

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၅။)

၁၃၇၄ ခုနှစ်၊ တပို့တွဲလပြည့်ကျော် ၁၁ ရက်

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၈ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤဥပဒေကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေဟုခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါ

အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

- (က) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံ ဥပဒေကိုဆိုသည်။
- (ခ) ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အညီ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့က အတည်ပြုထားသော ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို လည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရက ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့နှင့် ကြိုတင်ညှိနှိုင်း၍ ဖွဲ့စည်းသော ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို လည်းကောင်း ဆိုသည်။
- (ဂ) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံဖြင့် ဖွဲ့စည်း ထားသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းကို ဆိုသည်။
- (ဃ) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူး ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတော် သမ္မတက ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုခုတွင် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးအဖြစ် တာဝန်ပေး ခန့်အပ်ခြင်း ခံရသူကိုဆိုသည်။
- (င) ဝန်ထမ်းဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါ ရာထူးတစ်ခုခုတွင် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့် နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် ဤဥပဒေ ပါ ကိစ္စ အလို့ငှာ တပ်မတော်သားများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ မပါဝင်။
- (စ) ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အဖွဲ့ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီး၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးနှင့် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့် ရရှိရန်များကို ဆိုသည်။ ယင်း စကားရပ်တွင် ဤဥပဒေပါ ကိစ္စအလို့ငှာ နိုင်ငံတော် သမ္မတရုံး၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့ရုံး၊ လွှတ်တော်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်ရုံး၊ နိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာရုံး၊ ပြည်ထောင်စု ရွေးကောက်ပွဲကော်မရှင်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စု

ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့ရုံး၊ နေပြည်တော် ကောင်စီရုံးနှင့် စည်ပင်သာယာရေး ကော်မတီရုံးများလည်း ပါဝင်သည်။

- (ဆ) ရာထူးအနွယ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့် ဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံပါ လစ်လပ်သော အမြဲတမ်းရာထူး၌ အတည်ပြု ခန့်အပ် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရရှိ ခြင်းကို ဆိုသည်။
- (ဇ) စတင်ခန့်ရာထူး ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစား အလိုက် စတင် ဝင်ရောက်ရမည့် ရာထူး အဆင့်ကို ဆိုသည်။
- (ဈ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

အခန်း(၂)

ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ

၃။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ ယင်းသို့ ဖွဲ့စည်းရာတွင်လုပ်ငန်း တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ လိုအပ်သောဝန်ထမ်း များကိုလည်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။

၄။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရသည် မိမိတာဝန်ယူ အကောင်အထည်ဖော်ရသည့် လုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် ကြိုတင်ညှိနှိုင်း၍ လည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်း နိုင်သည်။ လိုအပ်သောဝန်ထမ်းများကို ခန့်အပ်နိုင်သည်။

၅။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်း ရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်သောမူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံ အတည်ပြုခြင်း၊ ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံအကြံပြုချက်ကိုရယူပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူး အဆင့်များနှင့် ချိန်နှုန်းလစာများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများကို ကျွမ်းကျင်မှု၊ အတတ်ပညာနှင့် လုပ်ငန်းသဘာဝ တို့အရ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစား စုစည်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ယင်းလုပ်ငန်းများကို အခါအား လျော်စွာ ပြန်လည်စိစစ် သုံးသပ်၍ ပြင်ဆင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

အခန်း(၃)

ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း

၆။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးများကို ခန့်အပ်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ အငြိမ်းစားပေးခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ထုတ်ပစ်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၇။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရေးကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ-

- (က) သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းအကြီး အမှူးသည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားအလိုက် သတ်မှတ်သည့် စတင်ခန့်ရာထူး အဆင့်အတွက် ရာထူးဝန် အဖွဲ့က ရွေးချယ်ပေးသော ဝန်ထမ်းများကို ခန့်ထားရမည်။
 - (ခ) သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ပုဒ်မခွဲ (က)အရ ခန့်ထားသော ရာထူး အဆင့်မှတစ်ပါး အခြား စတင်ခန့်ရာထူးအဆင့်အတွက် ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်ခန့် ထားရမည်။
- ၈။ (က) ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုမှ ပြန်တမ်း ဝင် အရာရှိတစ်ဦးဦးကို အခြား ဝန်ကြီး ဌာနနှင့် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားလိုပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းနှင့်ပြည့်စုံလျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းသည် ရာထူးဝန်အဖွဲ့ နှင့် ညှိနှိုင်းရမည်။
- (ခ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပုဒ်မခွဲ(က)အရ ညှိနှိုင်းလာသည့် အပေါ် စိစစ်ပြီး ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့သို့ တင်ပြရ မည်။

၉။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအလိုက် အစမ်း ခန့်ကာလနှင့် စည်းကမ်းချက်များကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘော တူ ညီချက်ဖြင့် လိုအပ်သလို သတ်မှတ်နိုင်သည်။

အခန်း(၄)

တာဝန်နှင့်အခွင့်အရေးများ

တာဝန်များ

၁၀။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါတို့ကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသည်-

