ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန

အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၁၄၀/၂၀၁၇)

၁၃၇၉ ခုနှစ်၊ တော်သလင်းလဆန်း ၇ ရက်

(၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၈ ရက်)

ဝန်ကြီးရုံး

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန်ကြေညာခြင်း

၁။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေကို ၃၀-၈-၂၀၁၃ ရက်နေ့တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပြီးပါက ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်၍ ဝန်ကြီးဌာနက ၃၁-၈-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် ကြေညာချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၅) ဖြင့် အလုပ်သမား (၅) ဦး နှင့်အထက်ရှိ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီနှင့် လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် စာချုပ်ပုံစံ သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။

၂။ ထိုသို့ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့်စာချုပ်အား စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများရှိ အချို့သော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများက စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် အခက်အခဲများရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းပြီး စာချုပ်မူကြမ်းရေးဆွဲ၍ အတည်ပြုပေးရန် တင်ပြခဲ့ရာ ဝန်ကြီးဌာနမှ ၂၉-၇-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး စာချုပ်မူကြမ်းအပေါ် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး၏ သဘောထားမှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်အတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။

၃။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်သမား(၅)ဦးနှင့် အထက်ရှိ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၌ ယာယီခန့်ထားသည့် နေ့စားအလုပ်သမားနှင့် ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားများ တစ်ဦးချင်း ချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဖက် လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုပြီးပါက သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် သို့မဟုတ် ခရိုင်ရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ အတည်ပြုချက် ရယူရန် ဖြစ်ပါသည်။

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၄၁ (ခ) အရ အပ်နှင်းထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုကျင့်သုံးလျက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားညှိနှိုင်းအတည်ပြုထားသည့် အောက်ဖော်ပြပါ စာချုပ်ပုံစံပါအတိုင်း ချုပ်ဆိုကြရန် ထုတ်ပြန်လိုက်သည်-

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်

စာချုပ်အမှတ်၊ ____________________

မြန်မာနိုင်ငံ၊__________တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်၊__________မြို့နယ်၊________မြို့၊ __________ရပ်ကွက်၊______________လမ်း၊အမှတ်(   )တွင် နေထိုင်သော အလုပ်ရှင်အမည် ____________၊နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံကူး လက်မှတ်အမှတ်____________ (နောင်တွင် "အလုပ်ရှင်"ဟုခေါ်ဆိုမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းစကားရပ် တွင်အခြားနည်းဖြင့်ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူ သို့မဟုတ် အကျိုးတူဖက်စပ်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင် သူနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်သေဆုံးသည့်အခါ လုပ်ငန်းဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်တို့အားလုံး ပါဝင်သည်ဟုမှတ်ယူမည်၊) ကတစ်ဖက်

နှင့်

အလုပ်သမားအမည်____________ ၊ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်______________ (နောင်တွင် "အလုပ်သမား" "ဝန်ထမ်း"ဟု ခေါ်ဆိုမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းစကားရပ်တွင် လုပ်ခရသည်ဖြစ်စေ ၊ မရသည်ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသောအလုပ်သင်များ၊ပညာသင်များလည်းပါဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အတူနေပြီး အလုပ်ရှင် အပေါ်တွင်မှီခိုနေသော အလုပ်ရှင်၏မိသားစုကို ပါဝင်သည်ဟုမသတ်မှတ်ရ)တို့သည်________ ခုနှစ်၊_______လ၊ __________ရက်နေ့၊______________နေရာတွင် အောက်ဖော်ပြ ပါအတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လက်မှတ်ရေးထိုး ချုပ်ဆိုကြပါသည်-

၁။ **အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား**

(က) လုပ်ငန်းအမျိုးအမည် ____________________

(ခ) လုပ်ငန်းတည်နေရာ ____________________

(ဂ) ရာထူး၊ အဆင့် ____________________

(ဃ) ဌာန ____________________

(င) တာဝန်အကျဉ်းချုပ် ____________________

Summary of Job Description ကိုနောက်ဆက်တွဲဖြင့်လည်းဖော်ပြနိုင်သည်။

၂။ အစမ်းခန့်ကာလ (သို့မဟုတ်) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်ရက်စွဲ

