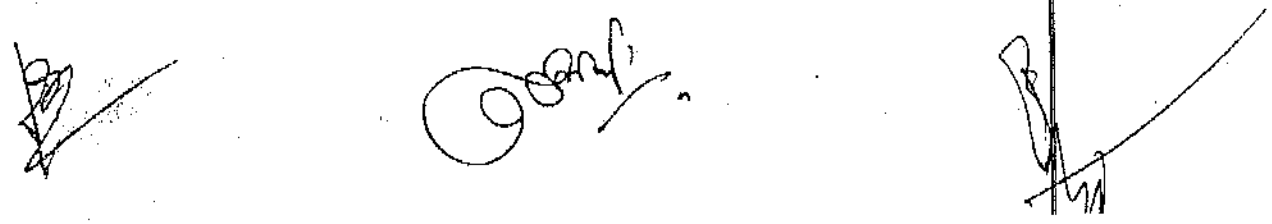
(ဂ) အလုပ်ရှင်မှ တိကျခိုင်မာသည့် အထောက်အထားတစ်စုံတစ်ရာ တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိ  
သည့်အတွက် လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးနှင့် တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြား  
ခြင်းမရှိသည့်အတွက် နှိတစ်ကြေးတစ်လစာပေးသင့်ကြောင်း။

ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမားခံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်က ခုံသမားခံကောင်စီသို့  
လျှောက်ထားလွှာတွင်ပါဝင်သော အချက်များမှာ (၁) ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မန်နေဂျာ  
ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်သမားများသိရှိစေရန် အများသူငါမြင်သာသည့် Whiteboard  
တွင် ထင်ရှားမြင်သာအောင်ကပ်ထားပြီးဖြစ်သလို အလုပ်သမားသိရှိစေရန် ဖတ်ပြထားပြီး  
ဖြစ်ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းမရှိဘဲ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သဖြင့် ၎င်းကို စာထုတ်ပြီး သိရှိစေရန်  
ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးမှုပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမားသည် ခွင့်နုပျက်ကွက်သည့်  
တစ်ကြိမ်သာရှိပြီး ကျန်(၁၀)ကြိမ်မှာ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍  
နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးသော်လည်း လိုက်နာခြင်းမရှိသဖြင့် အကြောင်းကြားစာထုတ်၍  
ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၁၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့က အလုပ်သမားခွင့်တင်သော်  
လည်း ကုမ္ပဏီမှ ခွင့်ပြုခြင်းမရှိသေး၊ သင်္ကြန်ရက်များအတွင်း အလုပ်ဆင်းရမည်ကို Whiteboard  
တွင် ကပ်ထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ကြားသည်ကို ဦးတင်မျိုးအောင်မှ ခွင့်ပြုသည်ဟုဆိုသော်  
လည်း ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိကြောင်း၊ အမှန်တင်ပြထားခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးတင်မျိုးအောင်အား  
ခေါ်ယူစစ်ဆေးနိုင်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီနှင့် ချုပ်ဆိုထားသည့်စာချုပ်တွင် ခွင့်မဲ့တစ်ဆက်တည်း ၃ ရက်  
ခံစားခွင့်မရှိဟု ပါရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီပါကြောင်း၊ (၄)  
အပြင်သို့ ကားထွက်ပြင်မည်ဆိုပါက ကုမ္ပဏီသို့ရောက်ရှိပြီး တာဝန်ရှိသူမှ လမ်းကြောင်းပေါ်ရှိ  
ပျက်နေသည့်နေရာသို့သွားရောက်ပြင်ရန် ညွှန်ကြားသည်ကို လက်ခံပြီးမှ သွားရောက်ပြင်ရခြင်း  
ဖြစ်ကာ ကားပြင်၍ပြီးစီးပါက ကုမ္ပဏီသို့ ပြန်လည်သတင်းပို့ရ၍ ကုမ္ပဏီသို့ ပြန်လည်လာရောက်  
ရကြောင်း၊ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြိမ်ကြိမ် အလုပ်သမားအား လိုက်နာ  
ဆောင်ရွက်ရန် သတင်းပေးအကြောင်းကြားထားသော်လည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိကြောင်း၊  
(၅) ယူနီဖောင်းဝတ်၍ အလုပ်လုပ်ရမည်ဟု အလုပ်စဝင်စဉ်ကတည်းက အသိပေးပြီး ယူနီဖောင်း  
ထုတ်ပေးခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုအချက်ကို အလုပ်သမားအားလုံး မြင်သာစေရန် ကုမ္ပဏီ  
Whiteboard တွင် ကပ်ထားပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား ပုဆိုးဖြင့်စက်ပြင်နေ၍ ဦးတင်မျိုးအောင်က

