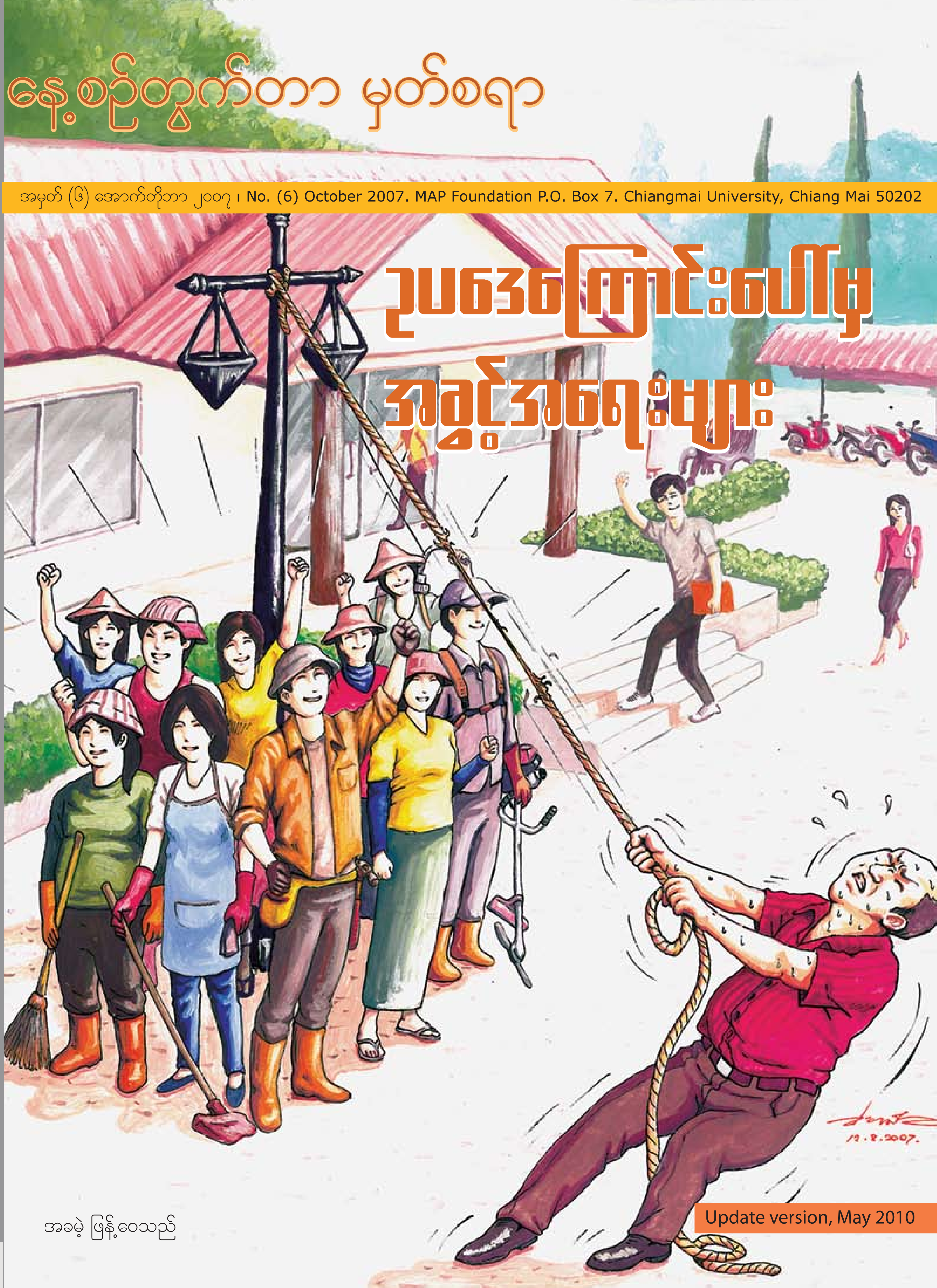
နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

အမှတ် (၆) အောက်တိုဘာ ၂၀၀၇ ၊ No. (6) October 2007. MAP Foundation P.O. Box 7. Chiangmai University, Chiang Mai 50202

ဥပဒေကြောင်းပေါ်မှ အခွင့်အရေးများ



အခမဲ့ ဖြန့်ဝေသည်

Update version, May 2010

ထုတ်ဝေသည့်နေ့ရက်	မေလ ၂၀၁၀
ထုတ်ဝေသူ	MAP Foundation P.O.Box 7 Chiangmai University Chaingmai 50202
Tel:	053 811 202
Fax:	053 271 551
Email:	map@mapfoundationcm.org media@mapfoundationcm.org
Design & layout:	MAP Multi-Media
အချက်အလက်စုဆောင်းသူ	(MAP, LRA အဖွဲ့)

Copyright © MAP Foundation 2007

ယက်ပ်ဖော်ဒေးရှင်းသည် မည်သည့်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်နေပါသနည်း

ယနေ့ ကာလ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့(အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း) မြောက်များစွာ အခြေစိုက် လှုပ်ရှားနေကြပါ သည်။ လူ့အခွင့်အရေးအကျိုးပြုလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေကြသော ထိုအဖွဲ့အစည်းတို့သည် လူထုစားဝတ်နေထိုင်မှုဘဝနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝန်း ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရေးတို့ကိုပါ အထောက်အကူပြုလျက်ရှိကြပါသည်။ အချို့အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့များသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာကိစ္စရပ်များတွင်၎င်း၊ အချို့မှာဒီမိုကရေစီဖွံ့ဖြိုးရေး တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးကိစ္စရပ်များတွင်၎င်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြပြီး အချို့အဖွဲ့များသည် လူထု၏အနာဂတ် ဘဝအာမခံချက်ခိုင်မာရေး အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရေးရှု၍ လုံလောက်သောဝင်ငွေရရှိသည့်အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးကူညီနိုင်ရေးအတွက် ဒေသခံလူ့အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်းသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဘဝရေးရာကိစ္စရပ်များအတွက် အလေးထားဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသော အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ယနေ့လက်ရှိအချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ တစ်သန်းခွဲကျော်ရောက်ရှိနေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ အများစုပါဝင်သော မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့သားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမှီသမျှ ကောက်ယူစုဆောင်း၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ၏ ဘဝတိုးတက်မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများအတွက် ရည်ရွယ်၍ သက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိပညာပေးနိုင်ရန် လက်ကမ်းစာစောင်များ ပိုစတာများ ကက်ဆက်ခွေ စီဒီခွေများ စာစောင်မဂ္ဂဇင်းများကို မပြတ်စီစဉ်ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချီပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ပညာပေးအစီအစဉ်များကို အက်ဖ်အမ်ရေဒီယိုလှိုင်းမှလည်း အသံလွှင့်လျက်ရှိပါသည်။ ပညာပေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များတွင် အောက်ပါကိစ္စရပ်များပါဝင်ပါသည်။

- အလုပ်သမားအခွင့်အရေး (အလုပ်သမားစည်းမျဉ်းနှင့်ဥပဒေများ)
- အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး (ကျား/မ တန်းတူညီမျှရေးနှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများ)
- ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမူဝါဒနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ
- ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ (အိပ်ချ်အိုင်ဗွီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်၊ ပဋိသန္ဓေတားဆေးအသုံးပြုခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး
- ပညာရေးမူဝါဒများ (သက်ကြီးပိုင်းနှင့် ကလေးသူငယ်များအပါအဝင်)

အကယ်၍ သင့်အနေဖြင့် မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်းမှထုတ်လုပ်သော ပညာပေးစာစောင်များ တိပ်ခွေ စီဒီခွေများ ရယူလိုလျှင်သော်၎င်း၊ ပညာပေးရေဒီယိုအစီအစဉ်ထုတ်လွှင့်ချိန် အချိန်ဇယားများ သိရှိလိုလျှင်သော်၎င်း မက်ပ်ရုံးနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ စာစောင်များ တိပ်ခွေ စီဒီခွေများ ရေဒီယိုအစီအစဉ်များကို ဖတ်ရှု နားဆင်ပြီးနောက် မက်ပ်အနေဖြင့် အနာဂတ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအစီအစဉ်များ စီစဉ်ဆောင်

ရှက်နိုင်ရန်အတွက် သင်၏ထင်မြင်ချက် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များကို မက်ပ်ရုံး သို့ပေးပို့ပြန်ကြားပေးစေလိုပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မည်သို့ကြိုးစားရှန်းကန်နေကြရပြီး မည်မျှ ခက်ခဲပင်ပန်း၍ မည်မျှအလုပ်များကြသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်းမှ နားလည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်တို့နှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံခွင့်ရရန်လည်း မျှော်လင့်ပါသည်။ လောလောဆယ်အားဖြင့် သင်တို့ထဲမှ တချို့နှင့်အခါ အားလျော်စွာတွေ့ဆုံ၍ နှီးနှောဆွေးနွေး ပွဲများကျင်းပကာ သင်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာပြဿနာများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးရေးရာ ကိစ္စရပ်များ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ စသည်တို့ကိုအပြန်အလှန် အမြင်ချင်းဖလှယ် ပြောဆိုနိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ပြင် မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်းအနေဖြင့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက်အရေး ပေါ်ကိစ္စရပ်များတွင် တတ်အားသမျှ အကူအညီပေးနေပါသည်။ ဆေးရုံ ဆေးခန်းများ တွင်စကားပြန်ပေးခြင်း လိုအပ်သလို အထောက်အကူပြုပေး ခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးနေပါသည်။ မက်ပ်ရုံးသို့ ဖုန်း ဆက်ပါက သို့မဟုတ် လာရောက်ဆက်သွယ်ပါက မည်သည့်ပြဿနာအကြောင်းအရာအ သေးအဖွဲပင်ဖြစ်စေကာမူ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သင်တို့ကိုကူညီရန် အတတ် နိုင်ဆုံး ကြိုးစားဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်ခဲ့ကြရစဉ်၌၎င်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်း မှီခိုနေထိုင်လုပ်ကိုင်ကြရာတွင်၎င်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၌ ဘဝပြဿနာ အခက်အခဲပေါင်းများစွာ ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြ ရင်ဆိုင်နေကြရဆဲဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ သိမြင်ပါသည်။ ထိုမျှသာမက ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြားသိမြင်တွေ့ ကြုံချက်တစ်ရပ်မှာ မည်သည့်နေရာတွင် မည်သို့ပင် အခက်အခဲ ရှိနေစေကာမူ ဘဝတူလူသားအချင်းချင်း တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ရိုင်းပင်းကူညီကြခြင်းဖြင့် သွေးစည်းခိုင်မာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားလူ့ အ သိုင်းအဝိုင်းများအဖြစ် ဆက်လက်ရပ်တည်ရှန်းကန် အသက်ရှင်နိုင်စွမ်း ရှိလာကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို စေတနာအပြည့်ဖြင့် ထောက်ပံ့ကူညီရေး တက်ကြွစွာ ပါဝင်ထမ်းဆောင်လိုသော ဆန္ဒရှိပါသည်။ ဘဝတူ ရွှေ့ပြောင်း အ လုပ်သမားအသိုင်းအဝိုင်းများအကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပေးခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် အခက်အခဲပြဿနာများကို အတူတကွ မျှဝေဖလှယ် သိမြင်နိုင်လာကြမည်ဖြစ်ပြီး ထိုဘဝအခက်အခဲ အခြေအနေ များကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရှန်းကန်ကျော်လွှားနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို လည်း အချင်းချင်းထံမှ လေ့လာသိရှိနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အား မက်ပ်ရုံးမှတဆင့် အမြဲဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများဖြစ်သကဲ့သို့ သင်တို့သည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပင်ဖြစ်ကြသဖြင့် ဘဝတူများပင် ဖြစ်သည်။ ဘဝတူများအချင်းချင်း တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ရိုင်းပင်းကူညီနိုင်ကြစေရန် အဆက်အသွယ် မပြတ်ပါစေနှင့်။

မာတိကာ

စဉ်	စာမျက်နှာ
☐ အလုပ်သမားငှားရမ်းရန်သဘောတူညီချက်	၆
☐ ၁၉၉၈ ခုနှစ် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အမှုဖွင့်ခြင်း အပိုင်းနှင့်အမှုကိုစစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း	၇
☐ လျော်ကြေးငွေ	၁၀
☐ တရားခံ (သို့) ပြစ်မှုစွဲဆိုခံရသူ၏အခွင့်အရေး	၁၆
☐ မတော်တဆထိခိုက်မှုမှ အသက်ဆုံးရှုံးရခြင်း ဆိုင်ရာ လျော်ကြေးငွေတောင်းခံခြင်း	၁၉
☐ ယာဉ်စည်းကမ်း ဥပဒေ ဒဏ်ငွေ	၂၁
☐ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး)	၂၄
☐ ပြစ်ဒဏ်အကြောင်းသိကောင်းစရာ	၃၁
☐ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့်ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ချက်	၃၃

အမှာစာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ တိုင်းရင်းသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးအစီအစဉ် (မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်း) သည်လူ့အခွင့်အရေးကိုဦး စားပေးသောအဖွဲ့အစည်း တခုဖြစ်ပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒအတိုင်း အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကိုရရှိရပေမည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အတွေ့အကြုံနှင့် ဥပဒေကြောင်းအရအမှုရင်ဆိုင်ခြင်းအ တွေ့အကြုံများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင်အခွင့်ရေးများရှိခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးအမျိုးမျိုးတို့ကိုလက်တွေ့အသုံးပြုနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြပေသည်။

ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ တိုင်းရင်းသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးအစီအစဉ် (မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်း) သည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏တရားခွင်ရင်ဆိုင်မှုများကိုအရေးထား၍ ဤစာအုပ်အားထုတ်ဝေလိုက်ရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တိုင်းရင်းသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးအစီအစဉ် (မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်း) မှဤစာအုပ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သ မားများနှင့် စာဖတ်သူအားလုံးအားအထောက်အကူပြုခြင်းနှင့် နည်းလမ်းပေးခြင်း၊ အသိပညာရှာရာ စာအုပ်တအုပ်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်ဟုမျှော်လင့်ပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတို့မှ အချက်အလက်အကြောင်းအရာများ ကောင်းမွန်စွာသိရှိနိုင်စေရန်အတွက် ဤစာအုပ်အား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဘာသာသုံးမျိုး ဗမာ၊ ကရင်၊ ရှမ်းဘာသာတို့ ဖြင့်ရိုက်နှိပ်ထုတ်ဝေထားပေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ တိုင်းရင်းသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးအစီ အစဉ် (မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်း) မှ စာအုပ်သည် စာဖတ်သူတို့အတွက် အပြည့်အဝမဟုတ်သည့်တိုင် အချို့သည်ကျိုးပြုနိုင်လိမ့်မည်ဟုမျှော်လင့်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့မှရှေ့လျှောက်တွင်ကောင်း သထက်ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်ပြုပြင်သွားနိုင်ဖို့ရာ စာဖတ်သူတို့ထံမှ အကြံပြုသုံးသပ်ချက်များကို မျှော်လင့်ထားပါသည်။

စာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအဖွဲ့
တိုင်းရင်းသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏
ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးအစီအစဉ်

အလုပ်သမားငှါးရမ်းရန်သဘောတူညီချက်

အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များ

အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြားအလုပ်ငှါးရမ်းရာတွင်–

အလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်အားအလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးပြီး၊ အလုပ်ရှင်ကလည်း အလုပ်သမားကို လုပ်အားခပေးမည်ဆိုလျှင် အဆင်ပြေသည့်ကိစ္စရပ်တခုဖြစ်သည်။ သို့သော်အလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်အား အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ သဘောတူထားသည့်အတိုင်း မိမိအလုပ်သမားအား လုပ်အားခပေးရန်ပျက်ကွက်မည်၊ အလုပ်သမားမှလည်း သဘောတူထားသည့်အတိုင်းလုပ်အားခ ရရန်တောင်းဆိုမည်၊ ထိုသို့အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား လုပ်အား ခကိစ္စအချေအတင်ပြောဆိုရာတွင် အလုပ်ရှင်မှလည်း"အလုပ်သမားငှါးဖို့ သဘောတူစာချုပ်စာတမ်းနဲ့လုပ်ခဲ့တာမဟုတ်ဘူး၊ လုပ်အားခ လိုချင်ရင် ကိုယ့်သဘောနဲ့ကိုယ်သွားတိုင်နိုင်တယ်– လို့ပြောလာရင် ကျနော်တို့အနေနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်ကြမလဲ။ ဒါဆိုရင်ကျနော်တို့အနေနဲ့ခုနက ပြောတဲ့ **သဘောတူစာချုပ်** ဆိုတာ ဘာကိုဆိုလိုတာလည်းဆိုတာကို ပြန်သုံးသပ်ကြည့်ကြရအောင်။ ပြီး ရင် အလုပ်သမားများအနေနဲ့ အဲဒီ သဘောတူစာချုပ်ကို မိမိတဦးချင်းစီအတွက် ဘယ်လိုအကျိုးရှိရှိ အသုံးပြုလို့ရနိုင်မလဲ"ဆိုတာကိုပါသိလာမှာဖြစ်ပါသည်။

