ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၆ ရက်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁။	အခန်း (၁)၊ အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၁ - ၃
၂။	အခန်း (၂)၊ ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း	၃ - ၈
၃။	အခန်း (၃)၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း	၈ - ၁၂
၄။	အခန်း (၄)၊ ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ခြင်း	၁၂ - ၁၇
၅။	အခန်း (၅)၊ အဖွဲ့၏သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း	၁၇ - ၂၀
၆။	အခန်း (၆)၊ အဖွဲ့၏သဘောထားမှတ်ချက်တောင်းခံခြင်း	၂၀
၇။	အခန်း (၇)၊ အထွေထွေ	၂၁

(ဃ) မူလမသန်မစွမ်းဖြစ်မှုသည် ဆိုးရွားလာခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ပြန်လည် ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ အထူးမသန်မစွမ်းခွင့်ကို ခွင့်ပြုရာတွင် ခွင့်ပြုသည့် ခွင့်ကာလ စုစုပေါင်းသည် ၂၄ လထက်ကျော်လွန်ခြင်း ရှိ မရှိ။

၄၇။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များဖြင့် လွှဲပြောင်းတာဝန် ထမ်းဆောင်နေသည့် အခါမှတစ်ပါး ခွင့်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ခွင့်ဖြင့်မဟုတ်ဘဲဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်မှ တစ်ဆက်တည်း ငါးနှစ်ကင်းကွာနေခဲ့သော် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ အလိုအလျောက် ရပ်စဲပြီးဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့်အခါ အဖွဲ့သည်ခိုင်လုံသော အကြောင်းများရှိသည်ဟုယူဆလျှင် ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။ ရာထူးမှ ခေတ္တချထားခြင်း ခံနေရသဖြင့် အလုပ်ခွင်မှ ကင်းကွာနေသော ဝန်ထမ်းသည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိစေရ။

အခန်း (၆)
အဖွဲ့၏သဘောထားမှတ်ချက် တောင်းခံခြင်း

၄၈။ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရေး၊လေ့ကျင့်ရေး၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက သဘောထားတောင်းခံလာလျှင် အဖွဲ့က သဘောထားမှတ်ချက် ပေးရမည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁ / ၂၀၁၁

၁၃၇၃ ခုနှစ် သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၉ ရက်

(၂၀၁၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၆ ရက်)

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၇၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အပ်နှင်းထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံး၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဤနည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။

အခန်း (၁)
အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤနည်းဥပဒေများကို **ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ** ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤနည်းဥပဒေများတွင် ပါရှိသော စကားရပ်များသည် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်စေရမည်။ ထို့ပြင် အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါ အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည် -

(က) **အရာထမ်း** ဆိုသည်မှာ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်နှင့် အထက်ရာထူးအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများကိုဆိုသည်။

(ခ) **အမှုထမ်း**ဆိုသည်မှာ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် ရာထူးအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများကိုဆိုသည်။

(ဂ) **စတင်ခန့်ရာထူး** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားအလိုက် စတင်ဝင်ရောက်ရမည့် ရာထူးအဆင့်ကို ဆိုသည်။

(ဃ) **အလုပ်သင်** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါသတ်မှတ်ထားသော ရာထူးကိုကျောထောက်နောက်ခံပြု၍ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့်ဆိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ ပြည့်ဝစေရန် ရည်ရွယ်ခန့်ထားခြင်း ခံရသူကိုဆိုသည်။

(င) **ရာထူးသက်** ဆိုသည်မှာ လက်ရှိရာထူးအဆင့်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ကာလကိုဆိုသည်။

(စ) **လုပ်သက်** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ကာလကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်ကာလ၊ အစမ်းခန့်ကာလ၊ လစာမဲ့ခွင့်မှအပ ခွင့်ခံစားနေသောကာလ၊ တာဝန်ချိန်အဖြစ်သတ်မှတ် ခွင့်ပြုထားသော တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလနှင့် တာဝန်ချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော အခြားတာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ကာလများလည်း အကျုံးဝင်သည်။