- (က) နိုင်ငံတော်၏ ကျေးဇူးသစ္စာကို စောင့်သိရှိသေခြင်း၊
- (ခ) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များကို လိုက်နာခြင်း၊
- (ဂ) နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံသားတို့၏အကျိုးစီးပွားကို အလေး ထား၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဃ) နိုင်ငံတော်ပိုင်ပစ္စည်း၊ နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာများ လေလွင့် ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရေးနှင့် အလွဲသုံးစားမှုမပြုရေး တို့အတွက် ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ခြင်း၊
- (င) မိမိအား ပေးအပ်ထားသော တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများကို ကျေပွန် စွာထမ်းဆောင်ခြင်း၊
- (စ) ဤဥပဒေအရပြုလုပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်များ၊ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းအလိုက် သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက် များကို လိုက်နာခြင်း၊

- (ဆ) ပါတီနိုင်ငံရေးကင်းရှင်းခြင်း၊
- (ဇ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော သင်တန်းများကို တက်ရောက်ခြင်း၊
- (ဈ) အကျင့်စာရိတ္တပျက်ပြားခြင်းနှင့် သိက္ခာမဲ့စွာပြုမူနေထိုင်ခြင်း တို့မှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
- (ည) တာဝန်အရအပ်နှင်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
- (ဋ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
- (ဌ) ပြည်သူကို ရိုသေလေးစားခြင်း။

အခွင့်အရေးများ

၁၁။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါအခြေခံအခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) အလုပ်တည်မြဲခွင့်၊
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင် အာမခံချက်ရခွင့်၊
- (ဂ) လုပ်အား၊ အတတ်ပညာ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုနှင့် လျော်ညီသည့်လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ် ခံစားခွင့်၊
- (ဃ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခွင့်၊
- (င) ပညာလေ့လာဆည်းပူးခွင့်၊
- (စ) ခွင့်ခံစားခွင့်၊
- (ဆ) ထူးချွန်မှု၊ စွမ်းစွမ်းတမံကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် ချီးမြှင့်ခြင်းကို ခံစားခွင့်၊
- (ဇ) ဆေးစစ်ခံယူမှုနှင့် ဆေးကုသမှုခံယူခွင့်၊
- (ဈ) အငြိမ်းစားယူခွင့်၊
- (ည) တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရခြင်း၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းတို့အတွက် အထူး ပင်စင်ခံစားခွင့်၊
- (ဋ) အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက တူညီသော အလုပ်အတွက် အမျိုးသားဝန်ထမ်းများနည်းတူ အကျိုးခံစားခွင့်အပြင် မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်၊
- (ဌ) ပါတီနိုင်ငံရေးနှင့် ကင်းရှင်းသော အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်၊
- (ဍ) ဝန်ထမ်းရေးရာခံစားခွင့်၊ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တင်ပြခွင့်၊ ရှင်းလင်းထုချေခွင့်နှင့် အယူခံခွင့်၊

- (ပ) ရာထူးအနွယ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊
- (ဏ) ကူးပြောင်းချိန်ခံစားခွင့်၊
- (တ) ပြင်ပဝန်ထမ်း စည်းကမ်းချက်ဖြင့် လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်း ဆောင်ခွင့်၊
- (ထ) လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် အငြိမ်းစားလစာ ခံစားခွင့်၊
- (ဒ) ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သော အခြားခံစားခွင့်။

အခန်း (၅)

လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့်အခြားစရိတ်များ

၁၂။ ဝန်ထမ်းသည်တူညီသောအလုပ်အတွက် တူညီသည့် လစာ၊ ထောက် ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ် များကို သက်ဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၁၃။ ဝန်ထမ်းသည် သီးခြားတာဝန်ပေးချက်အရ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ချီးမြှင့်ငွေ သို့မဟုတ် အခကြေးငွေကို သက်ဆိုင် ရာ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အခန်း (၆)

ခွင့်ခံစားခြင်း

ခွင့်အမျိုးအစားများ

၁၄။ ဝန်ထမ်းသည်တည်ဆဲနည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် အညီ အောက်ပါခွင့်များကို ခံစားခွင့် ရှိသည်-

- (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၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း များနှင့် အညီ ဝန်ကြီးဌာနက လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်း ခြင်းခံရသူ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ခွင့်ခံစားနိုင်သည်။

၁၆။ အစမ်းခန့် ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးတွင် အတည်ပြုခန့်ထားပြီးဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကဲ့သို့ ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၁၇။ ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အဖြစ် တောင်းခံပိုင်ခွင့် မရှိစေရ။

၁၈။ ခွင့်ပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူသည် အများပြည်သူအကျိုးငှာ လိုအပ်ပါက ဝန်ထမ်းတစ်ဦး တောင်းခံသည့်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်ခြင်း၊ ခွင့်ပြုပြီးသောခွင့်ကို ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် ခွင့်ခံစားနေသော ဝန်ထမ်းအား ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်း ပြုနိုင်သည်။ ယင်းသို့ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းအား တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် စတင်ခရီး ထွက်ခွာသည့် နေ့မှစ၍ တာဝန်ချိန် အဖြစ် သတ်မှတ် ပေးရမည့်အပြင် ခွင့်ခံစားသည့်ဒေသမှ ရုံးစိုက်ရာ ဌာနသို့လာခြင်း အတွက် ခရီးစရိတ် ခံစားခွင့်ပြုရမည်။

