

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ
(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၂၉။)
၁၃၇၅ ခုနှစ်၊ ဝါခေါင်လပြည့်ကျော် ၉ ရက်
(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၃၀ ရက်)

[ပြင်ဆင် : 20.03.2024]

Amending Law

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း (၁)

အမည်၊ အာဏာတည်သည့်နေ့ရက်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

- ၁။ (က) ဤဥပဒေကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။
(ခ) ဤဥပဒေသည် ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး (၃) လ ပြည့်မြောက်သည့်နေ့ရက်မှစတင်၍ အာဏာတည်စေရမည်။
- ၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-
- (က) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွင်လည်းကောင်း၊ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားသတ်မှတ်ဦးရေနှင့်အထက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်လည်းကောင်း အလုပ်သမားခန့်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသူ သို့မဟုတ် ယင်းအလုပ်သမားခန့်ထားပိုင် ခွင့် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူကို ဆိုသည်။
- (ခ) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွင်လည်းကောင်း၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်လည်းကောင်း ကျွမ်းကျင်မှုလိုသော အလုပ်ကိုဖြစ်စေ၊ အသင့်အတင့်ကျွမ်းကျင်မှုလိုသော အလုပ်ကိုဖြစ်စေ၊ အကြောင်းငွေဖြင့်လုပ်ကိုင်သူကို ဆိုသည်။ ယင်း စကားရပ်တွင် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သူလည်းပါဝင်သည်။
- (ဂ) စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဤဥပဒေပါကိစ္စများအလို့ငှာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်သည့် မည်သည့်အရပ်ဒေသ၌မဆိုတည်ရှိ သော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ အမျိုးအစားတစ်ခု သို့မဟုတ် အများကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်း အမျိုးအစား တစ်ခု သို့မဟုတ် အများကိုလည်းကောင်း၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံခွဲ၊ လုပ်ငန်းခွဲ၊ အလုပ်ရုံဌာနခွဲနှင့် လုပ်ငန်း ဌာနခွဲတစ်ခုခု၏ အမျိုးအစားတစ်ခု သို့မဟုတ် အများကိုလည်းကောင်း ဆိုသည်။
- (ဃ) **လုပ်ခ၊ လစာ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်လုပ်၍ရသော သာမန်လုပ်ခ၊ လစာအပြင် အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့် ရှားပါးစရိတ်ရနေလျှင် အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့် ရှားပါးစရိတ်များလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ် သမားအား အလုပ်သဘောအလျောက်ကုန်ကျသည့် အထူးစရိတ်များ ကာမိစေရန် ခံစားခွင့်ပြုသည့်ငွေ မပါဝင်။
- (င) **သင်တန်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်သမားများအား အသိပညာ၊ အတတ် ပညာ ဆိုင်ရာ အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်စေရန် ဖွင့်လှစ်သော လုပ်ငန်းခွင် အကြံပြုသင်တန်း၊ လုပ်ငန်းတွင်းသင်တန်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆောင်မြင့်သင်တန်းနှင့် အလုပ်ပြောင်းလဲမှု ဆိုင်ရာသင်တန်းများကို ဆိုသည်။
- (စ) **သင်တန်းကျောင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေးအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် တည်ထောင် ဖွင့်လှစ်သောကျောင်းကို ဆိုသည်။
- (ဆ) **ကျွမ်းကျင်မှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုခုကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော လုပ်ကိုင်မှုစွမ်းရည်ကို ဆိုသည်။
- (ဇ) **ကျွမ်းကျင်မှုစံ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့က ဤဥပဒေအရ သတ်မှတ်သော သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြု သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်နှင့် အညီ လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် စံသတ်မှတ်ချက်ကို ဆိုသည်။
- (ဈ) **ဗဟိုအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ည) **မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်** ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့က သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများသို့ ဤဥပဒေ အရ ထုတ်ပေးသောလက်မှတ်ကို ဆိုသည်။
- (ဋ) **ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန** ဆိုသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့က အသိအမှတ်ပြုပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းထားသော ဌာနကို ဆိုသည်။
- (ဌ) **ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်** ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြု ချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနက ထုတ်ပေးသောလက်မှတ်ကို ဆိုသည်။
- (ဍ) **ကျွမ်းကျင်လုပ်သား** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြု ချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနက အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအလိုက် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းခံရသူကို ဆိုသည်။
- (ဎ) **ရန်ပုံငွေ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။
- (ဏ) **ထည့်ဝင်ကြေး** ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေသို့ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်က ဤဥပဒေနှင့်အညီ ပေးသွင်းသောငွေကို ဆိုသည်။
- (တ) **ဝန်ကြီးဌာန** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကို ဆိုသည်။