(ဆ) **ကူးပြောင်းချိန်** ဆိုသည်မှာ ဒေသတစ်ခုမှတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ရသည့် ဝန်ထမ်းကို မူလရာထူးရှိရာဒေသမှ ပြောင်းရွှေ့ရမည့် ဒေသသို့ သွားရောက်ရန် ခွင့်ပြုသည့် ကာလကိုဆိုသည်။

အချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ စိစစ်ရမည် -

(က) ရာထူးအတွက် သာမန်အားဖြင့်လိုအပ်သော အရည်အချင်းထက် ထူးကဲသာလွန်သောအရည်အချင်းနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆည်းပူးရရှိထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် စတင်ခန့်အပ်သည့်အခါ ကနဦးလစာ တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ပေးသင့်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊

(ခ) လက်ရှိရာထူး၌ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းကို ချီးမြှင့်ထိုက်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊

(ဂ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းထူးတစ်ခုခုကြောင့် ဝန်ထမ်းကို ကြိုတင်နှစ်တိုးပေးသင့်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း။

၄၆။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့် အထူးမသန်မစွမ်းခွင့် ခွင့်ပြုခြင်းကိစ္စများအား သဘောတူခွင့်ပြုရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို စိစစ်ရမည် -

(က) မသန်မစွမ်းဖြစ်မှုသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသည့် အချိန်မှစ၍ သုံးလ အတွင်း ပေါ်ပေါက်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ခ) မသန်မစွမ်းဖြစ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးခုံအဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဂ) ဆေးခုံအဖွဲ့ကထောက်ခံသည့် အထူးမသန်မစွမ်းခွင့် ခံစားခွင့်ရှိသော ကာလသည် ၂၄ လ ထက်ကျော်လွန်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ခ) လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မည့်ကာလကို တိကျစွာ ဖော်ပြထား ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဂ) ဝန်ထမ်းသည်ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းသို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် နေ့မှစ၍ မိခင်ဌာနမှ ရာထူးလစာကိုခံစားခွင့်မရှိကြောင်း ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဃ) ပင်စင်ထည့်ဝင်ကြေးကို ခေါ်ယူခန့်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်ထားသောနှုန်းအတိုင်း ပြည်ထောင်စုဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေသို့ ပေးသွင်းခြင်းမပြုပါက ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်က ပေးသွင်းရမည်ကို ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(င) ပြင်ပဝန်ထမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်ကာလအတွက် ခွင့်စုဆောင်း ခွင့်မပြုပါက ခွင့်လစာထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းရန်မလိုကြောင်း ဖော်ပြ ထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(စ) ဝန်ထမ်း၏ မူလရာထူးနေရာတွင် ယာယီအစီအစဉ်ဖြင့် လူစားခန့်ထားခွင့်ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဆ) ပြင်ပဝန်ထမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်ပြုသည့် ကာလသည် ဝန်ထမ်း၏သက်ပြည့် အငြိမ်းစားယူရမည့်နေ့ထက် ကျော်လွန်ခြင်း ရှိ မရှိ။

၄၅။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ညှိနှိုင်းလာသည့် ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့် ပြုရေးကိစ္စများအား သဘောတူခွင့်ပြုရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ

(ဇ) **ပြင်ပဝန်ထမ်း**ဆိုသည်မှာ ပြည်တွင်း၌ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပ၌ဖြစ်စေ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၌ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အချိန်ပြည့် လွှဲပြောင်းတာဝန် ထမ်းဆောင်နေပြီးလစာကို ပြည်ထောင်စုဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေမှအပဖြစ်သော အခြားဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ရပ်မှ ရယူခံစားနေသော ဝန်ထမ်းကိုဆိုသည်။