၁၉။ ခွင့်ခံစားနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကာလအတွင်း၌ ဝင်ငွေရရှိသည့် အလုပ်တစ်ခုခုတွင် ဝင်ရောက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းမပြုရ။ အငြိမ်းစား ယူရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခွင့် ခံစားနေသည့်ဝန်ထမ်းသည် ဝင်ငွေရရှိသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိခဲ့စေကာမူ ယင်း၏ အငြိမ်းစား ယူခွင့် လျှောက်ထားခြင်းကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခွင့် မရှိစေရ။

၂၀။ ခွင့်ခံစားနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် မိမိကိုခွင့်ပြုထားသည့် ခွင့်ကာလ မကုန်ဆုံးမီ အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်လိုပါက သက်ဆိုင်ရာ ခွင့်ပေးပိုင် ခွင့်ရှိသူ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြန်လည်ဝင် ရောက်နိုင်သည်။

၂၁။ ဝန်ထမ်းသည် ခွင့်ကာလ ကုန်ဆုံးသော်လည်း အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိပါက ကျော်လွန်သည့်ကာလအတွက် ခွင့်လစာ ခံစားခွင့်မရှိ၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ခွင့်ရက် ကျော်လွန်ခြင်း ဖြစ်ပါက ယင်းဝန်ထမ်းအား စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုဖြင့် အရေးယူနိုင်သည်။

၂၂။ ဝန်ထမ်းသည် တရားဝင်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော လုပ်သက်ခွင့်ကို အငြိမ်း စားယူရမည့် အသက်ပြည့် သည့်နေ့ရက်မတိုင်မီ အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင် ပြင်ဆင်ခွင့်အဖြစ် ခံစားနိုင်သည်။ အငြိမ်းစားယူရန် ကြိုတင်ပြင် ဆင်ခွင့်ကို အချိန်မီတောင်းခံခဲ့ရာတွင် ခွင့်ပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူက တောင်းခံ သည့် ခွင့်ကာလ တစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုဖြစ်စေ အများ ပြည်သူ အကျိုးငှာ ငြင်းပယ်ခဲ့လျှင် ထိုငြင်းပယ်သည့်ခွင့်ကာလကို အငြိမ်းစားယူရမည့်နေ့ရက်မှ စ၍ စတင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အခန်း(၇)

ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း

အရည်အချင်းသတ်မှတ်ခြင်း

၂၃။ ဝန်ထမ်းကို ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေးအတွက် အနည်းဆုံး လိုအပ်သော ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်နှင့် လုပ်သက်တို့သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအလိုက် ရာထူးအမျိုးအစားကို မူတည်၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ထား သည့်အတိုင်းဖြစ်သည်။

၂၄။ ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးအဆင့်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသည့် ပညာ အရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း၊ ရာထူးသက်၊ လုပ်သက်တို့နှင့် ပြည့်စုံ၍ တာဝန်ကို နိုင်နင်းစွာထမ်းဆောင်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ကျေနပ် မှုရှိလျှင် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

အရည်အချင်းအကဲဖြတ်ခြင်း

၂၅။ ဝန်ထမ်းသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားခံရနိုင်ရေးအတွက် သတ်မှတ် ချက်များနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအရည် အချင်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ စစ်ဆေး အကဲဖြတ်မှုကို ခံယူရမည်။

၂၆။ အရည်အချင်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ချက်အရ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက ရေးဆွဲ အတည်ပြုထားသည့် တန်းစီ ဇယားတွင် ပါဝင်သောဝန်ထမ်းများသည် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ညီညွတ် ပါက ရာထူး တိုးမြှင့်ခြင်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၇။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးနေရာလစ်လပ်သဖြင့် ဌာနတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို ရာထူးတိုးမြှင့် ခန့်ထားရန် လိုအပ်သည့်အခါ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ မိမိတို့အတည်ပြု ရေးဆွဲထား သော တန်းစီဇယားအတွင်းမှ ဝန်ထမ်းများကို ရာထူးဝန် အဖွဲ့သို့ အဆိုပြုညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက်ရယူရမည်။

၂၈။ ဌာနပြင်ပသို့ တာဝန်ဖြင့် ရောက်ရှိနေသော်လည်း ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ အင်အားတွင် ရှိနေသော ဝန်ထမ်းများ အား ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရေး အတွက် အရည်အချင်းစိစစ်အကဲဖြတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

၂၉။ ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော သင်တန်းတက်ရောက်ပြီး သူများကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာတွင် ဦးစားပေးစဉ်းစားရမည်။

ရာထူးတိုးမြှင့်ခံစားခွင့်မရှိခြင်း

၃၀။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန် သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်းများ ပြည့်စုံစေကာမူ-

