

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၅။)

၁၃၇၄ ခုနှစ်၊ တပို့တွဲလပြည့်ကျော် ၁၁ ရက်

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၈ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ် ဖော်ပြချက်

- ၁။ ဤဥပဒေကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။
- ၂။ ဤဥပဒေတွင် ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်စေရမည်-
 - (က) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေကို ဆိုသည်။
 - (ခ) ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အတည်ပြုထားသော ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံကိုလည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရက ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့နှင့် ကြိုတင်ညှိနှိုင်း၍ ဖွဲ့စည်းသော ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံကိုလည်းကောင်းဆိုသည်။
 - (ဂ) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းကိုဆိုသည်။
 - (ဃ) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအကြီးအမှူး ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတော်သမ္မတက ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုတွင် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးအဖြစ် တာဝန်ပေးခန့်အပ်ခြင်း ခံရသူကိုဆိုသည်။
 - (င) ဝန်ထမ်း ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါ ရာထူး တစ်ခုခုတွင် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့် နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် ဤဥပဒေပါ ကိစ္စအလို့ငှာ တပ်မတော်သားများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ မပါဝင်။
 - (စ) ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့ ဝန်ကြီးဌာန အသီးသီး၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့ ဝန်ကြီးဌာန အသီးသီးနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ စီရင်စုများကိုဆိုသည်။ ယင်း စကားရပ်တွင် ဤဥပဒေပါ ကိစ္စအလို့ငှာ နိုင်ငံတော် သမ္မတရုံး၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၊ လွှတ်တော်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်ရုံး၊ နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာရုံး၊

ပြည်ထောင်စု ရွေးကောက်ပွဲ ကော်မရှင်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ရုံး၊ နေပြည်တော် ကောင်စီရုံးနှင့် စည်ပင် သာယာရေး ကော်မတီရုံးများလည်း ပါဝင်သည်။

- (ဆ) ရာထူးအနွယ် ပိုင်ဆိုင်ခွင့် ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံပါ လစ်လပ်သော အမြဲတမ်း ရာထူး၌ အတည်ပြု ခန့်အပ် ပိုင်ဆိုင်ခွင့် ရရှိခြင်းကိုဆိုသည်။
- (ဇ) စတင်ခန့်ရာထူး ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအလိုက် စတင်ဝင်ရောက်ရမည့် ရာထူးအဆင့်ကို ဆိုသည်။
- (ဈ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ကိုဆိုသည်။

အခန်း(၂)

ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ

- ၃။ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်း နိုင်သည်။ ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ် ပေးရမည်။ လိုအပ်သော ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။
- ၄။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရသည် မိမိတာဝန်ယူ အကောင်အထည် ဖော်ရသည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရနှင့် ကြိုတင်ညှိနှိုင်း၍ လည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ လိုအပ်သော ဝန်ထမ်း များကို ခန့်အပ်နိုင်သည်။
- ၅။ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်သော မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံ အတည်ပြုခြင်း၊ ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံအကြံပြုချက်ကို ရယူပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူးအဆင့်များနှင့် ချိန်နှုန်း လစာများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများကို ကျွမ်းကျင်မှု၊ အတတ်ပညာနှင့် လုပ်ငန်း သဘာဝတို့အရ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစား စုစည်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ယင်းလုပ်ငန်းများကို အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည်စိစစ်သုံးသပ်၍ ပြင်ဆင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

အခန်း(၃)

ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း

- ၆။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးများကို ခန့်အပ်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ အငြိမ်းစားပေးခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ထုတ်ပစ်ခြင်း တို့ကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။
- ၇။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ် ခန့်ထားရေး ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ-
 - (က) သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစား အလိုက် သတ်မှတ်သည့် စတင်ခန့် ရာထူးအဆင့်အတွက် ရာထူးဝန်အဖွဲ့က ရွေးချယ်ပေးသော ဝန်ထမ်းများကို ခန့်ထား ရမည်။

- (ခ) သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ပုဒ်မခွဲ(က) အရ ခန့်ထားသော ရာထူးအဆင့်မှတစ်ပါး အခြား စတင်ခန့် ရာထူးအဆင့်အတွက် ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်ခန့်ထားရမည်။
- ၈။ (က) ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုမှ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိ တစ်ဦးဦးကို အခြားဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ ခန့်ထားလိုပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံလျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် ရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းရမည်။
- (ခ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပုဒ်မခွဲ(က) အရ ညှိနှိုင်းလာသည့်အပေါ် စိစစ်ပြီး ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည်။
- ၉။ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားအလိုက် အစမ်းခန့်ကာလနှင့် စည်းကမ်းချက်များကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် လိုအပ် သလို သတ်မှတ်နိုင်သည်။

