ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၁ ရက်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ

မာတိကာ

စဉ်			အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁။	အခန်း	(၁)၊	အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၁ - ၂
၂။	အခန်း	(၂)၊	ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း	၂ - ၆
၃။	အခန်း	(၃)၊	ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း	၆ - ၉
၄။	အခန်း	(၄)၊	ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ခြင်း	၁၀ - ၁၃
၅။	အခန်း	(၅)၊	အဖွဲ့၏သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း	၁၃ - ၁၅
၆။	အခန်း	(၆)၊	အဖွဲ့၏သဘောထားမှတ်ချက်ပေးခြင်း၊ တင်ပြခြင်းနှင့် ပြန်ကြားခြင်း	၁၅ - ၁၆

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၈၁/၂၀၂၀

၁၃၈၂ ခုနှစ်၊ ဝါခေါင်လပြည့်ကျော် ၉ ရက်

(၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၁ ရက်)

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

အခန်း (၁)
အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤနည်းဥပဒေများကို **ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ** ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည် -

(က) **အရာထမ်း** ဆိုသည်မှာ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်နှင့်အထက် ရာထူးအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများကိုဆိုသည်။

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

(ဂ) **စတင်ခန့်ရာထူး** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအလိုက် စတင်ဝင်ရောက်ရမည့် ရာထူးအဆင့်ကို ဆိုသည်။

(ဃ) **အလုပ်သင်ခန့်ထားခြင်း** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါ ခန့်ထားလိုသောရာထူးကို ကျောထောက်နောက်ခံပြု၍ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများကို ပြည့်ဝစေရန် ရည်ရွယ်၍ ခန့်ထားခြင်းကိုဆိုသည်။

(င) **ရာထူးသက်** ဆိုသည်မှာ လက်ရှိရာထူးအဆင့်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်ကာလကိုဆိုသည်။

(စ) **လုပ်သက်** ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သောကာလကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်ကာလ၊ အစမ်းခန့်ကာလ၊ လစာမဲ့ခွင့်မှအပ ခွင့်ခံစားနေသောကာလ၊ တာဝန်ချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလနှင့်တာဝန်ချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော အခြားတာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ကာလများလည်း အကျုံးဝင်သည်။

(ဆ) **ကူးပြောင်းချိန်** ဆိုသည်မှာ ဒေသတစ်ခုမှတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ရသည့်ဝန်ထမ်းကို မူလရာထူးရှိရာဒေသမှ ပြောင်းရွှေ့ရမည့်ဒေသသို့ သွားရောက်ရန် ခွင့်ပြုသည့် ကာလကိုဆိုသည်။

(ဇ) **ပြင်ပဝန်ထမ်း** ဆိုသည်မှာ ပြည်တွင်း၌ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပ၌ဖြစ်စေ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၌ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အချိန်ပြည့်လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်နေပြီး လစာကို နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေမှအပဖြစ်သော အခြားဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေ တစ်ရပ်ရပ်မှ ရယူခံစားနေသော ဝန်ထမ်းကိုဆိုသည်။

(ဈ) **ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်** ဆိုသည်မှာ ပြင်ပဝန်ထမ်းလိုက်နာရန် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းက ထုတ်ပြန်သည့် စည်းကမ်းများကိုဆိုသည်။

အခန်း (၂)

ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း

၃။ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး)၊

(ခ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး)၊

(ဂ) ပညာရှင်ဝန်ထမ်း၊

(ဃ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း၊

(င) စာရေးဝန်ထမ်း၊

(စ) အကူဝန်ထမ်း။

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

၅။ အဖွဲ့က ရွေးချယ်ပေးရမည့် ရာထူးအဆင့်မှအပ အမှုထမ်းများအတွက် စတင်ခန့် ရာထူးအဆင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) အကူဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊

(ခ) စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊ အဆင့် (၂) နှင့်အဆင့် (၄)၊