<ပြင်ဆင် 20.03.2024>

အခန်း(၂)

အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေခြင်း

- ၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ၏ အသက်အရွယ်၊ စွမ်းအားနှင့် သင့်လျော်သည့် အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေး တို့တွင် ကူညီရန်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ကိုက်ညီသင့်လျော်သော အလုပ်သမားရရှိရေး အတွက် အလုပ်ရှင်များအား ကူညီရန်သော်လည်းကောင်း လွယ်ကူသော အခွင့်အလမ်းများနှင့် လုပ်ငန်း များကို စီမံထားရှိရမည်။
- ၄။ (က) ပုဒ်မ ၃ ပါ ကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်အလို့ငှာ ဝန်ကြီးဌာနသည်-
- (၁) အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများကို လိုအပ်သလို တည်ထောင်ထားရှိနိုင်သည်။
- (၂) အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အား ကူညီရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ကိုက်ညီသင့်လျော်သော အလုပ်သမားရရှိရေး အတွက် အလုပ်ရှင်အား ကူညီပေးရန်သော်လည်းကောင်း၊ အစိုးရအလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ ဖွင့်လှစ်ခြင်း ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများအား အခမဲ့ ဝန်ဆောင်မှုပေးသော ပုဂ္ဂလိက ပြည်တွင်း အလုပ် အကိုင် စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်ကုမ္ပဏီများအား ခွင့်ပြုချက်ပေးခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းဖြင့် ဖြစ်စေ လိုအပ်သည့်အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

- (ခ) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူသည် မိမိလုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်အကိုင်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေသည်ဟု အကြောင်းပြ၍သော်လည်းကောင်း၊ ရှာဖွေပေးသည့် အလုပ်အကိုင်မှ ရရှိ မည့် အခကြေးငွေသည် ထိုအလုပ်မျိုးတွင် အခြားသူများရရှိနေသော အခကြေးငွေအောက် လျော့နည်း သည်ဟု အကြောင်းပြ၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး တစ်ခုခုက ရှာဖွေပေးသည့် အလုပ်အကိုင်ကိုလက်မခံဘဲ ငြင်းပယ်ခဲ့လျှင် ထိုသို့ငြင်းပယ်မှုအတွက် အဆိုပါရုံးက ပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် များကို မဆုံးရှုံးစေရ။
- (ဂ) ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်က မိမိ၏လုပ်ငန်းတွင် လစ်လပ်သည့် သို့မဟုတ် လစ်လပ်မည့် အလုပ်အကိုင်နေရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးသို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အကြောင်းကြားစေရေးအတွက် အစီအစဉ်များ ချမှတ် ဆောင်ရွက်နိုင် သည်။

အခန်း (၃)

