

ကနဦးကုမ္ပဏီ အဆိုပြုချက်များ
အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ဝက်သားပရိဆက်ဆာများ, Inc.
AND
UFCW LOCAL 663

4. အပိုဒ် 17- အကြီးတန်း

အပိုင်း ၅၊ အပိုင်း (စ)- "ခြောက် (၆) လဆက်တိုက်" ကိုဖျက်ပြီး "သုံး (၃) လဆက်တိုက်" ဖြင့် အစားထိုးပါ။

5. အပိုဒ် 17- အကြီးတန်း

အပိုင်း ၃(က)ကို ရိုက်ပါ။

အနီရောင်လှိုင်း-

**အပိုဒ် ၁၇
အကြီးတန်း**

ရာထူးတိုးခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ အပြောင်းအရွှေ့များ၊ အလုပ်သစ်များ၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်း၊ ပြန်လည် အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်းနှင့် အလုပ်အင်အား တိုးမြှင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လျော့ချခြင်းကိစ္စများအားလုံးတွင် ရာထူးတိုးခြင်း၊ အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများကို ပထမဦးစားပေးရွေးချယ်မည့်ဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံး အကြီးတန်းကို ခွဲခြားစေရမည်။ ဝန်ထမ်း၏ အရည်အချင်းနှင့် အလုပ်တစ်ခုကို သင်ယူရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ကို သင်ယူရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ထားသော သက်ကြီးရွယ်အို လျှောက်ထားမှုအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အပိုဒ်၏ နောက်ဆက်တွဲ ကဏ္ဍများတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

အပိုင်း ၁။ လုပ်သက် အဆင့်အတန်း။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်ရက်ခြောက်ဆယ် (၆၀) ပြီးမြောက်သည်အထိ လုပ်သက်လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို မရရှိစေရပါ။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား အလှည့်ကျ သို့မဟုတ် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ပေးအပ်သည့် အချိန်ကာလသည် အစမ်းခန့်ကာလ ပြီးဆုံးခြင်းသို့ ထည့်မတွက်ရပေ။ အစမ်းခန့်ကာလ ပြီးမြောက်ခြင်းသို့ မရောက်နိုင်သော ရက်အရေအတွက် စာရင်းပြုစုခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး တာဝန်များတွင် အသုံးပြုသည့် အချိန်နှင့် ပြီးစီးမှု စတင်ခြင်းနှင့် ပြီးဆုံးခြင်းအကြောင်း ဝန်ထမ်းများအား စာဖြင့် အသိပေးရမည်။ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏တစ်ဦးတည်းသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် စည်းကမ်းလိုက်နာနိုင်သည် သို့မဟုတ် အစမ်းစစ်ဆေးသည့်ဝန်ထမ်းကို ရပ်စဲနိုင်သည်ဟု နားလည်ထားသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ စမ်းသပ်ကာလကို အောင်မြင်စွာ ပြီးဆုံးသည်နှင့်၊ လုပ်သက်ရက်စွဲသည် အလုပ်ခန့်မည့်ရက်ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ထားသောနေ့ရက်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးထက်ပို၍ ခန့်အပ်ပါက အဆိုပါဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုဖူလုံရေးနံပါတ်၏ နောက်ဆုံးဂဏန်းလေးလုံးဖြင့် သတ်မှတ်သည့် အမြင့်ဆုံးနှင့် အထက်တွင် ဆက်တိုက်ရှိမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်သွင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အပိုင်း ၂။ ဌာနဆိုင်ရာများ။ စက်ရုံကို ဌာနခွဲများ ခွဲထားရမည်။ အနာဂတ်တွင် တိုးချဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် ကြီးမားသောပြောင်းလဲမှုများရှိပါက ကုမ္ပဏီသည် ဌာနအသစ်များ တည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ရှိပြီးသားဌာနများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။