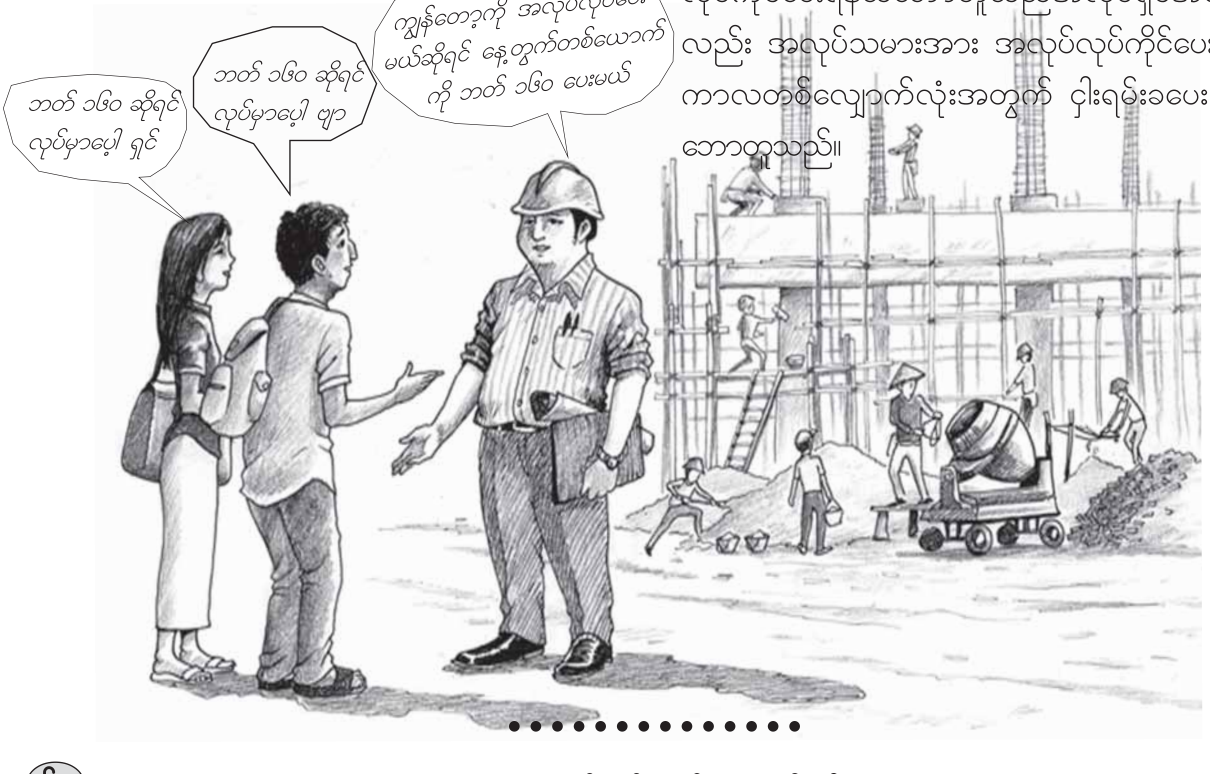
အလုပ်သမားငှါးရမ်းရန်အတွက် သဘောတူစာချုပ်

အလုပ်သမားငှါးရမ်းရန်အတွက်သဘောတူစာချုပ်သည်–

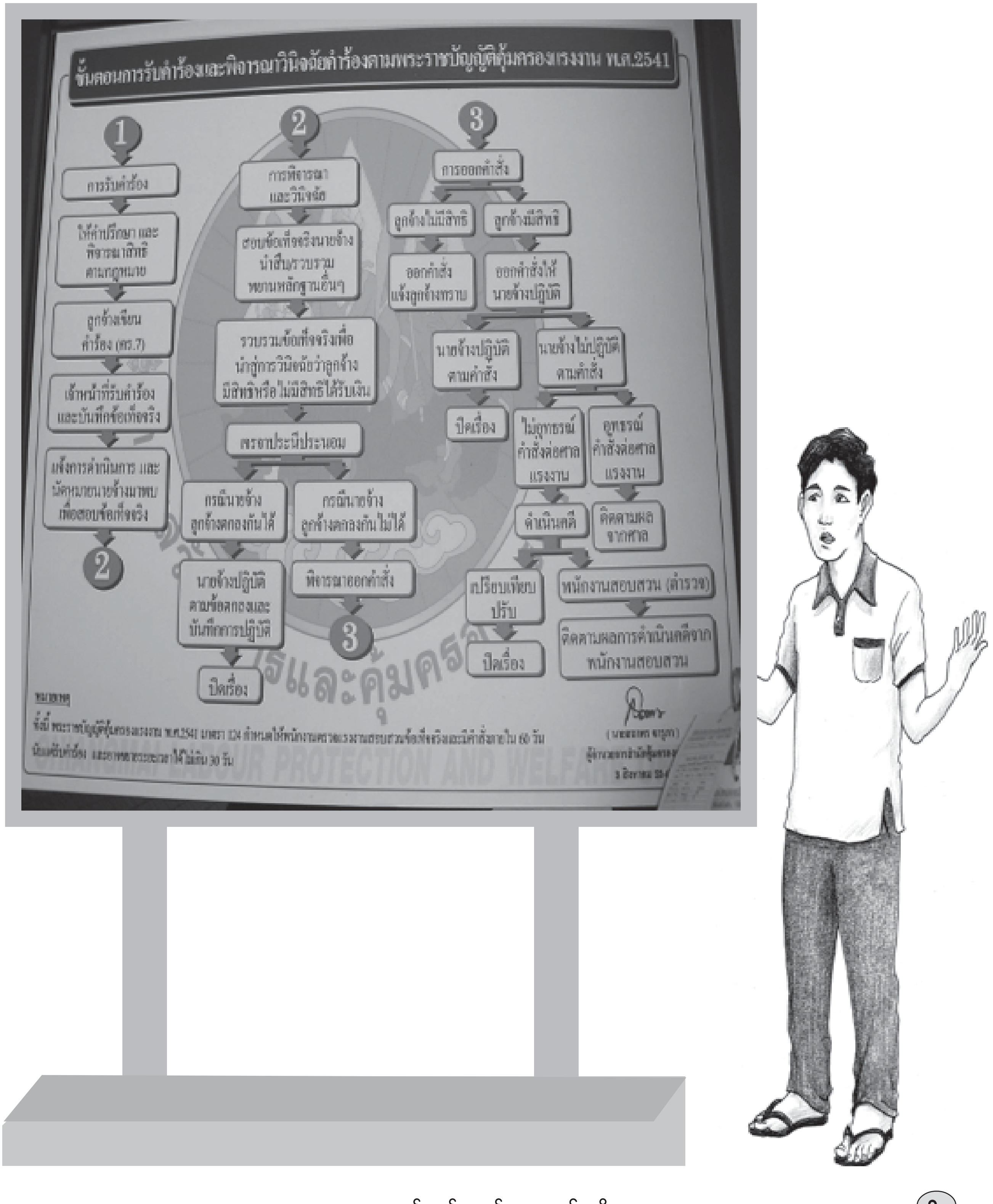
နှစ်ဦးနှစ်ဘက်၏ဆန္ဒအားပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့်အလုပ်ရှင်နှင့် ငှင်းမှငှါး ရမ်းမည့်အလုပ်သမားတို့နှစ်ဦးအကြား အပြန်အလှန် သဘောတူညီမှုပြုနိုင်မည့် အကြောင်းအရာတခုခု ကိုဖော်ပြထားခြင်း သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းဖြင့်သက် သေပြုရေးသားထားခြင်းကိုဆိုလိုသည်။

နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ဆန္ဒအားပွင့်လင်းစွာထုတ်ဖော်ပြသည့် အဓိကအကြောင်းအရာမှာ–

အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်အား အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရန်သဘောတူသည်အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားအား အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးသည့်ကာလတစ်လျှောက်လုံးအတွက် ငှါးရမ်းခပေးရန်သဘောတူသည်။

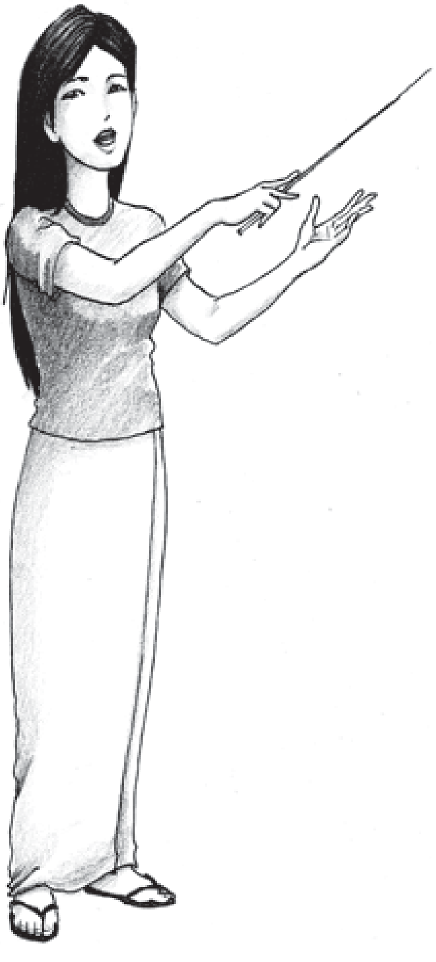


သာသနာနှစ် ၂၅၄၁ (၁၉၉၈) ခုနှစ် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရေအမှုဖွင့်ခြင်းအပိုင်းနှင့် အမှုကိုစစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း



ဥပဒေအရတရားရင်ဆိုင်မှုမပြုမီအဆင်သင့်ပြင်ထားရမည့် သက်သေအထောက် အထားများ–

- အလုပ်ရှင်၏ အမည်မှန်နှင့် မျိုးရိုးနာမည်အမှန်။
- အလုပ်ဆင်းချိန်လက်မှတ်ကဲ့သို့သော အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သက်သေအထောက်အထားများ။
- အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်လက်မှတ် (ရှိပါက)။
- ထောရော ၃၈/၁ နှင့်အလုပ်သမားကဒ်။
- အလုပ်စဝင်သည့်ရက်၊ အလုပ်မှထွက်သည့်ရက်၊ အလုပ်ရှင်မှရှင်းပေးရန် ကျန်သောငွေကြေးစုစုပေါင်း၊ အလုပ်တည်ရှိရာနေရာ၊ လုပ်ငန်းပုံသဏ္ဍာန်အစရှိသည့်လုပ်ငန်းသေးစိပ်ဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများ။
- အကြောင်းအရာအချက်အလက်မှတ်တမ်းများကို အလုပ်သမားများဆိုင်ရာအကျိုးဆောင်မှုတာဝန်ခံများအားမိတ္တူမှန် ကန်ကြောင်း ထောက်ခံ ချက်နှင့်ပူးတွဲတင်ပြရမည်။



❶

↓

အလုပ်သမားများကြီးကြပ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာအကျိုးဆောင်မှုတာဝန်ခံများ

↓

ဥပဒေအရ အခွင့်အရေးများကိုသုံးသပ်ခြင်းနှင့်အတိုင်ပင်ခံ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း

↓

အလုပ်သမားမှ (ခေါ်ရော ၇) အမှုဖွင့်တိုင်တန်းစာဖောင်ဖြည့်ခြင်း

↓

တာဝန်ခံများမှအမှုတွဲနှင့် တိုင်တန်းစာကိုလက်ခံခြင်း ဖြစ်ရပ်မှန်များကိုမှတ်တမ်းတင်ခြင်း

↓

တရားလို(အမှုဖွင့်သူ)အတွက်ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ အမှုစွဲဆိုခြင်းနှင့်အလုပ်ရှင်အားစစ်ဆေးရန်အတွက်ချိန်းဆိုခြင်း

↓

❷

❷

↓

အလုပ်သမားများဆိုင်ရာအကျိုးဆောင်မှုလုပ်ငန်း တာဝန်ခံမှ စစ်ချက်ထုတ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း

↓

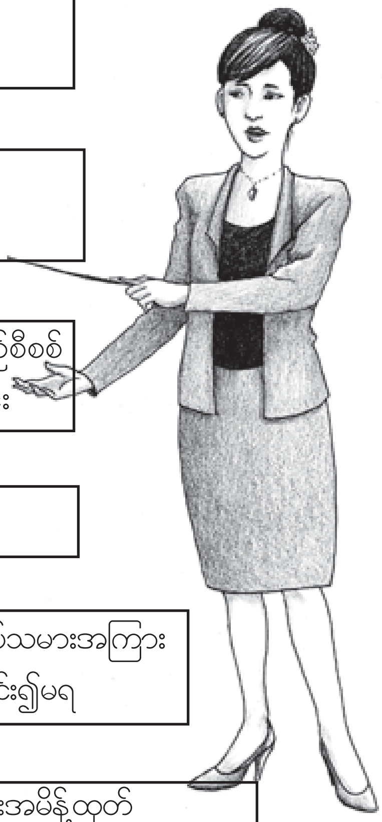
အလုပ်ရှင်အားစစ်ဆေးခြင်း၊ စစ်ချက်၊ သက်သေ အထောက်အထားစုဆောင်းခြင်း

↓

အလုပ်သမားမှလျော်ကြေးပြန်လည်ရပိုင်ခွင့်ရှိ/မရှိပြန်လည်စီစစ် သုံးသပ်ရန်အတွက်အချက်အလက်များကိုစုဆောင်းခြင်း

↓

တိုင်ပင်၊ ညှိနှိုင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်း



- အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အကြားညှိနှိုင်းဖြေရှင်း၍ရသည်
  - ↓ အလုပ်ရှင်မှလျော်ကြေးပေးခြင်း
  - ↓ အမှုပိတ်ခြင်း
- အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း၍မရ
  - ↓ ရက် (၆၀) အတွင်းအမိန့်ထုတ် (အချိန်မလုံလောက်ခဲ့လျှင် ရက် ၃၀ အထိတိုးနိုင်)
  - ↓ ❸

❸

↓

အလုပ်သမားရေးရာအကျိုးဆောင်မှုတာဝန်ခံမှအမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်

- အလုပ်သမားမှငွေပြန်ရပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း အမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်
  - ↓ အလုပ်ရှင်မှအမိန့်အတိုင်းငွေချေပေးခြင်း
  - ↓ အမှုပိတ်ခြင်း
- အလုပ်သမားမှငွေပြန်ရပိုင်ခွင့်မရှိကြောင်း အမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်
  - ↓ ရက် ၃၀ အတွင်းအလုပ်သမားရေးရာ တရားရုံးသို့အယူခံတင်ခြင်း
  - ↓ အလုပ်သမားရေးရာတရားရုံးမှ အမှုဆက်လိုက်ခြင်း

လျော်ကြေးငွေ

လျော်ကြေးငွေဆိုသည်မှာ(လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အကျိုးဆက်ကြောင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် သေဆုံးခြင်းအတွက်) ဆေးကုသမှုခံယူရန်ကုန်ကျငွေ၊ ပြန်လည်ကျန်းမာလာရန်အတွက်ကုန်ကျငွေ၊ အသုဘအတွက်ကုန်ကျငွေစသည်တို့ကိုခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်သည်။