- (က) စာဖြင့်သတိပေးခြင်းပြစ်ဒဏ်ခံရလျှင် ယင်းသို့ သတိပေး ခြင်း ခံရသည့်နေ့မှ ခြောက်လအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ခ) နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်း ပြစ်ဒဏ်ခံရလျှင် ယင်းသို့ နှစ်တိုး လစာရပ်ဆိုင်းသည့် ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။

- (ဂ) တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းဖြစ်စေ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုအတွက် ဆုံးရှုံးမှု တန်ဖိုး အပြည့်အဝကိုသော်လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ် တစ်ဒေသကိုသော်လည်းကောင်း ပေးလျော်ရသော ကိစ္စမျိုးတွင် ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးကို ပြန်လည်ပေးလျော်စေရန် အမိန့်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ တစ်နှစ် သို့မဟုတ် အကျော် ပေးလျော်ပြီးသည့်နေ့၊ ထိုနေ့နှစ်ခုတို့အနက် စောရာနေ့ အထိ ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (ဃ) ကိုယ်ကျင့်တရားပျက်ပြားမှုနှင့် အကျူးဝင်သော ပြစ်မှုဖြင့် တရားရုံး၏ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရသော်လည်း လက်ရှိ ရာထူးတွင် ဆက်လက်တည်ရှိနေသည့်အခါ ယင်းသို့ ပြစ်ဒဏ် စီရင်ခြင်းခံရသည့်နေ့မှ တစ်နှစ်အတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (င) ချိန်နှုန်းလစာတစ်ခုအတွင်း လစာအဆင့်လျှော့ချခြင်းခံရလျှင် မူလလစာအဆင့်သို့ ပြန်လည် မရောက်မချင်း ရာထူး တိုးမြှင့်မပေးရ။
- (စ) ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးခြင်းခံနေရစဉ်အတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့် မပေးရ။
- (ဆ) အပြစ်ကြောင့် ရာထူးလျှော့ချခြင်းခံရပါက ယင်းရာထူး လျှော့ချသည့် အမိန့်ပါသတ်မှတ်ကာလအတွင်း ရာထူး တိုးမြှင့်မပေးရ။
- (ဇ) ရာထူးတစ်ခုတွင် အစမ်းခန့်ထားခြင်းခံရစဉ် ကာလ အတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (ဈ) တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားခြင်း ခံရစဉ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။

အခန်း(၈)

ချီးမြှင့်ခြင်း

၃၁။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် တာဝန်ထမ်း ဆောင်ရာတွင် ထူးချွန်မှုနှင့်စွမ်းစွမ်းတမံ ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်သော ဝန်ထမ်း အားသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ရာထူးတိုးမြှင့် ပေးခြင်း၊ ကြိုတင် နှစ်တိုးလစာချီးမြှင့်ခြင်း၊ ဂုဏ်ပြုလွှာပေးအပ်ခြင်း၊ ဆုချီးမြှင့်ခြင်းနှင့် အခြား နည်းဖြင့် ချီးမြှင့်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက် နိုင်သည်။

၃၂။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် ပုဒ်မ ၃၁ ပါအကြောင်းများအရ ဝန်ထမ်းအား နိုင်ငံတော်က ဂုဏ်ထူးဆောင်ဘွဲ့၊ ဂုဏ်ထူးဆောင် တံဆိပ်ချီးမြှင့်နိုင်ရေးအတွက် ထောက်ခံတင်ပြနိုင်သည်။

၃၃။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် ချိန်နှုန်းလစာရာထူးတစ်ခု တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် ဝန်ထမ်းအားချီးမြှင့်သည့်အနေဖြင့် အချိန် မစေ့မီကြိုတင်နှစ်တိုးကို တစ်ဆင့်ဖြစ်စေ၊ တစ်ဆင့်ထက်ပို၍ဖြစ်စေ ရာထူး ဝန်အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၃၄။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းသည် အောက်ပါအချက်များကို အခြေခံပြီး ကိစ္စတစ်ခုချင်းအလိုက်စိစစ်၍ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိများအား ကြိုတင်နှစ်တိုးခွင့်ပြုရန် ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရာထူးဝန်အဖွဲ့သို့လည်း ကောင်း၊

ပြန်တမ်းဝင် အရာရှိအောက်အဆင့် ဝန်ထမ်းများအား သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူး ထံသို့ လည်းကောင်း အဆိုပြု တင်ပြ၍ သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရယူဆောင်ရွက်ရမည်-

- (က) ရာထူးအတွက် သာမန်အားဖြင့် လိုအပ်သောအရည်အချင်းထက် ထူးကဲသာလွန်သော အရည်အချင်း နှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆည်းပူးရရှိထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် စတင် ခန့်အပ်သည့်အခါ ကနဦး လစာတိုးမြှင့် သတ်မှတ်ပေးသင့် သည့်ကိစ္စဖြစ်ခြင်း၊
- (ခ) လက်ရှိရာထူး၌ ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ တာဝန်ထမ်း ဆောင်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းကိုချီးမြှင့် ထိုက်သည့် ကိစ္စဖြစ် ခြင်း၊
- (ဂ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းထူးတစ်ခုခုကြောင့် ဝန်ထမ်းကို ကြိုတင်နှစ်တိုး ပေးသင့်သည့် ကိစ္စဖြစ်ခြင်း။