(က) စတင်ခန့်အပ်သည့် ____________ရက်နေ့မှစ၍ (၃) လပြည့်သည့်နေ့____________ ရက်နေ့ အထိအစမ်းခန့်ကာလဖြစ်သည်။

(ခ) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက်______ခုနှစ်၊_______ လ_____ရက်ဖြစ်သည်။

မှတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်မှအစမ်းခန့်ကာလ မလိုအပ်ဟု ယူဆပါက အတည်ပြု (အမြဲတမ်း) ဝန်ထမ်းအဖြစ် တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်နိုင်သည်။

၃။ လုပ်ခ၊ လစာ

(က) နေ့စား(ကျပ်/ နိုင်ငံခြားငွေ) __________

(ခ) ပုတ်ပြတ်(ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) __________

(ဂ) လစား(ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) __________

(ဃ) လုပ်ခလစာကို အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား ကနဦးသဘောတူသတ်မှတ်ထားသည့် လစာနှင့်အညီ ပေးချေသတ်မှတ်နိုင်သည်။ ယင်းအပြင်အလုပ်သမား၏ လုပ်ရည် ကိုင်ရည်ပေါ်တွင် အခါအားလျော်စွာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့မှ နှစ်ဦး သဘောတူပြောင်းလဲသတ်မှတ်နိုင်သည်။

(ထိုသို့ သတ်မှတ်ရာတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် မဆန့်ကျင် စေရ။)

(င) လုပ်ခ၊လစာပေးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည်။

၄။ အလုပ်အကိုင်တည်နေရာ

မြန်မာနိုင်ငံ၊ __________ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်၊____________မြို့နယ်၊ ____________ (ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ/စက်မှုဇုန်)၊_______________လမ်း၊ အမှတ်( )။

၅။ စာချုပ်သက်တမ်း

(က) ဤသဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းမှာ (- -) ရက်နေ့မှ (- -)ရက်နေ့အထိ ( )နှစ်၊ ( )လ ၊ ( )ရက်ဖြစ်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားများဘက်မှ စာချုပ်ပါအချက်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိပါက ဤသဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းကာလတိုးပေးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် စာချုပ်သက်တမ်းကာလတိုးပေးခြင်းကို အကြောင်းမဲ့ငြင်းပယ်ခြင်းမပြုရ။

(ဂ) အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းအလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်အပ်ထားပြီးပါက စာချုပ်သက်တမ်းကိုအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားညှိနှိုင်း၍သတ်မှတ်ကာလထက်တိုး၍ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမား၏ စက်ရုံ၊အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့မှစ၍ တစ်ဆက်တည်းဖြစ်သော လုပ်သက်များကို အလုပ်ရှင်မှ ရေတွက်ပေးရမည်။

၆။ **အလုပ်ချိန်**

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကို အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ပါသည်-

(က) အလုပ်ချိန် ________နာရီတိတိမှ________နာရီတိတိအထိ

(ခ) အားလပ်ချိန် ________နာရီတိတိမှ ________နာရီတိတိအထိ

(ဂ) ထမင်းစားချိန် ________နာရီတိတိမှ ________ နာရီတိတိအထိ

(လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်ညှိနှိုင်း၍ ဥပဒေနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာသို့ တင်ပြခွင့်ပြုချက်ရယူပြီး ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။)

၇။ **နားရက်၊အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ခွင့်ရက်**

(က) **နားရက်။** ရက်သတ္တပတ်တစ်ပတ်လျှင် သာမန်အားဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့ကို နားရက်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့် နေရာဒေသ၏ဓလေ့ထုံးစံအရ တစ်ပတ်လျှင်အလုပ်နားရက်တစ်ရက်ကိုအလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း သတ်မှတ်နိုင်သည်။ နားရက်တွင်တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ လုပ်ခလစာခံစားခွင့်ရှိသည်။

(ခ) **အလုပ်ပိတ်ရက်**

(၁) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက နှစ်စဉ်အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် အနားပေးရမည်။

(၂) အကယ်၍ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက် တိုက်ဆိုင်နေပါက အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်သတ်မှတ်ရမည်။