အခန်း(၄)
တာဝန်နှင့် အခွင့်အရေးများ

တာဝန်များ

- ၁၀။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါတို့ကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသည်-
 - (က) နိုင်ငံတော်၏ ကျေးဇူးသစ္စာကို စောင့်သိရှိသေခြင်း၊
 - (ခ) ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာခြင်း၊
 - (ဂ) နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံသားတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို အလေးထား၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (ဃ) နိုင်ငံတော်ပိုင်ပစ္စည်း၊ နိုင်ငံတော် ဘဏ္ဍာများ လေလွင့်ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရေးနှင့် အလွဲသုံးစားမှု မပြုရေးတို့အတွက် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊
 - (င) မိမိအား ပေးအပ်ထားသော တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ခြင်း၊
 - (စ) ဤဥပဒေအရ ပြုလုပ်သော နည်း ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း ၊ စည်းကမ်းများ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်များ၊ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အလိုက်သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာခြင်း၊
 - (ဆ) ပါတီနိုင်ငံရေး ကင်းရှင်းခြင်း၊
 - (ဇ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော သင်တန်းများကို တက်ရောက်ခြင်း၊
 - (ဈ) အကျင့်စာရိတ္တ ပျက်ပြားခြင်းနှင့် သိက္ခာမဲ့စွာပြုမှု နေထိုင်ခြင်းတို့မှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
 - (ည) တာဝန်အရ အပ်နှင်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
 - (ဋ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူ ပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
 - (ဌ) ပြည်သူ့ကို ရိုသေလေးစားခြင်း။

အခွင့်အရေးများ

- ၁၁။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါအခြေခံ အခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) အလုပ်တည်မြဲခွင့်၊
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင် အာမခံချက်ရခွင့်၊
- (ဂ) လုပ်အား၊ အတတ်ပညာ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုနှင့် လျော်ညီသည့် လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ် ခံစားခွင့်၊
- (ဃ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခွင့်၊
- (င) ပညာလေ့လာ ဆည်းပူးခွင့်၊
- (စ) ခွင့်ခံစားခွင့်၊
- (ဆ) ထူးချွန်မှု၊ စွမ်းစွမ်းတမ်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် ချီးမြှင့်ခြင်းကို ခံစားခွင့်၊
- (ဇ) ဆေးစစ်ခံယူမှုနှင့် ဆေးကုသမှုခံယူခွင့်၊
- (ဈ) အငြိမ်းစားယူခွင့်၊
- (ည) တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း ၊ မသန်မစွမ်း ဖြစ်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းတို့အတွက် အထူး ပင်စင်ခံစားခွင့်၊
- (ဋ) အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက တူညီသော အလုပ်အတွက် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းများနည်းတူ အကျိုးခံစားခွင့်အပြင် မီးဖွားခြင်း ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်၊
- (ဌ) ပါတီနိုင်ငံရေးနှင့် ကင်းရှင်းသော အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်၊
- (ဍ) ဝန်ထမ်းရေးရာ ခံစားခွင့်၊ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တင်ပြခွင့်၊ ရှင်းလင်း ထုချေခွင့်နှင့် အယူခံခွင့်၊
- (ဎ) ရာထူးအနွယ် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊
- (ဏ) ကူးပြောင်းချိန် ခံစားခွင့်၊
- (တ) ပြင်ပဝန်ထမ်း စည်းကမ်းချက်ဖြင့် လွှဲပြောင်းတာဝန် ထမ်းဆောင်ခွင့်၊
- (ထ) လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် အငြိမ်းစားလစာ ခံစားခွင့်၊
- (ဒ) ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သော အခြား ခံစားခွင့်။

အခန်း (၅)

လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့်အခြားစရိတ်များ

- ၁၂။ ဝန်ထမ်းသည် တူညီသော အလုပ်အတွက် တူညီသည့် လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ်များကို သက်ဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ နှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- ၁၃။ ဝန်ထမ်းသည် သီးခြားတာဝန်ပေးချက်အရ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ရပ် အတွက် ချီးမြှင့်ငွေ သို့မဟုတ် အခကြေးငွေကို သက်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း များနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အခန်း (၆)

ခွင့်ခံစားခြင်း

ခွင့်အမျိုးအစားများ

- ၁၄။ ဝန်ထမ်းသည် တည်ဆဲနည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ နှင့်အညီ

အောက်ပါခွင့်များကို ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) ရှောင်တခင်ခွင့်၊
- (ခ) ကူးစက်ရောဂါကာကွယ်ခွင့်၊
- (ဂ) လုပ်သက်ခွင့်၊
- (ဃ) ဆေးလက်မှတ်ခွင့်၊
- (င) လစာမဲ့ခွင့်၊
- (စ) မီးဖွားခွင့်၊
- (ဆ) အထူးမသန်စွမ်းခွင့်၊
- (ဇ) ဆေးရုံခွင့်၊
- (ဈ) သင်္ဘောသားနာမကျန်းခွင့်၊
- (ည) ပညာလေ့လာဆည်းပူးခွင့်။

ခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ချက်များ

- ၁၅။ ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်အမျိုးအစားအလိုက် သတ်မှတ်ထားသော နည်းဥပဒေ၊ စည်း မျဉ်း ၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ဝန်ကြီးဌာနက လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းခံရသူ၏ ခွင့်ပြုချက် ဖြင့် ခွင့်ခံစားနိုင်သည်။
- ၁၆။ အစမ်းခန့် ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးတွင် အတည်ပြု ခန့်ထားပြီးဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်း တစ်ဦးကဲ့သို့ ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- ၁၇။ ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကို အခွင့်အရေး တစ်ရပ်အဖြစ် တောင်းခံပိုင်ခွင့် မရှိစေရ။
- ၁၈။ ခွင့်ပေးပိုင်ခွင့် ရှိသူသည် အများပြည်သူအကျိုးငှာ လိုအပ်ပါက ဝန်ထမ်းတစ်ဦး တောင်းခံသည့်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်ခြင်း၊ ခွင့်ပြုပြီးသောခွင့်ကို ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် ခွင့်ခံစား နေသော ဝန်ထမ်းအား ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်း ပြုနိုင်သည်။ ယင်းသို့ပြန်လည် ခေါ်ယူခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းအား တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် စတင်ခရီးထွက်ခွာသည့် နေ့မှစ၍ တာဝန်ချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးရမည့်အပြင် ခွင့်ခံစားသည့် ဒေသမှ ရုံးစိုက်ရာဌာနသို့ လာခြင်းအတွက် ခရီးစရိတ် ခံစားခွင့်ပြုရမည်။
- ၁၉။ ခွင့်ခံစားနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကာလအတွင်း၌ ဝင်ငွေရရှိသည့် အလုပ် တစ်ခုခုတွင် ဝင်ရောက်တာဝန် ထမ်းဆောင်ခြင်း မပြုရ။ အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင် ပြင်ဆင်ခွင့် ခံစားနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် ဝင်ငွေရရှိသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိစေခဲ့ကာမူ ယင်း၏ အငြိမ်းစားယူခွင့် လျှောက်ထားခြင်းကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခွင့် မရှိစေရ။
- ၂၀။ ခွင့်ခံစားနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် မိမိကို ခွင့်ပြုထားသည့် ခွင့်ကာလမကုန်ဆုံးမီ အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုပါက သက်ဆိုင်ရာ ခွင့်ပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်သည်။
- ၂၁။ ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကာလ ကုန်ဆုံးသော်လည်း အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိပါက ကျော်လွန်သည့် ကာလအတွက် ခွင့်လစာခံစားခွင့်မရှိ၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ခွင့်ရက်ကျော်လွန်ခြင်း ဖြစ်ပါက ယင်းဝန်ထမ်းအား

စည်းကမ်းဖောက်ဖျက် မှုဖြင့် အရေးယူနိုင်သည်။

၂၂။ ဝန်ထမ်းသည် တရားဝင် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော လုပ်သက်ခွင့်ကို အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်ပြည့်သည့် နေ့ရက်မတိုင်မီ အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့်အဖြစ် ခံစားနိုင်သည်။ အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့်ကို အချိန်မီတောင်းခံခဲ့ရာတွင် ခွင့်ပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူက တောင်းခံသည့် ခွင့်ကာလ တစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ် တစ်ဒေသကိုဖြစ်စေ အများပြည်သူ အကျိုးငှာ ငြင်းပယ်ခဲ့လျှင် ထိုငြင်းပယ်သည့် ခွင့်ကာလကို အငြိမ်းစားယူရမည့် နေ့ရက်မှစ၍ စတင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

**အခန်း(၇)
ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း**

အရည်အချင်းသတ်မှတ်ခြင်း

၂၃။ ဝန်ထမ်းကို ရာထူးတိုးမြှင့် ခန့်ထားရေးအတွက် အနည်းဆုံး လိုအပ်သော ပညာ အရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်နှင့် လုပ်သက်တို့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအလိုက် ရာထူးအမျိုးအစားကို မူတည်၍ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်းဖြစ်သည်။

၂၄။ ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးအဆင့်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသည့် ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်၊ လုပ်သက်တို့နှင့် ပြည့်စုံ၍ တာဝန်ကို နိုင်နင်းစွာ ထမ်းဆောင်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ကျေနပ်မှုရှိလျှင် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အရည်အချင်းအကဲဖြတ်ခြင်း

၂၅။ ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထား ခံရနိုင်ရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အရည်အချင်း စစ်ဆေးရေး အဖွဲ့၏ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုကို ခံယူရမည်။

၂၆။ အရည်အချင်း စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ချက်အရ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းက ရေးဆွဲအတည်ပြုထားသည့် တန်းစီဇယားတွင် ပါဝင်သော ဝန်ထမ်းများသည် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ညီညွတ်ပါက ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