အခန်း(၉)

လေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်း

၃၅။ ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များသည် ဝန်ထမ်းများနှင့်ဝန်ထမ်းလောင်းများ အား အခြေခံသင်တန်းများပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအတွက် ရာထူးဝန် အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသည့် မွမ်းမံသင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပ ခြင်းတို့ကိုလည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ ပညာရပ်များ သုတေသန ပြုခြင်းကိုလည်းကောင်း ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ ကြီးကြပ်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၆။ ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် အထောက်အကူ ပြုမည့်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် အထွေထွေ ပညာမြင့်မားမှု တို့အတွက် လေ့ကျင့်ပညာပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့ ၏ လမ်းညွှန်ကြီးကြပ်မှုဖြင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်းအလိုက် အစီ အစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း(၁၀)

စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း

၃၇။ ဝန်ထမ်းသည် ဤဥပဒေအရ ပြုလုပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို စောင့်ထိန်းလိုက်နာရမည့် အပြင် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအလိုက် သီးခြားသတ်မှတ်ထား သည့် ကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကိုလည်း စောင့်ထိန်း လိုက်နာရမည်။

ဌာနဆိုင်ရာအရေးယူခြင်း

၃၈။ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှု၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုနှင့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှုတို့အတွက် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ ဌာနဆိုင်ရာနည်းလမ်းအရ အရေးယူ

နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်း၏ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုသည် ပြစ်မှုမြောက်နိုင် သည့်ကိစ္စဖြစ်ပါက ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၉။ ဝန်ထမ်းသည်တရားရုံး၏ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရပါက ယင်းကျူးလွန်သည့်ပြစ်မှုနှင့် ချမှတ်သည့်ပြစ်ဒဏ် တို့အား ထောက်ရှု၍ ထိုဝန်ထမ်းကို စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်အရ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ် တစ်ရပ်ရပ် ချမှတ်ရန် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက ဌာနဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအရ အရေးယူနိုင်သည်။

၄၀။ ဝန်ထမ်းအား တရားစွဲဆိုသော အမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တရားရုံးက စွဲချက်မတင်မီလွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အပြီးပြတ်လွှတ်ခြင်း အမိန့်တစ်စုံ တစ်ရာ ချမှတ်စေကာမူ ယင်းတရားစွဲဆိုသောအမှုသည် ဝန်ထမ်းကျင့် ဝတ်ပျက် ယွင်းခြင်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရား ပျက်ပြားခြင်းနှင့် အကျူးဝင်သည့်ကိစ္စဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်းအကြီး အမှူးသည် ယင်းဝန်ထမ်းကို ဌာန ဆိုင်ရာနည်းလမ်းအရ အရေးယူနိုင် သည်။

၄၁။ ဝန်ထမ်း၌ အပြစ်ရှိကြောင်း ပေါ်လွင်ထင်ရှားနေသည့်ကိစ္စတွင် ဌာနဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ထိုက်သင့်သည့်ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ် ကို ချမှတ်နိုင်သည်။

တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်း

၄၂။ ဝန်ထမ်းကို ဌာနဆိုင်ရာအရေးယူရာတွင် ရှေးဦးစုံစမ်းမှုပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုဖွင့်၍ စစ်ဆေးကြားနာခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်နေစဉ် ယင်းဝန်ထမ်းအား တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်း ထားနိုင်သည်။ တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားသည့် ဝန်ထမ်းအား သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီ စားစရိတ် ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် အခြား ရခွင့်ရှိသည့် စရိတ်ကြေးငွေများကို ခံစားခွင့်ပြုရမည်။

ရှေးဦးစုံစမ်းမှုပြုလုပ်ခြင်း

၄၃။ ဝန်ထမ်းအားလိုအပ်ချက်အရ ရှေးဦးစုံစမ်းမှုပြုလုပ်ရာတွင်-

- (က) ရှေးဦးစုံစမ်းမှုခံရသည့် ဝန်ထမ်း၏အဆင့်ကို မူတည်၍ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက ရှေးဦးစုံစမ်းရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းသည့် အမိန့်ကို ထုတ်ပြန်ပြီး ယင်းအမိန့်တွင် ရှေးဦး စုံစမ်းရေး အဖွဲ့၏တာဝန်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ကာလတို့ကို သတ်မှတ်ရမည်။
- (ခ) ရှေးဦးစုံစမ်းရေးအဖွဲ့သည် ရှေးဦးစုံစမ်းမှု အမှုတွဲဖွင့်လှစ် ၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ဆီ ျင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ သက်သေထွက်ဆိုချက်များနှင့် အခြားအထောက်အထား များကို စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ထားရှိရမည်။
- (ဂ) ရှေးဦးစုံစမ်းရေးအဖွဲ့သည် စုံစမ်းတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ် ချက်နှင့် သဘောထားဖော်ပြချက်များ ပါရှိသည့် အစီရင်ခံ စာကို ယင်းအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းပေးသော သက်ဆိုင်ရာ အကြီးအမှူး ထံ တင်ပြရမည်။