(ဃ) ပညာရှင်အဆင့် (၁)၊ အဆင့် (၂) နှင့် အဆင့် (၃)၊

(င) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၁) နှင့် အဆင့် (၂)၊

(စ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၁)။

၆။ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၃) ရာထူးအဆင့်တွင် လုပ်ငန်းသဘာဝအရဖြစ်စေ၊ ရာထူးအဆင့်အတွက် သတ်မှတ် ထားသည့် အရည်အချင်းအရဖြစ်စေ၊ ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အား ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရန် လိုအပ်သည့် ကိစ္စတွင် ခန့်အပ်လိုသည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၃) ရာထူးကို ကျော်ထောက် နောက်ခံပြု၍ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၂) ရာထူးတွင် ဦးစွာ အလုပ်သင်ခန့်ထား ခြင်းကို ပြုလုပ်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို ကျေနပ်မှုရှိပါက ကျော်ထောက်နောက်ခံ ပြုထားသည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၃) ရာထူးတွင် ခန့်ထားရမည်။

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

(ခ) ထူးခြားသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်ကြောင့် ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အား တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်ရန် လိုအပ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းက အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုရမည်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့၏ထောက်ခံချက်နှင့်အတူ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ထံ တင်ပြခွင့်ပြုချက်ရယူရမည်။

၈။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် လစ်လပ်သော ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့် ရာထူးနေရာများတွင် ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အား ခန့်အပ်လိုပါက ရွေးချယ်ပေးရမည့် အရေအတွက်နှင့်သတ်မှတ်ချက်များဖော်ပြ၍ ရွေးချယ်ပေးရန် အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုရမည်။

၉။ အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများမှ အဆိုပြုလာသည့် အဆိုပြုချက်များကို စိစစ်၍ သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံသူများအား ယှဉ်ပြိုင်စနစ်ဖြင့် ရွေးချယ်နိုင်ရန် လျှောက်လွှာခေါ်ယူသည့် ကြော်ငြာကို သတင်းစာများတွင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်စီ ထည့်သွင်းကြော်ငြာရမည်။ ထို့ပြင် အဖွဲ့ရုံးရှိ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်လည်း ကြော်ငြာစာကို ကပ်ထားရမည်။

၁၀။ နည်းဥပဒေ ၉ အရ ကြော်ငြာရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်းကို သတ်မှတ်ရမည်။ အသက်ကန့်သတ်ချက်အား လျှောက်လွှာပိတ်သည့်နေ့ကို မူတည်၍ အတိအကျ သတ်မှတ်ထားရမည်။ ထို့ပြင် ထူးခြားသော အခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းသဘာဝအရ သီးခြားအရည်အချင်းသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အသက်ကန့်သတ်ချက်ဖော်ပြခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်လိုပါက သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်း၍သတ်မှတ်ရမည်။

၁၁။ အဖွဲ့သည် တင်သွင်းလာသည့် လျှောက်လွှာများကို စိစစ်၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့် ညီညွတ်သော လျှောက်ထားသူများကို ရေးဖြေစာမေးပွဲစစ်ဆေးခြင်း၊ စိတ်အခြေအနေ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီး လစ်လပ်ရာထူးအတွက် သင့်လျော်သူများကို ရွေးချယ်ပေးရမည်။

၁၂။ အဖွဲ့သည် ရေးဖြေစာမေးပွဲတွင် ဖြေဆိုရမည့် ပုံစံ၊ ဘာသာရပ်နှင့် ဖြေဆိုရမည့် အချိန်တို့ကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ထိုသို့ သတ်မှတ်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ရာထူးအတွက် လျှောက်လွှာခေါ်ယူသည့် အဖွဲ့၏ ကြော်ငြာတွင် သီးခြားဖော်ပြရမည်။