(ဂ) **ခွင့်ရက်များ။** အလုပ်သမားကဥပဒေနှင့်အညီ ခွင့်တိုင်ကြားလျှင် အောက်ပါအတိုင်း ခွင့်ခံစား ခွင့်ရှိသည် -

(၁) **ရှောင်တခင်ခွင့်။** အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက်မှ ၁၂လအတွင်း ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ ရက်ကို လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သက်ဆိုင်ရာနှစ်အတွင်း ခွင့်မယူလျှင် ထိုခွင့်ပျက်ပြယ်သည်။ တစ်ကြိမ်လျှင် ၃ ရက်ထက်ပို၍ ခွင့်ခံစားခွင့်မရှိပါ။ အခြားမည်သည့်ခွင့်နှင့်မျှ ပေါင်းစပ် ခံစားခွင့်မရှိပါ။

(၂) **လုပ်သက်ခွင့်။** လုပ်သက် ၁၂ လ တစ်ဆက်တည်းပြည့်ပြီး လစဉ် အနည်းဆုံးအလုပ်ဆင်းရက် ၂၀ ရက်ရှိပါက အခြေခံလုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် မည်သည့် စရိတ်မျှမပါသည့် အခြေခံနေ့တွက်နှုန်းဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် တစ်ဆယ်ရက် တဆက်တည်းခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူညီချက်ဖြင့် လုပ်သက်ခွင့်တစ်ဆယ်ရက်ကိုခွဲ၍ ခံစားခွင့်ပြုနိုင်သည်။ ၂၀ ရက်အပြည့်မလုပ်ခဲ့သော လတိုင်းအတွက် မိမိလုပ်သက်ခွင့်ရက်မှခွင့်တစ်ရက်ကျစီ အဖြတ်ခံရမည်။

(၃) **ဆေးခွင့်၊** လုပ်သက်(၆)လပြည့်ပြီးသူသည် အခြေခံလစာဖြင့် တစ်နှစ်လျှင်ဆေးခွင့်ရက်ပေါင်း (၃၀) ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် အနည်းဆုံး လုပ်သက်(၆)လပြည့်အောင် မလုပ်ခဲ့ရသေးလျှင် ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ကို လစာမရှိခွင့်ရက်အဖြစ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အကျုံးဝင်အာမခံအလုပ်သမားဖြစ်ပါက ယင်းဥပဒေပါခံစားခွင့်အတိုင်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။

(၄) **မီးဖွားခွင့်၊** လုပ်သက် (၆) လပြည့်ပြီးသူသည် အခြေခံလစာဖြင့် မီးမဖွားမီ (၆)ပတ်၊ မီးဖွားပြီး (၈)ပတ်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

(၅) အလုပ်သမား၏ မိသားစုဝင် သို့မဟုတ် မိဘနာရေးကိစ္စဖြစ်သည့်အခါ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုဘဲ ၁၉၅၁ ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်

အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမား၏ ဥပဒေပါခွင့်ခံစားမှု ကုန်ဆုံးချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်အနေဖြင့် ညှိနှိုင်းခံစားခွင့်ရှိသည်။

၈။ **အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်း**

လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝများအပေါ်မူတည်၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားသဘောတူညီချက်ဖြင့်ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ အချိန်ပိုလုပ်ခကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် ပုံသေနည်းအတိုင်း တွက်ချက်ပေးရမည်။

၉။ **အလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက်အစီအစဉ်**

ရှိ/မရှိ(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါကသီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

၁၀။ **နေရာထိုင်ခင်း**

ရှိ/မရှိ(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါကသီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

၁၁။ **ဆေးဝါးကုသခြင်း**

(က) ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အကျုံးမဝင်သော အလုပ်သမားများအား အောက်ပါတို့အတွက် အလုပ်ရှင်၏ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် ဆေးဝါးကုသရန်စီစဉ်ပေးရမည် -

(၁) လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု၊

(၂) လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါရရှိမှု၊

(၃) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖျားနာမှု။

(ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမားများအတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆေးဝါးကုသခွင့်ရှိသည်။

(ဂ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အကျုံးမဝင်သော အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ကို အကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေနှင့် အညီဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

၁၂။ **အလုပ်ခွင်သို့ ကြို၊ ပို့ယာဉ် စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့်ခရီးသွားလာခြင်း**