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း

- ☐ ၅။ (က) (၁) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပြီးပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွင် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိစေရ။
- (၂) အလုပ်ခန့်အပ်ထားခြင်းမပြုမီ အကြိုသင်တန်းကာလနှင့် အစမ်းခန့်ကာလ သတ်မှတ်ပါက ယင်းသင်တန်းသားသည် ပုဒ်မခွဲငယ် (၁) ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရ။
- (ခ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်ရမည်-
- (၁) အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊
- (၂) အစမ်းခန့်ကာလ၊
- (၃) လုပ်ခ၊ လစာ၊
- (၄) အလုပ်အကိုင်တည်နေရာ၊
- (၅) စာချုပ်သက်တမ်း၊
- (၆) အလုပ်ချိန်၊
- (၇) နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ခွင့်ရက်၊
- (၈) အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်း၊
- (၉) အလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက် အစီအစဉ်၊
- (၁၀) နေရာထိုင်ခင်း၊
- (၁၁) ဆေးဝါးကုသခြင်း၊
- (၁၂) အလုပ်ခွင်သို့ ကြို၊ ပို့ယာဉ် စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာခြင်း၊
- (၁၃) အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များ၊
- (၁၄) အလုပ်ရှင်စေလွှတ်သည့် သင်တန်းသို့ တက်ရောက်ရပါက ယင်းသင်တန်းတက်ရောက်ပြီးနောက် ဆက်လက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်သမားက သဘောတူညီသည့် ကာလ သတ်မှတ်ချက်၊
- (၁၅) အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊
- (၁၆) စာချုပ်ရပ်စဲခြင်း၊
- (၁၇) စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်အတိုင်း တာဝန်ရှိမှုများ၊
- (၁၈) အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက်စာချုပ်အား အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား နှစ်ဦးသဘောတူ ဖျက် သိမ်းခြင်း၊
- (၁၉) အခြားကိစ္စရပ်များ၊
- (၂၀) စာချုပ်စည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်း၊
- (၂၁) အထွေထွေ။
- (ဂ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသော လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများသည် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်နှင့် ညီညွတ်ရမည့်ပြင် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့် များသည်လည်း တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ပါ ခံစားခွင့်များအောက် လျော့နည်းခြင်း မရှိစေရ။
- (ဃ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အရ သတ်မှတ်ကာလထက်စော၍ လုပ်ငန်း ပြီးဆုံးသွားလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ မမျှော်လင့်သော အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခု လုံးကို ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းတစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုဖြစ်စေ ရပ်စဲလိုက်ရလျှင် သော်လည်းကောင်း၊ အကြောင်းအမျိုးမျိုး ကြောင့်အလုပ်ရပ်စဲရန်ကိစ္စပေါ်ပေါက်လာလျှင် သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား သတ်မှတ်ထားသော နှစ်နာကြေးပေးရန် ဝန်ကြီးဌာန သည် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ရမည်။
- (င) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ချုပ်ဆိုသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်သည် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၌ ယာယီခန့်ထားသည့် နေ့စားအလုပ်သမား၊ ပုတ်ပြတ် အလုပ်သမားများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်စေရမည်။
- (စ) အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများသည် နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်နိုင်သည်။
- (ဆ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ချုပ်ဆိုပြီးသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ် မိတ္တူကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ သတ်မှတ်ကာလ အတွင်း အလုပ် ရှင်က ပေးပို့ပြီး အတည်ပြုချက်ရယူထားရမည်။
- (ဇ) ဤဥပဒေအတည်အဖြစ်မီ ချုပ်ဆိုခဲ့သော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် များသည် မူလစာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးသည်အထိ အတည်ဖြစ်စေရမည်။

အခန်း (၄)

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်များ

- ☐ ၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည်-

(က) အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုအဖွဲ့ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁)	ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန	
(၂)	ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ	၁
(၃)	မြို့တော်ဝန် နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်နှင့်မန္တလေး မြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီများ	၁
(၄)	သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီး တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့	၁

(၅)	ဥက္ကဋ္ဌ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်	၁
(၆)	ဥက္ကဋ္ဌ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(၇)	ဥက္ကဋ္ဌ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(၈)	ဒုတိယဝန်ကြီး ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန	အတွက်

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌနှင့် တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူးတို့ကို ခန့်အပ်တာဝန်ပေး နိုင်သည်။

[-ပြင်ဆင် 20.03.2024>](#)

☐ ၇။ ဗဟိုအဖွဲ့သည် အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မူဝါဒများ ချမှတ်ပေးရမည်-

- (က) အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်လက်မဲ့များ နည်းပါးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ စည်းကမ်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဃ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (င) အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ခြင်း။

[-ပြင်ဆင် 20.03.2024>](#)

☐ ၈။ ဗဟိုအဖွဲ့သည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်သော အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည်-

(က)	ဒုတိယဝန်ကြီး ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန	
(ခ)	ဒုတိယဝန်ကြီး သက်ဆိုင်ရာပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာနများ	၁
(ဂ)	ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သို့မဟုတ် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း	၁
(ဃ)	ကိုယ်စားလှယ် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်	၁
(င)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(စ)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(ဆ)	ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန	အတွက်

[-ပြင်ဆင် 20.03.2024>](#)

☐ ၉။ အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသူများအား အလုပ်အကိုင်ရရှိစေခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်လက်မဲ့များ နည်းပါးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဃ) အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၏ စည်းကမ်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

