

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
(အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ)
အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/ ၂၀၁၂
၁၃၇၄ ခုနှစ်၊ ကဆုန်လဆန်း ၆ ရက်
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၆ ရက်)

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅၉၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အပ်နှင်းသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုကျင့်သုံး၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါနည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။

အခန်း (၁)

အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

- ၁။ ဤနည်းဥပဒေများကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။
- ၂။ ဤနည်းဥပဒေများတွင်ပါရှိသော စကားရပ်များသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင် ပါရှိသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်။ ထို့ပြင် အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-
- (က) ဥပဒေဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဆိုသည်။
- (ခ) နစ်နာကြေးဆိုသည်မှာ စီးပွားရေး၊ ငွေကြေး သို့မဟုတ် ကုန်ကြမ်းအခက်အခဲသည်တို့ကြောင့် အလုပ်သမားအင်အားလျှော့ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ခြင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဖောက်ဖျက်ခြင်း အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ညီညွတ်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်းတို့အတွက်ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရမည့် ငွေကို ဆိုသည်။
- (ဂ) ငွေကြေးခံစားခွင့်ဆိုရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်များ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်အရ အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့်ငွေကြေးလည်းပါဝင်သည်။
- (ဃ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင်ဆိုသည်မှာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူး နှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို ဆိုသည်။
- (င) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်ဆိုသည်မှာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သောဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို ဆိုသည်။
- (စ) ပုံစံဆိုသည်မှာ ဤနည်းဥပဒေများတွင် ပါရှိသောပုံစံကို ဆိုသည်။

အခန်း (၂)

အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ

၃။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်သည် -

(က) အသက် ၂၁ နှစ်ပြည့်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အတွက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် အမြဲတမ်းအလုပ်သမားဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံး လုပ်သက်ခြောက်လရှိသူ ဖြစ်ရမည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်အတွက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေသူ ဖြစ်ရမည်။

၄။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်ရမည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေသည် -

(က) အလုပ်သမားအားလုံး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား စုစုပေါင်းဦးရေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ယင်းရာခိုင်နှုန်းအောက်နည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သူများရှိသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုချင်းမှ ကိုယ်စား လှယ်နှစ်ဦးစီဖြစ်ရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားစုစုပေါင်းဦးရေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ် သူများ ရှိသည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်နှင့် ယင်းအရေ အတွက် အတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သူများ၏ ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်တို့၏ စုစုပေါင်းဖြစ် ရမည်။

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိသောလုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ် ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး ဖြစ်ရမည်။

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်ရမည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးရေသည် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရှိသည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်းလုပ်ငန်းတွင်ပါဝင်ခွင့်ရှိသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်ဦးရေအတိုင်း ဖြစ်ရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက နှစ်ဦးဖြစ်ရမည်။

၆။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် စုပေါင်းသဘော တူညီချက်ကို ညှိနှိုင်းနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းပြီး ပုံစံ (၁) ဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များ၏ အမည်စာရင်းကိုပြုစု၍ ၁၄ ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့ရမည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်အမည်စာရင်း ပြောင်းလဲမှုရှိသည့်အခါ အထက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ပေးပို့ရမည်။

၇။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရာတွင် ဆောင်ရွက် ပြီးစီးမှုအခြေအနေကို ပုံစံ (၂)ဖြင့် ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားပြုစုပြီး အဆိုပါဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်းကို သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည်။

- ၈။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးမပြည့်သောလုပ်ငန်းတွင် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိသော်လည်း နစ်နာချက်အတွက် အလုပ်သမားများက တင်ပြသည့်တောင်းဆိုချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးပြီး ပုံစံ (၂-က) ဖြင့် ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ရေးသားပြုစုထားရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အဆိုပါဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းကို သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ပေးပို့ရမည်။
- ၉။ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ တင်ပြ သည့် တောင်းဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၌ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပုံစံ (၃) ဖြင့် တိုင်ကြား နိုင်သည်။

အခန်း (၃)

အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင်သည် -

- (က) အသက် ၂၁ နှစ်ပြည့်ပြီးသူဖြစ်ရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများတွင် အတွေ့အကြုံရှိသူဖြစ်ရမည်။
- (ဂ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူ ဖြစ်ရမည်။