နှုတ်ဖြင့် စာဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခြင်း၊ ဝန်ခံကတိပြုလုပ်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း၊ အခြားသူများ ယူနီဖောင်းမဝတ်ဆိုသည်မှာ မမှန်ပါကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမားသည် Services Report များ၊ စက်များပြုလုပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ (Repair, Order, M1, M4) စသည်ဖြင့် အချိန်မှန်ပေးရန် တာဝန်ပိုင်ဆိုင်ရာများကို အကြိမ်ကြိမ် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ ပထမအကြိမ် နှုတ်/ဖုန်းဖြင့် ပြောကြားခြင်း၊ သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း ပျက်ကွက်မှုများ ထပ်မံရှိခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းအရ အလုပ်မှချက်ခြင်းရပ်နားရန် ကုမ္ပဏီဘက်မှ အခွင့်အရေးရှိသော်လည်း ထောက်ထား ညှာတာ သတိပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း လိုက်နာခြင်း၊ ပြုပြင်ခြင်း လုံးဝမရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားသည် ကုမ္ပဏီရှိ ကားများအပေါ်သို့ အလုပ်မရှိဘဲ တက်ရောက်၍ အဲယားကွန်းဖွင့် နေခြင်း၊ ကားပြင်ရန်လွှတ်လိုက်သည့်နေရာသို့ ရောက်ရှိလျှင်လည်း ကားပြင်ခြင်းမရှိသေးဘဲ ကားအဲယားကွန်းဖွင့်၍ အနားယူမှုကို တာဝန်ရှိသူများက ပြန်လည်သတင်းပို့၍ သိရှိရကြောင်း၊ (၇) ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့က ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းများကို မလိုက်နာသဖြင့် ပြောဆိုဆုံးမရာ လက်မခံ သောကြောင့် ၎င်းကိုယ်တိုင် နှုတ်ထွက်စာတင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၈) အလုပ်သမားအား စက်ပြင်ရာတွင် အသုံးပြုမည့်ပစ္စည်းများကို ထုတ်ပေးခဲ့သော်လည်း ပစ္စည်းများပျောက်ဆုံး၊ လျော့နည်းခြင်းများရှိ ကြောင်း၊ (၉) အထက်လူကြီး ဦးတင်မျိုးအောင်ကို မချေမငံပြောခြင်း၊ လက်အောက်ဝန်ထမ်း ဦးသန့်ဇင်အောင်ကို အလုပ်နှင့်မဆိုင်သည်များ ခိုင်းမှုရှိခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၅။ ခုံအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက တင်ပြသည့်အချက်များမှာ (၁) ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၂-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့ကို မိဘထံပြန်သည့်အတွက် ခွင့်တောင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခွင့်တောင်းသည်ကို Project မန်နေဂျာ ဦးတင်မျိုးအောင်မှ ခွင့်စာကို လက်ခံပြီး လက်မှတ်ထိုးပြီး တင်ပြပေးကြောင်း၊ လက်မှတ်ထိုးပြီးတင်ပေးလျှင် ရတယ်ဟုပြောကြောင်း၊ ကျွန်တော်ပါ (၄)ဦး ခွင့်တင်သည်ကို လက်ခံပြီး ကျွန်တော့်ကိုသာ အလုပ်ထုတ်ကြောင်း၊ ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် လှိုင်သာယာရုံး၌ သင်တန်းအတွက်ရှိနေကြောင်း၊ ဦးတင်မျိုးအောင်လည်း ရှိနေပါကြောင်း၊ ခွင့်လက်မခံဟု မပြောပါကြောင်း၊ (၂) ဧပြီလ လစာကို ထုတ်ယူပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့အတွက်လည်း လစာပေးပါကြောင်း၊ (၃) ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၄ ရက်နေ့၊ အောက်တိုဘာလ ၂၃ ရက်နေ့၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၇ ရက်နေ့နှင့် ၂၈ ရက်နေ့၊ မတ်လ ၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၃၀ ရက်နေ့ ပျက်ကွက်ရက် (၆) ရက်စာအတွက် လစာမဖြတ်ဘဲ ပေးပါကြောင်း၊ (၄) Attendance တွင် လက်မှတ်မထိုးရခြင်းမှာ အပြင်ထွက်၍ ကားပြင်ရလျှင် ပြန်မလာဖြစ်တော့၍ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၅) ခွင့်ယူလျှင် ဦးတင်မျိုးအောင်၊ ဒေါ်စုမာလွင်တို့ကို ခွင့်တိုင်ရမည်ဟုသိကြောင်း၊ ခွင့်ယူလျှင် မည်သို့တိုင်ရမည်ကို ဖော်ပြထားသည့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ထုတ်ပြန်သည့်