၂၇။ ပြန်တမ်းဝင် အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာ လစ်လပ်သဖြင့် ဌာနတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် လိုအပ်သည့် အခါ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း များသည် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ မိမိတို့အတည်ပြု ရေးဆွဲထားသော တန်းစီဇယား အတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို ရာထူးဝန်အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက် ရယူရမည်။

၂၈။ ဌာနပြင်ပသို့ တာဝန်ဖြင့် ရောက်ရှိနေသော်လည်း ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ အင်အားတွင် ရှိနေသော ဝန်ထမ်းများအား ရာထူးတိုးမြှင့် ခန့်ထားရေးအတွက် အရည်အချင်း စိစစ်အကဲဖြတ်ရာတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည်။

၂၉။ ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော သင်တန်းတက်ရောက်ပြီး သူများကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာတွင် ဦးစားပေး စဉ်းစားရမည်။

ရာထူးတိုးမြှင့်ခံစားခွင့်မရှိခြင်း

၃၀။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန် သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်းများ ပြည့်စုံစေကာမူ-

- (က) စာဖြင့်သတိပေးခြင်း ပြစ်ဒဏ်ခံရလျှင် ယင်းသို့ သတိပေးခြင်းခံရသည့် နေ့မှ ခြောက်လအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (ခ) နှစ်တိုးလစာ ရပ်ဆိုင်းခြင်း ပြစ်ဒဏ်ခံရလျှင် ယင်းသို့ နှစ်တိုးလစာ ရပ်ဆိုင်းသည့် ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ဂ) တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိ၍ ဖြစ်စေ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုအတွက် ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုး အပြည့်အဝကိုသော် လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုသော်လည်းကောင်း ပေးလျော်ရသော ကိစ္စမျိုးတွင် ဆုံးရှုံးမှု တန်ဖိုးကို ပြန်လည်ပေးလျော်စေရန် အမိန့်ချမှတ်သည့် နေ့မှစ၍ တစ်နှစ် သို့မဟုတ် အကျေပေးလျော်ပြီးသည့်နေ့၊ ထိုနေ့နှစ်ခု တို့အနက် စောရာနေ့အထိ ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ဃ) ကိုယ်ကျင့်တရား ပျက်ပြားမှုနှင့် အကျုံးဝင်သော ပြစ်မှုဖြင့်တရားရုံး၏ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရသော်လည်း လက်ရှိ ရာထူးတွင် ဆက်လက် တည်ရှိနေသည့်အခါ ယင်းသို့ ပြစ်ဒဏ်စီရင်ခြင်း ခံရသည့်နေ့မှ တစ်နှစ်အတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (င) ချိန်နှုန်းလစာ တစ်ခုအတွင်း လစာအဆင့် လျှော့ချခြင်းခံရလျှင် မူလ လစာအဆင့်သို့ပြန်လည် မရောက်မချင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (စ) ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးခြင်း ခံနေရစဉ်အတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (ဆ) အပြစ်ကြောင့် ရာထူးလျှော့ချခြင်း ခံရပါက ယင်းရာထူးလျှော့ချသည့် အမိန့်ပါ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ဇ) ရာထူးတစ်ခုတွင် အစမ်းခန့်ထားခြင်း ခံရစဉ် ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ဈ) တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားခြင်း ခံရစဉ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။

အခန်း(၈)

ချီးမြှင့်ခြင်း

၃၁။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ထူးချွန်မှုနှင့် စွမ်းစွမ်းတမံ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သော ဝန်ထမ်းအား သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့်အညီ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်း၊ ကြိုတင်နှစ်တိုးလစာ ချီးမြှင့်ခြင်း၊ ဂုဏ်ပြုလွှာ ပေးအပ်ခြင်း၊ ဆုချီးမြှင့်ခြင်းနှင့် အခြားနည်းဖြင့် ချီးမြှင့်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၃၂။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းသည် ပုဒ်မ ၃၁ ပါ အကြောင်းများအရ ဝန်ထမ်းအား နိုင်ငံတော်က ဂုဏ်ထူးဆောင်ဘွဲ့၊ ဂုဏ်ထူးဆောင်တံဆိပ် ချီးမြှင့်နိုင်ရေး အတွက် ထောက်ခံတင်ပြနိုင်သည်။

၃၃။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် ချိန်နှုန်းလစာရာထူးတစ်ခုတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်

နေသည့် ဝန်ထမ်းအား ချီးမြှင့်သည့်အနေဖြင့် အချိန်မစေမီ ကြိုတင် နှစ်တိုးကို တစ်ဆင့်ဖြစ်စေ၊ တစ်ဆင့်ထက်ပို၍ဖြစ်စေ ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၃၄။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် အောက်ပါအချက်များကို အခြေခံပြီး ကိစ္စ တစ်ခုချင်းအလိုက် စိစစ်၍ ပြန်တမ်းဝင် အရာရှိများအား ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့် ပြုရန်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရာထူးဝန်အဖွဲ့သို့လည်းကောင်း၊ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိ အောက်အဆင့် ဝန်ထမ်းများအား သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီး ဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်းအကြီးအမှူးထံသို့ လည်းကောင်း အဆိုပြုတင်ပြ၍ သဘောတူ ခွင့်ပြုချက် ရယူဆောင်ရွက်ရမည်-