(ဈ) **ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်** ဆိုသည်မှာ ပြင်ပဝန်ထမ်း လိုက်နာရန် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းက ထုတ်ပြန်သည့်စည်းကမ်းများကိုဆိုသည်။

အခန်း (၂)
ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း

၃။ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊လူမှုရေး)၊

(ခ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး)၊

(ဂ) ပညာရှင်ဝန်ထမ်း၊

(ဃ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း၊

(င) စာရေးဝန်ထမ်း၊

(စ) အကူဝန်ထမ်း၊

(ဆ) အလုပ်သင်။

၄။ ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ခန့်ထားမည့် စတင်ခန့်ရာထူးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံသူများအား ယှဉ်ပြိုင်ရွေးချယ်သည့်စနစ်ဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်ထားရမည်။

၅။ အဖွဲ့က ရွေးချယ်ပေးရမည့် ရာထူးအဆင့်မှအပ အမှုထမ်းများ အတွက် စတင်ခန့်ရာထူးများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) အကူဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊

(ခ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊

(ဂ) စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊

(ဃ) ပညာရှင်အဆင့် (၁)၊

(င) ပညာရှင်အဆင့် (၂)၊

(စ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၁)၊

(ဆ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၁)၊

(ဇ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၈)၊

(ဈ) ပညာရှင်အဆင့် (၃)။

၆။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၂) မှ အဆင့် (၇) အထိ ရာထူးအဆင့်များအနက် ရာထူးအဆင့်တစ်ခုခုတွင် လုပ်ငန်းသဘာဝအရဖြစ်စေ၊ရာထူးအဆင့်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းအရဖြစ်စေ ပြင်ပမှပုဂ္ဂိုလ်အား ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရန်လိုအပ်သည့်ကိစ္စများတွင် ခန့်အပ်လိုသည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့်ရာထူးကို ကျောထောက်နောက်ခံပြု၍လျော်ညီသော အလုပ်သင်အဆင့်ရာထူးတွင် ဦးစွာခန့်ထားရမည်။ ထို့နောက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို ကျေနပ်မှုရှိပါက ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် ရာထူးတွင် ခန့်ထားရမည်။

၄၁။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများရှိ အလယ်လတ်အဆင့် အရာထမ်းများနှင့် အဆင့်မြင့်အရာထမ်းများအား လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်နိုင်ရန် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပပေးရမည်။

၄၂။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ လုပ်ငန်းခွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ခြင်းမှအပ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာနှင့် ဝန်ထမ်းရေးရာ သင်တန်းများကို ဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များတွင် ဖွင့်လှစ်လိုပါက အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၅)

အဖွဲ့၏သဘောတူညီချက် ရယူခြင်း

၄၃။ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ရယူရန် လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များမှာ အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) ရာထူးကူးပြောင်းချိန်ကာလ ရက် ၃၀ ထက်ကျော်လွန်သည့် ကိစ္စ၊

(ခ) ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များ ထုတ်ပြန်ရေးကိစ္စ၊

(ဂ) ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့်ပြုရေးကိစ္စ၊

(ဃ) အထူးမသန်မစွမ်းခွင့် ခွင့်ပြုခြင်းကိစ္စ။

၄၄။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့် ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များအား သဘောတူခွင့်ပြုရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များကို စိစစ်ရမည် -

(က) လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မည့်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းနှင့် တာဝန်တို့ကို ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

၃၇။ အရာထမ်းငယ်အခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အသက် ၄၅ နှစ်အောက်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည့်စုံသည့် အောက်ပါဝန်ထမ်းများတက်ရောက်ရမည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၁)၊

(ခ) ပညာရှင်အဆင့် (၂)၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း အဆင့် (၆)၊

(ဃ) စီမံခန့်ခွဲရေး ဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊လူမှုရေး) အဆင့် (၁)၊