၁၁။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် -

- (က) အငြင်းပွားမှုကိုသိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှစ၍ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေပေးရမည်။
- (ခ) နည်းဥပဒေခွဲ(က) အရ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေခြင်းမပြုနိုင်သည့်အခါ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးက ဆက်လက်ဖျန်ဖြေပေးစေလိုကြောင်း တောင်းဆိုလျှင် ပြေငြိမ်းမှုရသည်အထိ ဖျန်ဖြေ ပေးနိုင်သည်။
- (ဂ) အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘော တူညီ ချက်အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်မရှိလျှင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်။
- (ဃ) ပြေငြိမ်းမှုရရှိသည့်အခါ ပုံစံ (၄) တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်တွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး ယင်းစာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံသို့ လည်းကောင်း၊ မြို့နယ်အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်းကောင်းပေးပို့ရမည်။

၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေရာတွင် -

- (က) ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသော တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း အငြင်းပွားသူများထံ အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

(ခ) ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုံစံ (၅)တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း

စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာကို အမှုတွဲနှင့်အတူ သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များ မပါ နှစ်ရက်အတွင်း လွှဲအပ်ရမည်။

၁၃။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်ပုံတင် ပုံစံ (၆) ဖြင့် မှတ်တမ်း ထားရှိရမည်။

အခန်း (၄)

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်သည် -

(က) အသက် ၂၅ နှစ်ပြည့်ပြီးသူဖြစ်ရမည်။

(ခ) (၁) ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပါက ဥပဒေရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။

(၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့်အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူဖြစ်ရမည်။

(ဂ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူ ဖြစ်ရမည်။

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ -

(က) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်သော အငြင်းပွားမှုများကို ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရမည်။ အကယ်၍ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း မပြုနိုင်ပါက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရက်ထပ်မံတိုးပေးရန် တင်ပြတောင်းခံနိုင်သည်။

(ခ) အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်အခါ ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေပုဒ်မ ၁၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပုဒ်မခွဲငယ် (၂) နှင့် (၃) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးဖြင့် အဖွဲ့ခွဲများဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဂ) အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများကို သတ်မှတ်သောနေ့ရက်တွင် အငြင်း ပွားသူများက တင်သွင်းစေရန်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့တင်သွင်းမည့်တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာတို့ကို မတင်သွင်းမီ တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ကြိုတင်ပေးပို့ထားရန်လည်းကောင်း တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာပေးပို့ရန် ပုံစံ (၇) ဖြင့် အကြောင်းကြားရမည်။

(ဃ) အငြင်းပွားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့်အတူ ယင်းတို့ သက်သေခံအဖြစ် တင်ပြလိုသည့် စာချုပ်၊ စာရွက်စာတမ်းမူရင်းများကို တစ်ပါတည်းတင်သွင်းရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြ၍ ကြားနာစစ်ဆေး ရန် ဆင့်ဆိုခြင်းပုံစံ (၈) ဖြင့် အကြောင်းကြားရမည်။

၁၆။ နည်းဥပဒေ ၁၅၊ နည်းဥပဒေခွဲ (ခ) အရ ဖွဲ့စည်းသော အဖွဲ့ခွဲသည် -

(က) ဆင့်ဆိုစာအတည်ဖြစ်သော်လည်း အငြင်းပွားမှုကြားနာစစ်ဆေးရန် ချိန်းဆိုသောနေ့ရက်တွင် တောင်းဆိုသူလာရောက်ရန် သုံးကြိမ်အထိ ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ လိမ်စာအတိုင်းရှာမတွေ့၍

တောင်းဆိုသူအား ဆင့်ဆိုသည့်စာအတည်မဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုလွှာကို ပလပ်၍ အငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။

(ခ) ဆင့်ဆိုစာအတည်ဖြစ်သော်လည်း အငြင်းပွားမှုကြားနာစစ်ဆေးရန် ချိန်းဆိုသောနေ့ရက်တွင် တောင်း ဆိုခြင်း ခံရသူ လာရောက်ရန် သုံးကြိမ်အထိ ပျက်ကွက်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ လိပ်စာအတိုင်းရှာမတွေ့၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူအား ဆင့်ဆိုသည့်စာအတည်မဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ မျက်ကွယ်တွင် အငြင်းပွားမှုကို တစ်ဖက်သတ်စစ်ဆေးနိုင်သည်။

(ဂ) အငြင်းပွားသူတို့၏ ရှေ့နေများအား သတ်မှတ်သည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ အမှုလိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

(ဃ) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

(၁) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သည့်အမှုတွဲကို လက်ခံခြင်းနှင့်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးခြင်း၊