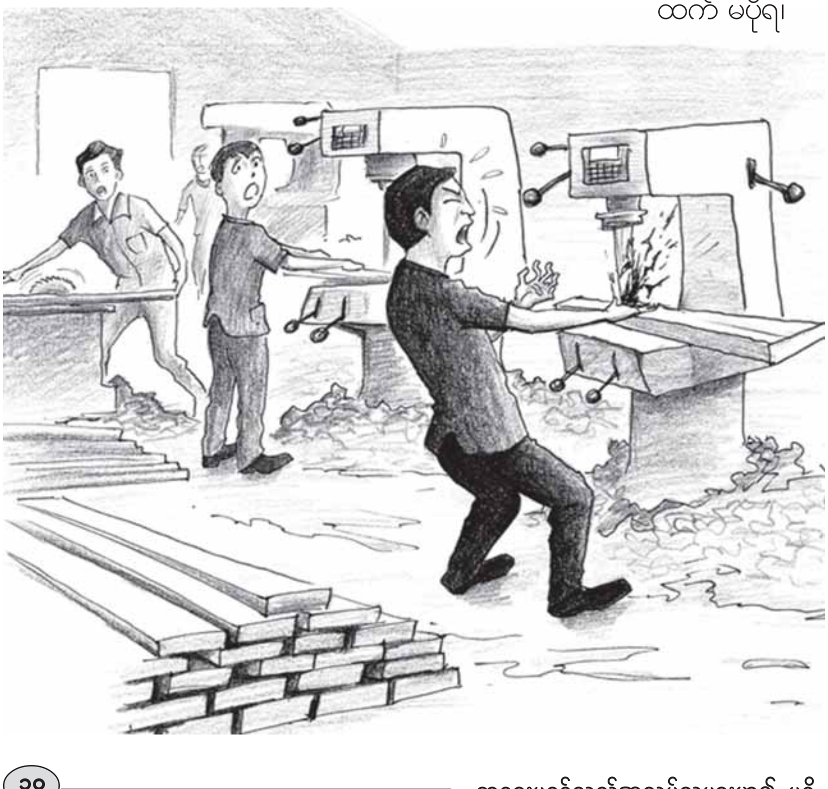
လျော်ကြေးငွေ အမျိုးအစား(၄)မျိုးရှိသည်။

၁) အလုပ်ခွင်အတွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် ဖျားနာ၍ (၃)ရက်ဆက် တိုက်အလုပ်မဆင်း နိုင်ခြင်းအ တွက်ပေးခြင်း

၂) ကိုယ်လက်အင်္ဂါခန္ဓာအစိတ်အပိုင်းတခုခုဆုံးရှုံးရသည့်အတွက် လျော်ကြေးငွေပေးခြင်း

၃) ဒုက္ခိတဘဝသို့ရောက်ရှိသွားခြင်းအတွက် လျော်ကြေးငွေပေးခြင်း

၄) သေဆုံးမှုအတွက်လျော်ကြေးပေးခြင်း



လျော်ကြေးငွေလက်ခံရန်အတွက်ကနဦးသတ်ချက်များ

အသက်ဘေးအန္တရာယ်နှင့်ကြုံတွေ့ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်အတွင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း အတွက်

မှတ်ချက်။ ။ အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဆိုသည်နှင့် အခွင့်အရေးကို ချက်ခြင်းခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ခံစားပိုင်ခွင့်ဆိုသည်မှာ

ဆေးကုသရာတွင်ကုန်ကျစရိတ်

■ မိမိကုန်ကျသည့်ငွေအတိုင်းခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့သော်တကြိမ်လျှင် ဘတ်ငွေ (၃၅၀၀၀) ဘတ် ထက် မပိုရ၊

■ အကယ်၍ ဆေးကုသရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်မှာ ဘတ်ငွေ (၃၅၀၀၀) ထက်ကျော်နေပါက အလုပ်ရှင်မှ ထပ်ဆောင်းပေးရမည်၊ သို့သော် ဘတ်ငွေ (၅၀၀၀၀) ထက် မပိုရ၊

■ အကယ်၍ အလုပ်သမားအတွက် ရုံပုံငွေရှိ သည့် ဆေးရုံတွင် ကုသမှု ခံယူသည်ဆိုပါက ဆေးကုသမှုအတွက်ကုန်ကျငွေကိုပေးစရာမလိုပါ၊

■ အကယ်၍ အခြားဆေးရုံတခုတွင်ဆေးကုသမှုခံယူထားမိပါက ကုန်ကျငွေကိုခဏစိုက်ပေးထားပြီး ရက်(၉၀)အတွင်းအလုပ်သမားအတွက်ရံပုံငွေရှိသည့် သတ်မှတ်ထားသော်ဆေးရုံတွင် ကုန်ကျစရိတ်အတွက်ပြန်လည်တောင်းခံနိုင်သည်။

(၃)ရက်ထက် ဆက်တိုက်အလုပ် မဆင်းနိုင်သည့် အခြေအနေတွင်

■ အလုပ်သမားသည်လစဉ်လုပ်အားခ၏ (၁၀၀) ရာခိုင်နှုန်းမှ (၆၀)ရာခိုင်နှုန်းကိုတစ်နှစ်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

■ အလုပ်မလုပ်နိုင်သည့် ရက်မှစ၍ တစ်နှစ်အတွင်းလျော်ကြေးငွေ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် တစ်နှစ်ထက်မပိုရ၊

ကိုယ်လက်အင်္ဂါအစိတ်အပိုင်းပျက်စီး ဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ သည်ဆိုပါက

■ အလုပ်သမားသည်လစဉ်လုပ်အားခ၏(၁၀၀) ရာခိုင်နှုန်းမှ (၆၀)ရာခိုင်နှုန်းကို(၁၀)နှစ်အထိ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် နာမကျန်း ဖြစ်ခြင်းမှ အလုပ်ခွင် ပြန်ဝင်နိုင်သည်အထိ ပြုစု စောင့် ရှောက်ပေးခြင်း။

အလုပ်သမားအနေဖြင့် ပြန်လည်ကျန်းမာလာရန်အတွက် လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင်

■ ဆရာဝန်နှင့် ဆေးကုသမှုခံယူခြင်း၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်ကြားခြင်းအတွက်ခံစားခွင့် သို့သော် ကုန်ကျငွေ ၂၀၀၀၀ ဘတ်ထက်မကျော်ရပါ

■ ခွဲစိတ်ကုသမှုခံယူရမည်ဆိုပါကထို့အတွက်ကုန်ကျ ငွေသည် ဘတ် (၂၀၀၀၀) ထက်မပိုသည့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်ကြောင့် ဒုက္ခိတဘဝကိုရောက် ရှိသွားသည့်အခြေအနေအတွက်

မှတ်ချက်။ ။ အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဆိုသည်နှင့်တပြိုင်နက် ခံစားခွင့်ရရှိရမည်။

ခံစားပိုင်ခွင့်။ ။ အလုပ်ကြောင့်ဒုက္ခိတဘဝကိုရောက်ရှိသွားသည့်အခြေအနေတွင်အလုပ်သမားသည်လစဉ်လုပ်အားခ၏ (၆၀) ရာခိုင် နှုန်းကို(၁၅) လအထိ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်ခွင်တွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် သေဆုံးမှုဖြစ်ပွားပါက

မှတ်ချက်။ ။ အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဆိုသည်နှင့်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရ၍သေဆုံးခဲ့လျှင်

ခံစားပိုင်ခွင့်များမှာ

၁။ တနေ့ရရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ၏ အဆ (၁၀၀) ကို အသုဘကုန်ကျစရိတ်အတွက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

၂။ တစ်လစာလုပ်အားခ၏ ၆၀ ရာ ခိုင်နှုန်းကိုအချိန်ကာလ (၈) နှစ်အထိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိ သည်။

မှတ်ချက်။ ။ သေဆုံးမှုအတွက် လစဉ်ခံစားရမည့်လျော်ကြေးငွေသည် ဘတ်ငွေ (၂၀၀၀) ထက်မနည်းပဲ ဘတ်ငွေ (၉၀၀၀) ထက်လည်းမပိုသောငွေဖြစ်ရမည်။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း

၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို

♦ မိမိ၏အလုပ်သမား ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း အခြေအနေတွင်အလုပ်သမားအား ဆေးကုသမှုခံယူနိုင်ရန် စီစဉ်ပေးမှုမရှိပါက

♦ ထိခိုက်ဒဏ်ရာကြောင့်ဖြစ်စေ၊ နာမကျန်းဖြစ်၍ဖြစ်စေသေဆုံးမှုဖြစ်ခဲ့ပါက မိမိအလုပ်သမား၏ အသုဘကိုစီစဉ်ပေးခြင်းမရှိပါက

♦ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လျော်ကြေးပေး ရန်တာဝန်ရှိပါသော်လည်း သတ်မှတ်ထားသည့်လျော်ကြေးငွေကို ရက် (၃၀)အတွင်းမပေးပါက

♦ မိမိအလုပ်သမား ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းတို့အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အစိုးရဌာနတွင်ပြဿနာစဖြစ်သည့်နေ့မှစ၍ (၁၅) ရက်အတွင်းသွားရောက်အကြောင်းမကြားခဲ့ပါကအလုပ်ရှင်အားထောင်ဒဏ်(၆)လ သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ (၁၀၀၀၀) ဘတ်ပေးဆောင်ခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်ရောဒဏ်ငွေနှစ်မျိုးစလုံးဖြင့်အပြစ်ပေးခြင်းကိုခံရမည်ဖြစ်သည်။

၂။ အစိုးရသက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများ၏ညွှန်ကြားချက်အတိုင်း အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လျော်ကြေးငွေကို ပေးဆောင်ခြင်းပျက်ကွက်ပါက ထောင်ဒဏ် (၁) နှစ်သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ ဘတ်(၂၀၀၀၀) သို့မဟုတ် ထောင် ဒဏ်နှင့် ဒဏ်ငွေနှစ်မျိုးစလုံးဖြင့် အပြစ်ပေးခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း

၃။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို

အလုပ်ရှင်၏လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍လျှို့ဝှက်ထားသည့် အရာကိုသိရှိထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်နှင့် ပတ်သက် သည့်အဖြစ်အပျက်များကို သိရှိထားပြီးအပြင်သို့ ပေါက်ကြားအောင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသူမည်သူမဆို ထောင်ဒဏ် (၁) လ သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ ဘတ်(၂၀၀၀) သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်နှင့် ဒဏ်ငွေ (၂)ခုလုံးဖြင့် အပြစ်ပေးခြင်းခံရမည်။

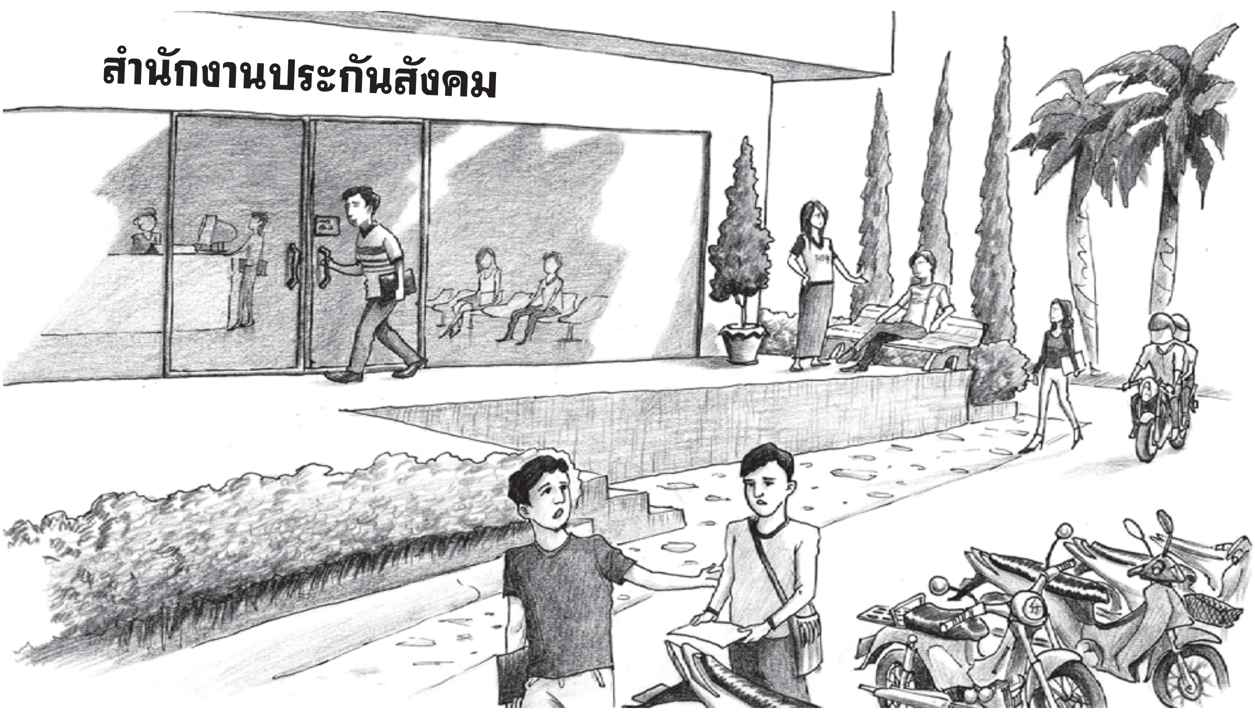
မှတ်ချက်။ ဥပဒေအကြောင်းအရာအရဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားအား ထိန်းချုပ်မှုတွင်ဖြစ်စေ၊ မှုခင်းသဘောအရ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ အတွက်မှုဖွင့်ဟပြောဆိုခွင့်ရှိသည်။

၄။ မည်သူမဆို–

၁) လျော်ကြေးရံပုံငွေရေးရာကော်မတီ၊ ဆရာဝန်များကော်မတီသို့မဟုတ်လျော်ကြေးဆိုင်ရာဆပ်ကော်မတီတို့မှ လျော်ကြေးငွေစီစစ်ရေးအတွက် လိုအပ်သော သက်သေအထောက်အထား အချက်အလက်များ တောင်းခံသောအခါ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ

၂) လျော်ကြေးငွေစီစစ်ရန် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများကစာဖြင့် ဆက်သွယ်မေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် သက်သေအထောက်အထားများ တောင်းခံသည့်အခါ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ

၃) အမှန်တရားဖော်ထုတ်ရေးအတွက် တာဝန်ရှိသူမှ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင်သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအ



လုပ်လုပ်သည့်နေရာ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏လုပ်ငန်း၊ ရောင်းဝယ်မှု ဆိုင်းငံ့ပိတ်ပင်ထားသောနေရာများတွင် သွားရောက်စုံစမ်း စစ်ဆေးသောအခါ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု မရှိ (အကူအညီမပေးလျှင်ဖြစ်စေ)

အထက်ပါ (၃)ရပ်စလုံးတွင် ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ် သို့မဟုတ် ဘတ် ၂၀၀၀ ထက်မပိုသောဒဏ်ငွေ သို့မဟုတ် ထောင် ဒဏ်၊ ငွေဒဏ်၂ရပ်စလုံးခံရမည်ဖြစ်သည်။

ဤကဲ့သို့လျော်ကြေးဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် အရ ပြစ်မှုစီရင်ရာတွင် အကယ်၍ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန် ရှိသူ(ခရိုင်ဝန်သို့မဟုတ် ခရိုင်အတွင်းဝန်) မှ ဤအမှုသည် ထောင်ဒဏ်နှင့်မသင့် သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုရန် မသင့် ဟုယူဆပါက ဥပဒေဘောင်တွင်းမှနေ၍အမှုကို လျော်ကြေးငွေဖြင့် ကြေအေးစေနိုင်သည်။

လျော်ကြေးငွေအတွက်တင်ပြတောင်းခံခြင်း

(၁) အကယ်၍ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် သေဆုံးမှုဖြစ်ခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်သက်ဆိုင်ရာနယ်မြေတွင်ရှိ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အာမခံမှုဌာန(ရုံး)သို့ (၁၅)ရက်အတွင်း သွားရောက်အကြောင်းကြားရန်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှအကြောင်းကြားရန်ပျက်ကွက် ခဲ့ပါက အပြစ်ရှိသည်ဟုသတ်မှတ်ပြီး၊ ထောင်ဒဏ် (၆) လ သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ ဘတ် (၁၀၀၀၀) သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးစလုံးဖြင့် အရေးယူခြင်းခံရမည်။

(၂) အလုပ်သမားအနေဖြင့် လျော်ကြေးငွေကို သက် ဆိုင်ရာ နယ်မြေအတွင်းရှိ ဌာန(ရုံး)တွင် သတ်မှတ်ရက် (၁၈၀) ရက်အတွင်း (ပြဿနာစဖြစ်သည့် နေ့မှစ၍) တင်ပြ တောင်းခံနိုင်ပါသည်။

(၃) သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများက စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးလျှင် အလုပ်ရှင်အားလျော်ကြေးပေးရန်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည်ဖြစ်သည်။

(၄) အလုပ်ရှင်သို့မဟုတ် အလုပ်သမားက တာဝန်ရှိသူ များ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိလျှင် အယူခံဝင် နိုင်ပါသည်။ အယူခံကို ပြန်လည်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မတီမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးမည် ဖြစ်သည်။

(၅) အကယ်၍ အလုပ်ရှင်ရော အလုပ်သမားပါ နှစ်ဦးစလုံးကျေနပ်မှုမရရှိသေးလျှင် အဆိုပါအမှုကို အလုပ်သမားများအတွက် ပြုလုပ်ထားသည့် တရားရုံး

တွင် ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်းသွားရောက်တင်ပြစွဲဆို နိုင်သည်။

လျော်ကြေးရရှိရန်အတွက် လိုအပ်သည့် သက်သေ အထောက်အထားများ

၁။ သေဆုံးသူ၏ သေဆုံးကြောင်း ထောက်ခံထား သည့် လက်မှတ်(ပိုင်မော်ရဏ)