- (က) ရာထူးအတွက် သာမန်အားဖြင့် လိုအပ်သော အရည်အချင်းထက် ထူးကဲ သာလွန်သော အရည်အချင်းနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆည်းပူးရရှိထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် စတင်ခန့်အပ်သည့်အခါ ကနဦး လစာတိုးမြှင့် သတ်မှတ်ပေးသင့်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊
- (ခ) လက်ရှိရာထူး၌ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းကို ချီးမြှင့်ထိုက်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊
- (ဂ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းထူး တစ်ခုခုကြောင့် ဝန်ထမ်းကို ကြိုတင်နှစ်တိုး ပေးသင့်သည့်ကိစ္စဖြစ်ခြင်း။

အခန်း(၉)

လေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်း

၃၅။ ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်တာဝန် ပေးထားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဗဟိုဝန်ထမ်း တက္ကသိုလ်များသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းလောင်းများအား အခြေခံသင်တန်းများပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအတွက် ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသည့် မွမ်းမံသင်တန်း များ ပေးခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပခြင်း တို့ကိုလည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ ပညာရပ်များသုတေသန ပြုခြင်းကိုလည်းကောင်း ရာထူးဝန် အဖွဲ့၏ ကြီးကြပ်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၆။ ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် အထောက်အကူ ပြုမည့် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အထွေထွေပညာ မြင့်မားမှုတို့အတွက် လေ့ကျင့်ပညာပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ လမ်းညွှန်ကြီးကြပ်မှုဖြင့် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းအလိုက် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း(၁၀)

စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း

၃၇။ ဝန်ထမ်းသည် ဤဥပဒေအရ ပြုလုပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို စောင့်ထိန်းလိုက်နာ ရမည့်အပြင် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားအလိုက် သီးခြားသတ်မှတ်ထားသည့် ကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများ ကိုလည်း စောင့်ထိန်းလိုက်နာရမည်။

ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်း

- ၃၈။ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ် ပျက်ယွင်းမှု၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုနှင့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှု တို့အတွက် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ဌာနဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအရ အရေးယူနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်း၏ ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုသည် ပြစ်မှုမြောက်နိုင်သည့် ကိစ္စဖြစ်ပါက ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၃၉။ ဝန်ထမ်းသည်တရားရုံး၏ ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရပါက ယင်းကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုနှင့် ချမှတ်သည့်ပြစ်ဒဏ်တို့အား ထောက်ရှု၍ ထိုဝန်ထမ်းကို စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်အရ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ် တစ်ရပ်ရပ်ချမှတ်ရန် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက ဌာနဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအရ အရေးယူနိုင်သည်။
- ၄၀။ ဝန်ထမ်းအား တရားစွဲဆိုသော အမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တရားရုံးက စွဲချက် မတင်မီ လွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အပြီးပြတ်လွှတ်ခြင်း အမိန့် တစ်စုံတစ်ရာ ချမှတ် စေကာမူ ယင်းတရားစွဲဆိုသော အမှုသည် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ် ပျက်ယွင်းခြင်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရား ပျက်ပြားခြင်းနှင့် အကျုံးဝင်သည့်ကိစ္စ ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ယင်းဝန်ထမ်းကို ဌာနဆိုင်ရာ နည်းလမ်း အရ အရေးယူနိုင်သည်။
- ၄၁။ ဝန်ထမ်း၌ အပြစ်ရှိကြောင်း ပေါ်လွင်ထင်ရှားနေသည့် ကိစ္စတွင် ဌာနဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲ ထိုက်သင့်သည့် ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ် နိုင်သည်။

တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်း

၄၂။ ဝန်ထမ်းကို ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူရာတွင် ရှေးဦးစုံစမ်းမှုပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုဖွင့်၍ စစ်ဆေးကြားနာခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်နေစဉ် ယင်းဝန်ထမ်းအား တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားနိုင်သည်။ တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်း ထားသည့် ဝန်ထမ်းအား သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စားစရိတ်ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် အခြားရရှိခွင့်ရှိသည့် စရိတ်ကြေးငွေများကို ခံစားခွင့်ပြုရမည်။