၁၃။ အဖွဲ့သည် ရေးဖြေစာမေးပွဲတွင် အောင်မြင်သူများအနက်မှ ရမှတ်အများ အနည်းပေါ်မူတည်၍ အရည်အချင်းပြည့်မီသူများကိုသာ စိတ်အခြေအနေ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများအတွက် ကြေညာချက်ထုတ်ပြန်ကာ အကြောင်းကြားခေါ်ယူ၍ စစ်ဆေးရွေးချယ်ရမည်။

၁၄။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ သီးခြားအရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အဖွဲ့က စစ်ဆေးသော ရေးဖြေစာမေးပွဲ၌ အရည်အချင်းပြည့်မီသူများကို လိုအပ်သည့် သီးခြားအရည်အချင်း နှင့် ပြည့်စုံခြင်းရှိ မရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းက ဦးစွာစစ်ဆေးရမည်။ ယင်းသို့စစ်ဆေး၍ သီးခြားအရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံသူများကိုသာ အဖွဲ့က စိတ်အခြေ အနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်၍ ရွေးချယ်ရမည်။

၁၅။ သက်ဆိုင်ရာ ရာထူးအတွက် လျှောက်ထားသူဦးရေသည် လစ်လပ်ရာထူးအရေ အတွက်ထက် လျော့နည်းနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ တူညီနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ ပိုမိုသည့်တိုင်အောင် ကွာခြားချက်များပြားခြင်း မရှိလျှင်ဖြစ်စေ အဖွဲ့သည် ထိုရာထူးအတွက် ရေးဖြေစာမေးပွဲ စစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ လျှောက်ထားသူများကို အကြောင်းကြားခေါ်ယူကာ စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၁၆။ အဖွဲ့က ဖွဲ့စည်းသည့် လူတွေ့စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအရည်အချင်းများကို စစ်ဆေး၍ အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးရမည် -

(က) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဥပဓိရုပ်ကောင်းမွန်မှု၊

(ခ) ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပဗဟုသုတရှိမှု၊

(ဂ) တာဝန်ထမ်းဆောင်မည့်ရာထူးနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းဗဟုသုတရှိမှု၊

(ဃ) သွက်လက်ပြတ်သားမှု၊

(င) ထိုးထွင်းဉာဏ်ကောင်းမှု။

၁၇။ အဖွဲ့သည် လူတွေ့စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးထားသော ရမှတ်များကို စုပေါင်း၍ အမှတ်အများအနည်းအလိုက် လစ်လပ်ရာထူးဦးရေနှင့်အညီ ရွေးချယ်ပေးရမည်။ အရန်ရွေးချယ်မည့် ဦးရေကို အဖွဲ့၏ ရာထူးရွေးချယ်ရေးအစည်းအဝေးဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်လျာထားနိုင်သည်။

၁၈။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းစစ်ဆေးရွေးချယ်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အကူအညီလိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများထံမှလည်းကောင်း၊ ကျွမ်းကျင်သူပုဂ္ဂိုလ်များထံမှလည်းကောင်း အကူအညီတောင်းခံနိုင်သည်။

၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ခန့်ထားခွင့်ရှိသော စတင်ခန့်ရာထူးများသို့ ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးပေးရန် မေတ္တာရပ်ခံလာလျှင် အဖွဲ့က ကူညီရမည်။

အခန်း (၃)
ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း

၂၀။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းအလိုက် ရာထူးအဆင့်တိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် အနည်းဆုံးလိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်နှင့် လုပ်သက်တို့ကို ရာထူးအမျိုးအစားကို မူတည်၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အတည်ပြုသတ်မှတ်ပေးရမည်။

၂၁။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးအတွက် အရည်အချင်းစိစစ်အကဲဖြတ်ရာတွင် ဌာန၏ဖွဲ့စည်းပုံအင်အားတွင် ပါဝင်သည့် ဌာနပြင်ပသို့ရောက်ရှိနေသော ဝန်ထမ်းများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

၂၂။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာလစ်လပ်သဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် လိုအပ်သည့်အခါ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းက အတည်ပြုရေးဆွဲထားသော တန်းစီဇယားအတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက်ရယူရမည်။