(၂) သက်သေများကို လာရောက်ရန်ဆင့်ဆိုခြင်း၊

(၃) စာတမ်းအမှတ်အသားများနှင့်ပစ္စည်းများကို တင်ပြရန်ဆင့်ဆိုခြင်း၊

(၄) သက်သေများကို စစ်ဆေးခြင်း၊

(၅) သက်သေခံစာတမ်းအမှတ်အသားများနှင့်ပစ္စည်းများကို လက်ခံခြင်း၊

(၆) အငြင်းပွားမှုစစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်း၊

(၇) လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာနေရာ၊ ဌာနများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးကြည့်ရှုခြင်း။

(င) အငြင်းပွားသူများနှင့် သက်သေများကို စစ်ဆေးပြီးသည့်အခါ အငြင်းပွားသူများက အပြီးသတ် လျှောက်လဲချက်ပေးလိုက အလုပ်သမားများဘက်မှ တစ်ဦးနှင့်အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တစ်ဦးအား လျှောက်လဲ ချက်ပေးရန် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

(စ) ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူပြေငြိမ်းလိုကြောင်း တင်ပြပါက သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ (၄) ချုပ်ဆိုစေပြီး အငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။

(ဆ) ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အမှုတွဲအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည်။

၁၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် -

(က) အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ခွဲက စစ်ဆေးရယူခဲ့သည့် သက်သေခံချက်များ၊ အငြင်းပွား မှုတွင်ပေါ်ပေါက်သော ဥပဒေကြောင်းခြင်းရာပြဿနာများကို အဓိကထား၍ လည်းကောင်း၊ လိုအပ်ပါက ယခင်အငြင်းပွားမှုများတွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် သာဓကများကို လေ့လာသုံးသပ်၍ လည်း ကောင်း ဆုံးဖြတ်ရမည်။

(ခ) အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အတည်ပြုထားသည့် ကောက်ချက်များထက် ပို၍ဆုံးဖြတ်ခြင်းမပြုရ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များရာ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်ဆုံးဖြတ်ရမည်။

- (ဂ) အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်၌ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များအားလုံး လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။ ယင်းသို့ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက် ထပ်မံဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ခြင်းမပြုရ။
- (ဃ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ပုံစံ (၉) ကိုသက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံသို့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည်။
- ၁၈။ ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးမှာ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုနိုင်လျှင် ဥပဒေပုဒ်မ ၁၇ ၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဖြည့်စွက် ခန့်ထားရမည်။ ထိုသို့ခန့်ထားခြင်းခံရသောအဖွဲ့ဝင်သည် မိမိအား အငြင်းပွားမှုစတင် စစ်ဆေးသည့် အချိန် မှစ၍ ခန့်ထားသကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်သည်။
- ၁၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် မသက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရရှိပြီးနောက် ကျေနပ်မှုမရှိသော်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို မပြုလိုသူသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရန် လျှောက်ထားလွှာ ပုံစံ (၁၀) ဖြင့် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ တစ်ဖက်မှလျှောက်ထားလာလျှင် ကျန်တစ်ဖက်မှလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏အဆုံးအဖြတ်ကိုခံယူရမည်။

အခန်း(၅)

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီ

၂၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်သည် -

- (က) အသက် ၃၅ နှစ်ပြည့်ပြီးသူဖြစ်ရမည်။
- (ခ) ဥပဒေရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ် များတွင်ဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ အတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို မျှတစွာဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သူဖြစ်ရမည်။
- (ဃ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူဖြစ်ရမည်။

၂၁။ အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မပါဝင်စေရ -

- (က) တာဝန်ထမ်းဆောင်ဆဲ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများ၊
- (ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သောလုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတွင် အမှုဆောင်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ မဖွဲ့စည်းမီ ၁၂ လအတွင်းက အဆိုပါအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အမှုဆောင်အဖြစ် တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသူ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ မဖွဲ့စည်းမီ ၁၂ လအတွင်းက အဆိုပါ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ။

၂၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် လက်ခံရရှိသော အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် -

(က) ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်ဘက်က ရွေးချယ်သူတစ်ဦးအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အလုပ်သမားဘက်က ရွေးချယ်သူတစ်ဦးအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် လည်းကောင်း၊ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ(က) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် ပုဒ်မခွဲ(ခ) နှင့် ပုဒ်မခွဲ (ဂ) အရ ရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦးလုံးက ရွေးချယ်သူတစ်ဦးအား ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်လည်းကောင်း ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို နှစ်ရက်အတွင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ဘက်မှ အဖွဲ့ဝင်အမည်စာရင်း ရွေးချယ်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါက ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပါပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်မှ သင့်လျော်သောပုဂ္ဂိုလ်ကို ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ပုဒ်မခွဲ(ခ) နှင့် ပုဒ်မခွဲ (ဂ) တို့ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်မှ သက်ဆိုင်ရာသင့်လျော်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးကို အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်လည်းကောင်း ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