ရှေးဦးစုံစမ်းမှု ပြုလုပ်ခြင်း

- ၄၃။ ဝန်ထမ်းအား လိုအပ်ချက်အရ ရှေးဦးစုံစမ်းမှုပြုလုပ်ရာတွင်-
 - (က) ရှေးဦးစုံစမ်းမှု ခံရသည့် ဝန်ထမ်း၏အဆင့်ကို မူတည်၍ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက ရှေးဦးစုံစမ်းရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းသည့်အမိန့်ကို ထုတ်ပြန်ပြီး ယင်းအမိန့်တွင် ရှေးဦးစုံစမ်းရေးအဖွဲ့၏ တာဝန်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ကာလ တို့ကို သတ်မှတ်ရမည်။
 - (ခ) ရှေးဦးစုံစမ်းရေး အဖွဲ့သည် ရှေးဦးစုံစမ်းမှု အမှုတွဲဖွင့်လှစ်၍ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ သက်သေထွက်ဆိုချက်များနှင့် အခြား အထောက်အထားများကို စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ထားရှိရမည်။
 - (ဂ) ရှေးဦး စုံစမ်းရေးအဖွဲ့သည် စုံစမ်းတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်နှင့် သဘောထား

ဖော်ပြချက်များပါရှိသည့် အစီရင်ခံစာကို ယင်းအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းပေးသော သက်ဆိုင်ရာ အကြီးအမှူးထံ တင်ပြရမည်။

၄၄။ စုံစမ်းခြင်းခံရသည့် ဝန်ထမ်းကို ရှင်းလင်းချေပခွင့်ပေး၍ ယင်း၏ရှေ့၌ သက်သေများကို စစ်ဆေးရမည့်အပြင် ပြန်လှန်မေးခွန်း များကိုလည်း မေးမြန်းခွင့်ပြုရမည်။

ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း

၄၅။ ရှေးဦးစုံစမ်းမှု တွေ့ရှိချက်များအရ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါက ဆောလျင်စွာ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူထံ ထောက်ခံတင်ပြရမည်။

၄၆။ ဝန်ထမ်းအား ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရာတွင် ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုခံရသည့် ဝန်ထမ်း၏ အဆင့်ကိုမူတည်၍ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းသည့် အမိန့်ကိုထုတ်ပြန်ပြီး ယင်းအမိန့်တွင် ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ တာဝန်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ကာလတို့ကို သတ်မှတ်ရမည်။

၄၇။ ဝန်ထမ်းက ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌကိုလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦး ကို လည်းကောင်း ကန့်ကွက်နိုင်သည်။

၄၈။ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည်-

- (က) ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှု အမှုတွဲဖွင့်လှစ်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ သက်သေထွက်ဆိုချက်များ၊ အခြားအထောက်အထား များနှင့် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များကို စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ထားရှိရမည်။
- (ခ) ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးခြင်းခံရသည့် ဝန်ထမ်းကို ရှေးဦးစွာ စွဲချက်တင်၍ စွဲချက်လွှာကို ဝန်ထမ်းထံပေးပို့ပြီး အချိန် လုံလောက်စွာပေး၍ ချေပလွှာ တင်ပြခွင့် ပေးရမည်။
- (ဂ) ဝန်ထမ်း၏ ချေပလွှာကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ သက်သေများကို စစ်ဆေး၍ သက်သေ ထွက်ဆိုချက်များအား စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ရမည်။ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးခြင်း ခံရသည့် ဝန်ထမ်း ကိုယ်တိုင်လာရောက်၍ ထုချေဖြေရှင်း ထွက်ဆိုလိုပါက ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းသို့ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် လာရောက်၍ ထုချေ ဖြေရှင်းသည့်အခါ ဝန်ထမ်းကတောင်းဆိုလျှင် ယင်းကို ကူညီရန် ရှေ့နေ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ခွင့်ပြုနိုင်သည်။
- (ဃ) စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးထံ တင်ပြရမည်။
- (င) ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတွင် အမှုအကြောင်းအရာ အကျဉ်းချုပ်၊ စွဲချက်၊ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်၊ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်နှင့် သဘောထားဖော်ပြချက်တို့ကို ဖော်ပြရမည်။

၄၉။ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမိန့်ချမှတ်ပြီး အမိန့်စာထုတ်ပြန်၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းထံသို့ ပေးပို့ရမည်။ ထိုအမိန့်ကို မကျေနပ်ပါက အမိန့်စာကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ခြောက်လအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန အကြီးအမှူးထံ အယူခံလွှာ တင်သွင်း နိုင်ကြောင်း အမိန့်စာတွင် ဖော်ပြရမည်။

- ၅၀။ ပုဒ်မ ၄ အရ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း များတွင် ခန့်ထားခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းများအား ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက အမိန့်စာထုတ်ပြန်၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းထံသို့ ပေးပို့ရမည်။ ထိုအမိန့်ကို မကျေနပ်ပါက အမိန့်စာကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ခြောက်လ အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနအကြီး အမှူးထံ အယူခံလွှာတင်သွင်းနိုင်ကြောင်း အမိန့်စာတွင် ဖော်ပြရမည်။
- ၅၁။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ထိရောက်လျင်မြန်စေရန်နှင့် လုပ်ငန်းတာဝန် လစ်ဟင်းမှု မရှိစေရန် အလို့ငှာ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုများကို ကြန့်ကြာခြင်း မရှိစေဘဲ ပြီးပြတ်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၅၂။ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသည့်အခါ ဝန်ထမ်းတွင်အပြစ် မရှိကြောင်း တွေ့ရှိပါက စစ်ဆေးမှုခံခဲ့ရခြင်းကြောင့် ယင်းဝန်ထမ်း၏ ဝန်ထမ်းရေးရာ အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုမရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အခန်း(၁၁)

ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အယူခံခြင်း ပြစ်ဒဏ်များ

- ၅၃။ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်ကို ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ် တစ်ရပ်ထက်ပို၍ဖြစ်စေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ ချမှတ် နိုင်သည်-
 - (က) စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊
 - (ခ) နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်း၊
 - (ဂ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊
 - (ဃ) လစာနှုန်းအတွင်း လစာလျှော့ချခြင်း၊
 - (င) ရာထူးအဆင့်လျှော့ချခြင်း၊
 - (စ) ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို မလိုက်နာ မှုကြောင့်ဖြစ်စေ ပေါ်ပေါက်သည့် ဆုံးရှုံးမှု တန်ဖိုး အပြည့်အဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ် တစ်ဒေသကို ပေးလျော်စေခြင်း၊
 - (ဆ) တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းခဲ့သည့် ကာလအတွက် လစာအပြည့် ခံစားခွင့် မပြုခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကာလကို တာဝန်ချိန်အဖြစ် မသတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (ဇ) ရာထူးမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊
 - (ဈ) ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း။
- ၅၄။ ဝန်ထမ်းအား ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့်အခါ-
 - (က) ပညာပေးပြုပြင်ရေးနှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှု ထိရောက်ရေးတို့ကို ဦးတည်ချက်ထားရမည်။
 - (ခ) ပြစ်မှုနှင့်ပြစ်ဒဏ် လိုက်လျောညီထွေ ရှိစေရမည်။
- ၅၅။ ဝန်ထမ်းသည်ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူမှုတွင် ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍

အယူခံခွင့်ရှိစေရမည်။

အခန်း(၁၂)
အငြိမ်းစားယူခြင်း
ပင်စင်အမျိုးအစားများ

- ၅၆။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါပင်စင် အမျိုးအစားများအနက်မှ တစ်မျိုးမျိုးကို ခံစားခွင့် ရှိသည်-
 - (က) သက်ပြည့်ပင်စင်၊
 - (ခ) နှစ်ပြည့်ပင်စင်၊
 - (ဂ) နာမကျန်းပင်စင်၊
 - (ဃ) လျော်ကြေးပင်စင်၊
 - (င) အထူးပင်စင်၊
 - (စ) မိသားစုပင်စင်၊
 - (ဆ) လျှော့ပေါ့ပင်စင်။
- ၅၇။ တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ သီးခြားသတ်မှတ်သည့် ကိစ္စမှ တစ်ပါး ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်ပြည့်သောအခါ အငြိမ်းစား ယူရမည်။ ထိုသို့ အငြိမ်းစား ယူရသည့်အခါ ဝန်ထမ်းသည် သတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ သက်ပြည့် ပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။
- ၅၈။ ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်မပြည့်သေးသော်လည်း အငြိမ်းစား ယူနိုင်ခွင့်ရှိသည့် လုပ်သက်ပြည့်သောအခါ နှစ်ပြည့်ပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သတ်မှတ်လုပ်သက် မပြည့်သေးသည့် ဝန်ထမ်းကို အငြိမ်းစား ယူရန်လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်တွင် ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့က ဤကိစ္စအလို့ငှာ တာဝန်လွှဲအပ် ထားသည့် အဖွဲ့အစည်း၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပင်စင်ခံစားခွင့် ပြုနိုင်သည်။
- ၅၉။ ဝန်ထမ်းသည်မကျန်းမာ၍ တာဝန်ကို ဆက်လက်မထမ်းဆောင်နိုင်သည့် အခါတွင် သတ်မှတ်ထားသော ဆေးအဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် နာမကျန်းပင်စင် ခံစားခွင့် ရှိစေရမည်။
- ၆၀။ ရာထူးတစ်ခုကို ဖျက်သိမ်းလိုက်သည့်အခါ ထိုရာထူး၌ ခန့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းကို အခြားရာထူးတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားခြင်း မပြုနိုင်ပါက လျော်ကြေးပင်စင် ခံစားခွင့်ပြုရမည်။
- ၆၁။ ဝန်ထမ်းသည် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အကြောင်းပြု၍ ရောဂါရရှိသည့် အခါတွင် ဖြစ်စေ၊ ထိခိုက်အနာတရ ဖြစ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ မသန်စွမ်းဖြစ်သည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ အထူးပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။
- ၆၂။ အသက် ၅၅ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သော ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစား ယူနိုင်ခွင့်ရှိသည့် လုပ်သက်နှစ် ၃၀ ပြည့်သောအခါ နှစ်ပြည့်ပင်စင် ခံစားခွင့် တောင်းခံလာပါက ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ငြင်းပယ်ခြင်းမပြုရ။
- ၆၃။ အသက် ၅၅ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သော ဝန်ထမ်းသည် လုပ်သက်နှစ် ၂၀ ကျော်လွန်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ အသက် ၅၀ နှစ်ပြည့်ပြီးသော ဝန်ထမ်းသည် လုပ်သက် ၂၅ နှစ်ထက်