စာကို လက်မှတ်ထိုးခိုင်းကြောင်း၊ (၅) အင်ဂျင်နီယာ Report များမပေး၍ ၂ ကြိမ်စာထုတ်ခြင်း၊ Parami Residence ကို ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲလာရောက်၍ တစ်ကြိမ်စာထုတ်ခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်တော်၊ ဟိန်းထက်ဇံ၊ ဖြိုးမင်းဇင်နှင့် ကျော်ဇင်လင်းတို့ (၄) ဦးမှ တရားစင်ရုံးပိတ်ရက်ကို ရုံးတက်ရန်ပြော၍ မတက်နိုင်ဟု သွားပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့မှ မခေါ်ဘဲလာသည်ဆို၍ လက်မှတ်ထိုးခိုင်းကြောင်း၊ Warning ထုတ်သည့်အခါ ဘာမှမပြောဘဲ (၄) ဦးလုံးလက်မှတ်ထိုး၍ အလုပ်သွားလုပ်ကြပါကြောင်း၊ Report မတင်ဖြစ်သည့်အကြောင်းမှာ ကျွန်တော်တို့ (၄)ဦးသာ ရှိပြီး Report လုပ်ရန် နောက်ကျကြောင်း၊ Report ရေးရန် စာရေးတစ်ဦးတောင်းရာ အဆင်မပြေ ကြောင်း၊ လက်များပေကျနေ၍ ရေးလို့မရသည့်အတွက်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) သင်္ကြန်ထွင်း အလုပ် လုပ်ရန် ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင် စာမကပ်ကြောင်း၊ ဖုန်းဖြင့်ပြောကြောင်း၊ ကျွန်တော်မှ မဆင်းနိုင် ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ထားကြောင်း၊ ကျွန်တော်နှင့် နောက် (၃)ဦးအား သင်္ကြန်မတိုင်မီ (၈) ရက်ခန့်က အလုပ်ဆင်းရန် ပြောကြောင်း၊ ဟိန်းထက်ဇံ၊ အောင်နိုင်ထွေး၊ မျိုးမြင့်မြတ်ဆွေနှင့် ကျွန်တော်တို့ သင်္ကြန်ခွင့်တိုင်ပြီး ပြန်ပါကြောင်း၊ ကျွန်တော့်ကို ဘာမှမပြောဘဲ အလုပ်ထုတ်ပြီး အောင်နိုင်ထွေးကို ပြန်ခန့်ပါကြောင်း၊ (၇) Uniform အား ပြန်အပ်လျှင် ၉၀% ကောင်းရမည်ဟု စာထုတ်ထားသဖြင့် Training များနှင့် အရေးကြီးသည့်အချိန်၌ ဝတ်ကြောင်း၊ (၈) နံနက် (၉:၀၀)နာရီမှ ညနေ (၅:၀၀) နာရီ အလုပ်ချိန်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထမင်းစားချိန် တစ်နာရီပေးကြောင်း၊ စနေနေ့မနားလျှင် တနင်္ဂနွေနေ့ နားရကြောင်း၊ တနင်္ဂနွေနေ့ မနားလျှင် စနေနေ့နားရကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ခွင့်ပျက်ကွက်မှု ၃ ရက် ထက်ကျော်လွန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ရုံးတက်/ဆင်းလက်မှတ်မထိုးခြင်း၊ အထက်နှင့်အောက် လေးစားမှု မရှိခြင်းနှင့် Uniform မဝတ်ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ပထမ၊ ဒုတိယ၊ တတိယ Warning လည်းပေးကြောင်း၊ ၇-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် နို့တစ်စာတွင် ကျော်ဇင်လင်း လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပြီး ကျန်သူများကသိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပါကြောင်း၊ လူတိုင်းလက်မှတ် ထိုး၍ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင် မကပ်ပါကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ချိန် နံနက် (၉:၀၀) နာရီမှ ညနေ (၅:၀၀)နာရီအထိ၊ နေ့လယ် (၁၂:၀၀) နာရီမှ နေ့လယ် (၁:၀၀)နာရီအထိ ထမင်းစားချိန် ဖြစ်ကြောင်း၊ စနေနေ့ သို့မဟုတ် တနင်္ဂနွေနေ့ နားကြောင်း၊ (၃) သင်္ကြန်တာဝန်ကျစာရင်းကို တင်ပြပါကြောင်း၊ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင် ကပ်ထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ စာရင်းပါသူများသည် ဝပ်ရှော့ တွင် လုပ်ရပြီး၊ လိုအပ်ပါက အပြင်လိုက်ပြင်နေကြောင်း၊ (၄) ကြီးလေးသောပြစ်မှုစာရှိပါကြောင်း၊ EC ပါ အချက်များမဟုတ်ပါကြောင်း၊ ယင်းအတိုင်းဆောင်ရွက်မည်ဟု အလုပ်ဝင်စကပင် အလုပ်သမားများအား ဖတ်ပြ၊ ပြောပြပြီး လက်မှတ်ထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ သင်္ကြန်ထွင်းဖြစ်၍ ပြန်ချင် ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ခွင့်စာတင်ထားသော်လည်း ဦးမျိုးခိုင်မှ ခွင့်အား လက်မခံနိုင်