၂။ လျော်ကြေးဆက်ခံရယူမည့်သူ၏ မှတ်ပုံတင်၊ လက်မှတ်

၃။ သားသမီးရှိလျှင် အဆိုပါသားသမီး၏ မွေးလက် မှတ် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုစာရင်း။ ထို့အပြင်သေ ဆုံးသူနှင့်မည်သို့ဆက်နွယ်နေသည်ကို ထောက်ခံမှု ပေးနိုင်မည့် အထောက်အထား၊ ဥပမာ ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် ဇနီး ဖြစ်ပါက လက်ထပ်စာချုပ်၊ သားသမီးဖြစ်ပါက အဖေ နှင့် အမေ နာမည်ပါသည့် မွေးစာရင်း စသဖြင့်။

၄။ လျော်ကြေးဆက်ခံရယူမည့်သူ၏ အိမ်ထောင်စု စာရင်း

လျော်ကြေးတောင်းယူရန် နည်းလမ်းနှစ်ခုရှိသည်။

၁) အလုပ်ရှင်အား ဥပဒေအတိုင်း လိုအပ်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို သတ်မှတ်ထားသည့် (၇)ရက်အ တွင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း သို့မဟုတ်

၂) လျော်ကြေးပေးမည့်ဌာန(ရုံး)တွင် အလုပ်သ မားကိုယ်တိုင်သွား ရောက်၍ တောင်းဆိုခြင်းအားဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ အကူအညီကိုရယူနိုင်သည်။

အကယ်၍ အလုပ်သမားအနေဖြင့် နိုင်ငံသား မှတ်ပုံတင် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်မရရှိသေး ပါကအလုပ်သမားကဒ်လျှောက်ထားသည့်ဖြတ်ပိုင်းပြေ စာများ ပြင်ဆင်ထားသင့်ပါသည်။

ကိုယ်ခန္ဓာအစိတ်အပိုင်းဆုံးရှုံးမှုနှင့် လျော်ကြေးငွေလက်ခံရယူနိုင်ခွင့်ရှိသည့် အချိန်ကာလပြဇယား မှတ်ချက်။ အလုပ်သမားသည် လျော်ကြေးငွေကို သတ်မှတ်ထားသည် လစာအတိုင်းရရှိမည်ဟု ထိုင်းဥပဒေမှအလုပ်သမားများအတွက် အတည်ပြုထားသည်။

ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းဆုံးရှုံး သည့်ပုံစံအမျိုးအစားများ	စကားအသုံးအနှုန်းသတ်မှတ်ချက်	လျော်ကြေးငွေပေးရမည့် အချိန်ကာလ(လဖြင့်)
တံတောင်ဆစ်အထက်လက်မောင်း ပြတ်ခြင်း	တံတောင်ဆစ်မှအထက်လက် မောင်း ပြတ်ခြင်း	၁၂၀ လ
တံတောင်ဆက်အောက် လက်ပြတ်ခြင်း	တံတောင်ဆစ်အောက်ပိုင်းလက် ပြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်ကောက် ဝတ်အထိပြတ်ခြင်း။ သို့သော်တံ တောင်ဆစ်ကွေး၍ ဆန့်၍ရသော အခြေအနေ	၁၁၄ လ
လက်ပြတ်ခြင်း	လက်ချောင်းငါးချောင်းစလုံးပြတ် ခြင်း၊လက်ကောက်ဝတ်မှစ၍လက် ချောင်းထိပ်ဖျားအထိပြတ်ခြင်း	၁၀၈ လ

လက်ပြတ်ခြင်း	လက်မ ပြတ်ခြင်း၊ လက်ကောက်ဝတ်မှစ၍ လက်ချောင်းထပ်အဆစ်အထိ ပြတ်ခြင်း	၄၄ လ
အရင်းဆစ်အထိ လက်မပြတ်ခြင်း	လက်မအရင်းဆစ်အထိပြတ်ခြင်း	၂၂ လ
လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ်ပြတ်ခြင်း	လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ် အရင်းပိုင်းအဆစ် ထိပြတ်ခြင်း	၂၂ လ
လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ် အလယ်ပိုင်းဆစ်ထိပြတ်ခြင်း	လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ် အလယ်ပိုင်းအဆစ် ထိပြတ်ခြင်း	၁၆ လ
လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ် အဖျားပိုင်းအဆစ်ထိပြတ်ခြင်း	လက်ညှိုးသို့မဟုတ် လက်ခလယ် အဖျားပိုင်းအဆစ် ထိပြတ်ခြင်း	၁၀ လ
လက်သူကြွယ်သို့မဟုတ် လက်သန်း လက်အလယ်အဆစ်ထိပြတ်ခြင်း	လက်သူကြွယ်သို့မဟုတ် လက်သန်း လက်အလယ် အဆစ်ထိပြတ်ခြင်း	၈ လ
လက်သူကြွယ်သို့မဟုတ် လက်သန်း လက်အဖျားပိုင်းပြတ်ခြင်း	လက်သူကြွယ်သို့မဟုတ် လက်သန်း လက်အဖျား အဆစ်ထိပြတ်ခြင်း	၆ လ
တင်ပါးပိုင်းမှပေါင်အထိပြတ်ခြင်း	တင်ပါးဆုံအထိ ပေါင်ပြတ်ခြင်း	၈၀ လ
ဒူးဆစ်မှ ခြေထောက်အထိပြတ်ခြင်း	ဒူးဆစ်နားထိခြေပြတ်ခြင်း	၆၄ လ
ခြေထောက်ပြတ်ခြင်း	ခြေဖဝါးအဆစ်ထိ ခြေထောက်ပြတ်ခြင်း	၅၀ လ
ခြေတဝက်ပြတ်ခြင်း	ခြေတဝက်ပြတ်ခြင်း	၃၆ လ
ခြေမအရင်းဆစ်ထိ ခြေမပြတ်ခြင်း	ခြေမအရင်းဆစ်နားထိ ခြေမပြတ်ခြင်း	၁၀ လ
ခြေမ အဖျားဆစ်ထိ ခြေမပြတ်ခြင်း	ခြေမအဖျားဆစ်နားထိ ပြတ်ခြင်း	၄ လ
အခြားခြေချောင်းကလေးများထဲမှ ခြေချောင်းတချောင်းပြတ်ခြင်း	အဖျားဆစ်နားထိ ခြေချောင်းကလေး များထဲမှခြေချောင်းတချောင်းပြတ်ခြင်း	၂ လ
အခြားခြေချောင်း ၄ ချောင်း စလုံး ပြတ်ခြင်း	ခြေချောင်းကလေးများ၏ အဖျားဆစ် နားအထိ ၄ ချောင်းစလုံးပြတ်ခြင်း	၁၈ လ

တစ်သက်လုံးအလုပ်မလုပ်နိုင်သည့် ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းဆုံးရှုံးသည့်ပုံစံအမျိုးအစားများ	လျော်ကြေးငွေရရှိမည့်အချိန်ကာလ(နှစ်အားဖြင့်)
၁) ခြေထောက်(ပေါင်)နှစ်ဘက်လုံးပြတ်လျှင်	၁၅ နှစ်
၂) ခြေထောက် တစ်ဖက်နှင့် လက်တစ်ဖက်ပြတ်လျှင်	၁၅ နှစ်
၃) လက်နှစ်ဖက်လုံးပြတ်လျှင်	၁၅ နှစ်
၄)မျက်စိနှစ်ဖက်လုံးဆုံးရှုံးလျှင်သို့မဟုတ် မျက်စိတစ်ဖက်ဆုံးရှုံးပြီး အမြင်အာရုံ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုပါဆုံးရှုံးလျှင် သို့မဟုတ် ပုံမှန်မြင်နေကျနေရာအကွာအဝေးအတိုင်းကြည့်မြင်၍ မရနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် မျက်စိတစ်ဖက်က အခြားတစ်ဖက်ထက်ပို၍ မြင်နေရခြင်း စသဖြင့်	၁၅ နှစ်
၄)ဦးခေါင်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် နောက်ကျောအရိုးကို ထိခိုက်ကာ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အနေအထား ဆုံးရှုံးခြင်းအပြင်၅(က) ခြေနှစ်ချောင်းစလုံး၅(ခ) လက်တစ်ဘက်နှင့် ခြေထောက်တစ်ဖက်၅(ဂ) လက်နှစ်ဖက်စလုံး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရလျှင်	၁၅ နှစ်
၄)ဦးခေါင်းတွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းကြောင့် နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် ခံစားမှု၊ အာရုံ နှင့် အကြော စသဖြင့် ပုံမှန်မဟုတ်တော့ခြင်း၊ ထိုသို့ဒဏ်ရာရခြင်းကြောင့် နဂိုမူလအတိုင်း ပုံမှန်ဘဝသို့ပြန်မရောက်နိုင်တော့ခြင်းနှင့် ပျောက်ကင်းအောင်ကုသမှုမပြုနိုင်သည့် အခြေအနေသို့ရောက်သွားခြင်း	၁၅ နှစ်

တရားခံ (သို့) တရားစွဲဆိုခံရသူ၏အခွင့်အရေး

တရားခံ (သို့) တရားစွဲဆိုခံထားရသူသည် တရားရုံးချုပ်မှ ပြစ်မှုအမှန် တကယ်ကျူးလွန်ကြောင်း နောက်ဆုံးတရားမစီရင်ခင်အထိ အပြစ်ကင်းစင်သူ၊ သန့်စင်သူဖြစ်သည်ဟု ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

(၁) မျက်မှောက်၊ မျက်စိရှေ့တွင်ဖြစ်ပွားသော ပြစ်မှုမှလွဲ၍ မျက်စိနောက် ကွယ်တွင်ဖြစ်ပွားသော ပြစ်မှုများကို ဖမ်းဆီးထိန်း ချုပ်ခြင်းမပြုမီ တာဝန်ရှိ သူ(ရဲ)တို့အား ဝရမ်း (ဖမ်းဆီးအမိန့်) ပြရန် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၂) အကယ်၍မိန်းမသားတရားခံ၏ ကိုယ်ခန္ဓာတွင် စစ်ဆေးမှုပြု မည်ဆိုပါက အမျိုးသမီးစစ်ဆေးရေးအရာရှိသာ စစ်ဆေးရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။

(၃) မည်သည့်ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း၊ မည်သည့်ရာဇဝတ်မှုသင့်ကြောင်းနှင့် ဥပဒေအရပြန်လည် အယူ

ခံနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို တရားခံမှ သိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၄) ဆွေမျိုးမိဘ၊ ညီအစ်ကိုမောင်နှမ (သို့) ယုံကြည် စိတ်ချရသူအား မိမိဖမ်းဆီးထိန်းချုပ်ခြင်းခံထားရကြောင်းဆက်သွယ်အကြောင်းကြားပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

(၅) အမှုစစ်ဆေးရေးရဲမှ ကိုယ်တွေ့စစ်ဆေးရာတွင်သန့်ရှင်းမှန်ကန်၍ တရားမျှတမှုရှိစေရန်နှင့် ထိုးကြိတ် ညှင်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းများမပြုလုပ်နိုင်ရန် မိမိယုံကြည်စိတ်ချသူအား တက်ရောက်ကြားနာပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၆) အမှုစစ်ဆေးသည့်တာဝန်ရှိသူအား အကြောင်းအရာတခုခုထွက်ဆို ဝန်ခံချက်ပေးပိုင်ခွင့် (သို့) မပေးပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၇) အမှုရင်ဆိုင်ရာတွင် အပြည့်အဝရင်ဆိုင်နိုင်ရန်အခွင့်အလမ်းများ ပေးဖို့ရာအတွက် ရှေ့နေနှင့်နှစ်ဦးတည်းတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၈) ထိုက်သင့်အားလျော်စွာ ထောင်ဝင်စာ တွေ့ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။

(၉) နာမကျန်း (ဖျားနာ) ချိန်တွင်အချိန်မီ ဆေးကုသပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁၀) မြန်ဆန်၍တရားမျှတသော စစ်ဆေးမှုရယူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁၁) အချုပ်တွင်တရားခံအား ဖမ်းဆီးထိန်းချုပ်ရာတွင် ပြစ်မှုကြီးငယ်ပေါ်မူတည်၍ အထိုက်အလျောက်သာ ထိန်းချုပ်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

■ ထောင်ဒဏ်(၁)လထက်မပိုသော (သို့) ဒဏ်ငွေဘတ် (၁၀၀၀) ထက်မပိုသောပြစ်မှုတွင် တရားခံအားမည်သူမည် ဝါဖြစ်ကြောင်း၊ ဘာလုပ်ကြောင်း၊ ဘယ်နေရာတွင်နေ ကြောင်း အစရှိသည်တို့ကို သိရှိနိုင်ဖို့ရာ စစ်ဆေးရန်အတွက်သာ ထိန်းချုပ်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ စစ်ဆေးနေချိန်တွင် တရားခံအား လက်ထိပ်ခတ်ခွင့်မရှိပေ။ သို့သော်ကြီးလေးသောပြစ်မှုများတွင်တရားခံအား လက်ထိပ် ခတ်ခွင့်ရှိသည်။ ရဲမှတရားခံအားထိန်းချုပ်ခွင့်သည် (၄၈) နာရီ ထက်မပိုပေ။ ထို့နောက်တရားခံအား ဆက်လက်ထိန်းချုပ်မည်ဆိုပါက တကြိမ်လျှင် (၁၂) ရက်ထက်မပို့ သို့မဟုတ် စုစုပေါင်း (၄၈) ရက်ထက်မပိုသော အပ်နှံထိန်းချုပ်ခွင့်အမိန့်အာဏာကို တရားရုံးမှအကြိမ်သက်မှတ်မှုမရှိ ထိန်းချုပ်ပိုင်ခွင့် အမိန့်ကိုရဲမှတောင်းဆိုရမည် ဖြစ်သည်။

■ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးတရားခံ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအား လူကြီးများထိန်းချုပ်ရာရဲစခန်းအချုပ်များတွင် မထိန်းချုပ်ရ၊ လက်ထိပ် မခတ်ရ။

■ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးတရားခံ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအားရဲမှ (၂၄) နာရီအတွင်း လူငယ်ပြုပြင်ထိထိန်းသိမ်းရေးဂေဟာသို့ပို့ရမည်။

■ အချုပ်အတွင်းထိန်းချုပ်ထားရာတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် လုံခြုံမှုရှိစေရန်အတွက် အမျိုးသမီးအချုပ်တွင်သာထိန်းချုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

(၁၂) တရားခံကိုအာမခံချက်နှင့် ထုတ်ယူမည်ဆိုပါကစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး တာဝန်ရှိသူများမှအဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် မြန်ဆန်အောင်လုပ်ဆောင် ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အာမခံကြေးများကို အလွန်အမင်းတောင်းဆို၍ မရနိုင်ပေ။ အာမခံကြေးဖြင့် ခေါ်ထုတ်နိုင်၊ ခေါ်မထုတ်နိုင်ဆိုသည်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှတာဝန်ခံများ၏ စစ် ချက်တူညီမှု၊ ညီမျှမှုပေါ်မူတည်သည်။ အာမခံကြေး သတ်မှတ်ရာတွင် ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုကြီးငယ်၊ ပြစ်မှု သက်သေအထောက်အထား၊ အာမခံမည့်အာမခံချက်၊ ထွက်ပြေးနိုင် မပြေးနိုင်ဆိုသည့် တရားခံ၏လုပ်ရပ်၊ အမှု အကျင့်များ အပေါ်မူတည်၍သတ်မှတ်သည်။ တရားခံအား အာမခံဖြင့် ခေါ်ထုတ်နိုင်ရန်

ဥစ္စာပစ္စည်းအာမခံ (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်အာမခံဟူ၍ ၂ ပိုင်း ခွဲခြားထားသည် ။

၁။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင် သို့မဟုတ် အစိုးရဝန်ထမ်း အရာရှိမှ ရာထူးဖြင့် အာမခံပေးသောလူ ပုဂ္ဂိုလ်အာမခံချက်။

၂။ ငွေသား၊ မြေတိုင်းဦးစီးဌာနမှ မှန်းဆတန်ဖိုးနှင့် အာမခံထား ပေးသော မြေရာဂရမ်၊ အစိုးရငွေလက်မှတ်၊ အမြဲတမ်းစုဆောင်းမှုရှိသော ဘဏ်ငွေစာအုပ်၊ ဘဏ် မှငွေထုတ်သုံးသည့် စာချုပ်လက်မှတ်၊ ဘဏ်မှ အာမခံချက်နှင့် ဘဏ်မှငွေထုတ်ပေးနိုင်သောငွေလဲ လက်မှတ် သို့မဟုတ် ချက်လက်မှတ်၊ စသည့်အာမခံချက်။