☐ ၁၀။ (က) ဗဟိုအဖွဲ့သည် ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်သော မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁)	ဒုတိယဝန်ကြီး ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသည့် ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာန	
(၂)	ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သို့မဟုတ် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး သက်ဆိုင်သည့် ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း	၁
(၃)	ကိုယ်စားလှယ် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့်စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်	၁
(၄)	ဥက္ကဋ္ဌ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့များ	၁
(၅)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(၆)	ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့များ	၁
(၇)	ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန	အတွက်

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းရာတွင် အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း သည့် ကျွမ်းကျင်သူများအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးနိုင်သည်။

[-ပြင်ဆင် 20.03.2024>](#)

☐ ၁၁။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်အကိုင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစံများ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးမှုများ ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊
- (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဃ) သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစံဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း၊
- (င) ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရေးအစီအစဉ်များ ချမှတ်ခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ ထူထောင်၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- (ဆ) မိမိဖွဲ့စည်းသောကော်မတီများနှင့် ဆက်ကော်မတီများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၂။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အောက်ပါ ကော်မတီများကို ဖွဲ့စည်းထားရှိရမည်-
- (၁) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီ၊
 - (၂) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ။
- (ခ) မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၁၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပါ ကော်မတီများအောက်တွင် ဆပ်ကော်မတီများကို လိုအပ်သလိုဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၃။ ပုဒ်မ ၁၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းသော ကော်မတီအသီးသီး၏တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍-
- (က) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီများသည် သက်ဆိုင်ရာကော်မတီအလိုက် ဖွဲ့စည်းမှုနှင့် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ညှိနှိုင်းရေးဆွဲသတ်မှတ်ရမည်။
 - (ခ) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်-
 - (၁) အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် အဆင့်အလိုက် မှန်ကန်တိကျသော ကျွမ်းကျင်မှုစံများကို နိုင်ငံတကာ စံများအား ဗိုလ်ချုပ်မှူးကြီး ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၂) ကျွမ်းကျင်မှုစံများနှင့်အညီ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေးစံများ သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၃) လေ့ကျင့်ရေးနည်းပြအရည်အသွေး သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၄) သင်တန်းကျောင်းများ၏ စက်ပစ္စည်း၊ ကိရိယာနှင့် သင်ကြားရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်း စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၅) သင်တန်းကျောင်းများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအမျိုးအစားများ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊
 - (၆) နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (၇) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ သို့ တင်ပြခြင်း၊ - (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင် ရွက်ရမည်-
 - (၁) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုစံ သတ်မှတ်ချက်နှင့် အညီ စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စစ်ဆေးမည့်စံ သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၂) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေး အစီအစဉ်များ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊
 - (၃) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊
 - (၄) အကဲဖြတ်ပုံစံ သတ်မှတ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာန များ၏ အရည်အသွေးအာမခံချက်ရှိရေးအတွက် အရည်အသွေးထိန်းသိမ်းရေး စနစ်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရား များ သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (၅) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (၆) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးအတွက် အဆင့်အလိုက်သတ်မှတ်၍ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ပြုလုပ်ခြင်း၊
 - (၇) ပြိုင်ပွဲတွင် ထူးချွန်ပါက ထူးချွန်သူဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

အခန်း (၅)

အလုပ်သမားများကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း

- ☐ ၁၄။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏လုပ်ငန်းတွင် ခန့်အပ်ရန်လျာထားသော အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်း၌ လက်ရှိလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် မြင့်မားစေ ရန် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များကို လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ မူဝါဒနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၅။ အလုပ်ရှင်သည်-
- (က) အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မြင့်မားစေရန် လေ့ကျင့်ရေး အစီအ စဉ်များကို စီမံဆောင်ရွက်ရာ၌ လုပ်ငန်းတွင်းသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ စနစ် တကျလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းပြင်ပ သင်တန်းများသို့ စေလွှတ်ခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာအသုံးပြုသော စနစ်ဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းများ ပေါင်းစပ်၍ဖြစ်စေ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုအလိုက် လေ့ကျင့်သင်ကြား စေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
 - (ခ) အသက် ၁၆ နှစ်ပြည့်ပြီးသော လူငယ်များအား အလုပ်သင်အဖြစ် ခန့်ထား၍ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်အကိုင် နှင့် သက်ဆိုင် သည့် အတတ်ပညာရပ်များကို စနစ်တကျလေ့ကျင့်သင်ကြားစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အခန်း (၆)

သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် တည်ထောင် ဖွင့်လှစ်ခြင်း

- ☐ ၁၆။ (က) သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနတည်ထောင်ဖွင့်လှစ် လိုသော အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးလိုသူသည် သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများမှတစ် ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ရရှိရန် လျှောက်ထား ရမည်။
- (ခ) တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပနိုင်ငံမှ လာရောက်၍ သင်တန်းကျောင်းသို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနတစ်ခုခု တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်လိုသူသည် သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီများမှ တစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ရရှိရန် လျှောက်ထားရမည်။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၇။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည်-
- (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုဒ်မ ၁၂ အရ ဖွဲ့စည်းသော သက်ဆိုင်ရာကော်မတီ များကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ စိစစ်တင်ပြစေပြီး မှတ်ပုံတင် လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်းပြုနိုင်သည်။
 - (ခ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ခွင့်ပြုပါက သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းများနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်ကြေး ပေးသွင်းစေပြီး လျှောက်ထားသူအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးရမည်။
 - (ဂ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ငြင်းပယ်ပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပြန်လည်လျှောက်ထားခွင့် ပြုနိုင်သည်။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၈။ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ရရှိသော သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ သည် မှတ်ပုံတင်သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကို ဆက်လက် လုပ်ကိုင်လိုပါက သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာကော်မတီမှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ မှတ်ပုံတင်သက်တမ်း တိုးမြှင့်ပေးရန် လျှောက်ထားရမည်။

—ပြင်ဆင် 20.03.2024—

- ☐ ၁၉။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ပါ စည်းကမ်းချက်များနှင့် ညီညွတ် ခြင်းမရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါက ယင်းသင်တန်း ကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲ ဖြတ်ရေးဌာန၏ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ကို ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။

<ပြင်ဆင် 20.03.2024>

- ☐ ၂၀။ မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းကျောင်း၏တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) အောက်ဖော်ပြပါ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များကို ပြုစုပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ထံတင်ပြ၍ သဘောတူညီချက်အရယူခြင်း-
 - (၁) ကျွမ်းကျင်မှုစံ၊
 - (၂) သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊
 - (၃) သင်တန်းကျောင်းတည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင်ဖော်ပြချက်၊
 - (၄) သင်တန်းဆရာများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊
 - (၅) လေ့ကျင့်သင်ကြားမည့်ကာလ၊
 - (၆) သင်တန်းတွင် အသုံးပြုမည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးစနစ်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အထောက်အကူ ပြု ပစ္စည်းများ၊
 - (၇) သင်တန်းဆင်းလက်မှတ်၊
 - (၈) သင်တန်းကြေး၊
 - (၉) ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီက သတ်မှတ်သော အခြားအချက်အလက် များ။
 - (ခ) သင်တန်းသားနှင့် သင်တန်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊
 - (ဂ) သင်တန်းသားများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း၊
 - (ဃ) သင်တန်းတစ်ခုပြီးမြောက်သည့်အခါ ၁၅ ရက်အတွင်း သင်တန်းနှင့် ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာကို မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊
 - (င) သင်တန်းကျောင်းအား အခြားသင်တန်းကျောင်း တည်ထောင်လိုသူထံ လွှဲပြောင်းလိုပါက လွှဲပြောင်း ခြင်းမပြုမီ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊
 - (စ) သင်တန်းကျောင်းကို ရပ်ဆိုင်းလိုပါက သင်တန်းသားများအား လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတူညီသော အခြားသင်တန်းကျောင်းတစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသော သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်များနှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေး ခြင်း။

<ပြင်ဆင် 20.03.2024>

- ☐ ၂၁။ မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းကျောင်းတည်ထောင်သူသည်-
- (က) သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပေးသော အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ် ရရှိသည့် နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် နိုင်ငံခြားသားနည်းပြများအား ခေါ်ယူခန့်ထားခွင့်ရှိသည်။ ယင်းတို့၏ နေထိုင်ခွင့် ကာလသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ဖြစ်စေရမည်။
 - (ခ) သင်ကြားရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပမှတင်သွင်းနိုင် သည်။

