မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ သိကောင်းစရာများ

အလုပ်သမားခေါ်ယူခြင်း

- လစ်လပ်နေရာများကို အမှာစာပုံစံ (၃) ဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးသို့ အကြောင်းကြား
- လစ်လပ်အလုပ်နေရာများကို သတင်းစာ ဂျာနယ် ဝက်ဘ်ဆိုက် စသည်တို့မှ ကြော်ငြာ
- အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးမှ ပုံစံ (၆) ဖြင့် (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ရှာလူစာရင်း ပြန်ပို့
- ပုံစံ (၆) လူစာရင်း၊ လျှောက်ထားသူစာရင်းမှ ရွေးချယ်၍ အင်တာဗျူးခေါ်
- အလုပ်ခန့်စာကို လေဘာကတ်မူရင်းနှင့်တွဲ၍ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးသို့ ပြန်ပို့
- ပုံစံ (၇) ထုတ်ယူ

အလုပ်ခန့်ထားခြင်း

- သင်တန်းကာလ (၃ လထက်မပိုရ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၅၀% ထက်မနည်း ပေးရမည်)
- အစမ်းခန့်ကာလ (၃ လထက်မပိုရ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၇၅% ထက်မနည်း ပေးရမည်)
- အလုပ်ခန့်ထားမှု (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၁၀၀% ထက်မနည်း ပေးရမည်)
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်
- သင်တန်းကာလနှင့် အစမ်းခန့်ကာလသတ်မှတ်ပါက ယင်းသင်တန်းသားအတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ် မချုပ်ဘဲ နေနိုင်သည်

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ

- အလုပ်ချိန် (၈) နာရီ တစ်ရက်အတွက် ၄၈၀၀ ကျပ်၊ တစ်နာရီအတွက် ၆၀၀ ကျပ် (အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/၂၀၁၈၊ ၂၀၁၈-၀၅-၁၄)
- အလုပ်သမား (၁၀) ဦးနှင့်အထက်ရှိသော မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ လုပ်ငန်းအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်
- လျှော့၍ မပေးရ၊ ပို၍ ပေးနိုင်သည်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ အခကြေးငွေသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအောက် လျော့နည်းနေပါက ပျက်ပြယ်သည်

အခကြေးငွေ ပေးချေခြင်း

- အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ထက်ပိုလျှင် လကုန်ပြီး ၅ ရက်အတွင်း ပေးရမည်
- အလုပ်ထုတ်လျှင် အလုပ်လုပ်ရက် ၂ ရက်အတွင်း ပေးရမည်
- ထွက်စာကြိုတင်၍ အလုပ်ထွက်လျှင် ထွက်သည့်နေ့ ပေးရမည်
- သေဆုံးလျှင် အမွေဆက်ခံသူအား အလုပ်လုပ်ရက် ၂ ရက်အတွင်း ပေးရမည်
- အခကြေးငွေအားလုံးကို အလုပ်ဖွင့်ရက်တွင်သာ ပေးရမည်

အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း

- သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အခကြေးငွေခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ရက်များနှင့် အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ် ရက်များမှအပ အလုပ်မဆင်းသည့် ကာလအတွက် ဖြတ်နိုင်သည်
- နေထိုင်ခ၊ ကြိုပို့ယာဉ်ခ၊ စားစရိတ်၊ လျှပ်စစ်မီတာခ၊ ရေးဖိုး၊ ဝင်ငွေခွန်၊ မှားယွင်း၍ ပိုပေးငွေ၊ ကြိုတင်ထုတ်ပေးငွေ၊ စိုက်ထုတ်ပေးငွေများကို ဖြတ်နိုင်သည်
- အလုပ်သမားအတွက် စုငွေ၊ ဥပဒေအရ ထည့်ဝင်ကြေးငွေ ဖြတ်
- တရားရုံး၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ဖြတ်
- တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် ဖြတ်တောက်ငွေမှအပ အခြားနှုတ်ယူဖြတ်တောက်ငွေ စုစုပေါင်းသည် အလုပ်သမားရသည့် အခကြေးငွေ၏ ၅၀% ထက် မပိုရ
- ဒဏ်ငွေဖြတ်တောက်ခြင်းအတွက် ဦးစီးဌာန၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ယူ၍ မြင်သာအောင် ကပ်ထားရမည်
- လျော်ကြေး ပေးလျော်ရန် ငွေသည် ပစ္စည်းတန်ဖိုးထက် မပိုရ
- အလုပ်သမားအား ထုချေဖြေရှင်းခွင့်မပေးဘဲ မဖြတ်ရ
- လျော်ကြေး၊ ဒဏ်ကြေးအတွက် ဖြတ်တောက်ငွေသည် လစဉ် အခကြေးငွေမှ တစ်လလျှင် ၅% ထက် မပိုရ
- မှတ်တမ်းရေးသွင်းပြီး ဦးစီးဌာနသို့ လစဉ် တင်ပြရမည်
- ဒဏ်ငွေအဖြစ် ဖြတ်တောက်ငွေများကို အလုပ်သမားများ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် ကိစ္စများ အတွက်သာ သုံးရမည်
- ၁၆ နှစ်အောက် အလုပ်သမားထံမှ ဒဏ်ငွေ မဖြတ်ရ