၄၄။ စုံစမ်းခြင်းခံရသည့်ဝန်ထမ်းကို ရှင်းလင်းချေပခွင့်ပေး၍ ယင်း၏ ရှေ့၌ သက်သေများကို စစ်ဆေးရမည့်အပြင် ပြန်လှန်မေးခွန်းများ ကိုလည်း မေးမြန်းခွင့်ပြုရမည်။

ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း

၄၅။ ရှေးဦးစုံစမ်းမှုတွေ့ရှိချက်များအရ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါက ဆောလျင်စွာ စစ်ဆေး ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် သက်ဆိုင် ရာ တာဝန်ရှိသူထံ ထောက်ခံတင်ပြရမည်။

၄၆။ ဝန်ထမ်းအား ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရာတွင် ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုခံရသည့် ဝန်ထမ်း၏ အဆင့်ကိုမူတည်၍ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ အစည်းအကြီး အမှူးက ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းသည့် အမိန့်ကို ထုတ်ပြန်ပြီး ယင်းအမိန့်တွင် ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ တာဝန်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ကာလတို့ကို သတ်မှတ်ရမည်။

၄၇။ ဝန်ထမ်းက ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌကိုလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးကိုလည်းကောင်း ကန့်ကွက်နိုင်သည်။

၄၈။ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည်-

- (က) ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှု အမှုတွဲဖွင့်လှစ်၍ လုပ်ငန်းဆောင် ရွက်ချက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ သက်သေထွက်ဆို ချက်များ၊ အခြား အထောက်အထားများနှင့် စစ်ဆေး တွေ့ရှိချက်များကို စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင် ထားရှိရ မည်။
- (ခ) ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးခြင်းခံရသည့်ဝန်ထမ်းကို ရှေးဦးစွာ စွဲချက်တင်၍ စွဲချက်လွှာကို ဝန်ထမ်းထံပေးပို့ပြီး အချိန် လုံလောက်စွာပေး၍ ချေပလွှာတင်ပြခွင့်ပေးရမည်။
- (ဂ) ဝန်ထမ်း၏ ချေပလွှာကိုလက်ခံရရှိသည့်အခါ သက်သေများကို စစ်ဆေး၍ သက်သေထွက်ဆို ချက်များအား စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ရမည်။ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေး ခြင်းခံရသည့် ဝန်ထမ်း ကိုယ်တိုင်လာရောက်၍ ထုချေ ဖြေရှင်းထွက်ဆိုလိုပါက ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းသို့ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် လာရောက်၍ ထုချေ ဖြေရှင်းသည့် အခါ ဝန်ထမ်းက တောင်းဆိုလျှင် ယင်းကိုကူညီရန် ရှေ့နေ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ခွင့်ပြုနိုင်သည်။
- (ဃ) စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးထံ တင်ပြရမည်။
- (င) ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတွင် အမှု အကြောင်းအရာ အကျဉ်းချုပ်၊ စွဲချက်၊ စစ်ဆေးတွေ့ ရှိချက်၊ ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်နှင့် သဘော ထားဖော်ပြ ချက်တို့ကို ဖော်ပြရမည်။

၄၉။ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးသည် ဌာနဆိုင် ရာစစ် ဆေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမိန့်ချမှတ်ပြီး အမိန့်စာထုတ်ပြန်၍ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းထံသို့ ပေးပို့ရမည်။ ထိုအမိန့်ကို မကျေနပ်ပါက အမိန့်စာကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ခြောက်လအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန အကြီးအမှူးထံ အယူခံလွှာ တင်သွင်းနိုင်ကြောင်း အမိန့်စာ တွင် ဖော်ပြရမည်။

၅၀။ ပုဒ်မ ၄ အရ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများတွင် ခန့်ထားခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းများအား ဌာနဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးက အမိန့်စာထုတ်ပြန်၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းထံသို့ပေးပို့ရမည်။ ထိုအမိန့်ကို

မကျေနပ်ပါက အမိန့်စာကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ခြောက်လအတွင်း သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီး ဌာနအကြီး အမှူးထံ အယူခံလွှာတင်သွင်းနိုင်ကြောင်း အမိန့်စာတွင် ဖော်ပြရမည်။

၅၁။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ထိရောက်လျင်မြန်စေရန်နှင့် လုပ်ငန်း တာဝန် လစ်ဟင်းမှုမရှိစေရန် အလို့ငှာ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုများကို ကြန့်ကြာခြင်း မရှိစေဘဲ ပြီးပြတ်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်။

၅၂။ ဌာနဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးသည့်အခါ ဝန်ထမ်းတွင်အပြစ်မရှိ ကြောင်း တွေ့ရှိပါက စစ်ဆေးမှုခံခဲ့ရခြင်းကြောင့် ယင်းဝန်ထမ်း၏ ဝန်ထမ်း ရေးရာ အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုမရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အခန်း(၁၁)

ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အယူခံခြင်း

ပြစ်ဒဏ်များ

၅၃။ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ် ကိုဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်ထက်ပို၍ဖြစ်စေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း များနှင့်အညီ ချမှတ်နိုင်သည်-

- (က) စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊
- (ခ) နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်း၊
- (ဂ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊
- (ဃ) လစာနှုန်းအတွင်း လစာလျှော့ချခြင်း၊
- (င) ရာထူးအဆင့်လျှော့ချခြင်း၊
- (စ) ဝေ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များကို မလိုက်နာမှုကြောင့်ဖြစ်စေ ပေါ်ပေါက် သည့် ဆုံးရှုံးမှု တန်ဖိုး အပြည့်အဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ် တစ်ဒေသကို ပေးလျှော် စေခြင်း၊
- (ဆ) တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းခဲ့သည့် ကာလအတွက် လစာ အပြည့် ခံစားခွင့်မပြုခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကာလကို တာဝန်ချိန်အဖြစ် မသတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဇ) ရာထူးမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊
- (ဈ) ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း။

၅၄။ ဝန်ထမ်းအား ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့်အခါ-

- (က) ပညာပေးပြုပြင်ရေးနှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှု ထိရောက်ရေး တို့ကို ဦးတည်ချက်ထားရမည်။
- (ခ) ပြစ်မှုနှင့်ပြစ်ဒဏ် လိုက်လျောညီထွေ ရှိစေရမည်။

၅၅။ ဝန်ထမ်းသည်ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူမှုတွင် ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ် နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အယူခံခွင့်ရှိစေရမည်။

အခန်း(၁၂)

အငြိမ်းစားယူခြင်း

ပင်စင်အမျိုးအစားများ

၅၆။ ဝန်ထမ်းသည် အောက်ပါပင်စင်အမျိုးအစားများအနက်မှ တစ်မျိုးမျိုး ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) သက်ပြည့်ပင်စင်၊
- (ခ) နှစ်ပြည့်ပင်စင်၊
- (ဂ) နာမကျန်းပင်စင်၊
- (ဃ) လျော်ကြေးပင်စင်၊
- (င) အထူးပင်စင်၊
- (စ) မိသားစုပင်စင်၊
- (ဆ) လျော့ပေါ့ပင်စင်။

၅၇။ တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ သီးခြား သတ်မှတ်သည့် ကိစ္စမှတစ်ပါး ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်ပြည့်သော အခါ အငြိမ်းစားယူရမည်။ ထိုသို့အငြိမ်းစား ယူရသည် အခါ ဝန်ထမ်းသည် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သက်ပြည့်ပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။

၅၈။ ဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်မပြည့်သေးသော်လည်း အငြိမ်းစားယူနိုင်ခွင့်ရှိသည့် လုပ်သက်ပြည့်သောအခါ နှစ်ပြည့်ပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သတ်မှတ်လုပ်သက် မပြည့်သေးသည့်ဝန်ထမ်းကို အငြိမ်းစား ယူရန်လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်တွင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က ဤကိစ္စအလို့ငှာ တာဝန်လွှဲအပ်ထားသည့်အဖွဲ့အစည်း၏ သဘောတူညီ ချက်ဖြင့် ပင်စင်ခံစား ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၅၉။ ဝန်ထမ်းသည် မကျန်းမာ၍ တာဝန်ကို ဆက်လက် မထမ်းဆောင်နိုင်သည့် အခါတွင် သတ်မှတ်ထားသော ဆေးအဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် နာမကျန်းပင်စင် ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။

၆၀။ ရာထူးတစ်ခုကို ဖျက်သိမ်းလိုက်သည့်အခါ ထိုရာထူး၌ ခန့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းကို အခြားရာထူးတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားခြင်း မပြုနိုင်ပါ က လျော်ကြေးပင်စင် ခံစားခွင့်ပြုရမည်။

၆၁။ ဝန်ထမ်းသည် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အကြောင်းပြု၍ ရောဂါရရှိ သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ထိခိုက်အနာတရ ဖြစ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ မသန် စွမ်းဖြစ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ အထူးပင်စင်ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။

၆၂။ အသက် ၅၅ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သောဝန်ထမ်းသည် အငြိမ်းစားယူနိုင်ခွင့် ရှိသည့် လုပ်သက်နှစ် ၃၀ ပြည့်သောအခါ နှစ်ပြည့်ပင်စင်ခံစားခွင့်တောင်း ခံလာပါက ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ငြင်းပယ်ခြင်းမပြုရ။

၆၃။ အသက် ၅၅ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သောဝန်ထမ်းသည် လုပ်သက်နှစ် ၂၀ ကျော်လွန်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အသက် ၅၀ နှစ်ပြည့်ပြီးသော ဝန်ထမ်းသည် လုပ်သက် ၂၅ နှစ်ကျော်လွန်လျှင်သော်လည်းကောင်း လျော့ပေါ့ပင်စင်ခံစားခွင့်တောင်းခံနိုင်သည်။