- ☐ ၂၂။ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-
- (က) အောက်ဖော်ပြပါ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးအစီအစဉ်များကို မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ထံ တင်ပြ၍ သဘောတူညီချက် ရယူခြင်း-
 - (၁) အသိအမှတ်ပြုထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစံများကို အခြေပြုထားသည့် စစ်ဆေးရေးအစီအစဉ်၊
 - (၂) ဌာနတည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင်ဖော်ပြချက်၊
 - (၃) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊
 - (၄) စစ်ဆေးမည့်ကာလ၊
 - (၅) စစ်ဆေးရေးဌာနတွင် အသုံးပြုမည့် စစ်ဆေးရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ၊
 - (၆) စစ်ဆေးမည့် မေးခွန်းများအနေအထား၊
 - (၇) အကဲဖြတ်ရာတွင် အသုံးပြုမည့် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှင့် နည်းစနစ်၊
 - (၈) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူထံမှ ကောက်ခံရမည့် အခကြေးငွေနှုန်းထား၊
 - (၉) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးကော်မတီက သတ်မှတ်ထားသော အခြားအချက်အလက်များ။
 - (ခ) ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိရန် လျှောက်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများ အတွက် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းနှင့် စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာအစီအစဉ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံရသူများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း၊
 - (ဃ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပြီးနောက် ၁၅ ရက်အတွင်း အစီရင်ခံစာကို ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊
 - (င) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံ၍ အောင်မြင်သူများအား မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြု ချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း၊
 - (စ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနကို ရပ်ဆိုင်းလိုပါက ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများအား လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတူညီသော အခြားကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနတစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသော ကုန်ကျစရိတ်နှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊
 - (ဆ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများကို အခြားကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းခြင်း မပြုမီ အနည်းဆုံးရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း။

<ပြင်ဆင် 20.03.2024>

- ☐ ၂၃။ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသည်-
- (က) သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပေးသော အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ရရှိသည့် နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်း ကျင်သူများ၊ နိုင်ငံခြားသားအကဲဖြတ်သူများအား ခေါ်ယူခန့်ထားခွင့်ရှိသည်။ ယင်း တို့၏ နေထိုင်ခွင့် ကာလသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့် အညီ ဖြစ်စေရမည်။
 - (ခ) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပမှတင် သွင်းနိုင်သည်။ သက်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသို့ စစ်ဆေးမှုခံယူ ရန် လျှောက်ထား နိုင်သည်။

- ☐ ၂၄။ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီသည် လုပ်ငန်းအမျိုးအစား အလိုက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲအဆင့်ဆင့် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် သတ်မှတ် ချက်များနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲ၏ ကျွမ်းကျင်မှုလဒ်များမှ တစ်ဆင့် သုတေသန လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရမည်။
- ☐ ၂၅။ ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရှိသော အလုပ်သမားသည် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပတွင် ကျင်းပ သော သက်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ၌ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အခန်း (၈)

အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း

- ☐ ၂၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမား များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ တစ်ရပ် ထူထောင်ထားရှိပြီး အောက်ပါကိစ္စရပ်များ အတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သုံးစွဲနိုင်သည်-
- (က) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မြှင့်တင်ရေးတို့အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊
- (ခ) အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်ကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရပြီး အခြားလုပ်ငန်းတစ်ခုခုသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင် လိုသော အလုပ်သမားများအား လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု ပြန်လည်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊
- (ဂ) ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် (ခ) ပါ ကိစ္စရပ်များအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ငွေချေးခြင်း။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၂၇။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သော ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရမည်။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၂၈။ ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) ရန်ပုံငွေအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးများ မှန်မှန်ပေးသွင်းရေးကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊
- (ခ) မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရန်ပုံငွေအားစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- (ဂ) ရန်ပုံငွေမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်သောငွေများကို ဘဏ္ဍာရေးစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် အပ်နှံထားခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရငွေစုလက်မှတ်များ ဝယ်ယူစုဆောင်းထားခြင်း၊
- (ဃ) ရန်ပုံငွေသို့ အလှူငွေပေးအပ်သူရှိပါက မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက် ဖြင့် လက်ခံရယူခြင်း၊
- (င) ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်ခြင်း၊ သုံးစွဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာရင်းစစ်ဆေးမှုခံယူခြင်း။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၂၉။ ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီသည် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သော စည်း မျဉ်း စည်းကမ်းနှင့်အညီ အောက်ပါကိစ္စရပ်တစ်ခုခုအတွက် ရန်ပုံငွေကို သုံးစွဲခွင့်ပြုနိုင်သည်-
- (က) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အချိန်ပြည့် သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်း သင်တန်းတစ်ခုခုသို့ စေလွှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းဖွင့်လှစ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်တိုးချဲ့ခြင်းများ ပြုလုပ် မည့်အလုပ်ရှင်များအား ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ငွေချေးခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်ရှင်က ယင်း၏အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုန်ကျခံသည့် စရိတ်များကို တင်ပြတောင်းခံလာလျှင် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စိစစ်၍ ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သော အခြားကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၃၀။ (က) စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၏အလုပ်ရှင်သည် ယင်း၏လုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမား ကြီး ကြပ်သူအဆင့်နှင့် ယင်းအဆင့်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများအား ပေးချေရသည့် စုစုပေါင်း လုပ်ခ၊ လစာ ၏ သုညဒသမငါးရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသောငွေကို ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် လစဉ် မပျက် မကွက်ပေးသွင်းရမည်။
- (ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ပေးသွင်းသည့် ထည့်ဝင်ကြေးကို အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခ၊ လစာမှ ဖြတ် တောက်ခြင်း မပြုရ။
- ☐ ၃၁။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည်-
- (က) ပုဒ်မ ၃၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အလုပ်ရှင်က ရန်ပုံငွေသို့ပေးသွင်းရမည့် ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ လုပ်ငန်းအရွယ်အစားနှင့် အလုပ်သမားဦးရေ အပေါ် မူတည်ပြီး သတ်မှတ်နိုင်သည်၊
- (ခ) ခိုင်လုံသောအကြောင်းတင်ပြနိုင်ပါက အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးအား ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၃၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် ပြည်ပမှ လာရောက်ဖွင့်လှစ်သောသင်တန်းများ၏ငွေ ကြေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ကြီးကြပ်ရမည်။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>
- ☐ ၃၃။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့သည် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံဉာဏ်များ ရယူနိုင်ရန် အကြံပေး ကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- ပြင်ဆင် 20.03.2024>

အခန်း (၉)

ပြစ်မှုနှင့်ပြစ်ဒဏ်များ

- ☐ ၃၄။ မည်သူမဆို ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို အတုပြုလုပ်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို (၇) နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ငွေဒဏ်လည်း ချမှတ်နိုင်သည်။
- ☐ ၃၅။ မည်သူမဆို ဝန်ကြီးဌာန၏ ခွင့်ပြုမိန့်မရှိဘဲ အလုပ်အကိုင်စုဆောင်ရေးလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင် ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတံမှ အခကြေးငွေရယူဆောင်ရွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရ လျှင် ထိုသူကိုသုံးနှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။
- ☐ ၃၆။ မည်သူမဆို ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရ လျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။
- ☐ ၃၇။ မည်သူမဆို အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရရှိရန်အလို့ငှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အဆိုပါရုံးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် ကိုယ်စားဆောင်ရွက်နေသူ တစ်ဦးဦးထံ မမှန်ကြောင်းသိလျက်နှင့် မမှန်သောဖော်ပြချက်ကိုဖြစ်စေ၊ မမှန်သောပြောဆိုချက်ကိုဖြစ် စေ တင်ပြကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်

ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

- ☐ ၃၈။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို အောက်ပါပြုလုပ်မှုတစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကိုခြောက်လထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်-
- (က) ပုဒ်မ ၅၊ ပုဒ်မ ၁၅ (က) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက် ခြင်း၊
- (ခ) ပုဒ်မ ၃၀၊ ပုဒ်မ ၁၅ (က) အရ ပေးသွင်းရမည့် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း။
- ☐ ၃၉။ မည်သူမဆို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ အချက်တစ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို သုံးလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ် ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

အခန်း (၁၀)

အထွေထွေ

- ☐ ၄၀။ ရန်ပုံငွေမှ ချေးယူထားသောငွေကို သတ်မှတ်သောအချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ပြန်လည်ပေးဆပ် ရန် ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါချေးငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ ကောက်ခံရမည်။
- ☐ ၄၁။ ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်-
- (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ထုတ်ပြန်ရမည်။
- (ခ) ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတို့သည် လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
- ☐ ၄၂။ ၁၉၅၀ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးအက်ဥပဒေကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက် သည်။
- ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်