၂၃။ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ -

(က) သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ် ဆေးခြင်း မပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းပြုနိုင်သည်။

(ခ) ကြားနာစစ်ဆေးရန်လိုအပ်လျှင် သက်သေများကို ပြန်လည်ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းများ ပြုနိုင်သည်။

(ဂ) လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာနေရာ၊ ဌာနများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးကြည့်ရှုခြင်းပြုနိုင်သည်။

(ဃ) အငြင်းပွားမှုကို ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရမည်။

(င) အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲ အငြင်းပွား မှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်။

(စ) နည်းဥပဒေခွဲ (င) အရဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပုံစံ (၁၁) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့တင်ပြရမည်။

(ဆ) ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူပြေငြိမ်းကြောင်း တင်ပြပါက သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ (၄) ချုပ်ဆိုစေပြီး အငြင်းပွားမှုအား ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။

၂၄။ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ခုံအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌသို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးက အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုနိုင်လျှင် သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို ဖြည့်စွက်ခန့်ထားရမည်။ ယင်းသို့ ခန့်ထားခြင်းခံရသောပုဂ္ဂိုလ်သည် မိမိအား အငြင်းပွားမှုစတင် စစ်ဆေး သည့်အချိန်မှ စ၍ ခန့်ထားသကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်သည်။

အခန်း (၆)

ဆုံးဖြတ်ချက်

၂၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-

- (က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သော ရာထူးတစ်ခုခုကို ပြည်လည်ခန့်အပ်စေရန်၊
- (ခ) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများရရှိသည့်လုပ်ငန်လစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်၊
- (ဃ) ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကာလကို သတ်မှတ်ထည့်သွင်းရန်။

၂၆။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအားပေးရန်ရှိသော အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်နစ်နာကြေး ပမာဏနှင့် နည်းလမ်းတို့ကို ဖော်ပြပြီး အဆိုပါငွေကြေးခံစားခွင့်များကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းအလုပ်ရှင်က အလုပ် သမားအား ပေးရမည်။

၂၇။ အငြင်းပွားသူများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မရှင်းလင်းသော အချက်များအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့ထံသို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောနေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပြန်လည်ရှင်းလင်းပေးပါရန် လျှောက်ထားတောင်းခံနိုင်သည်။ အဆိုပါရှင်းလင်းချက်သည် ဆုံးဖြတ်ချက် ၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ပူးတွဲထားရှိရမည်။

၂၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံအဖွဲ့ကချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အများပြည်သူတို့သိရှိစေရန် သင့်လျော်သော နည်းလမ်းများဖြင့်ထုတ်ပြန်ကြေညာပေးရမည်။

အခန်း (၇)

ငွေကြေးခံစားခွင့်

၂၉။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင်ချုပ်ဆိုသော နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် အရဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်အရဖြစ်စေ တာဝန်ရှိသူက ငွေပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါ ငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

၃၀။ (က) အလုပ်ရှင်သည် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်အရဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရဖြစ်စေ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန် သတ်မှတ်သည့်ကာလကုန်ဆုံးပြီးသော်လည်း ပေးသွင်း ရန် တာဝန်ရှိသည့်ငွေကို ပေးသွင်းရန်ပျက်ကွက်လျှင် မူလပေးရန်ရှိသော ငွေကြေးအပြင် ကြန့်ကြာမှုအတွက် အဆိုပါပေးရန်ရှိသော ငွေကြေး၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းစီကို ပျက်ကွက်သည့်လတိုင်းအတွက် ထပ်ဆောင်းပေး သွင်းရမည်။

(ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရကောက်ခံရရှိသော ငွေကြေးအားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားက ခံစားခွင့် ရှိရမည်။

၃၁။ နည်းဥပဒေ ၃၀ ၊ နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်သည် တည်ဆဲဥပဒေအရ လူမွဲအဖြစ် ခံယူသည့်အမှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအားစာရင်းရှင်းလင်းဖျက်သိမ်းသည့်အမှုတွင် ပေးဆပ်ရမည့် ကြွေးမြီများအနက် အလုပ်သမားများသို့ ပေးရန်ရှိသည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၂။ အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန် ပျက်ကွက်သောကာလ သုံးလကျော်လွန်လျှင် တရားစွဲဆို ခြင်းခံရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မိမိအား မည်သည့်အတွက် တရားစွဲဆိုခြင်း မပြုထိုက် ကြောင်းကို အောက်ပါအကြောင်းပြချက်တစ်ရပ်ရပ်ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထား နိုင်သည် -