(င) စီမံခန့်ခွဲရေး ဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၂)၊

(စ) ပညာရှင်အဆင့် (၃)၊

(ဆ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၈)။

၃၈။ စာရေးဝန်ထမ်းကြီးကြပ်မှုတန်းမြင့်သင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အသက် ၄၅ နှစ်အောက်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည့်စုံသည့် ဌာနခွဲစာရေးနှင့် ရုံးအုပ်များတက်ရောက်ရမည်။

၃၉။ စာရေးဝန်ထမ်းအခြေခံသင်တန်းသို့သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အသက် ၄၅ နှစ်အောက်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည့်စုံသည့် အငယ်တန်းစာရေးနှင့် အကြီးတန်းစာရေးများ တက်ရောက်ရမည်။

၄၀။ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် အထူးကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် အဖွဲ့က တိုက်ရိုက်ရွေးချယ်သော ဝန်ထမ်းလောင်းများအား အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်းသို့ တက်ရောက်နိုင်စေရန် အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၇။ (က) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အသီးသီးတွင် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာ လစ်လပ်မှုရှိသဖြင့် ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အား ခန့်အပ်လိုပါက အဖွဲ့ကသာ ရွေးချယ်ပေးရမည်။

(ခ) ထူးခြားသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်ကြောင့် ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အားတိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ရန်လိုအပ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုရမည်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်နှင့်အတူ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ထံတင်ပြ ခွင့်ပြုချက်ရယူရမည်။

၈။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် လစ်လပ်သော ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာများတွင် ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အား ခန့်အပ်လိုပါက ရွေးချယ်ပေးရမည့်အရေအတွက်နှင့် သတ်မှတ်ချက်များဖော်ပြ၍ ရွေးချယ်ပေးရန်အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုရမည်။

၉။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများမှ အဆိုပြုလာသည့် အဆိုပြုချက်များကိုစိစစ်၍ သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံသူများအား ယှဉ်ပြိုင်စနစ်ဖြင့် ရွေးချယ်နိုင်ရန် လျှောက်လွှာခေါ်ယူသည့် ကြော်ငြာကို သတင်းစာများတွင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်စီ ထည့်သွင်းကြော်ငြာရမည်။ ထို့ပြင် အဖွဲ့ရုံးရှိ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်လည်း ကြော်ငြာစာကိုကပ်ထားရမည်။

၁၀။ နည်းဥပဒေ ၉ အရ ကြော်ငြာရာတွင် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်းကို သတ်မှတ်ရမည်။ အသက်ကန့်သတ်ချက်အား လျှောက်လွှာပိတ်သည့်နေ့ကို မူတည်၍ အတိအကျ သတ်မှတ်ထားရမည်။ ထို့ပြင် ထူးခြားသောအခြေအနေနှင့်လုပ်ငန်းသဘာဝအရ သီးခြားအရည်အချင်းသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အသက်ကန့်သတ်ချက်ဖော်ပြခြင်းတို့ကိုပြုလုပ်လိုပါကသက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်း၍ သတ်မှတ်ရမည်။

၁၁။ အဖွဲ့သည်တင်သွင်းလာသည့် လျှောက်လွှာများကို စိစစ်၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့် ညီညွတ်သောလျှောက်ထားသူများကို ရေးဖြေစာမေးပွဲ စစ်ဆေးခြင်း၊ စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများ ပြုပြီးလစ်လပ် ရာထူးအတွက် သင့်လျော်သူများကို ရွေးချယ်ပေးရမည်။

၁၂။ အဖွဲ့သည်ရေးဖြေစာမေးပွဲတွင် ဖြေဆိုရမည့်ဘာသာရပ်နှင့် ဖြေဆိုရမည့်အချိန်တို့ကိုသတ်မှတ်ပေးရမည်။ထိုသို့သတ်မှတ်ခြင်းကိုသက်ဆိုင်ရာ ရာထူးအတွက် လျှောက်လွှာခေါ်ယူသည့် အဖွဲ့၏ ကြော်ငြာတွင်သီးခြား ဖော်ပြရမည်။