ရှိ/မရှိ(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါက သီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

၁၃။ အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များ

အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများကို အောက်ပါအတိုင်း အမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်၍အရေးယူမှုအဆင့်ဆင့် အပါအဝင် နောက်ဆက်တွဲများအဖြစ် ဤစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသည်-

(က) နောက်ဆက်တွဲ(က)သာမန်ပြစ်မှုများနှင့်အရေးယူမှု

(ခ) နောက်ဆက်တွဲ(ခ)ကြီးလေးသောပြစ်မှုများနှင့်အရေးယူမှု

မှတ်ချက်။ စက်မှုဇုန်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသော ကျင့်ဝတ်များကို နမူနာယူနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့် ကိုက်ညီစွာ သတ်မှတ်နိုင်သည်၊ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက် ညှိနှိုင်း၍ သတ်မှတ်နိုင်သည်။

၁၄။ အလုပ်ရှင်စေလွှတ်သည့်သင်တန်းသို့တက်ရောက်ပါက ယင်းသင်တန်းတက်ရောက်ပြီးနောက် ဆက်လက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်သမားက သဘောတူညီသည့်ကာလကန့်သတ်ချက် (သင်တန်း)

(က) သင်တန်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ နှစ်ဦးသဘောတူညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

(ခ) လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောတူစာချုပ်ကိုဥပဒေနှင့်အညီ သီးခြားချုပ်ဆိုရမည်။

၁၅။ အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း

(က) အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်း

(၁) အတည်ပြုခန့်ထားသော အလုပ်သမားသည် အလုပ်တာဝန်မှ နုတ်ထွက်လိုပါက အကြောင်းကြားစာကို သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွဲတာဝန်ခံမှတဆင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်သူထံသို့ အနည်းဆုံး တစ်လကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရမည်။

(၂) အလုပ်မှတရားဝင်နုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရာတွင် အလုပ်သမားသည် မိမိအား ထုတ်ပေးထားသည့်လစာကတ်၊ ဝန်ထမ်းကတ်၊ လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းနှင့်

ကိရိယာများကို ပြန်လည်ပေးအပ်ရမည့်အပြင် မိမိတာဝန်ယူထားသည့် စာရင်းများ၊ ငွေကြေးများ၊ ပစ္စည်းများကို အလုပ်ရှင်ထံသို့ စနစ်တကျ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။

(၃) အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုပါကတစ်လကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှအလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ ရရန်ရှိသည့် အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်ရက်များအတွက် လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ကို ခံစားခွင့်ပေးပြီး နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရမည်။

(၄) အထက်အပိုဒ်ခွဲငယ်(၃)ပါအတိုင်း အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရာတွင် အလုပ်ရှင်၏ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် သင်တန်းတက်ရောက်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပါအတိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

(ခ) **အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊ထုတ်ပယ်ခြင်း**

(၁) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲသည့်အခါ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာဖြင့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားတာဝန်ရှိသူက လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်သမားအား ပေးပြီးမှအလုပ်မှရပ်စဲရမည်။ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း ကိစ္စရပ်များအားလုံးသည် အလုပ်ရှင်တွင် သာတာဝန်ရှိသည်။

(၂) သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားများအား သာမန်ပြစ်မှုများအတွက် ပထမအကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်းစသည့် သတိပေးခြင်းသုံးကြိမ်ပြုလုပ်ပြီးနောက် ၁၂ လအတွင်း အလုပ်သမားသည် သာမန်ပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်သည်နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲအလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်။ သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခုကျူးလွန်ပြီးပါက ၁၂လ အတွင်း နောက်ထပ်ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ ၊ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန်ခဲ့ပြီးနောက် ၁၂ လ

အတွင်း ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ ထိုကျူးလွန်ခဲ့သော **ပြစ်မှု** အားလုံးကို အလုပ်ရှင်မှ ချေဖျက်ပေးရမည်။

(၃) အထက်အပိုဒ်ခွဲငယ်(၁)မှအပ အလုပ်သမားများအား တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်ထားသည့်နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲ နိုင်သည်။ သို့ရာတွင်ဥပဒေပြဌာန်းချက်၊ သူ့ပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆန့်ကျင် ၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်စေရ။