(က) အလုပ်ရှင်အား ကြွေးမြီမပေးဆပ်နိုင်သည့် လူမွဲအဖြစ် ကြေညာထားခြင်း၊

(ခ) လုပ်ငန်းအား စာရင်းရှင်းလင်းဖျက်သိမ်းနေဆဲဖြစ်ခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်တိုင် တားဆီးခြင်းငှာ မစွမ်းဆောင်နိုင်သည့်ဖြစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်ခြင်း၊

(ဃ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းတစ်ခုခုပေါ်ပေါက်ခြင်း။

၃၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်ရှင်အား တရားစွဲဆိုရန်သင့် မသင့်ကို နည်းဥပဒေ ၃၂ အရ လျှောက်ထား သည့် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ၁၅ ရက်အတွင်း အဆုံးအဖြတ်ပေးရမည်။

အခန်း(၈)

အထွေထွေ

၃၄။ ကြားနာစစ်ဆေးနေသည့် အငြင်းပွားမှုများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦး ရာထူးလစ်လပ်သည့် အကြောင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့ ၏အဖွဲ့ဝင်ခန့်ထားရာတွင် ချို့ယွင်းချက်တစ်ခုခုရှိသည့် အကြောင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း ပျက်ပြယ် ခြင်း မရှိစေရ။

၃၅။ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆက်လက်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း မရှိသဖြင့် လုပ်ငန်း ရပ်ဆိုင်းရ သောအခါတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအား အကြောင်းမဲ့အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ ယင်းသို့ဆောင် ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားကို ဝန်ကြီးသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်၍ ထုတ်ပြန်နိုင် သည်။

၃၆။ အငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေစဉ် လိုအပ်ပါက ကျွမ်းကျင်သောစကား ပြန်အား ခေါ်ဆိုဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၃၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်အသီးသီးသည် မိမိ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို မဆောင်ရွက်မီ ပုံစံ (၁၂)

ပါအတိုင်း ကတိသစ္စာပြုရမည်။

၃၈။ အငြင်းပွားသူများ၊ သက်သေများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ရှေ့မှောက်တွင် အစစ်မခံမီပုံစံ (၁၃) ပါအတိုင်း

ကတိသစ္စာပြုရမည်။

၃၉။ ၁၉၆၃ ခုနှစ်၊ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမူနည်းဥပဒေများနှင့် ၁၉၇၁ ခုနှစ်၊ ပြည်သူ့အလုပ်သမားများ၏ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမူဆိုင်ရာ

ငွေကြေးခံစားခွင့်ကြန့်ကြာမှု နှစ်နာကြေးနည်းဥပဒေများကို ဤနည်းဥပဒေများဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

(ပုံ) အောင်ကြည်၊

ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန။

----- Attachment -----

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁] 01 ပုံစံ(၁) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များ၏ အမည်စာရင်းပေးပို့ခြင်း

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၂] 02 ပုံစံ(၂) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ပေးပို့ခြင်း

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၃] 03 ပုံစံ(၂-က) ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းပေးပို့ခြင်း

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၄] 04 ပုံစံ(၃) တိုင်ကြားစာ {နည်းဥပဒေ ၉}

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၅] 05 ပုံစံ (၄) နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် {နည်းဥပဒေ ၁၁ (ဃ)၊ ၁၆ (စ)၊ ၂၃ (ဆ)} -----

--- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၆] 06 ပုံစံ (၅) စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာ {နည်းဥပဒေ ၁၂ (ခ)} ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၇] 07 ပုံစံ (၆) အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်ပုံတင် {နည်းဥပဒေ ၁၃}

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၈] 08 ပုံစံ (၇) တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာပေးပို့ရန် {နည်းဥပဒေ ၁၅ (ဂ)} ခုံသမာဓိအဖွဲ့

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၉] 09 ပုံစံ (၈) ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဆင့်ဆိုခြင်း {နည်းဥပဒေ ၁၅ (ဃ)} ခုံသမာဓိအဖွဲ့

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁၀] 10 ပုံစံ (၉) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် {နည်းဥပဒေ ၁၇ (ဃ)} ခုံသမာဓိအဖွဲ့

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁၁] 11 ပုံစံ (၁၀) လျှောက်ထားလွှာ {နည်းဥပဒေ ၁၉}

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁၂] 12 ပုံစံ (၁၁) ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက် {နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ)}

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁၃] 13 ပုံစံ (၁၂) ‘ကတိသစ္စာ’ {နည်းဥပဒေ ၃၇}

[ပူးတွဲဖော်ပြသော စာရင်း ၁၄] 14 ပုံစံ (၁၃) ‘ကတိသစ္စာ’ {နည်းဥပဒေ ၃၈}