၁၃။ အဖွဲ့သည် ရေးဖြေစာမေးပွဲတွင် အောင်မြင်သူများအနက်မှ ရမှတ်အများအနည်းပေါ်မူတည်၍အရည်အချင်းပြည့်မီသူများကိုသာ စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများအတွက်ကြေညာချက်ထုတ်ပြန်ကာ အကြောင်းကြားခေါ်ယူ၍ စစ်ဆေးရွေးချယ်ရမည်။

၃၄။ အလယ်အလတ်အဆင့်အရာထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်းသို့သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အောက်ပါအချက်များနှင့် ပြည့်စုံသည့် လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အဆင့်တူအရာထမ်းများ တက်ရောက်ရမည် -

(က) အသက် ၅၀ နှစ်အောက်ရှိသူ၊

(ခ) အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်း သို့မဟုတ် အရာထမ်းလောင်း အခြေခံသင်တန်း (ယခင်အခြေခံ ဝန်ထမ်းလောင်းသင်တန်း၊ အကြိုဝန်ထမ်း လောင်းသင်တန်း) တစ်ခုခုတက်ရောက်ပြီးသူ၊

(ဂ) တက္ကသိုလ်တစ်ခုခုမှ ဘွဲ့ရရှိပြီးသူ၊

(ဃ) လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့် အရာထမ်းဖြစ်ပါက ထိုရာထူးတွင် လုပ်သက်အနည်းဆုံး နှစ် နှစ်ရှိသူ၊

(င) ကျန်းမာရေးနှင့်ပြည့်စုံသူ။

၃၅။ အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အသက် ၄၅ နှစ်အောက်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ပြည့်စုံသည့် ပြန်တမ်းဝင်ရာထူးအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးတွင် ခန့်ထားခြင်းခံရပြီးသော အရာထမ်းများတက်ရောက်ရမည်။

၃၆။ အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော အသက် ၄၅ နှစ်အောက်ရှိပြီး ကျန်မာရေးနှင့်ပြည့်စုံသည့် ပြန်တမ်းဝင်ရာထူးအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးတွင် ခန့်ထားရန် ရွေးချယ်ခြင်းခံထားရသော အရာထမ်းလောင်းများတက်ရောက်ရမည်။

(၃) အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်း၊

(၄) အရာထမ်းငယ်အခြေခံသင်တန်း၊

(၅) စာရေးဝန်ထမ်းကြီးကြပ်မှုတန်းမြင့်သင်တန်း၊

(၆) စာရေးဝန်ထမ်းအခြေခံသင်တန်း။

(ဂ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ ညွှန်ကြားသောသင်တန်းများ။

၃၁။ အဖွဲ့သည်နည်းဥပဒေ ၃၀ ပါသင်တန်းများတွင် အောက်ပါဘာသာရပ်များကို ပို့ချပေးရမည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲမှုဘာသာရပ်၊

(ခ) နိုင်ငံရေးဘာသာရပ်၊

(ဂ) စီးပွားရေးဘာသာရပ်၊

(ဃ) လူမှုရေးဘာသာရပ်၊

(င) ဥပဒေဘာသာရပ်၊

(စ) စစ်ပညာဘာသာရပ်။

၃၂။ တက္ကသိုလ်ကောလိပ် ဆရာ၊ ဆရာမများ အထူးမွမ်းမံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော နည်းပြ၊ သရုပ်ပြနှင့် အထက်ဆရာ၊ ဆရာမများ တက်ရောက်ရမည်။

၃၃။ အခြေခံပညာဆရာ၊ ဆရာမများအထူးမွမ်းမံသင်တန်းသို့ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော မူလတန်းပြနှင့်အထက်ဆရာ၊ဆရာမများတက်ရောက်ရမည်။