ကြောင်းကို ကိုယ်တိုင်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ၁၄-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့အတွင်း ခွင့်ပျက် ၇ ရက်ရှိသည်ကို လုပ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၇) ဦးကျော်ဖြိုးဝေတစ်ယောက်တည်းအား အရေးယူခြင်းမှာ အလုပ်သမားများနှင့်ဖြစ်၍ ထပ်မံဖြစ်ပွားမည်စိုး၍ လက်တွဲဖြုတ်ခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ အရေးယူခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ (၈) ဦးကျော်ဖြိုးဝေသည် ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၁၂-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၃-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ဆက်တိုက်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ပါကြောင်း စသောအချက် များကို တင်ပြခဲ့ပါသည်။

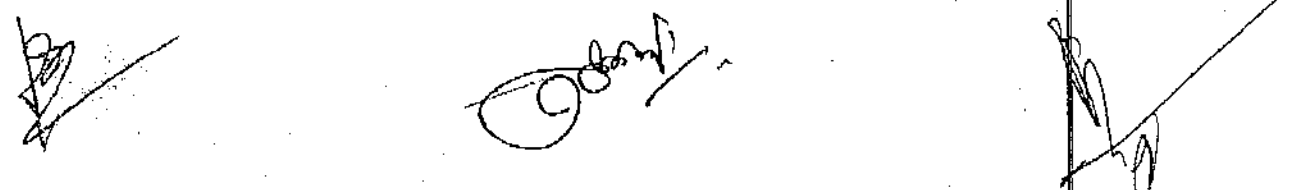
သုံးသပ်ချက်

၁၇။ ၁၅-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်သမားက လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် EC တွင် အရေးပေါ်ခွင့်ကိစ္စရပ်များအတွက် စာဖြင့်၊ ဖုန်းဖြင့် တာဝန်ရှိသူသိစေရန် အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား အလုပ်ပြန်ဝင်သည့် နေ့ရက်တွင် ခွင့်စာတင်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမား၏ ခွင့်မတိုင်ဘဲ ပျက်ကွက်တာမရှိ ဖုန်းဖြင့် အကြောင်းကြားပါသည်။ ခွင့်ကို ဘယ်လိုတင်ရမည်။ ဘယ်လိုပုံစံလဲဆိုတာ ချမပြကြောင်း တင်ပြ ချက်မှာ သဘောတူစာချုပ် EC ပါ အချက်နှင့် တူညီမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၈။ ၅-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ဦးကျော်ဖြိုးဝေနှင့် ဦးကျော်ဇင်လင်းတို့အား သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော Order များ၊ Report များကို ပေးပို့ရန် နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်ပြောပြီးဖြစ်၍ စာဖြင့် ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးအကြောင်းကြားထားမှုရှိပါသည်။ ဦးကျော်ဖြိုးဝေ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက် သည့် ရက် ၂၀ ခန့်တွင် သတိပေးခံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၁၉။ လုပ်ငန်းမှ ၁၇-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်သည့် ဦးကျော်ဖြိုးဝေအပါအဝင် ၄ ဦး လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် ရုံးတွင်းစာတွင် လုပ်ငန်းတည်ရာ လှိုင်သာယာသို့ မနက် (၉:၀၀) နာရီမတိုင်မီ ရောက်ရှိရမည်ဟူသော အချက်ရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမား လက်မှတ်ရေးထိုး ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် EC