(၄) လုပ်သားလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းတို့အတွက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါက အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းရှိပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ် သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်တို့ပူးပေါင်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၁၆။ **စာချုပ်ရပ်စဲခြင်း**

အောက်ပါအချက်များကြောင့် သဘောတူစာချုပ်ရပ်စဲနိုင်သည် -

(က) စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းဖျက်သိမ်းခြင်း ၊

(ခ) မမျှော်မှန်းနိုင်သော ဖြစ်ရပ်ကြောင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း၊

၁၇။ **စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်အတိုင်းတာဝန်ရှိမှုများ**

(က) **အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ**

(၁) အသင်းအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊လူမျိုး၊ဘာသာ၊ကျား/မ၊အသက်အရွယ်ကွာခြား မှုအပေါ်မူတည်၍ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ တန်းတူအခွင့်အရေး မပေးခြင်း တို့ကိုမပြုလုပ်ရ၊

(၂) မြန်မာနိုင်ငံသို့ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်ရှင်များ၊ ကြီးကြပ်သူများ၊ ပညာရှင်များနှင့် မိသားစုဝင်များ သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏တည်ဆဲ ဥပဒေများ၊ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံ များကိုလေးစားလိုက်နာရမည်၊

(၃) တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲအခြားဥပဒေများကိုလေးစားလိုက်နာရမည်၊

(၄) ဥပဒေနှင့်အညီ တရားစွဲဆိုခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိရမည်၊

(၅) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏ရပိုင်ခွင့်များခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများအား ပွင့်လင်းစွာအသိပေးထားရမည်၊

(၆) အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အထူးဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်၊

(ခ) **အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ**

(၁) အလုပ်သမားသည်လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်၊

(၂) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ မဝင်ရောက်မီ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်အကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်းများကို စနစ်တကျဝတ်ဆင်ရမည်၊

(၃) လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်ချိန်အတွင်းမူးယစ်ဆေးဝါးများကို သောက်စားခြင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို စိတ်ငြိုငြင်အောင် နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ပေးခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန် စော်ကားခြင်းများ မပြုလုပ်ရ၊

(၄) အလုပ်ရှင်မှကြိုတင်ဖွင့်ဟထားသည့် လျှို့ဝှက်အပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပြင်ပသို့မပေါက်ကြားအောင် ထိန်းသိမ်းရမည်။ အခွင့်အမိန့်မရှိဘဲ လုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများ၊ စာရင်းများ၊ မှတ်တမ်းများကို ထုတ်နှုတ်အသုံးပြုခြင်း၊ ကူးယူခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ဖျောက်ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ပသို့ ယူဆောင်သွားခြင်းမပြုရ၊

(၅) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ညှိနှိုင်းသဘောတူညီထားသည့်အခါအားလျော်စွာထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်၊

(၆) အလုပ်သမားသည်တည်ဆဲဥပဒေများအတိုင်း ထည့်ဝင်ပေးဆောင်ရမည့်အခွန်အခများကို သတ်မှတ်နှုန်းထားများအတိုင်း ပေးဆောင်ရမည်၊

(၇) တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရမည်၊

(၈) ဥပဒေနှင့်အညီ တရားစွဲဆိုခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိရမည်၊

၁၈။ **အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်အား အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးသဘောတူ ဖျက်သိမ်းခြင်း**

အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ဖြင့် မူလချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အား ဖျက်သိမ်းနိုင်သည်၊

၁၉။ **အခြားကိစ္စရပ်များ (အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းခြင်း)**

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများပေါ်ပေါက်ပါက နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသည့် နည်းဖြင့်ဖြေရှင်းရမည်။ အကယ်၍ ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းမရှိပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများအတိုင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၀။ **စာချုပ်စည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်း**

အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများသို့ ပေးပို့ရမည်။ထို့ပြင်တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်ဖြည့်စွက်ခြင်း ပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ပြီးနောက် အဆိုပါသဘောတူစာချုပ်အသစ်ကိုလည်းတင်ပြရမည်။

၂၁။ **အထွေထွေ**

(က) အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသော ဥပဒေများတွင် ပါဝင်သည့် ရပိုင်ခွင့်များအကာအကွယ်နှင့်အကျိုးခံစားခွင့်အားလုံးကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။