အမှုပြီးဆုံး၍ တရားခံအားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး တာဝန်ခံများထံသို့ ပြန်လည်အပ်နှံလျှင် (သို့မဟုတ်) အာမခံထားသူ သေဆုံးလျှင် (သို့မဟုတ်) တရားခံသေဆုံး သွားသည့်အချိန်တွင် အာမခံကြေးများကို ပြန်လည် တောင်း ဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁၃) တရားရုံးမှ အမှုရုတ်သိမ်းရခြင်းအကြောင်း ရင်းနှင့် သက်သေအထောက်အထား များကို သိပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

(၁၄) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး (အမှုစစ်) တာဝန်ခံများထံ တွင် ထွက်ဆိုထား သော ထွက်ဆိုချက်များကို ရှေ့နေမှ တရားရုံးတွင် ရင်ဆိုင်သည့်အဆင့်တွင်အသုံးပြုနိုင်ရန် မိတ္တူကူးပြုလုပ်ထား ခွင့်ရှိသည်။

(၁၅) အမှုရင်ဆိုင်ရန်အတွက် ရှေ့နေငှါးပိုင်ခွင့်ရှိ သည်။ အထူးသဖြင့်ကြီးလေးသော အပြစ်ဒဏ်ရှိသည့် ပြစ်မှုတွင် တရားရုံးမှ တရားခံအားရှေ့နေရှိမရှိ မေးရမည်။ အကယ်၍ ရှေ့နေမငှါးနိုင်သောချို့တဲ့သူဖြစ် ပါက တရားရုံးမှရှေ့နေရှာပေးရမည်ဟု ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

(၁၆) ပွင့်လင်း၍တရားမျှတသော ရုံးထုတ်အမှုစစ်ဆေး သုံးသပ်မှုများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁၇) တရားရုံးမှချမှတ်သည်ကို မကျေနပ်လျှင် အယူခံဝင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁၈) အကယ်၍အမှုအတွက်မှ အရေးကြီးသော သက်သေအထောက်အထားများ ထပ်မံတွေ့ရှိပါကအမှုပြန်လည်စစ်ဆေးရန် တရားရုံးသို့တင်ပြပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

(၁၉) သာသနာနှစ် (၂၅၄၄) ဥပဒေအရနစ်နာကြေး၊ လျော်ကြေးနှင့် တရားခံအသုံးစား ရိတ်ကြေးကို ပြန်လည် တောင်းဆို ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အကယ်၍သင်သည်ဖမ်းဆီးထိန်းချုပ်၊ ပြစ်မှုစွဲဆိုခံရပြီး အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် တရားမျှတမှုများ၊ အခွင့်အရေးများမရရှိပါက မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်း (၀၅၃ ၈၁၁၂၀၂)ဆက်သွယ်ပါ။

မော်တော်ယာဉ် မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားရာမှ အသက်ဆုံးရှုံးရခြင်းဆိုင်ရာ လျော်ကြေးငွေတောင်းခံခြင်း

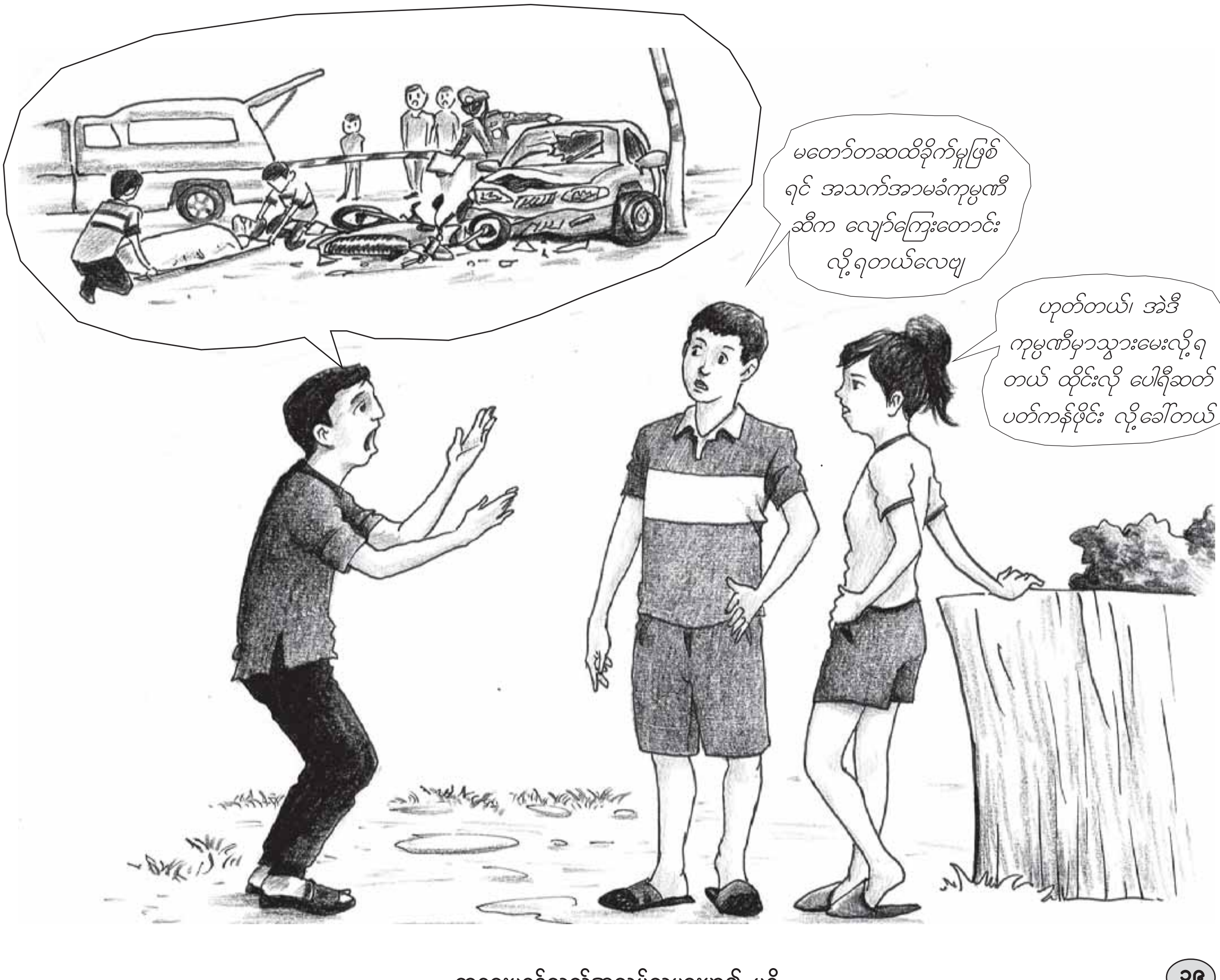
အခြေခံစောင့်ရှောက်ရေး

ယာဉ်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရမှားသည်ဖြစ်စေ၊မှန်သည်ဖြစ်စေ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူအနေဖြင့် အောက်ပါအခြေခံစောင့်ရှောက်ခြင်းကိုရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၁) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းတွင်ဘတ် (၁၅၀၀၀) ထက်မပိုသော အမှန်တကယ်ငွေပေးချေရ သောဆေးကုသစရိတ် ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၂) အသက်ဆုံးရှုံးမှု (သေဆုံးမှု) အပိုင်းတွင် ဘတ် (၃၅၀၀၀) ထက်မပိုသော အသုဘစရိတ် လျော်ကြေးငွေ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၃) ဆေးကုသမှုခံယူနေသည့်အချိန်အတော အတွင်း သေဆုံးခဲ့လျှင် ဘတ် ငွေ (၅၀၀၀၀) ထက်မပိုသော အခြေခံနစ်နာကြေးကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။



အကယ်၍အခြေခံစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ရရှိသည့်ငွေကြေးသည်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူအတွက်မလုံလောက်ခဲ့လျှင်ရဲမှုဥပဒေအတိုင်းစစ်ဆေးသုံးသပ်ပြီး ယာဉ်စည်းကမ်း အတိုင်းလိုက်နာသူ(ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူအတွက်) များယွင်းသူ၏ အာမခံလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီမှ လျော်ကြေးပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူသေဆုံးခဲ့လျှင် ထိုသူ၏မိသားစုအား အာမခံကုမ္ပဏီမှ နစ်နာကြေးပေးရမည်ဖြစ်သည်။

(၁) ဒဏ်ရာရမှုအပိုင်းတွင် ဘတ်(၅၀၀၀၀)ထက်မပိုသောအမှန်တကယ်ကုန်ကျရသည့်ဆေးဝါးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်။

(၂) အသက်ဆုံးရှုံးမှု၊ခန္ဓာကိုယ်အစိပ်အပိုင်းဆုံးရှုံးမှုအပိုင်းတွင် ကျန်းမာရေးပြန်လည်ထူထောင်ရန် လျော်ကြေးမှာ ဘတ်(၁၀၀၀၀၀) ဖြစ်သည်။

ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားသည် သက်သေအထောက်အထားများ ပြင်ဆင်ထားရမည်။

ယာဉ်မောင်းသူအတွက်လိုအပ်သည့် သက်သေအထောက်အထားများ

(၁) အာမခံချက်စာချုပ်လက်မှတ်မိတ္တူ။

(၂) ယာဉ်မောင်းသူနှင့် လိုက်ပါစီးနင်းသူ၏နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကဒ်နှင့် အိမ်ထောင်စုဇယားမိတ္တူ။

(၃) ယာဉ်မောင်းသူ၏ ယာဉ်မောင်း လိုင်စင်မိတ္တူ။

(၄) ယာဉ်ပိုင်ဆိုင်မှုသက်သေစာအုပ် (အုံနာဘုတ်) မိတ္တူ။

(၅) ယာဉ်နံပါတ်မရှိသေးပါကယာဉ်အရောင်းအဝယ်စာချုပ်မိတ္တူ။

(၆) တာဝန်ရှိရဲများ၏ မှုခင်းမှတ်တမ်းမိတ္တူ။

နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကဒ်၊ အိမ်ထောင် စုဇယားမိတ္တူ သို့မဟုတ် သက်သေအထောက်များသည် ထိုင်းဘာသာမဟုတ်ပါကတရားဝင် ဘာသာပြန် ဌာနမှထိုင်းဘာသာအဖြစ်ဘာသာပြန်ရမည် ဖြစ်ပြီး၊ ဘာသာပြန်မှုမှန် ကန်ကြောင်း ထောက်ခံချက်ပါရမည်။

လိုက်ပါစီးနင်းသူ ခရီးသည်သည် အသက်အန္တရာယ် ဖြစ်သည်အထိ ထိခိုက်ဒါဏ်ရပါက

(၁) အချက် (၁ မှ ၆) အတိုင်း ယာဉ်မောင်းသူ၏ သက်သေ အထောက်အထား မှတ်တမ်းများ၊

(၂) ယာဉ်မှောက်ခြင်း၊ ယာဉ်လမ်းချော် ဖြစ်ခြင်း အစရှိသည့် မတော်တဆထိခိုက်ဖြစ်ပွားမှုအဖြစ်အပျက်ကို ဖော်ပြပေးရ မည်၊

(၃) ထိခိုက်ဒါဏ်ရာရသူ အသက်ဘေးအန္တရာယ် ရောက်သူသည် ယာဉ်မောင်းသူ သို့မဟုတ် လိုက်ပါစီးနင်းသူ၊ အခင်းဖြစ်ပွားစဉ် မိမိလိုက်ပါရာယာဉ်အမှတ် စသည်တို့ကို အတိအကျဖော်ပြ ပေးရမည်။

သတိပေးချက်။ သက်သေအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း (၂) စုံ လိုအပ်သည်။

ဒုတိယအဆင့်

မိမိအနေဖြင့် အထောက်အထားများကို ယာဉ်မှောက်သည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း (၁၈၀)အတွင်းစုဆောင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် မိမိယာဉ်အား အာမခံချက်ပြုလုပ်ထားရာ အာမခံ လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီသို့ တင်ပြရမည်။

တတိယအဆင့်

မိမိအမှုကိစ္စမည်သည့်အချိန်ပြီးမည်ဖြစ်ကြောင်းကိုသက်ဆိုင်ရာအာမခံလုပ်ငန်းတာဝန်ခံနှင့် အမြဲတမ်းသွားရော က်ဆက်သွယ်နေရမည်။

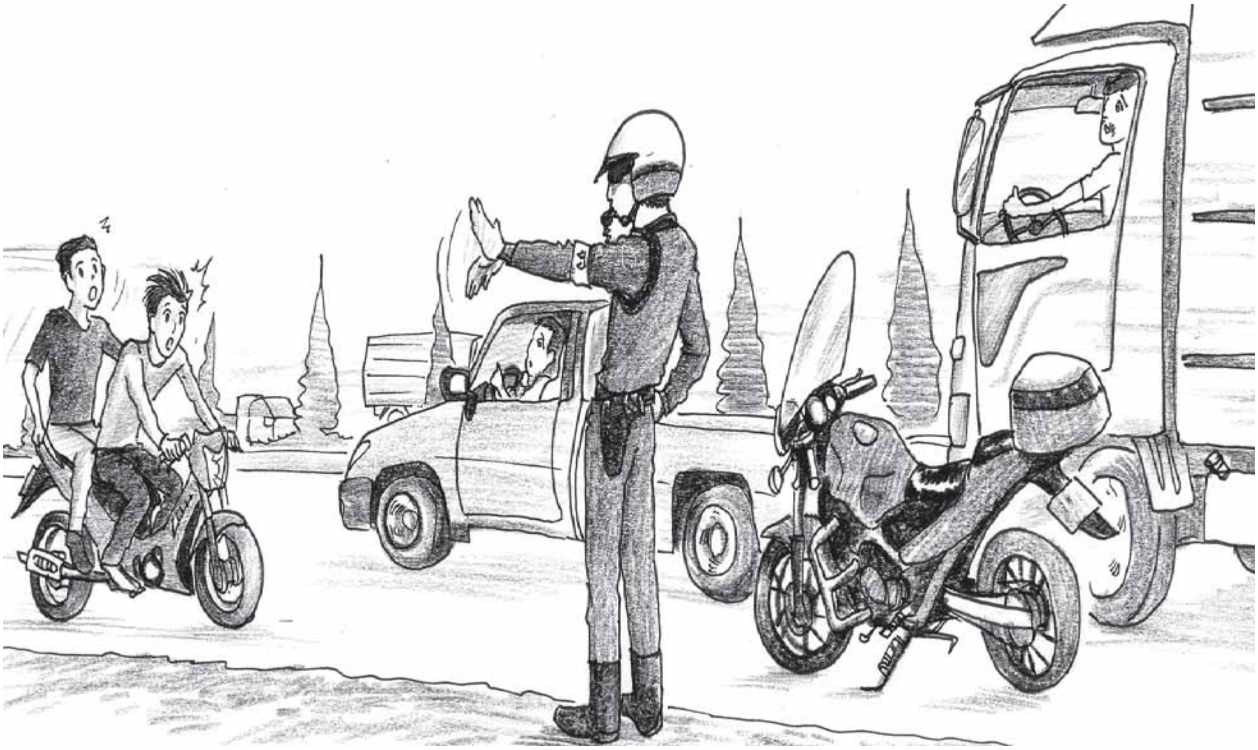
စတုတ္ထအဆင့်

ယာဉ်အာမခံလုပ်ငန်းတာဝန်ခံမှ သက်သေအထောက်အထားများကို မှန်ကန်ကြောင်း စစ်ဆေးပြီးနောက် ငွေလက်ခံမှုအပိုင်းတွင် အာမခံလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီမှငွေလွှဲပေးနိုင်ရန်အတွက် မိမိအနေဖြင့် အာမခံလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီအတွက် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်ထားပေးရမည်။

•••••••••••••••••••

ယာဉ်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု ဒဏ်ငွေ

ဖြစ်မှု (အမှု)	ဒဏ်ငွေ
ခိုင်ခံ့မှုမရှိသောယာဉ် (သို့မဟုတ်) မတော်တဆအန္တရာယ်များ ဖြစ်ပွားနိုင်သော သို့မဟုတ် အသုံးပြုသူ၊ စီးနင်းလိုက်ပါသူ (သို့) ပြည်သူတို့၏ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သောယာဉ်အား ယာဉ်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင်လာရောက်အသုံးပြုလျှင်	ဘတ် (၅၀၀) ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
သတ်မှတ်ထားသည့်ဥပဒေနှင့် အညီစက်ပစ္စည်းများ၊ ပစ္စည်းကရိယာများပြည့်စုံသင့်သည်နှင့်အညီ ပြည့်စုံမှုမရှိသောယာဉ်အား ယာဉ်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင်လာရောက်အသုံးပြုလျှင်	ဘတ် (၅၀၀) ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
သတ်မှတ်ထားသည့်ဥပဒေနှင့် အညီယာဉ်အမှတ်တပ်ခြင်း၊ ယာဉ်အမှတ်ပါသည့်အမှတ်အသားတပ်ခြင်း၊ ယာဉ်နှင့်ပါတ်သက် သောအမှတ်အသားဆိုင်းဘုတ်တပ်ခြင်းမရှိသည့်ယာဉ်အား ယာဉ် လမ်းကြောင်းပေါ်တွင် လာရောက်အသုံးပြုလျှင်	ဘတ် (၁၀၀၀) ထက်မပိုသော ဒဏ်ငွေ