တွင် အလုပ်တက်/ဆင်းခြင်းကို ကိုယ်တိုင်လုပ်ရမည် ဟူသော အချက်လည်းရှိပါသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းတည်ရာအရပ်တွင် Workshop ရှိပြီး ထိုနေရာ တွင် ကားပြင်ရသကဲ့သို့ ပြင်ပတွင်လည်း ပြင်ရသည့်အခြေအနေရှိသဖြင့် Attendance Register တွင် မှန်မှန်လက်မှတ် မထိုးရခြင်းမှာ အပြင်တွင် ကားလိုက်ပြင်နေသောကြောင့်ဟု တင်ပြချက်မှာ ရုံးတွင်းစာနှင့် EC ပါအချက်များနှင့် တူညီမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၀။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ Engineer Report တင်ပြခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ (၁) ၁၇-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ဦးကျော်ဖြိုးဝေအပါအဝင် သိရှိပြီး သဘောတူညီလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ရုံးတွင်း စာတွင် Bus Repair Order, Accident Report, M1 Report, Daily Record for Usage of



all Kinds of Greases နှင့် Daily Record for Usage of all spare Parts တာဝန်များ၏ တစ်ရက်တာ လုပ်ဆောင်ထားမှုများကို နောက်တစ်နေ့မနက် (၉:၀၀)နာရီမတိုင်မီ တာဝန်ရှိသူထံ အပြည့်အစုံတင်ပြရန် သဘောတူဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားမှု၊ (၂) ၂၁-၇-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ဦးကျော်ဖြိုးဝေအပါအဝင် ၄ ဦးသိရှိပြီး သဘောတူညီထားသည့် ရုံးတွင်းစာတွင် Bus Repair Order ရက် ၆၀၊ Accident Report ၅၃ ရက်အတွက် Report များကို ၃၁-၇-၂၀၁၇ ရက်မတိုင်မီ တင်ပြရန်ဖြစ်သည်ကို ကောင်းစွာသိရှိပြီး သဘောတူဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားမှုရှိပါသည်။ အလုပ်သမား၏ ဝန်ထမ်း ၄ ဦးသာရှိ၍ မလုံလောက်သဖြင့် Report ပို့သော်လည်း နောက်ကျကြောင်း၊ Report မပေးနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း တင်ပြချက်နှင့် အထက်ပါစာများပါ အချက်များ မတူညီကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၁။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ Engineer Report မတင်၍ ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်း၍ ခံဝန်ကတိလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ရကြောင်း အလုပ်သမားက ထွက်ဆိုထားမှုလည်းရှိပါသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် EC တွင် Uniform သတ်မှတ်ပေးပါက ဝတ်ဆင်ရမည်ဟူသော အချက်ပါရှိပြီး အလုပ်သမားက အပြင်သွားလျှင် Uniform ဝတ်ကြောင်း၊ အခြားသူများလည်း မဝတ်ကြောင်း၊ မဝတ်လျှင် အရေးယူမည်ဟု စည်းကမ်းမရှိကြောင်း ထွက်ဆိုချက်မှာ EC ပါအချက်နှင့် မညီညွတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