(ခ) လိုအပ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်မဆန့်ကျင်သော သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်သဘာဝအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် တည်မြဲအမိန့်နှင့်အလုပ်ခွင်အတွင်း လိုက်နာရန်

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဤစာချုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

(ဂ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အား လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝ အရတည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများပါ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများအောက် ယုတ်လျော့ခြင်းမရှိဘဲ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းမှအလုပ်ရှင်နှင့် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် ကျော်သော အလုပ်သမားများ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက် နိုင်သည်။

အလုပ်သမား၏လက်မှတ်	**အလုပ်ရှင်(သို့မဟုတ်)**
(သို့မဟုတ်)	**မန်နေဂျာ (သို့မဟုတ်)**
လက်ဝဲလက်မပုံစံ	**စီမံအုပ်ချုပ်သူ**
လက်မှတ် ------------------------------	လက်မှတ် -------------------------
အမည် ------------------------------	အမည် -------------------------
ရာထူး/အဆင့် ----------------------------	ရာထူး/အဆင့် -----------------------
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး----------------------------	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး ----------------
ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)	ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)
နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်	နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်
လုပ်ငန်း/ဌာန ---------------------------------	လုပ်ငန်း/ဌာန ----------------------
ရက်စွဲ ______________	ရက်စွဲ _______________

အသိသက်သေ

လက်မှတ် ------------------------------	လက်မှတ် ------------------------------
အမည် ------------------------------	အမည် ------------------------------
ရာထူး/အဆင့် ------------------------------	ရာထူး/အဆင့်--------------------------
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး----------------------------	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး-------------------
ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)	ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)
နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်	နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်
လုပ်ငန်း/ဌာန--------------------------------	လုပ်ငန်း/ဌာန--------------------------
ရက်စွဲ -------------------	ရက်စွဲ --------------------------

အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်။

လက်မှတ်--------------------

အမည်----------------------

ခရိုင်/မြို့နယ်ဦးစီးအရာရှိ

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

---------------------------------- ခရိုင်/မြို့နယ်

ရက်စွဲ၊__________________။

၅။ ဤအမိန့်ကြော်ငြာစာ မထုတ်ပြန်မီက အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များသည် မူလစာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည်အထိ အတည်ဖြစ်စေရမည်။

၆။ အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ၃၁-၈-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုရန် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကြေညာချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၅) ကို ဤအမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် လွှမ်းမိုးပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

ဦးသိန်းဆွေ
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး

စာအမှတ်၊ ၇၀/အလ/ခွဲ(၁) ၂၀၁၇(၉၈၁၁)

ရက် စွဲ ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၈ ရက်

ဖြန့်ဝေခြင်း

နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး

နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံး

ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံး

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ရုံး

ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရုံး

အမျိုးသားလွှတ်တော်ရုံး

ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်

နိုင်ငံတော်ဖွံ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာခုံရုံး

ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်ရုံး

ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာနများအားလုံး- --

ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး

ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့အားလုံး(--)

ဤဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိဦးစီးဌာန ၊ အဖွဲ့

(က) အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

(ခ) လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့

(ဂ) အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန

(ဃ) အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန

(င) လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာန

(စ) အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်နှင့်နိုင်ငံသားဦးစီးဌာန

(ဆ) ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန

ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ကိုယ်ရေးအရာရှိ

ဤဝန်ကြီးရုံးရှိ အဖွဲ့ခွဲ(၁)၊ အဖွဲ့ခွဲ(၂)

အမိန့်ကြော်ငြာစာစာတွဲ

ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်

ပုံနှိပ်ရေးနှင့်ထုတ်ဝေရေးဦးစီးဌာန } မြန်မာနိုင်ငံ ပြန်တမ်းအပိုဒ်(၁)တွင် ထည့်သွင်းကြေငြာပါရန် အပိုမိတ္တူ(၅)စောင် နှင့် အတူ ပူးတွဲပေးပို့ပါသည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်များအားလုံး

မျှောစာတွဲ

အမိန့်အရ

(လက်မှတ်) ၂၈၊၈၊၁၃

မျိုးအောင်

အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်