၆၄။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အသက်ပြည့်၍ အငြိမ်းစားယူခြင်း သတ်မှတ်ထားသော လုပ်သက်နှစ်ပြည့်၍ အငြိမ်းစားယူခြင်း၊ နာမကျန်းပင်စင် ယူခြင်း၊ လျော်ကြေးပင်စင်ခံစားခြင်း၊ ကွယ်လွန်အနိစ္စရောက်ခြင်း တစ်ခုခု ဖြစ်ပါက လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် ပင်စင်ခံစားခွင့်တို့ကို ရခွင့်ရှိသည်။

အငြိမ်းစားယူခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်သတ်မှတ်ချက်များ

၆၅။ လျော်ကြေးပင်စင် သို့မဟုတ် နာမကျန်းပင်စင်ယူပြီးနောက် ဝန်ထမ်း အဖြစ် ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းခံရသူသည် လုပ်သက်ဆုငွေကို ပြန်လည် အမ်းလျှင်သို့မဟုတ် ပင်စင်လစာကို ပြန်ခန့်ချိန်၌ ရပ်ဆိုင်းထားလျှင် ထိုဝန်ထမ်း ယခင်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ကာလကိုလည်းကောင်း၊ ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း ခံရပြီးနောက် ပြစ်ဒဏ်ပြန် လည်သုံးသပ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းက အယူခံ၍ဖြစ်စေ ပြန်လည် ခန့်ထားခြင်းခံရပါက ထိုဝန်ထမ်း၏ ယခင်ထမ်း ဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ကာလကို လည်းကောင်း ပင်စင်ကိစ္စ အလို့ငှာ ထည့်သွင်းရေတွက် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၆၆။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားစဉ် အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်ပြည့်စေကာမူ စုံစမ်း စစ်ဆေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အပြီးသတ် အမိန့်မချမှတ်ရသေးမီ ယင်းဝန်ထမ်းအား အငြိမ်းစားယူခွင့်မပြုရ။

၆၇။ လုပ်သက်ဆုငွေကို လုပ်သက်နှစ်အလိုက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ခံစားခွင့် ပြုရမည့် ရာခိုင်နှုန်းအရ လုပ်သက်နှစ် အပေါ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၆၈။ ပင်စင်ခံစားခွင့်ကို လုပ်သက်နှစ်အလိုက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ခံစားခွင့် ပြုရမည့် ရာခိုင်နှုန်းအရ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၆၉။ ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒပြုပါက နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်း ကမ်းများနှင့်အညီ တစ်လုံးတည်းပင်စင် လဲလှယ်ခွင့်ရှိသည်။

၇၀။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး အမှုထမ်းနေစဉ်ဖြစ်စေ၊ အငြိမ်းစားယူပြီးနောက် ဖြစ်စေ ကွယ်လွန်လျှင် ကျန်ရစ်သူ မိသားစုသည် မိသားစုပင်စင်ခံစား ခွင့်ရှိစေရမည်။

အခန်း(၁၃)

ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်း

၇၁။ ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည်မှအစပြု၍ အငြိမ်းစားယူသည် အထိ ဝန်ထမ်းဖြစ်စဉ် ဖော်ပြသည့် ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်းစာအုပ်ကို သတ်မှတ် ချက်များနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းက ထိန်းသိမ်းထားရှိ ရမည်။

၇၂။ ဝန်ထမ်းသည် ဌာနကူးပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်လျှင် ယင်း၏ ဝန်ထမ်းမှတ်တမ်းစာအုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာ ဌာနက ယင်းကူးပြောင်းတာဝန် ထမ်းဆောင်သည့်ဌာနသို့ ပေးပို့ရမည်။

အခန်း(၁၄)

အထွေထွေ

၇၃။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ နိုင်ငံသားများအား ဝန်ထမ်း အဖြစ် ရွေးချယ်ခန့်ထားရာ တွင်ဖြစ်စေ၊ တာဝန်ပေးအပ်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ အခွင့်အရေး ခံစားခွင့်ပြုရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရာ တွင်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်သော အရည်အချင်းနှင့်ပြည့်စုံပါက လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာ သာသနာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကို အကြောင်း ပြုလျက် ခွဲခြားမှု မပြုရ။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန် သင့်မြတ်သည့် ရာထူး တာဝန်များအတွက် အမျိုးသားများအား ရွေးချယ် ခန့်ထားခြင်းကို အဟန့် အတား မဖြစ်စေရ။

၇၄။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ရန် ပြည့်စုံရမည့်အချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနက လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်အရ သတ်မှတ်နိုင်သည်။

၇၅။ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ၊ အမိန့် ကြော် ငြာစာ၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ပါရှိသည့် ဝန်ထမ်း ရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်သရွေ့ အတည်ဖြစ်သည်။

၇၆။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်-

- (က) ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူ ညီချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
- (ခ) ရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့ အစည်းတို့သည် လိုအပ်သော အမိန့် ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့် ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန် နိုင်သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။