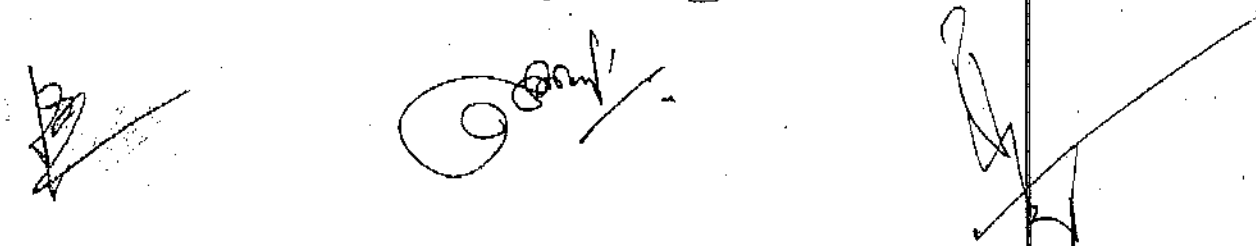
၂၃။ ဦးကျော်ဇင်လင်းဦးဆောင်ပြီး ဦးကျော်ဖြိုးဝေပါဝင်သည့် အလုပ်သမား (၃)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၄)ဦးသည် ၁-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်တာဝန်ကျသည့်နေရာသို့ မသွားရောက်ဘဲ နံနက်(၉:၁၃)နာရီအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီမှ ခေါ်ယူခံထားရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ကုမ္ပဏီရုံးခန်းတည်ရှိရာ Parami Residence သို့ ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ပြီး လာရောက်မှုအတွက် ကုမ္ပဏီတွင် အချိန်နှင့်အမျှဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ၊ ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာနစ်နာမှုများရှိခဲ့သည်ကို သိရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်းရှိပါက အလုပ်မှချက်ခြင်းထုတ်ပယ်ခြင်းခံရမည်ကို အပြည့်အဝနားလည်သဘောတူညီလျက် ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်ဟုဖော်ပြ၍ ဦးကျော်ဇင်လင်းက လက်မှတ်ရေးထိုးထားမှုရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံး၏ ထွက်ဆိုချက်အရ ဦးကျော်ဖြိုးဝေပါ (၃) ဦးက ထိုစာပါအချက်များကို သိရှိပြီးကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါသည်။

၂၄။ အလုပ်သမားက နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့် သတိပေးစာတစ်ခါမှမရှိဟု ထွက်ဆိုခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် ၉-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့် ပြန်လွှာ(ချေပလွှာ) တွင် အထက်ပါသတိပေးမှု၊ ခံဝန်ထိုးမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က

ထိုအချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်စုံတစ်ရာသုံးသပ်မှုမရှိခဲ့ပါ။ အလုပ်ရှင်မှ တိကျခိုင်လုံသည့် အထောက်အထားတစ်စုံတစ်ရာတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိဟု သုံးသပ်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားသည် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက် ၇ ရက်ရှိခဲ့ပြီး ထိုရက်များအတွက် အခကြေးငွေရရှိပြီး ဖြစ်ခြင်း၊ တစ်နှစ်လျှင် ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ ရက်သာရခွင့်ရှိပြီး အလုပ်သမားတောင်းခံသည့် ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၂-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့များကို ခွင့်ပြုသည်ဟု ထင်ရှားပေါ်လွင်မှုမရှိခြင်း၊ ထို ၂ ရက်ကို ဥပဒေအရ ရှောင်တခင်ခွင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် အခက်အခဲရှိခြင်း၊ ဦးကျော်ဖြိုးဝေ၏ လုပ်သက်မှာ ၁၅-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ (သို့မဟုတ်) ၁၇-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိသာရှိပါ၍ လုပ်သက်ခွင့်ရရှိနိုင်မှုမရှိသေးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်က အခြားအထူးကိစ္စအနေဖြင့် ခွင့်ပေးလျှင်မူ ခံစားခွင့်ရရှိနိုင်ခြင်း၊ ဦးကျော်ဖြိုးဝေအပါအဝင် အလုပ်သမား (၁၉)ဦးခန့်က လက်မှတ်ရေးထိုး ထားသည့် ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ သတ်မှတ်သည့်စာတွင် ခွင့်တိုင်ကြား ထားသော ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်သည် တစ်နှစ်ပတ်လုံးအတွက် ၆ ရက်ဖြစ်ပြီး ၆ ရက်ထက်ပိုသော ခွင့်ရက်များသည် ဆရာဝန်လက်မှတ်နှင့် ဆေးစာပါရှိရပါမည်။ ဆေးစာမပါရှိသော ခွင့်ရက်များ သည် လစာမဲ့ခွင့်ရက်များအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး လစာမှနှုတ်ယူသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြ ထားချက်ရှိပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထိုခွင့် ၂ ရက်ကို ခွင့်မပြုဟု ထွက်ဆိုချက်အရ ထိုခွင့်ရက်များကို မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်က လိုအပ်သလို စဉ်းစားဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်း စသော အချက်များကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၆။ ဦးကျော်ဖြိုးဝေသည် ၁၅-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ရက်မကြာမီ ၅-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်တာဝန်များကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ တာဝန်ယူမှုဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများပေးပို့ရန် သတိပေးခံခဲ့ရခြင်း၊ အကြိမ်ကြိမ်ပြောဆိုထားပြီး ထပ်မံပျက်ကွက်၍ စာဖြင့် ဒုတိယအကြိမ်သတိပေးခံရခြင်း၊ ၁၇-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တစ်ရက်တာလုပ်ဆောင်မှုများ ကို နောက်တစ်နေ့ (၉:၀၀)နာရီမတိုင် တာဝန်ရှိသူထံ အပြည့်အစုံတင်ပြရန်စာကို သဘောတူဝန်ခံ ကတိပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်း၊ ၂၁-၇-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် Report များ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း ပေးအပ်ရန် ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်း၊ Parami Residence သို့ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သွားရောက်မှုအတွက် ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချိုးဖောက်ခြင်းကို လုံးဝ(လုံးဝ) မပြုလုပ် တော့ပါဟု လွတ်လပ်သောဆန္ဒအရ ကောင်းစွာနားလည်သိရှိပြီး၊ ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ချိုးဖောက်မှု ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်းရှိပါက အလုပ်မှချက်ခြင်း အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ဆိုသော အချက်ကို သိရှိပြီးကြောင်း ၇-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်ဟု အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်က ထွက်ဆိုခဲ့သည့် အချက်များထင်ရှားကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။



၂၇။ အလုပ်သမားက သင်္ကြန်ခွင့်တိုင်ပြီး ပြန်သကဲ့သို့ ဟိန်းထက်၏ အောင်နိုင်ထွေးနှင့် မျိုးမြင့်မြတ်ဆွေတို့ပြန်ကြရာတွင် ကျွန်တော်ကို ဘာမှမပြောဘဲ အလုပ်ထုတ်ကြောင်းနှင့် ကျန်သူများ အလုပ်ထုတ်မခံရကြောင်း တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖော်ပြပါ (၃)ဦးမှာ သင်္ကြန်အလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် တာဝန်ချထားခံရသူများစာရင်း၌ မပါရှိသော်လည်း ဦးကျော်ဖြိုးဝေမှာ အလုပ်ဆင်းရမည့်စာရင်း၌ ပါဝင်နေကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။