၂၃။ အဖွဲ့သည် နည်းဥပဒေ ၂၂ အရ အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို စိစစ်ဆောင်ရွက်ရမည် -

(က) ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းက သဘောတူညီထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ခ) တိုးမြှင့်ခန့်ထားမည့် ရာထူးသည် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံတွင် ပါဝင်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဂ) တိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် အဆိုပြုသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် လစ်လပ်ရာထူးနေရာ လုံလောက်မှု ရှိ မရှိ၊

(ဃ) သတ်မှတ်ချက်နှင့် ညီညွတ်သည့် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ရေးဖြေနှင့်လက်တွေ့ စစ်ဆေးခြင်း ရှိ မရှိ၊

(င) ရာထူးသက်၊ လုပ်သက် တွက်ချက်ထားသည့် နေ့ရက်ပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

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

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

(ဇ) တန်းစီဇယားတွင် စုစုပေါင်းရမှတ် တူညီနေပါက အမှတ်တူ ရှင်းလင်းချက်ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဈ) အဆိုပြုဝန်ထမ်းများအတွက် ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းများပါရှိခြင်း ရှိ မရှိ၊

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

(ဋ) အဆိုပြုဝန်ထမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် ရာထူးအမျိုးအစားနှင့် တိုးမြှင့်ခန့်ထားမည့် ရာထူးအမျိုးအစားတို့ ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဌ) အဆိုပြုဝန်ထမ်းများသည် အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့်ခံစားရမည့်ကာလဖြစ်နေပါက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့်ခံစားနေခြင်း ရှိ မရှိနှင့် သက်ဆိုင်ရာဌာနက ယင်းခွင့်ကို ငြင်းပယ်ထားခြင်း ရှိ မရှိ။

၂၄။ အဖွဲ့သည် နည်းဥပဒေ ၂၃ ပါ စိစစ်ချက်များကို အဖွဲ့၏ ပုံမှန်အစည်းအဝေးတွင် ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းသို့ သဘောထားပြန်ကြားရမည်။

၂၅။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် တာဝန်ကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ပြီး အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ထူးချွန်သည့် ဝန်ထမ်းများကို သင့်တင့်သောကာလအတွင်း တစ်ဆင့်မြင့်ရာထူးများတွင် တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် ထိုက်ထိုက်တန်တန်ချီးမြှင့်သည့် သဘောသက်ရောက်စေရန်လည်းကောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အတွေ့အကြုံရှိ၍ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသောဝန်ထမ်းများအား အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ ရာထူးအဆင့်ဆင့်တွင်ခါးဆက်မပြတ်ရေးအတွက် စီမံချက်ဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ရာထူးသက်မပြည့်မီစေကာမူ အထူးကိစ္စရပ်အနေဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၂၆။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် နည်းဥပဒေ ၂၅ အရ ရာထူးသက်သတ်မှတ်ချက်ကို လျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင်အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို ဦးစားပေး စဉ်းစားရမည် -

(က) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး အထူးကြိုးစားထမ်းဆောင်ခြင်း၊

(ခ) အထက်အရာရှိနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် သစ္စာရှိခြင်း၊
(ဂ) စိတ်ဓာတ်ကောင်းမွန်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတော်နှင့် ဌာနအကျိုးစီးပွားအတွက် မွန်မြတ်သော စေတနာထားရှိခြင်း၊
(ဃ) တီထွင်ကြံဆလုပ်ကိုင်တတ်ခြင်း၊
(င) ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း ထူးကဲသာလွန်ခြင်း၊
(စ) ခေါင်းဆောင်မှုကောင်းခြင်း၊
(ဆ) အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ခြင်း။