၁၄။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းသဘာဝအရသီးခြားအရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အဖွဲ့က စစ်ဆေးသော ရေးဖြေစာမေးပွဲ၌ အရည်အချင်းပြည့်မီသူများကို လိုအပ်သည့် သီးခြားအရည်အချင်းနှင့်ပြည့်စုံခြင်း ရှိ မရှိ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက ဦးစွာစစ်ဆေးရမည်။ ယင်းသို့စစ်ဆေး၍ သီးခြားအရည်အချင်းနှင့်ပြည့်စုံသူများကိုသာ အဖွဲ့က စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများပြုလုပ်၍ ရွေးချယ်ရမည်။

၁၅။ သက်ဆိုင်ရာ ရာထူးအတွက် လျှောက်ထားသူဦးရေသည် လစ်လပ်ရာထူးအရေအတွက်ထက် လျော့နည်းနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ တူညီနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ ပိုမိုသည့်တိုင်အောင် ကွာခြားချက်များပြားခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ အဖွဲ့သည် ထိုရာထူးအတွက် ရေးဖြေစာမေးပွဲ စစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ လျှောက်ထားသူများကို အကြောင်းကြားခေါ်ယူကာ စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့်လူတွေ့ စစ်ဆေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၁၆။ အဖွဲ့ကဖွဲ့စည်းသည့် လူတွေ့စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအရည်အချင်းများကို စစ်ဆေး၍ အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးရမည် -

(က) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဥပဓိရုပ်ကောင်းမွန်မှု၊

(ခ) ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ ဗဟုသုတရှိမှု၊

(ဂ) တာဝန်ထမ်းဆောင်မည့်ရာထူးနှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းဗဟုသုတရှိမှု၊

(ဃ) သွက်လက်ပြတ်သားမှု၊

(င) ထိုးထွင်းဉာဏ်ကောင်းမှု၊

၁၇။ အဖွဲ့သည် လူတွေ့စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးထားသော ရမှတ်များကို စုပေါင်း၍အမှတ်အများအနည်းအလိုက် လစ်လပ်ရာထူးဦးရေနှင့်အညီ ရွေးချယ်ပေးရမည်။ အရန်ရွေးချယ်မည့် ဦးရေကိုအဖွဲ့၏ ရာထူးရွေးချယ်ရေး အစည်းအဝေး ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်လျာထားနိုင်သည်။

၁၈။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းစစ်ဆေးရွေးချယ်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အကူအညီလိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများထံမှလည်းကောင်း၊ ကျွမ်းကျင်သူ ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှလည်းကောင်း အကူအညီတောင်းခံနိုင်သည်။

၁၉။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ခန့်ထားခွင့်ရှိသော စတင်ခန့်ရာထူးများသို့ ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးပေးရန် မေတ္တာရပ်ခံလာလျှင် အဖွဲ့ကကူညီရမည်။

အခန်း (၃)
ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း

၂၀။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအလိုက် ရာထူးအဆင့် တိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်နှင့်လုပ်သက်တို့ကို ရာထူးအမျိုးအစားကို မူတည်၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အတည်ပြုသတ်မှတ်ပေးရမည်။

၂၁။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးအတွက် အရည်အချင်းစိစစ် အကဲဖြတ်ရာတွင် ဌာနပြင်ပသို့ရောက်ရှိနေသော်လည်း ဌာန၏ဖွဲ့စည်းပုံအင်အားတွင် ရှိနေသောဝန်ထမ်းများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

(င) ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားများ နားလည်တတ်မြောက်မှု၊

(စ) ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံရေး၊စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများကို လေ့လာဆည်းပူးသိရှိနားလည်မှု၊

(ဆ) နိုင်ငံသားတစ်ဦး သိရှိနားလည်သင့်သော နိုင်ငံတော်ကထုတ်ပြန်ထားသည့်ဥပဒေ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များကို သိရှိနားလည်မှု၊