၂၈။ မဟာသင်္ကြန်ပိတ်ရက်များ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကြိုတင်ပြောကြားမှုကို မလုပ်နိုင်ဟု ပြောကြားပြီး ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၂-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့များကို ခွင့်တင်ပြီး သင်္ကြန်ရက်များတွင် တာဝန်ချမှုကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေအရ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များကို အခကြေးငွေမပျက် ပိတ်ရက်အဖြစ် အလုပ်သမားက ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ ထိုရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရပါက သတ်မှတ်အခကြေးငွေကိုပေးရန်ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားသဖြင့် အလုပ်လုပ်၍လည်းရကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ အလုပ်လုပ်ရန်ဖြစ်ပါက ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ကိုင်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ သို့မဟုတ် နှစ်ဖက်အကျေအလည် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကြရန် သင့်ပါသည်။ ယခုကိစ္စတွင် တစ်စုံတစ်ရာညှိနှိုင်းမှုမရှိကြဘဲ အလုပ်ရှင်က အလုပ်လုပ်ရန် တာဝန်ပေးကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားက မလုပ်နိုင်ကြောင်း ပြောကြားပြီး အလုပ်မဆင်းခဲ့သည့် အခြေအနေထင်ရှားပေါ်ပေါက်သည်ဟု သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

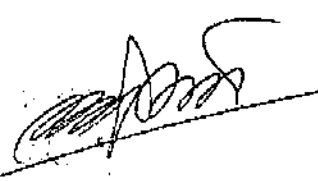
၂၉။ အလုပ်သမားက အလုပ်တက်/ဆင်းမှတ်တမ်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုသည့် အချက်များအဖြစ် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပသို့ စက်ပြင်ထွက်ခွာခြင်းနှင့် စက်ပြင်ရသည့်အတွက် လက်ပေးနေခြင်း စသောအချက်များကို တင်ပြပါသည်။ လုပ်ငန်းမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းကမ်းချက်အရ အလုပ်ခွင်သို့လာရောက်ပြီးမှ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပသို့ လိုက်ပြင်ရန် ခွင့်ပြုချက်အရ လိုက်ပြင်ခြင်း၊ ထိုသို့ ပြင်ရမှုကို နောက်နေ့တွင် အစီရင်ခံရခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ပင် ပြင်ဆင်သည့်အလုပ်လုပ်ရခြင်း စသောအချက်များအရ အလုပ်သမားတင်ပြသည့် အချက်မှာ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မပြုနိုင်လောက်အောင် လုံလောက်သည့်အကြောင်းအချက်မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမား အလုပ်တက်/ဆင်းလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှာ လုပ်ငန်းမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းကမ်းချက်ကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

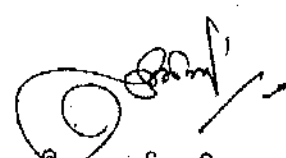
၃၀။ Uniform ဝတ်ရန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် နောက်ဆက်တွဲစာရင်းတွင် တူညီဝတ်စုံ(Uniform) သတ်မှတ်ပေးထားပါက ဝတ်ဆင်ရမည်ဟူသောအချက်ပါရှိသော်လည်း အလုပ်သမားက Uniform ပြန်အပ်လျှင် ၉၀% ကောင်းရမည်ဟု စာထုတ်ထား၍ Training များနှင့် အရေးကြီးသည့်အချိန်၌ ဝတ်ကြောင်း

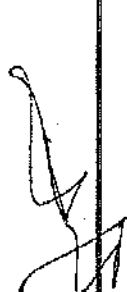
တင်ပြမှုမှာ လုံလောက်သည့်အကြောင်းအချက်မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားသည် သဘောတူညီချက် နှင့်အညီ Uniform ကို ဝတ်ဆင်ခြင်းမပြုဟု သုံးသပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၅ ရက် ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၂/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက် လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

  
ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးအောင်သန်း  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးမောင်မောင်အေး  
အဖွဲ့ဝင်