၂၇။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် နည်းဥပဒေ ၂၅ အရ ရာထူးသက် သတ်မှတ်ချက်ကို လျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရာတွင် လစ်လပ်ရာထူး၏ သုံးပုံတစ်ပုံအတွက်သာ တိုးမြှင့်ခန့်ထားရမည်။

၂၈။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် ပညာအရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်ကို လျှော့ပေါ့၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးလိုပါက အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သို့ တင်ပြခွင့်ပြုချက်ရယူဆောင်ရွက်ရမည်။ သို့ရာတွင် သတ်မှတ်ရာထူးသက် ပြည့်မီရမည်။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်သို့ တိုးမြှင့်ခန့်ထားလိုခြင်းဖြစ်ပါက ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ပူးတွဲ၍ အဖွဲ့သို့ ဆက်လက်အဆိုပြုညှိနှိုင်းရမည် -

(က) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး အထူးကြိုးစားထမ်းဆောင်ခြင်း၊
(ခ) အထက်အရာရှိနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် သစ္စာရှိခြင်း၊
(ဂ) စိတ်ဓာတ်ကောင်းမွန်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတော်နှင့်ဌာနအကျိုးစီးပွားအတွက် မွန်မြတ်သော စေတနာထားရှိခြင်း၊
(ဃ) တီထွင်ကြံဆလုပ်ကိုင်တတ်ခြင်း၊
(င) ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း ထူးကဲသာလွန်ခြင်း၊
(စ) ခေါင်းဆောင်မှုကောင်းခြင်း၊
(ဆ) အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ခြင်း။

အခန်း (၄)
ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ခြင်း

၂၉။ အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းများလေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါ အရည်အချင်းများမြင့်မားလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည် -

(က) ဝန်ထမ်းများ သိရှိရမည့်ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သိရှိနားလည်မှု၊

(ခ) ရုံးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊

(ဂ) အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊

(ဃ) ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပညာကို ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊

(င) ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသဘောတရားများ နားလည်တတ်မြောက်မှု၊

(စ) ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများကို လေ့လာဆည်းပူးသိရှိနားလည်မှု၊

(ဆ) နိုင်ငံတော်က ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်ထားသည့် မူဝါဒ၊ ရည်မှန်းချက်၊ လုပ်ငန်းစဉ်၊ ဥပဒေ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များကို သိရှိနားလည်မှု၊

(ဇ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦး တတ်မြောက်သင့်သော အခြေခံသတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းပညာလေ့ကျင့်တတ်ကျွမ်းမှု။

၃၀။ အဖွဲ့သည် အောက်ပါသင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ရမည် -

(က) **အထူးမွမ်းမံသင်တန်းများ**

(၁) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံးက အခါအားလျော်စွာ ညွှန်ကြားသော သင်တန်းများ၊

(၂) ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက အခါအားလျော်စွာ အဆိုပြုလာသော သင်တန်းများ။

(ခ) **ပုံမှန်သင်တန်းများ**

(၁) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ဒုတိယအကြီးအမှူး စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊

(၂) အဆင့်မြင့်အရာထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊

(၃) အလယ်အလတ်အဆင့်အရာထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာသင်တန်း၊

(၄) အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်း၊

(၅) အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာသင်တန်း၊

(၆) အရာထမ်းငယ်အခြေခံသင်တန်း၊

(၇) စာရေးဝန်ထမ်းကြီးကြပ်မှုတန်းမြင့်သင်တန်း၊

(၈) စာရေးဝန်ထမ်းအခြေခံသင်တန်း။

၃၁။ အဖွဲ့သည် နည်းဥပဒေ ၃၀ ပါ သင်တန်းများတွင် အောက်ပါဘာသာရပ်များကို လိုအပ်သလို ပို့ချပေးရမည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲမှုပညာဘာသာရပ်၊

(ခ) စီးပွားရေးပညာဘာသာရပ်၊

(ဂ) ဥပဒေပညာဘာသာရပ်၊

(ဃ) လူမှုရေးသိပ္ပံပညာဘာသာရပ်၊

(င) နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာဘာသာရပ်၊

(စ) အင်္ဂလိပ်စာဘာသာရပ်၊

(ဆ) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဘာသာရပ်။

၃၂။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ဒုတိယအကြီးအမှူး စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်နှင့် အဆင့်တူအရာထမ်းများ တက်ရောက်ရမည်။

၃၃။ အဆင့်မြင့်အရာထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်အဆင့်တူ အရာထမ်းများ တက်ရောက်ရမည်။

၃၄။ အလယ်အလတ်အဆင့်အရာထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်အဆင့်တူ အရာထမ်းများ တက်ရောက်ရမည်။

၃၅။ အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ဦးစီးအရာရှိနှင့်အဆင့်တူ အရာထမ်းများတက်ရောက်ရမည်။

၃၆။ အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု ဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာသင်တန်းသို့ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အဖွဲ့က ရွေးချယ်ခြင်းခံရသည့် ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိလောင်းများ တက်ရောက်ရမည်။

၃၇။ အရာထမ်းငယ်အခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် အောက်ပါဝန်ထမ်းများ တက်ရောက်ရမည် -

(က) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၂)၊

(ခ) ပညာရှင်အဆင့် (၃)၊

(ဂ) ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၅)၊

(ဃ) စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၁)။

၃၈။ စာရေးဝန်ထမ်းကြီးကြပ်မှုတန်းမြင့်သင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ဌာနခွဲစာရေးနှင့် ရုံးအုပ်များ တက်ရောက်ရမည်။

၃၉။ စာရေးဝန်ထမ်းအခြေခံသင်တန်းသို့ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်စေလွှတ်သော ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် အငယ်တန်းစာရေးနှင့် အကြီးတန်းစာရေးများ တက်ရောက်ရမည်။

၄၀။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းသည် အထူးကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် အဖွဲ့က တိုက်ရိုက်ရွေးချယ်သော ဝန်ထမ်းလောင်းများအား အရာထမ်းလောင်းအခြေခံ သင်တန်းသို့ တက်ရောက်နိုင်စေရန် အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၄၁။ အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများရှိ အရာထမ်းများအား လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရန် သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပပေးရမည်။

၄၂။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ခြင်းမှအပ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာနှင့် ဝန်ထမ်းရေးရာသင်တန်းများကို ဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များတွင် ဖွင့်လှစ်လိုပါက အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၅)
အဖွဲ့၏သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း

၄၃။ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ရယူရန် လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များမှာ အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) ရာထူးကူးပြောင်းချိန်ကာလရက် ၃၀ ထက်ကျော်လွန်သည့်ကိစ္စ၊

(ခ) ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များ ထုတ်ပြန်ရေးကိစ္စ၊

(ဂ) ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့်ပြုရေးကိစ္စ။

၄၄။ အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့် ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များအား သဘောတူခွင့်ပြုရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို စိစစ်ရမည် -

(က) လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မည့် နိုင်ငံ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းနှင့် တာဝန်တို့ကို ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ခ) လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မည့် ကာလကို တိကျစွာ ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဂ) ဝန်ထမ်းသည် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းသို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့်နေ့မှစ၍ မိခင်ဌာနမှ ရာထူးလစာကို ခံစားခွင့်မရှိကြောင်း ဖော်ပြထားခြင်း ရှိ မရှိ၊

(ဃ) ပင်စင်ထည့်ဝင်ကြေးကို ခေါ်ယူခန့်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနသို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းက နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေသို့ သတ်မှတ်ထားသောနှုန်းအတိုင်း ပေးသွင်းခြင်းမပြုပါက ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်က ပေးသွင်းရမည်ကို ဖော်ပြထားခြင်းရှိ မရှိ၊

(င) ပြင်ပဝန်ထမ်းတာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ကာလအတွက် ခွင့်စုဆောင်းခွင့်မပြုပါက ခွင့်လစာထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းရန်မလိုကြောင်း ဖော်ပြထားခြင်းရှိ မရှိ၊