ယာဉ်နှင့်ဆိုင်ရာနေကာကာဒ်ပြားအသုံးပြုရာတွင် ယာဉ်စည်းကမ်းအတိုင်း လိုက်နာခြင်းမရှိသောယာဉ်အား ယာဉ်လမ်းကြောင်း ပေါ်တွင်လာရောက်အသုံးပြုလျှင်	ဘတ် ၅၀၀ ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
ဆူညံသံမြည်စေသည့်ယာဉ် သို့မဟုတ် ယာဉ်လမ်းကြောင်း ပေါ်တွင်တရှုတ်တိုက်သွားစေသည့်ပစ္စည်းရှိသည့်ယာဉ်အား ယာဉ် လမ်းကြောင်းပေါ်တွင်လာရောက်အသုံးပြုလျှင်	ဘတ် (၅၀၀) ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
ယာဉ်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင်ယာဉ်မောင်းရာ၌ မှိတ်တုတ်မှိတ်တုတ် အချက်ပေးမီးသုံးခြင်း၊ သတိပေးဥဩသံကဲ့သို့ အချက်ပေး ဟွန်းသံ သုံးခြင်း (သို့မဟုန်) ဝီစီ၊ ခရာသံကဲ့သို့ အချက်ပေးဟွန်းသံ အသုံးပြုခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ကွဲအက်သည့်အချက်ပေး ဟွန်းသံ အသုံးပြုခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အသံစုံအချက် ပေးဟွန်းသံအသုံးပြုလျှင် (သို့) အုပ်ချုပ်ရေးအကြီးအကဲများမှ အသုံးပြုခွင့်မပေးသော အချက်ပေးဟွန်းသံသုံးလျှင်	ဘတ် ၁၀၀၀ ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
မလိုအပ်ဘဲအချက်ပေးဟွန်းတီးခြင်း (သို့) အချက်ပေးဟွန်းသံရှည် လျားစွာတီးခြင်း (သို့) ထပ်တလဲလဲတီးလျှင်	ဘတ် (၅၀၀) ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ
ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပေးမှုကိုဖောက်ဖျက်ခြင်းနှင့် ယာဉ်စည်းကမ်းအမှတ်အသားအားဖောက်ဖျက်လျှင်	ဘတ် (၁၀၀၀) ထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ

အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်းယာဉ်မောင်းလျှင်	ဒဏ်ငွေ
(၁) ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပြမီးဝါ လင်းလာသည်ကိုတွေ့မြင်ချိန်၌ယာဉ်ရပ်ရမည့် မျဉ်းကြောင်းအနောက်တွင် ယာဉ်ရပ်ရန်အသင့် မပြုခြင်း၊ (၂) ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပြမီးနီ (သို့) "ရပ်" ဟုသောယာဉ် စည်းကမ်းအမှတ်အသားဆိုင်းဘုတ် အနီရောင်တွေ့မြင်ချိန်၌ ယာဉ်ရပ်မည့်မျဉ်းကြောင်းနောက်တွင် ယာဉ်မရပ်တန့်ခြင်း၊ (၃) ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပြမီးစိမ်း (သို့) "သွား" ဟုသော ယာဉ်စည်းကမ်းအမှတ်အသားအစိမ်းရောင်ဆိုင်းဘုတ်တွေ့မြင် ချိန်၌ ယာဉ်ဆက်လက်မောင်းထွက်မှုမရှိခြင်း၊ (၄) ကွေ့စေခြင်း (သို့) တည့်တည့်မောင်းစေခြင်း ယာဉ်စည်း ကမ်းအချက်ပြမီးစိမ်းပါသည့် မြားပြရာအတိုင်းလိုက်မကွေ့ခြင်း (သို့) တည့်တည့်မောင်းမသွားခြင်း သို့မဟုတ်ယာဉ်စည်းကမ်း အချက်ပြမီးနီပါသည့် မြားအစိမ်းရောင်အတိုင်းလိုက်မကွေ့ခြင်း (သို့) တည့်တည့်မောင်းမသွားခြင်း (၅)ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပြမီးနီမှိတ်တုတ်ပြရာတွေ့မြင်ချိန်၌ယာဉ်ရပ်ရမည့်မျဉ်းကြောင်းနောက်တွင်ယာဉ်မရပ်ခြင်း (၆) ယာဉ်စည်းကမ်းအချက်ပြမီးဝါ မှိတ်တုတ်ပြရာတွေ့မြင်ချိန်၌ ယာဉ်အရှိန်မလျှော့ခြင်း	ဘတ်(၁၀၀၀)ထက် မပိုသောဒဏ်ငွေ
တာဝန်ရှိယာဉ်ထိန်းတို့အချက်ပြရာအတိုင်းယာဉ်မရပ်တန့်ခြင်း၊ ယာဉ်ရပ်ရမည့်မျဉ်းကြောင်းနောက်တွင်ယာဉ်မရပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိယာဉ်ထိန်းတို့နှင့် (၃) မီတာထက် လျော့သောအကွာအဝေး တွင်ယာဉ်ရပ်ခြင်း၊	ဘတ်(၁၀၀၀)ထက် မပိုသောဒဏ်ငွေ
တာဝန်ရှိယာဉ်ထိန်းမှ ဝီစီ သံရှည်တချက်ပေးသည့်အချိန် တွင်ယာဉ်မရပ်ခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိသူမှ ဝီစီသံတိုနှစ်ချက်ပေး သည့်အချိန်တွင်ယာဉ်မဖြတ်မောင်းခြင်း၊	ဘတ်(၁၀၀၀)ထက် မပိုသောဒဏ်ငွေ
တာဝန်ရှိယာဉ်ထိန်းများသတ်မှတ်ထားသည့်ယာဉ်စည်း ကမ်းအ တိုင်းမလိုက်နာခြင်း	ဘတ်(၁၀၀၀)ထက် မပိုသောဒဏ်ငွေ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ(အစည်းအရုံး)

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ဟူသည်မှာအဘယ်နည်း။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများ လက်တွဲပူးပေါင်းစုစည်းထားသောအဖွဲ့အစည်းမှ ထူထောင်သော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ သမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ဖြစ်သည်။ အမြဲတမ်းလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများရှိပြီး၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုမှကင်းရမည်။ လွတ်လပ်သည့်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်၊ ဒီမိုကရေစီရှိသည်။

"အလုပ်သမား" ဟူသည့်အဓိပ္ပါယ်

ဤကမ္ဘာပေါ်တွင်မွေးဖွားလာသော မနုဿလူသားအားလုံးတို့သည် လူမျိုးတိုင်း ဘာသာတိုင်းမဆို တူညီသောအခြေခံလိုလားတောင်းတချက် (၄) ချက်ရှိပေသည်။ စား၊ ဝတ်၊ နေရေးနှင့် ဆေးကုသခြင်း တို့ဖြစ်ပေသည်။

အလုပ်သမားဆိုသည်မှာ နာရီပိုင်းအဖြစ်သော်၎င်း၊ နေ့ရက်ပိုင်း အဖြစ်သော်၎င်း(နေ့စား)၊ လခစားအဖြစ်သော်၎င်း၊ နှစ်ခစားအဖြစ်သော်၎င်း ကိုယ်အားပိုင်းနှင့်အလုပ်လုပ်ရသူဖြစ်ဖြစ် (အလုပ်ကြမ်း)၊ ဦးနှောက်ပိုင်းအတွေးအခေါ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အလုပ်လုပ်ရသောသူဖြစ်ဖြစ် (အလုပ်ချော)၊ အလုပ်လုပ် သောသူအားလုံးကို ဆိုလိုပေသည်။

အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အတိအလင်းဖော်ပြ ထားသည်မှာ အလုပ်သမားဟူသည် **"လုပ်အားခငွေပေးသော အလုပ်ရှင်အတွက် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သဘောတူအလုပ်လုပ်ပေးသူ"** ဟုဆိုလိုပေသည်။ မည်သို့ ပင်ခေါ်ဆိုစေကာမူ အလုပ်သမားသည်လည်း အခြားသောသူများကဲ့သို့ပင် လိုလားတောင်းတချက် (လိုအပ်ချက်) များရှိပေသည်။

အလုပ်သမားတို့၏လိုလားတောင်းတချက်များ

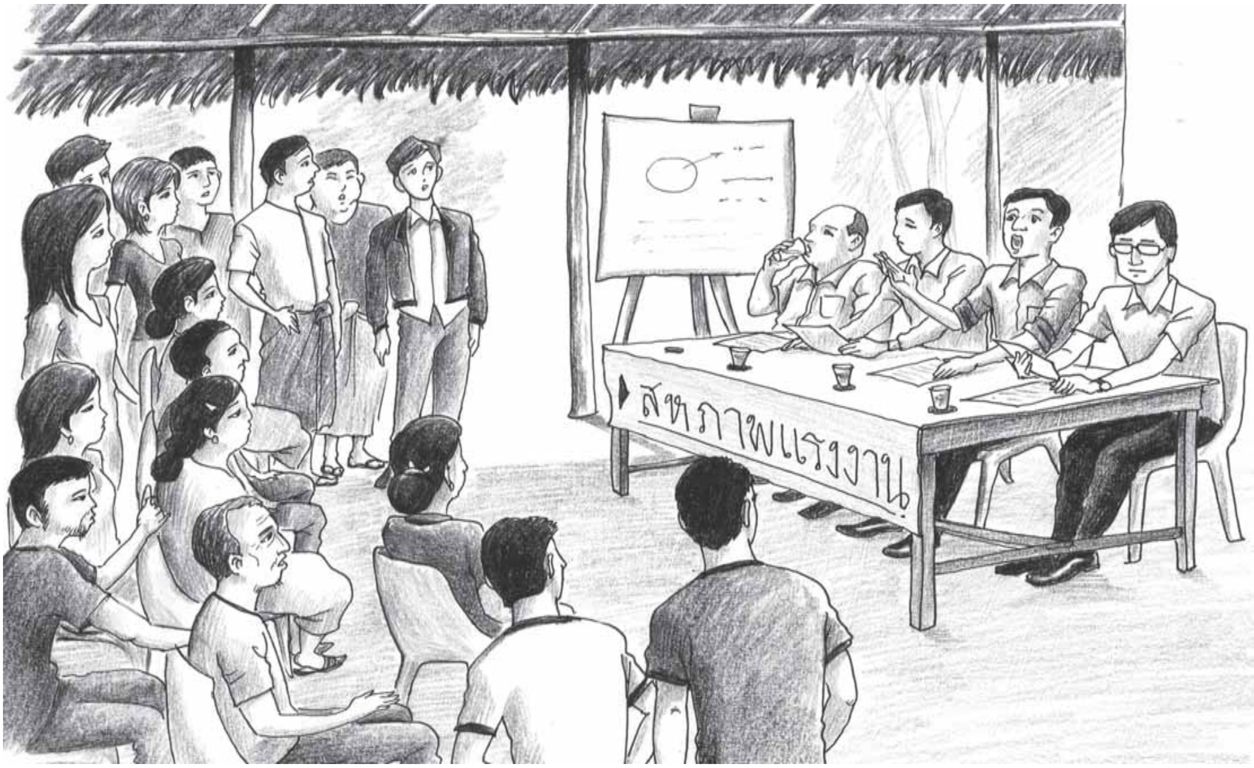
မနုဿလူသားတို့၏အမြင့်ဆုံးလိုလားချက်ပန်းတိုင်မှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော(ဘဝ) ကိုလိုလားကြပေသည်။ မှန်ကန်မှုနှင့် တရားမျှတမှုကို ကြိုက်နှစ်သက်ပေသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အလုပ်သမားတို့သည် ဤကမ္ဘာမြေကြီးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အောင်ပျိုးထောင် တည်ဆောက်ကြသူများဖြစ် ပေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားတို့သည် တရားမျှတသည့် တုန့်ပြန်မှုအကျိုး ရလဒ်ကိုရထိုက်ပေသည်။ ထို့ကြောင့်အလုပ်သမားတို့တွင် တူညီသောလိုလားတောင်းတချက်များရှိကြသည်မှာ

ကောင်းမွန်သည့်ဝတ္တရားဝန်ဆောင်မှုအကျိုးဆောင်မှုတို့ကိုလိုလားခြင်း

ဆိုလိုသည်မှာ ဆေးကုသမှုစရိတ်၊ သားဖွား စရိတ်၊ သားသမီးဦးရေအရ ကုန်ကျစရိတ်၊ သား သမီးပညာသင်ကြားမှုစရိတ်၊ မှီခိုအားထားရာနေထိုင်ရာ၊ ကြိုပို့ကားရှိခြင်း၊ ဆုငွေပေးခြင်း၊ အသိပညာပေးခြင်း၊ အလုပ်ယူနီဖောင်းရှိခြင်းနှင့် အခြားအစရှိသော ဝတ္တရားဝန်ဆောင်မှုလိုလားတောင်းတချက်များဖြစ် သည်။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတည်မြဲခြင်း

ဆိုလိုသည်မှာ တည်မြဲသည့် လုပ်ငန်းရှိခြင်း၊ ကောင်းမွန်သည့် ရာထူးအဆင့်အတန်းရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်တိုးတက်မှုရှိခြင်း၊ တာဝန်အရစွန့်စားမှုများ



တွင်အာမခံချက် (ကြေး) ရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းပုံစံနှင့် အခြား အစရှိသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတည်မြဲခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်းတရားမျှတမှုကိုလိုလားခြင်း

ဆိုလိုသည်မှာ လိုက်နာကျင့်သုံး ရမည့် ဥပဒေ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ရိုးရာဓလေ့အရ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် သတ်မှတ်ချက်များအသုံးပြုရာတွင် ကျူးလွန်မှုမရှိစေရန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း၊ အလုပ်အချိန်၊ လုပ်ငန်းမှအကျိုးရလဒ်တုန့်ပြန်မှု၊ လုပ်ငန်း တည်နေရာစသည်တို့အတိုင်းလိုက်နာကျင့်သုံးမှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းဦးစီးမှူး၏လုပ်ရပ်၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်း အပြန်အလှန်နားလည်မှု အစရှိသောလုပ်ငန်းတွင်း တရားမျှတမှု အတွက် လိုလားတောင်းတချက်များဖြစ်သည်။

ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တန်းတူညီမျှမှု၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှုတရားကိုလိုက်နာခြင်း

ဆိုလိုသည်မှာ တန်းတူညီမျှမှု၊ လူသားတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာပေါ်အခြေခံ၍ ညီအစ်ကို မောင်နှမ၊ မိတ်ဆွေသင်္ဂဟကဲ့သို့ ရင်းနှီးစွာဆက်ဆံ မှုရှိခြင်း၊ အဆင့်အတန်းမခွဲခြားခြင်း၊ ဖိနှိပ်မောက်မာမှုမပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ကွဲပြားခြားနားသော်လည်း ကောင်းမွန်စွာဆက်ဆံခြင်း၊ အပြန်အလှန်အလေးထားခြင်းစသည့် ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့်တန်းတူညီမျှမှု၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှုကို လိုက်နာသော လိုလားတောင်းတချက်များ ဖြစ်သည်။

အခြေခံအခွင့်အရေးအရ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းလိုခြင်း

အလုပ်သမားတို့၏ အခြေခံအခွင့်အရေးအရ အလုပ်သမားများစုစည်း၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ဖွဲ့စည်းလိုခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ရေးရာလွှတ်တော်(ကောင်စီ)ကို ဖွဲ့စည်းလိုခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများအပိုင်းတွင် ဝန်ထမ်းလုပ်သားများအစည်းအရုံး။ အလုပ်သမားများသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ဖွဲ့စည်းရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရတို့၏ အားပေးထောက်ကူမှုကိုရထိုက်ပေသည်ဟုဆိုနိုင်ပေသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ၏ ရည်မှန်းချက်

အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများကိုအကျိုးဆောင်ပေးခြင်း

■ အကျိုးဆောင်ပေးခြင်းဆိုသည်မှာအလုပ်သမားများတွင် မရှိသေးသည့် အရာများကိုဖြစ်ထွန်းစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းကိုဆိုလိုပေသည်။ ဥပမာ၊ လုပ်အားခတိုးမြှင့်စေရန်၊ အသက် မွေးဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်းတည်မြဲစေရန်၊ လုပ်ငန်းခွင် တရားမျှတမှုစေရန်၊ ဂုဏ်သိက္ခာတရား၊တန်းတူညီ မျှမှုတရား၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှုတရားရှိစေရန်၊ တရားမျှ တမှုရှိစေရေးတို့နှင့် အလုပ်သမားများအပေါ်ထားရှိ သည့် ဥပဒေတင်းကြပ်မှုများကို ပြောင်းလဲစေရန် တောင်းဆိုခြင်းတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ(အစည်းအရုံး) ၏ ရည်ရွယ်ချက်ပင်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့် အကျိုးရလဒ်များကို ကြီးကြပ်ထိန်း သိမ်းစောင့်ရှောက်ကာကွယ်ခြင်း

■ ကြီးကြပ်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ကာကွယ်ခြင်းဆိုသည်မှာ ရှိပြီးသားအကျိုးရလဒ်များကို အလုပ်သမားများအပေါ်တွင် ဆက်လက်တည်ရှိ သွားစေရန် ကြီးကြပ်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ကာကွယ် ခြင်းကိုဆိုလိုပေသည်။ ဥပမာ၊ လုပ်အားခ၊ တာဝန်ဝတ္တရားအကျိုးပြုမှုရှိခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ် ငန်းတည်မြဲစေခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တရားမျှ တမှုရှိခြင်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာတရား တန်းတူညီမျှ၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှု တရားထားခြင်း၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအတွက်ရှိပြီးသောဥပဒေကောင်းများကို ဆက်လက်တည်ရှိသွားစေရန်နှင့် ထိုဥပဒေ ကောင်းများကို အစိုးရမှ ရုတ်သိမ်းခြင်းမရှိစေရန် ကာကွယ်ခြင်းများကို ဆိုလိုသည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြားရင်းနှီးမှု၊ နားလည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း

■ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ကောင်းမွန်တိုးတက်စေရန်အတွက် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အတူတကွသော်လည်းကောင်း၊ ပူးတွဲ၍သော်လည်းကောင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပိုင်ခွင့် ရှိပေသည်။ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်အတွင်း နေထိုင်ရာတွင်လည်း လူသားတဦး၏ ဂုဏ်သိက္ခာအားအလေးထားစေရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ကောင်းမွန်မှုရှိစေနိုင်ရေးတို့ အတွက်လွတ်လပ်မှု၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှု၊ အပြန်အလှန်နားလည်သဘောပေါက်မှုတို့ အပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ ရင်းနှီးမှု နားလည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းအပေါ် မူတည်ပေသည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများကြား ကောင်းမွန်သော နားလည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း

■ အစိုးရနှင့်သက်ဆိုင်ရာဌာနအားလုံးမှ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများသည် အစိုးရ၏ အလုပ်သမားများအားလုံးပင်ဖြစ်ကြ ပေသည်ဟုဆိုလိုနိုင်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် အဆင့်ဆင့်တိုင်းနားလည်မှု တည်ဆောက်ကြရန်လိုအပ်ပေသည်။ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအပိုင်းတွင် ငွေကြေးစုဆောင်းမှုအထောက် အကူပြုမှုများဖြည့် ဆည်းပေးခြင်း၊ အပြန်အလှန်ကူညီမှုပေးခြင်း၊ ထိုက်သင့်သည့် ဝတ္တရားဝန်ဆောင်ချက်အကျိုးပြုမှုများပေးခြင်း အစရှိသည်တို့ကို အဘက်ဘက်မှအထူး အရေးပေးရပေမည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ၏လုပ်ငန်းတာဝန်

■ စားဝတ်နေရေးကောင်းမွန်စေရန်၊ လုပ်ငန်းတည်မြဲစေရန်၊ အလုပ် သမားများ တိုးတက်မှုရှိစေရန်ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ရောက်ရှိရန်အတွက် အလုပ်သမား

သမဂ္ဂမှ ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရပေမည်။ ထို့ကြောင့် အရေးကြီးဆုံးအချက်မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှရည်မှန်းချက်အတိုင်းကြိုးစားရန် တာဝန်ရှိ သည်။

အောက်ပါဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းလုပ်ငန်းများကို ကြပ်ကြပ်မတ်မတ်လုပ်ဆောင်သွားရမည် ဖြစ်သည်။

■ အလုပ်သမားအားလုံးမှ အသင်းဝင်ဖြစ်လာစေရန် ကြိုးစားဆက်သွယ်ခြင်း နှင့်အသင်းဝင်များအားလုံးကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှု လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်မှုများတွင် အမြဲတမ်းပါဝင်လှုပ်ရှားနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းပေးခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ စည်း လုံးမှုအင်အားစုစည်း ရာနေရာဖြစ်စေခြင်း။

■ စိတ်ထားပြည့်ဝ၊ မှန်ကန်စွာနှင့် အ သင်းဝင်များသာမက၊ အခြားသောအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တရားမျှတမှုမရှိသည့်အခြေအနေများတွင် အတိုင်ပင်ခံပေးခြင်းနှင့် အကြံပြုပေးခြင်း

■ လုပ်ငန်းတွင်းခွင်အတွင်း တရားမျှတမှုမရှိသည့် အကြောင်းအရာများ၊ အလုပ်ငှားသည့်အကြောင်းကိစ္စရပ်အတိုင်း မလိုက်နာခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ သဘောတူညီချက်အတိုင်း (သို့မဟုတ်) ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း မလိုက်နာခြင်း၊ ဖောက်ဖျက်ခြင်းစသည့် တိုင်တန်းချက်များကို လက်ခံ ပေးခြင်း။

■ အလုပ်ရှင်ဘက်နှင့် ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ ကိုယ်စားပြု တာဝန်ယူရပ်တည် ပေးခြင်း။

■ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖြစ်စုစည်းနေသောအခြားသောအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း။

■ အလုပ်သမားတို့သည် ညီအစ်ကိုမောင်နှမများဖြစ်ကြသည်ဟူသည့် အမှန်တရားယုံကြည်ချက်အတိုင်း ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးရှိ အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်းနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုရရှိစေရန်အတွက် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားများအဖွဲ့အစည်းတွင် အသင်းဝင်အဖြစ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

■ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အသိပညာများကိုနားလည်တတ်ကျွမ်းစေရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ အလုပ်သမားများအတွက် ပညာရေးဆိုင်ရာများကို ဖြည့်ဆည်းပေး ရမည်။

■ ဒေသအဆင့်မှ နိုင်ငံအဆင့်အထိ နိုင်ငံရေးလမ်းကြောင်းပေါ်တွင် အသင်း ဝင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အားပေးအထောက် အကူပြုခြင်း။

■ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ရင်းနှီးနားလည်မှု တိုးတက် စေရန်အတွက်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားတို့အကြားတွင်လည်း တရားမျှတမှုရှိစေရန်နှင့် အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) အပေါ် အသင်းဝင်မှ ထားရှိရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားနှင့် အခွင့်အရေးများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအသင်းဝင်များသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများရရှိရမည်ဖြစ်ပြီးအလုပ်သမားသမဂ္ဂအတွက်လည်း တာဝန်ပေးဆပ်ရမည်။ ထိုနှစ်ရပ်စလုံးပူးတွဲ၍သွားမှသာ ပြည့်စုံ တိုးတက် မှုရှိမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂထံမှရရှိသော အသင်းဝင်၏ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများ

အသင်းဝင်တိုင်းသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရထံမှ တောင်းဆိုသည့် အကျိုးရလဒ်များကို အမြဲတမ်းတန်းတူညီမျှရရှိရမည်ဖြစ်သည်။

ဝတ္တုရားဝန်ဆောင်မှု၊ အကျိုးဆောင်မှု ပြုခြင်းရပိုင်ခွင့်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အသင်းဝင်၏ ဝတ္တုရားဆိုင်ရာ အကျိုးပြုမှုများအတွက်တာဝန်မရှိပေ။ သို့သော်အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရအား အလုပ်သမားများအပေါ် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကျိုးပြုမှုများကို တာဝန်ယူစေရန် တောင်းဆိုနိုင်ပေသည်။ အသင်းဝင်နာမကျန်းဖြစ်၍ဆေးရုံတက်နေသည့် အချိန်တွင်လက်ဆောင်ဝယ်၍သွားရောက်ကြည့်ရှုခြင်း၊ အသင်းဝင်၏ဖခင်၊ မိခင်၊ ခင်ပွန်း၊ ဇနီးကွယ်လွန်ရာတွင်သွားရောက် ဂါရဝပြုခြင်း၊ အလှူအဒါန်းအတွက်ငွေကြေး အကူအညီပေးခြင်း၊ အသင်းဝင်ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းခံထားရချိန်တွင်စားစရာများဝယ်ယူ၍ ထောင်ဝင်စာသွားတွေ့ခြင်း၊ အတိုင်အပင်ခံနှင့် အကြံပြုခြင်း၊ အသင်းဝင်မှ မီးဘေး၊ ရေဘေးစသည့်သဘာဝဘေးများ ကြုံတွေ့ရချိန်တွင်သွားရောက်ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် ငွေကြေးအကူအညီပေး ခြင်းအစရှိသည့်လူမှုရေး ဆိုင်ရာအ ကျိုးပြုမှုများကိုအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ စိတ်စေတနာတရားနှင့် အသင်းဝင်များအပေါ်လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သည်။

အလုပ်သမားများအားကြီးကြပ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

အသင်းဝင်မှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအားအခက်အခဲအမျိုးမျိုးတိုင်တန်းရာတွင် ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်တင်မြှောက်ထားခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအား စစ်ဆေးရေးကော်မတီအဖြစ်သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂအား အလုပ်သမားများဆိုင်ရာတရားရုံးသို့ အမှုတင်သွင်းသည့်ကိုယ်စားလှယ် အဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးအရတရားမျှတသောနည်းလမ်းဖြစ်ပေသည်။

ကြီးကြပ်ဆောင့်ရှောက်မှုမှရရှိသည့် အခွင့်အရေး

■ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အလုပ်အမှု ဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ရပ်များ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ၊ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာများကို စစ်ဆေးခြင်း။

■ အစည်းအဝေးကြီးများတွင် တက်ရောက်၍ မရှင်းလင်းသည့်အချက်များကိုပြန်လည်ဖြေရှင်းတင်ပြနိုင်ခြင်း၊ အကြံပြုတင်ပြနိုင်ခြင်း။

■ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အလုပ်အမှု ဆောင်အဖြစ် ရွေးကောက်တင် မြှောက်နိုင်ရန် စာရင်းပေးနိုင်ခြင်း။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအသင်းဝင်တို့၏ တာဝန်

ရံပုံငွေထည့်ခြင်း

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ဝင်ငွေသည်အသင်းဝင်တို့၏ ရံပုံငွေမှရရှိခြင်းဖြစ်သော ကြောင့်ဥပဒေတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ (ရံပုံငွေ ကောက်ခံမှုတွင် တရားမျှတမှုအပြည့်အဝမရှိသေးပေ၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်အားခငွေ၊ လခများကွာခြားသော်လည်း တူညီသည့်ရံပုံငွေထည့်ရခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်၊ သို့သော်တရားမျှတမှုရှိစေလိုပါက ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကောက်ခံရမည်ဖြစ်သည်)၊ ရံပုံငွေများကို တာဝန်ခံအငှားခ၊ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများဝယ်ယူခြင်း၊ ခုံ၊ ကုလားထိုင်အစရှိသည့် ပရိဘောဂပစ္စည်းများဝယ်ယူခြင်း၊ ပုံနှိပ်စက်၊ ကွန်ပြူတာတပ်ဆင်ခြင်း၊ ရုံးသုံးပစ္စည်းများဝယ်ယူခြင်း၊ မိတ္တူစက်၊ စက္ကူနှင့် သတင်းနှင့် ပြန်ကြားရေးဆိုင်ရာအသုံးပစ္စည်းများ ဝယ်ယူခြင်းအစရှိသည်တို့အတွက် အပြုခြင်းဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုအပေါ်အား ပေးထောက်ပံ့ခြင်း

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းသည် ညှိနှိုင်းစစ်ဆေးမှုအာဏာအား လက်စွဲထား သည့်အလျောက် အသင်းဝင်များ၏စုစည်း ပါဝင်မှုသည် အင်မတန်မှအရေးကြီးသည့်အချက်ပင်ဖြစ်ပေသည်။

■ အစည်းအဝေးကြီးများတွင်ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း

■ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု၊ လှုပ်ရှားမှုအပိုင်းတွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း

သတင်းနှင့်ပြန်ကြားရေးတွင်အကူအညီပေးခြင်း

သတင်းနှင့်ပြန်ကြားရေးဆိုသည်မှာအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းအကောင် အထည်ဖော်မှုများကို သတင်းဖြန့်ဝေခြင်း၊ သဘောတရားနှင့် အတွေးအမြင်ကောင်းများကိုထုတ်ဖော်ဖြန့်ဝေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအသင်းဝင်များပိုမိုများပြားလာစေရန်ကူညီခြင်း။

အလုပ်သမားများကြီးကြပ်စောင့်ရှောက်မှုတွင်ကူညီခြင်း

အသင်းဝင်များ၏ကောင်းကျိုးဆိုးကျိုးများအပေါ်ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက် ပေးခြင်း၊ အခက်အခဲတိုင်တန်းမှုများအပေါ် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအပေါ် ကြီးကြပ်စောင့်ရှောက်ခြင်း။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအားကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွင် ကူညီခြင်း

အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အလုပ်သ မားများအတွက် အမှန်တကယ်ကိုယ်ကျိုးစွန့်ကြိုးပမ်းသည့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်အား မတရားအနိုင်ကျင့်မှု၊ မတရားပြုမှုတို့မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လိမ်လည်ကောက် ကျစ်သည့်အကျင့်ရှိသော၊ အလုပ်သမားများ၏ အင်အားကိုဖြိုခွဲသောအလုပ်ရှင်၏အခိုင်းအစေဖြစ်သည့်၊ ဘောင်ထဲတွင်မရှိသည့် ခေါင်းဆောင်များကို ဝေဖန် သုံးသပ်ဆန့်ကျင်ရမည်။

အကျဉ်းချုပ်

အလုပ်သမားများ၏အင်အားတောင့်တင်းရန်စုစည်းနိုင်ဖို့ရာအလုပ်သမားတိုင်း၊ နိုင်ငံတိုင်းအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းအကောင် အထည်ဖော်မှု

သည် အင်မတန်အရေးကြီးလှသည်ဟု ဆိုနိုင်ပေသည်။

အသင်းဝင်မရှိလျှင် သမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) မရှိ သမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) မရှိလျှင် တရားမျှတမှုမရှိ

သမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) တည်ထောင်ရာတွင်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သော အကျိုးရလဒ်များရရှိစေရန်၊ ကြီးကြပ်စောင့်ရှောက်မှုရှိစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ အကြားသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားတို့ကြားတွင်းလည်းကောင်း၊ ကောင်း မွန်သည့်ရင်းနှီးဆက်ဆံမှုများရရှိစေရန်၊ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ အတွက်ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ကန့်သတ်မှုများရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်ရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်၊ မှတ်ပုံတင်ပြီးနောက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအား တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ်သတ်မှတ်မည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ တည်ထောင်ပိုင်ခွင့်ရှိသူသည် အလုပ်ရှင်တဦး တည်းဖြစ်သော အလုပ်ရှင် ခြင်းတူသော အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင် မည်မျှရှိစေကာမူ အလုပ်ခြင်းတူသော အလုပ်သမား ဖြစ်ရမည်။ အသက်အရွယ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သော ထိုင်းနိုင်ငံသားဖြစ်ရမည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအတွက် မှတ်ပုံတင် ရာတွင် (၁၀) ဦးထက် မပိုသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့ စည်းခွင့်ရှိသူတို့မှ စတင်၍လုပ်ဆောင်ရမည်။ လျှောက်လွှာတင်ရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ကန့်သတ်ချက်များအနည်းဆုံးစာသုံးစောင်နှင့် အတူစာရွက်စာတမ်းဖြင့် တင်ပြဆိုရမည်။ လျှောက်လွှာစာတွင် စတင်တည်ထောင်သူတို့အားလုံး၏အမည်၊ အသက်၊ အလုပ်အကိုင် (သို့မဟုတ်) အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းနှင့် နေရပ်လိပ်စာ အားလုံးတို့ကို ဖော်ပြရပေမည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (အစည်းအရုံး) ၏ကန့်သတ်ချက်များတွင် အနည်းဆုံး အောက်ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများပါရှိရမည်။

(၁) အဖွဲ့အစည်း၏အမည်၊ အမည်တွင် "အလုပ်သမားသမဂ္ဂ" ဟုပါရမည်။

(၂) သမဂ္ဂ၏ရည်မှန်းချက်၊ ဦးတည်ချက်။

(၃) ရုံးဌာနတည်နေရာ။

(၄) အသင်းဝင်အဖြစ် လက်ခံခြင်းကန့်သတ်ချက်များနှင့်အသင်းဝင်အဖြစ်မှ နုတ်ပယ်စေသော ကန့်သတ်ချက်များ။