အလုပ်ချိန်

- တစ်ရက် (၈) နာရီ၊ ရက်သတ္တတစ်ပတ် (၄၄) နာရီ၊ အဆက်မပြတ်လုပ်ရသော လုပ်ငန်းများအတွက် (၄၈) နာရီ
- အနည်းဆုံး မိနစ် (၃၀) အနားမပေးဘဲ ၅ နာရီထက် ပိုမခိုင်းရ
- အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန် စုစုပေါင်း (၁၀) နာရီထက် မပိုရ
- ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် (၁) ရက် အနားပေးရမည်

အချိန်ပို

- မူရင်း အခြေခံလစာ၏ (၂) ဆ
- ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် နာရီ (၂၀) အထိ လုပ်နိုင်သည် (တနင်္လာမှ သောကြာအထိ ၃ နာရီစီနှင့် စနေ ၅ နာရီ) (ညွှန်ကြားချက်အမှတ် - ၆၁၅/၂/အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂(၁၅၈၄) (၂၀၁၂-၁၂-၁၁))
- အလုပ်သမား၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ဦးစီးဌာနမှ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် ယူရမည်

ရက်သတ္တပတ် ပိတ်ရက်

- သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ ရက်သတ္တပတ် သတ်မှတ်အလုပ်ချိန်ပြည့်အောင် လုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်လျှင် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက် အနည်းဆုံးတစ်ရက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အခကြေးငွေ (သို့) အခြေခံလစာဖြင့် ခံစားခွင့်ပေးရမည်
- အလုပ်လုပ်ရလျှင် ရှေ့(၃) ရက် သို့မဟုတ် နောက် (၃) ရက် အတွင်း တစ်ရက်ရက် ရက်စားအနားပေးရမည်
- အစားထိုးနားရက် ရပါက အချိန်ပို လုပ်အားခ ခံစားခွင့် မရှိ
- အစားထိုးနားရက် မရဘဲ ရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ရပါက အချိန်ပိုလုပ်ခပေးရမည်
- ရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်ကိုခွဲ၍ ခွင့်ရက်ခံစားလျှင် ယင်းရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်ကို ခွင့်ရက် အဖြစ် မှတ်ယူရမည်

အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်

- လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် အနားပေးရမည်
- အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ရပါက အခြေခံလစာ (၂) ဆနှင့် ရှားပါးစရိတ် ခံစားခွင့်
- အလုပ်ချိန် (၈) နာရီထက် ကျော်လျှင် အချိန်ပိုကြေး ပေးရမည်
- ရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်နှင့် တိုက်ဆိုင်နေပါက အစားထိုးပိတ်ပေးရန်မလို
- အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်ကို ခွဲ၍ ခွင့်ခံစားလျှင် ယင်းအလုပ်ပိတ်ရက်ကို ခွင့်ရက်အဖြစ် သတ်မှတ်ရမည်

လုပ်သက်ခွင့်

- တဆက်တည်း (၁၂) လပြည့်အောင် လုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားအား နောက်လာမည့် (၁၂) လအတွင်း ပျမ်းမျှလစာ ငွေဖြင့် လုပ်သက်ခွင့် (၁၀) ရက်ပေးရမည်
- (၂၀) ရက်ပြည့်အောင် မလုပ်ခဲ့သော လတိုင်းအတွက် (၁) ရက်နှုန်း ဖြတ်တောက်ခံရမည်
- အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူလျှင် (၃) နှစ်ကာလအထိ စုဆောင်းထားနိုင်သည်
- ခွင့်မသွားမီ ခွင့်လစာငွေကို ကြိုတင်ထုတ်ပေးရမည်
- ခွင့်မယူမီ အလုပ်မှ ထွက်၊ ထုတ်၊ သေဆုံးပါက လွန်ခဲ့သောရက် (၃၀) က လစာနှုန်းအတိုင်း တွက်ပေးရမည်
- လုပ်သက်ခွင့် (၁၀) ရက်အတွင်း ကျရောက်သည့် အလုပ်ပိတ်ရက်များကို လုပ်သက်ခွင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ရမည်

ရှောင်တခင်ခွင့်

- လစာအပြည့်ဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် (၆) ရက် ရထိုက်ခွင့်ရှိသည်
- တစ်ကြိမ်လျှင် (၃) ရက်အထိ ယူနိုင်သည်၊ အကြောင်းထူးရှိ၍ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် တင်ပြပါက (၃) ရက်ထက် ပို၍ ခွင့်ပြုနိုင်သည်
- အခြားခွင့်နှင့် ပေါင်းစပ် ယူခွင့်မရှိ
- သက်ဆိုင်ရာနှစ်တွင် မယူက ပျက်ပြယ်သည်