ကျော်လွန်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ လျှော့ပေါ့ပင်စင် ခံစားခွင့် တောင်းခံ နိုင်သည်။
၆၄။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အသက်ပြည့်၍ အငြိမ်းစားယူခြင်း သတ်မှတ်ထားသော လုပ်သက်နှစ်ပြည့်၍ အငြိမ်းစားယူခြင်း၊ နာမကျန်း ပင်စင်ယူခြင်း၊ လျော်ကြေးပင်စင် ခံစားခြင်း၊ ကွယ်လွန် အနိစ္စရောက်ခြင်း တစ်ခုခုဖြစ်ပါက လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် ပင်စင်ခံစားခွင့်တို့ကို ရခွင့်ရှိသည်။

အငြိမ်းစားယူခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်သတ်မှတ်ချက်များ

၆၅။ လျော်ကြေးပင်စင် သို့မဟုတ် နာမကျန်းပင်စင် ယူပြီးနောက် ဝန်ထမ်းအဖြစ် ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်း ခံရသူသည် လုပ်သက်ဆုငွေကို ပြန်လည်အမ်းလျှင် သို့မဟုတ် ပင်စင်လစာကို ပြန်ခန့်ချိန်၌ ရပ်ဆိုင်းထားလျှင် ထိုဝန်ထမ်း ယခင်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်သက် ကာလကိုလည်းကောင်း၊ ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရပြီးနောက် ပြစ်ဒဏ်ပြန်လည် သုံးသပ် ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းက အယူခံ၍ဖြစ်စေ ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်း ခံရပါက ထိုဝန်ထမ်း၏ ယခင်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ကာလကို လည်းကောင်း ပင်စင်ကိစ္စ အလို့ငှာ ထည့်သွင်းရေတွက် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၆၆။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားစဉ် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက် ပြည့်စေကာမူ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အပြီးသတ်အမိန့် မချမှတ်ရသေးမီ ယင်းဝန်ထမ်းအား အငြိမ်းစားယူခွင့် မပြုရ။

၆၇။ လုပ်သက်ဆုငွေကို လုပ်သက်နှစ်အလိုက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ခံစားခွင့်ပြုရမည့် ရာခိုင်နှုန်းအရ လုပ်သက်နှစ်အပေါ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၆၈။ ပင်စင်ခံစားခွင့်ကို လုပ်သက်နှစ်အလိုက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ခံစားခွင့် ပြုရမည့် ရာခိုင်နှုန်းအရ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၆၉။ ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒပြုပါက နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများ နှင့်အညီ တစ်လုံးတည်းပင်စင် လဲလှယ်ခွင့်ရှိသည်။

၇၀။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး အမှုထမ်းနေစဉ်ဖြစ်စေ၊ အငြိမ်းစားယူပြီးနောက် ဖြစ်စေ ကွယ်လွန်လျှင် ကျန်ရစ်သူမိသားစုသည် မိသားစုပင်စင် ခံစားခွင့် ရှိစေရမည်။

အခန်း(၁၃)

ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်း

၇၁။ ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည်မှ အစပြု၍ အငြိမ်းစားယူသည်အထိ ဝန်ထမ်း ဖြစ်စဉ် ဖော်ပြသည့် ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်း စာအုပ်ကို သတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းက ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။

၇၂။ ဝန်ထမ်းသည် ဌာနကူးပြောင်းတာဝန် ထမ်းဆောင်လျှင် ယင်း၏ ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်း စာအုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာဌာနက ယင်းကူးပြောင်း တာဝန် ထမ်းဆောင်သည့် ဌာနသို့ ပေးပို့ရမည်။

အခန်း(၁၄)

အထွေထွေ

၇၃။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏ နိုင်ငံသားများအား ဝန်ထမ်းအဖြစ်

ရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ တာဝန်ပေးအပ် ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ အခွင့်အရေး ခံစားခွင့် ပြုရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ သတ်မှတ်သော အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံပါက လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာသာသနာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကို အကြောင်းပြုလျက် ခွဲခြားမှုမပြုရ။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သော ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို အဟန့်အတား မဖြစ်စေရ။

၇၄။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ရန် ပြည့်စုံရမည့်အချက်များကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်အရ သတ်မှတ်နိုင်သည်။

၇၅။ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့် ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ပါရှိသည့် ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် သက်ဆိုင် သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်သရွေ့ အတည်ဖြစ် သည်။

၇၆။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်-
(က) ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် လိုအပ်သောနည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက် ဖြင့် ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
(ခ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းတို့သည် လိုအပ် သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ် ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်