(၅) အဖွဲ့ဝင်ကြေးနှင့်ရံပုံငွေများ တည့်ဝင်ရမည့်နည်းလမ်းများ။

(၆) အသင်းဝင်များ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်၊ ကန့်သတ်သက်မှတ်ချက်။

(၇) လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု၊ ငွေသုံးစွဲမှု၊ ငွေကြေး ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် အခြားသောပစ္စည်းများထိန်းသိမ်းမှု၊ ငွေ စာရင်းပြုလုပ်မှုနှင့် ငွေစာရင်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာသတ် မှတ်ချက်များ။

(၈) ချိန်းဆို၍ အလုပ်နားခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော စီစစ်သုံးသပ်မှု သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အလုပ်သမားအငှားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းနည်းများ။

(၉) အစည်းအဝေးနှင့် ပတ်သက်သောသတ်မှတ်ချက်များ။

(၁၀) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်ပါဝင်မှုဦးရေစုစုပေါင်းနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်း၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏သက်တမ်း၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့မှ ရာထူးသက်တမ်းခြင်းနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ အစည်းအဝေးဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ။

• • • • • • • • • • • • • • • • •

ပြစ်ဒဏ်အကြောင်းသိကောင်းစရာ

စာရွက်စာတမ်းတစောင်လုံး သို့မဟုတ် အစိပ်အပိုင်းတချို့တို့ကို အတုလုပ်သူ၊ စာရွက် စာတမ်း အစစ်အမှန်အတွင်း အကြောင်းအရာ တချို့ဖြည့်ဆည်းခြင်း၊ အ ကြောင်းအရာတချို့နုတ် ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တံဆိပ်တုံးအတုရိုက်နှိပ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အမည်တပ်လက်မှတ်တုထိုးခြင်း အစရှိသည့်တပါးသူအားထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်သည့် အကြောင်းအရာပြု လုပ်သောသူ၊ အကယ်၍ တစုံတဦးအား စာရွက်စာတမ်း အစစ်ဖြစ်သည်ဟုထင်မှတ်စေရန်ယုံကြည်လွဲမှား အောင် ပြုသောသူသည်စာရွက်စာတမ်းအ တုအပပြု လုပ်သည့် ဥပဒေပုဒ်မ နှင့်ညီစွန်းပြီး၊ ထိုသူသည် (၃)နှစ် ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဘတ် (၆၀၀၀) ထက်မပိုသော ငွေဒဏ် (သို့မဟုတ်) ထောင်ဒဏ်နှင့် ငွေ ဒဏ်နှစ်မျိုးစလုံး ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။ *(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၄၉၉ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှု ဆိုင် ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၆၄ အရ)*

သူတပါး၏အမည်လက်မှတ်ပါသောအကြောင်းအရာ စာသားတို့ကို စက္ကူပေါ် ဖြစ်စေ၊ အခြားသောပစ္စည်းပေါ် ဖြစ်စေ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲကူးယူခြင်းအစရှိသောတပါးသူတစုံတဦးအားထိခိုက် (သို့မဟုတ်) ပြည်သူတို့အား ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် လုပ်ရပ်တွင်အသုံးပြုသည့်သူအား စာရွက်စာတမ်းအတု ပြုလုပ်သူဟုသတ်မှတ်ပြီး၊ ထိုသူသည် အထက်ဖော်ပြပါ ဥပဒေပုဒ်မနှင့် ညီစွန်းပြီး တူညီသည့်အပြစ် ဒဏ်အားချ မှတ်မည်ဖြစ်သည်။ *(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၄၉၉ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှု ဆိုင် ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၆၄ အရ)*

တရားဝင်မှုပိုင်ရှိသည့်စာရွက်စာတမ်း (သို့မဟုတ်) ရုံးစာရွက်စာ တမ်းများကို အတုအပပြု လုပ်သူသည် ထောင်ဒါဏ် (၆) လမှ (၅) နှစ်အထိနှင့် ငွေဒဏ် ဘတ် (၁၀၀၀) မှ ဘတ် (၁၀၀၀၀) ထိပြစ်ဒဏ်ချမှတ် ခြင်းခံရမည်။ *(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၄၉၉ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှု ဆိုင် ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၆၅ အရ)*

တပါးသူ (သို့မဟုတ်) ပြည်သူလူထုအား ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်သော အထောက်အထားအဖြစ်အသုံးပြုရန်ရည်ရွယ်ချက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်း (သို့မဟုတ်) ရုံးစာရွက်စာတမ်းများတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်အား မဟုတ်မမှန်ထည့်သွင်းရေးသားရန်ခိုင်း စေသူသည် (၃) နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် နှင့် ငွေဒဏ်ဘတ် (၆၀၀၀) ထက်မပိုသော အပြစ်ဒဏ်တို့ကို ချမှတ်ခြင်းရမည်ဖြစ်သည်။

(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၄၉၉ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှု ဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၆၇ အရ)

သူတပါး၏ကိုယ်အင်္ဂါ (သို့မဟုတ်) ခန္ဓာကိုယ်အစိပ်အပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစေရန် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ကျူးလွန်သူသည် (၂)နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဘတ် (၄၀၀၀) ထက်မပို သောငွေဒဏ် (သို့မဟုတ်) ထောင်ဒဏ်နှင့် ငွေဒဏ်တို့ဖြင့် ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။

(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၄၉၉ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှု ဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၉၅ အရ)

တရားမဝင်နိုင်ငံခြားသားအားပြည်တွင်းသို့ခေါ်ဆောင်လာလျှင်သော် လည်းကောင်း (သို့မဟုတ်) ပြည်တွင်းသို့ တရားမဝင်ဝင်ရောက်နိုင်ရန် အကူအညီပေးခြင်း (သို့)အ ကျိုးဆောင် ပေးခြင်းစသည့် ဥပဒေကျူးလွန်မှုပြုသူသည် (၁၀) နှစ်ထက်မပိုသောထောင် ဒဏ်နှင့် ဘတ် (၁၀၀၀၀၀) ထက်မပိုသောငွေဒဏ်။

(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၅၂၂ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသောထိုင်းလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၃ အရ)

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အားဖောက်ဖျက်၍တရားမဝင်နိုင်ငံတွင်းသို့ ခိုးဝင်ရောက်လာသောနိုင်ငံခြားသားကို တည်းခိုနေထိုင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ သိုဝှက် ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ဖမ်းဆီးထိန်းချုပ်ခြင်းမှလွတ် မြောက်အောင်မည်သည့်အကြောင်းအရင်းနှင့်ဖြစ်စေကူညီသောသူသည် (၅) နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ်နှင့် ဘတ်ငွေ (၅၀၀၀၀) ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ကိုပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း ခံရမည်ဖြစ်သည်။

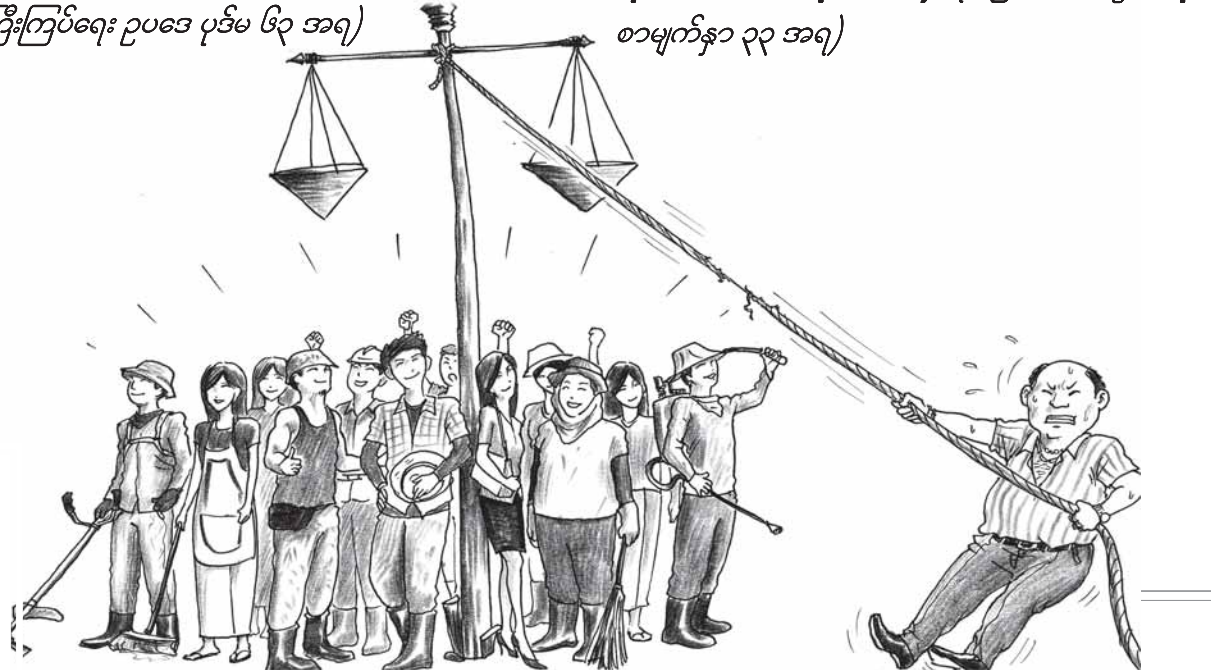
(ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၅၂၂ တွင်ပြဋ္ဌာန်းသောထိုင်းလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၄ အရ)

အလုပ်လုပ်ခွင့်မရသောတရားမဝင်အလုပ်သမားသည် (၃)လထက်မပို သောထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဘတ် (၅၀၀၀) ထက်မပိုသောငွေဒဏ် (သို့မဟုတ်) ထောင်ဒဏ်နှင့်ငွေဒဏ်နှစ် မျိုးစလုံးဖြင့်ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းခံရမည်။

(ထိုင်းအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ၈/၆/၂၀၀၆ တွင် ထုတ်ဝေသောအလုပ်သမားငှါးရမ်းခြင်း လက်စွဲစာအုပ်စာမျက်နှာ ၃၃ အရ)

အလုပ်သမားကဒ်မရှိသည့် တရားမဝင်အလုပ်သမားအား လက်ခံထားသည့်အလုပ်ရှင်သည် (၃)နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဘတ် (၆၀၀၀၀) (သို့မဟုတ်) ထောင်ဒဏ်နှင့် ငွေဒဏ်နှစ်မျိုးစ လုံးဖြင့်ပြစ်ဒဏ်ပေး ခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။

(ထိုင်းအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ၈/၆/၂၀၀၆ တွင် ထုတ်ဝေသောအလုပ်သမားငှါးရမ်းခြင်း လက်စွဲစာအုပ်စာမျက်နှာ ၃၃ အရ)



ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ချက်

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ခွင့်ဥပဒေ သက္ကရာဇ်၂၅၅၁ ခုနှစ် အရ

အလုပ်ပိုင်ရှင်

ပြစ်မှုကျူးလွန်မှု	ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ချက်
အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်မရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား လက်ခံ၍ အလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ (ပုဒ်မ ၂၇)	ငှားရမ်းသည့်အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁ ဦးလျှင် ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၁၀၀၀၀ မှ ၁၀၀၀၀၀ အထိပေးဆောင်ရမည်၊ (ပုဒ်မ ၅၄)
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် လက်မှတ် ရှိသော်လည်း မိမိနှင့်အလုပ်လုပ်ခွင့်မရဘဲ လက်ခံ၍အလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ (ပုဒ်မ ၂၇)	ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၁၀၀၀၀ ထက်မကျော် ပေးဆောင်ရမည်။ (ပုဒ်မ ၅၄)
မိမိနှင့်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော်လည်း အလုပ်လုပ်ခွင့် လက်မှတ်တွင် ခွင့်ပြုထားသည့် အလုပ်အမျိုးအစား၊ အလုပ်ပုံစံနှင့် အလုပ်နယ်မြေ၊နေရာအတိုင်း မဟုတ်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို အလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ (ပုဒ်မ ၂၇)	ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၁၀၀၀၀ ထက်မကျော် ပေးဆောင်ရမည်။ (ပုဒ်မ ၅၄)
မေးမြန်းစာ၊ရုံးခေါ်စာအတိုင်းမလုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အမှန်အတိုင်းအကြောင်းမကြားခြင်း သို့မဟုတ် စာရွက် စာတမ်းများ၊သက်သေအထောက်အထားများကို အစိုးရ အာဏာပိုင်၊ဝန်ထမ်းသို့ အကြောင်းပြချက်စုံလျှင်စွာ ဖြင့် မပို့ဆောင်ခြင်း၊ (ပုဒ်မ ၄၈)	ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၁၀၀၀၀ ထက်မကျော် ပေးဆောင်ရမည်။ (ပုဒ်မ ၅၅)

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

ပြစ်မှုကျူးလွန်မှု	ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ချက်
အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၅၁)	ထောင်ဒဏ် ၅ နှစ်ထက်မကျော်အကျခံရမည်၊ သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၂၀၀၀ မှ ၁၀၀၀၀၀ အထိပေးဆောင်ရမည်၊ သို့မဟုတ် ယင်းပြစ်ဒဏ်နှစ်မျိုးလုံးချမှတ်ခံရမည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှပြစ်မကြူးလွန်ကြောင်းစွဲချက်တင်ခံထားရှုပြီး သတ်မှတ်ထားသည့်ကာလအတွင်း (ရက် ၃၀ ထက်မနေး) ထိုင်းနိုင်ငံပြင်ပသို့ထွက်ရန်သဘောတူလက်ခံပါက အမစြီစစ်မေးမြန်းရေး ဝန်ထမ်းမှ စွဲချက်တင်ထားသည့် အမဖြဲတိုင်းဒဏ်ငွေချမှတ်၍ ထိုင်းနိုင်ငံပြင်ပသို့ထွက်သွားရန် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ (ပုဒ်မ ၅၁)
အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်တွင် ခွင့်ပြုထားသည့် အလုပ်အမျိုးအစား၊အလုပ်ပုံစံနှင့် အလုပ်ပိုင်ရှင်သူဌေးအလုပ်နယ်မြေ၊နေရာအတိုင်း အလုပ်မလုပ်ခြင်း (ပုဒ်မ ၂၆ ပထမအပိုဒ်)	ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၂၀၀၀၀ ထက်မကျော်ပေးဆောင်ရမည်။ အခြေအနေအရ (ပုဒ်မ ၅၂)
အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ကို ကိုယ်တွင်မဆောင်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်နေသည့်အချိန်ကာလတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ကို အစိုးရအာဏာပိုင်၊ ဝန်ထမ်းသို့ မပြသနိုင်ခြင်း(ပုဒ်မ ၂၄)	ဒဏ်ငွေ ဘတ် ၁၀၀၀၀ ထက်မကျော် ပေးဆောင်ရမည်။ (ပုဒ်မ ၅၃)

MAP Community Radio Programs

မက်[ပ်]ရေဒီယို ချင်းမိုင် FM 99 MHz

- သျှမ်းဘာသာ ဆိန်ထဲမ်ဟိုင်းမိုင် အစီအစဉ်ကို အပတ်စဉ် တနင်္လာ၊ ဗုဒ္ဓဟူး၊ သောကြာနေ့များမှာ ၁၁:၀၀ – ၁၃:၀၀ နာရီထိ။
- ကရင်ဘာသာအစီအစဉ်ကို အပတ်စဉ် အင်္ဂါနေ့တိုင်း ၁၀:၀၀ – ၁၂:၀၀ နာရီထိ။
- အားခါဘာသာအစီအစဉ်ကို အပတ်စဉ် သောကြာနေ့တိုင်း ၁၃:၀၀ – ၁၅:၀၀ နာရီထိ။

မက်[ပ်]ရေဒီယိုမဲဆောက် [FM 102.5 MHz]

- မြန်မာဘာသာအစီအစဉ်ကို နေ့စဉ် မနက်ပိုင်း [၉:၀၀] မှ ညနေပိုင်းမှ ၁၈:၀၀ နာရီထိ နားဆင်နိုင်ပါတယ်။

မက်[ပ်]ရေဒီယို ချင်းမိုင် [၀၅၃ ၈၁၁ ၁၃၀]
E-mail: mapradio.fm99@gmail.com

မဲဆောက်ရေဒီယို [၀၅၅ ၅၃၆ ၆၈၅] ကိုဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါတယ်။
E-mail: media@mapfoundationcm.org

MAP Foundation
P.O.Box 7. Chiang Mai University
Chiang Mai 50202
Tel: 053 811 202. Fax: 053 271 551
E-mail: media@mapfoundationcm.org.

Website: www.mapfoundationcm.org