ဆေးလက်မှတ်ခွင့်

- လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် ရက် (၃၀) ခံစားခွင့်ရှိသည်
- လုပ်သက် (၆) လပြည့်ရမည်၊ လုပ်သက် (၆) လမပြည့်လျှင် လစာမဲ့ဖြင့် ခံစားနိုင်သည်
- လုပ်သက်ခွင့်နှင့် ပေါင်းစပ်ယူနိုင်သည်
- သက်ဆိုင်ရာနှစ်တွင် မယူက ပျက်ပြယ်သည်

မီးဖွားခွင့်

- မီးမဖွားမီ ရက်သတ္တ (၆) ပတ် + မီးဖွားပြီး ရက်သတ္တ (၈) ပတ်
- သက်ဆိုင်ရာ အခကြေးငွေဖြင့် ဖြစ်စေ၊ လစာငွေဖြင့် ဖြစ်စေ ခံစားခွင့်ရှိသည်
- ဆေးလက်မှတ်ခွင့်နှင့် ပေါင်းစပ်ယူနိုင်သည်
- ဖခင်ဖြစ်မှုအတွက် (၁၅) ရက် ခံစားခွင့်ရှိသည်

လူမှုဖူလုံရေး

- အလုပ်သမား (၅) ဦးနှင့်အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းအားလုံး သက်ဆိုင်သည်
- အလုပ်သမားရသည့် လုပ်ခလစာ၏ ၅% (အလုပ်ရှင် ၃% နှင့် အလုပ်သမား ၂%)
- စုစုပေါင်း ထည့်ဝင်ငွေ ၁၅၀၀၀ ကျပ် ထက် မပိုရ
- လက်ရှိ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျှက်ရှိသည့် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ
  - ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေး စောင့်ရှောက်မှု (နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ သေဆုံးခြင်း)
  - မိသားစုထောက်ပံ့မှု (ပညာသင် ထောက်ပံ့ကြေး၊ သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်)
  - အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှု (ဆေးကုသမှုခံယူခွင့်၊ ယာယီ/အမြဲတမ်း မသန်မစွမ်းမှု၊ သေဆုံးမှု)

အလုပ်ထုတ်ခြင်း

- ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းများ ဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာဖြင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား တာဝန်ရှိသူက လက်မှတ်ထိုး၍ အလုပ်သမားအား ပေးပြီးမှ အလုပ်မှ ရပ်စဲရမည်
- တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်သည့် နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်စဲနိုင်သည်
- တစ်လကြိုတင် အကြောင်းမကြားနိုင်လျှင် တစ်လစာ လခ ပေးရမည်
- သာမန်ပြစ်မှု (နောက်ဆက်တွဲ – က) ကျူးလွန်ခြင်း
  - ပထမအကြိမ်ကျူးလွန်မှုအတွက် စာဖြင့် သတိပေး (လက်မှတ်ထိုးခိုင်း)
  - ဒုတိယအကြိမ်ကျူးလွန်မှုအတွက် စာဖြင့် သတိပေး (လက်မှတ်ထိုးခိုင်း)
  - တတိယအကြိမ်ကျူးလွန်မှုအတွက် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ထိုးခိုင်း
  - စတုတ္ထအကြိမ်ကျူးလွန်မှုအတွက် အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပယ်နိုင် (နစ်နာကြေး ပေးရန်မလို)
  - သာမန်ပြစ်မှု တစ်ကြိမ်နှင့် တစ်ကြိမ်အကြား ၁၂ လအထက် ခြားလျှင် ပထမအကြိမ်မှ ပြန်စရမည်
- ကြီးလေးသောပြစ်မှု (နောက်ဆက်တွဲ – ခ) ကျူးလွန်ခြင်း
  - နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပယ်နိုင်သည်
- အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေး (အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် – ၈၄/၂၀၁၅၊ ၂၀၁၅-၀၇-၀၃)

လုပ်သက်	နစ်နာကြေးနှုန်းထား	လုပ်သက်	နစ်နာကြေးနှုန်းထား
၆ လမှ ၁ နှစ်	၀.၅ လစာ	၆ - ၈ နှစ်	၅ လစာ
၁ - ၂ နှစ်	၁ လစာ	၈ - ၁၀ နှစ်	၆ လစာ
၂ - ၃ နှစ်	၁.၅ လစာ	၁၀ - ၂၀	၈ လစာ
၃ - ၄ နှစ်	၃ လစာ	၂၀ - ၂၅	၁၀ လစာ
၄ - ၆ နှစ်	၄ လစာ	၂၅ နှစ် အထက်	၁၃ လစာ

ရည်ညွှန်းကိုးကားသည့် ဥပဒေများ -

၂၀၁၃ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ | ၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေ | ၂၀၁၆ ခုနှစ် အခကြေးငွေ ပေးချေရေး ဥပဒေ | ၁၉၅၁ ခုနှစ် အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေ | ၁၉၅၁ ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ | ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ | အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ် | သက်ဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ

2018-10-05