(ဇ) နိုင်ငံသားတစ်ဦးတတ်မြောက်သင့်သော အခြေခံစစ်ပညာကို လေ့ကျင့်တတ်ကျွမ်းမှု။

၃၀။ အဖွဲ့သည် အောက်ပါသင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ရမည် -

(က) **အထူးမွမ်းမံသင်တန်းများ**

(၁) တက္ကသိုလ်ကောလိပ် ဆရာ၊ဆရာမများအထူးမွမ်းမံသင်တန်း၊

(၂) အခြေခံပညာဆရာ၊ဆရာမများအထူးမွမ်းမံသင်တန်း၊

(၃) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက အခါအားလျော်စွာ အဆိုပြုလာသော အရာရှိများအထူးမွမ်းမံသင်တန်း။

(ခ) **ပုံမှန်သင်တန်းများ**

(၁) အလယ်အလတ်အဆင့် အရာထမ်း စီခံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊

(၂) အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်း၊

(ဆ) ကြီးကြပ်မှုကောင်းခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်း၊

(ဇ) စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသဖြင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုရှိခြင်း။

၂၇။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် နည်းဥပဒေ ၂၅ အရ လုပ်သက် သတ်မှတ်ချက်ကိုလျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရာတွင် လစ်လပ်ရာထူး၏ သုံးပုံတစ်ပုံအတွက်သာ တိုးမြှင့်ခန့်ထားရမည်။

၂၈။ ဝန်ထမ်း၏ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ချီးမြှင့်သည့်သဘောဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးလိုသည့်အခါ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည် သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းတို့ကို လျှော့ပေါ့နိုင်သည်။

အခန်း (၄)
ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ခြင်း

၂၉။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါအရည်အချင်းများ မြင့်မားလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည် -

(က) ဝန်ထမ်းများသိရှိရမည့်ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သိရှိနားလည်မှု၊

(ခ) ရုံးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊

(ဂ) အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု။

(ဃ) ပြည်သူ့ရေးရာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊

၂၂။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာလစ်လပ်သဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန်လိုအပ်သည့်အခါ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက အတည်ပြုရေးဆွဲထားသော တန်းစီဇယားအတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို အဖွဲ့သို့အဆိုပြုညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက်ရယူရမည်။

၂၃။ အဖွဲ့သည် နည်းဥပဒေ ၂၂ အရ အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များကို စိစစ်ဆောင်ရွက်ရမည် -

(က) ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာပြည်ထောင်စု အစိုးရဝန်ကြီးဌာနက သဘောတူညီထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ခ) တိုးမြှင့်ခန့်ထားမည့် ရာထူးသည်သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံတွင်ပါဝင်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဂ) တိုးမြှင့်ခန့်ထားရန်အဆိုပြုသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက် လစ်လပ်ရာထူးနေရာ လုံလောက်မှု ရှိ မရှိ၊

(ဃ) သတ်မှတ်ချက်နှင့်ညီညွတ်သည့် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အရည်အချင်းစစ်ဆေးခြင်း ရှိ မရှိ နှင့် စစ်ဆေးခြင်းမရှိပါက အကျိုးအကြောင်း ဖော်ပြချက်ပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

(င) ရာထူးသက်၊ လုပ်သက် တွက်ချက်ထားသည့်နေ့ရက်ပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