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

(ဆ) ပြင်ပဝန်ထမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်ပြုသည့်ကာလသည် ဝန်ထမ်း၏ သက်ပြည့်အငြိမ်းစားယူရမည့်နေ့ထက် ကျော်လွန်ခြင်း ရှိ မရှိ။

၄၅။ အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ညှိနှိုင်းလာသည့် ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့်ပြုရေးကိစ္စများအား သဘောတူခွင့်ပြုရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ညီညွတ်ခြင်း ရှိ မရှိ စိစစ်ရမည် -

(က) ရာထူးအတွက် သာမန်အားဖြင့် လိုအပ်သော အရည်အချင်းထက်ထူးကဲသာလွန်သောအရည်အချင်းနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆည်းပူးရရှိထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် စတင်ခန့်အပ်သည့်အခါ ကနဦးလစာတိုးမြှင့်သတ်မှတ်ပေးသင့်သည့်ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊

(ခ) လက်ရှိရာထူး၌ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းကို ချီးမြှင့်ထိုက်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊

(ဂ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းထူးတစ်ခုခုကြောင့် ဝန်ထမ်းကို ကြိုတင်နှစ်တိုး ပေးသင့်သည့်ကိစ္စဖြစ်ခြင်း။

၄၆။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များဖြင့် လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့်အခါမှတစ်ပါး ခွင့်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ခွင့်မဲ့ဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်မှ တစ်ဆက်တည်း ငါးနှစ်ကင်းကွာနေခဲ့သော် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ အလိုအလျောက်ရပ်စဲပြီး ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းက ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် အဆိုပြုညှိနှိုင်းလာသည့်အခါ အဖွဲ့သည် ခိုင်လုံသော အကြောင်းများရှိသည်ဟု ယူဆလျှင် ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။ ရာထူးမှ ခေတ္တချထားခြင်းခံနေရသဖြင့် အလုပ်ခွင်မှကင်းကွာနေသော ဝန်ထမ်းသည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိစေရ။

အခန်း (၆)

အဖွဲ့၏သဘောထားမှတ်ချက်ပေးခြင်း၊ တင်ပြခြင်းနှင့် ပြန်ကြားခြင်း

၄၇။ အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရေး၊ လေ့ကျင့်ရေး၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက သဘောထားတောင်းခံလာလျှင် သဘောထားမှတ်ချက်ပေးရမည်။

၄၈။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုမှ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိတစ်ဦးဦးကို အခြားဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားလို၍ ညှိနှိုင်းလာသည့်အပေါ် လိုအပ်သည့်စိစစ်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံးသို့ တင်ပြခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းသို့ ပြန်ကြားခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

၄၉။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဖွင့်လှစ်သော သင်တန်းများ၌ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ၊ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း၊ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း၊ ဝန်ထမ်း

ကျင့်ဝတ်၊ ဝန်ထမ်းသမိုင်း၊ ဝန်ထမ်းရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှု ဘာသာရပ်များကို ဆွေးနွေးပို့ချပေးရန် ညှိနှိုင်းလာလျှင် အဖွဲ့က လိုအပ်သလို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

၅၀။ အဖွဲ့သည် -

(က) ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းများက ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း၊ ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်းပြုခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများ၏ စာရင်းကို မှတ်တမ်းတင် အစီရင်ခံစာပြုစု၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတထံသို့ နှစ်စဉ်တင်ပြရမည်။

(ခ) ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သုတေသနပြုရာတွင် လိုအပ်သော အချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းများထံမှ တောင်းခံရယူနိုင်သည်။

၅၁။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ (ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်၁/၂၀၁၁) ကို ဤနည်းဥပဒေများဖြင့် ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

(ပုံ) ဝင်းသိမ်း

ဥက္ကဋ္ဌ

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့