(စ) တန်းစီဇယားအတည်ပြုသည့်နေ့ရက်ပါရှိခြင်း ရှိ မရှိနှင့် တန်းစီဇယား၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဆ) တန်းစီဇယားတွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ အရည်အချင်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနှင့်အဖွဲ့ဝင်များ၏ အမည်၊ ရာထူးနှင့်လက်မှတ်များပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဇ) တန်းစီဇယားတွင် စုစုပေါင်းရမှတ်တူညီနေပါက အမှတ်တူ ရှင်းလင်းချက် ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဈ) အဆိုပြုဝန်ထမ်းများအတွက် ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းများပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ည) အဆိုပြုဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူးသက်၊ လုပ်သက်သည် နည်းဥပဒေ ၂၀ အရ သတ်မှတ်ချက်နှင့်ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဋ) အဆိုပြုဝန်ထမ်းတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် ရာထူးအမျိုးအစားနှင့် တိုးမြှင့်ခန့်ထားရမည့် ရာထူးအမျိုးအစားတို့ ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဌ) အဆိုပြုဝန်ထမ်းများသည် အငြိမ်းစားယူရန်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့်ခံစားရမည့်ကာလဖြစ်နေပါက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့် ခံစားနေခြင်း ရှိ မရှိ နှင့်သက်ဆိုင်ရာဌာနက ယင်းခွင့်ကိုငြင်းပယ်ထားခြင်း ရှိ မရှိ။

၂၄။ အဖွဲ့သည် နည်းဥပဒေ ၂၃ ပါစိစစ်ချက်များကို အဖွဲ့၏ပုံမှန်အစည်းအဝေးတွင် ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ပြီးသက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသို့ သဘောထားပြန်ကြားရမည်။

၂၅။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် တာဝန်ကိုကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ပြီး အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ထူးချွန်သည့်ဝန်ထမ်းများကို သင့်တင့်သော ကာလအတွင်းတစ်ဆင့်မြင့် ရာထူးများတွင် တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် ထိုက်ထိုက်တန်တန်ချီးမြှင့်သည့်သဘော သက်ရောက်စေရန်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အတွေ့အကြုံရှိ၍ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန် ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသော ဝန်ထမ်းများအား အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ ရာထူးအဆင့်ဆင့်တွင်ခါးဆက်မပြတ်ရေးအတွက် စီမံချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းကောင်း သတ်မှတ်လုပ်သက်နှင့်ရာထူးသက်မပြည့်မီ စေကာမူ အထူးကိစ္စရပ်အနေဖြင့် လုပ်သက် သတ်မှတ်ချက်ကိုလျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၂၆။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် နည်းဥပဒေ ၂၅ အရ လုပ်သက် သတ်မှတ်ချက်ကို လျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို ဦးစားပေးစဉ်းစားရမည် -

(က) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး ထူးချွန်စွာဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ခ) လုပ်ငန်းတာဝန်များကို အထူးကြိုးစားထမ်းဆောင်ခြင်း၊

(ဂ) အထက်အရာရှိနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် သစ္စာရှိခြင်း၊

(ဃ) စိတ်ဓာတ်ကောင်းမွန်ခြင်း၊ နိုင်ငံတော်နှင့်ဌာနအကျိုးအတွက် မွန်မြတ်သောစေတနာရှိခြင်း၊

(င) တီထွင်ကြံဆလုပ်ကိုင်တတ်ခြင်း၊

(စ) ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း၊

အခန်း (၇)

အထွေထွေ

၄၉။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဖွင့်လှစ်သောသင်တန်းများ၌ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း၊ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း၊ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်၊ဝန်ထမ်းသမိုင်း၊ ဝန်ထမ်းရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဘာသာရပ်များကို ဆွေးနွေးပို့ချပေးရန် ညှိနှိုင်းလာလျှင် အဖွဲ့က လိုအပ်သလို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

၅၀။ အဖွဲ့သည် -

(က) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများက ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်းပြုခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများ၏စာရင်းကို မှတ်တမ်းတင် ထိန်းသိမ်းထားရှိပြီး အစီရင်ခံစာပြုစု၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သို့ နှစ်စဉ်တင်ပြရမည်။

(ခ) ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သုတေသနပြုရာတွင် လိုအပ်သော အချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများထံမှ တောင်းခံရယူနိုင်သည်။

(ပုံ) ကျော်သူ

ဥက္ကဋ္ဌ

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့