အပိုင်း ၃။ အလုပ်တင်ခြင်း။

- (a) ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ၎င်းတို့၏ အစမ်းခန့်ကာလ ကုန်ဆုံးချိန်တွင် အလုပ်ခန့်အပ်မည်ဖြစ်သည်။
- (b) ဌာနတစ်ခုတွင် အမြဲတမ်းအလုပ်ဖွင့်သည့်အခါ ၎င်းတို့ကို ဌာနနှင့်စက်ရုံတစ်ခုလုံးတွင် တစ်ပြိုင်နက်တည်း အနည်းဆုံး ၄၈ နာရီကြာ ခန့်အပ်ရမည်။
- (c) အလုပ်အတွက် တင်ဒါခေါ်ယူသော ဌာနရှိ အကြီးတန်း ဝန်ထမ်းအများစုသည် အလုပ်သင်ယူရန် အချိန်အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
- (d) ဌာနတွင်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ လေလံဆွဲခြင်းမရှိဘဲ ဌာနတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီသော အထွေထွေလုပ်သားတစ်ဦးရှိပါက၊ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဒါရိုက်တာနှင့် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးကိုယ်စားလှယ်တို့ကြား ဆွေးနွေးပွဲအပြီးတွင် အဆိုပါဝန်ထမ်းအား အလုပ်ခန့်အပ်မည်ဖြစ်သည်။
- (e) အလုပ်အတွက် လေလံဆွဲသည့် စက်ရုံရှိ အကြီးတန်း ဝန်ထမ်းအများစုသည် အလုပ်သင်ယူရန် အချိန်အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
- (f) စက်ရုံဘုတ်အဖွဲ့တွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော အလုပ်များကို တာဝန် သို့မဟုတ် အသစ်ငှားရမ်းထားသော ဝန်ထမ်းများက ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ခန့်ထားသော ဝန်ထမ်းများအား မဖြည့်ရသေးသော အလုပ်အကိုင်များကို ခေတ္တရွေးချယ်ခြင်းမပြုပါက၊ အထွေထွေလုပ်သားများက နေ့စဉ် အလုပ်အကိုင်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။
- (g) လေလံဆွဲသူသည် အမှန်တကယ် လေလံဆွဲသည့် ဝန်ထမ်းမှ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်သည့် အချက်အလက်အားလုံးကို လေလံပုံစံ၊ ဌာန၊ အမည်၊ ဝန်ထမ်း ID နံပါတ် စသည့် လက်မှတ်ရေး ထိုးရပါမည်။
- (h) အလုပ်ပျက်ကွက်သည့်ဝန်ထမ်းများသည် ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်လေလံကတိဖြင့် လေလံဆွဲနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ဝန်ထမ်းရေးရာရုံးသို့ ဖုန်းဆက်၍ လေလံဆွဲနိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံတော်အမည်၊ ဌာနဆိုင်ရာနှင့် ဝန်ထမ်း ID နံပါတ်တို့ ဖြစ်ရမည်။ ပျက်ကွက်သောလေလံအမြှုပ်များကို ဝန်ထမ်းရုံး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်၊ ယူနစ်ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာစီးထံမှ ရယူရမည်။ ပျက်ကွက်လေလံဆွဲသော အလုပ်သမားများသည် ပြက္ခဒိန်ရက်ပေါင်း (၆၀) အတွင်း အလုပ်သစ်သို့ အစီရင်ခံတင်ပြနိုင်ရမည်။
- (i) အောင်မြင်သောလေလံဆွဲသူသည် ဝန်ထမ်းမပြောင်းရွှေ့မီတွင် ဖြစ်ပေါ်သော အားလပ်ရက်များနှင့် အားလပ်ရက်များအတွက် အလုပ်ဟောင်း/အသစ်အကြား မြင့်မားသောနှုန်းထားကို ရရှိသည်။
- (j) အလုပ်တစ်ခု ချီးမြှင့်ပြီးသည်နှင့် တင်ဒါခေါ်ယူသူ၏ အလုပ်အား ကြေငြာမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- (k) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပေးအပ်ပြီး (၅)ရက်အတွင်း လေလံကို ပယ်ဖျက်နိုင်သော်လည်း၊ ထို့နောက် (၃)လအတွင်း ထပ်မံ၍ လေလံဆွဲခြင်းမပြုနိုင်ဘဲ ၎င်းတို့၏အလုပ်ဟောင်းသို့ ပြန်လည်ပြောင်းရွှေ့နိုင်သည်။
- (l) ပဉ္စမရက်သတ္တပတ်ကုန်တွင် ဌာနဆိုင်ရာလေလံဆွဲထားသောဝန်ထမ်းအား ပြောင်းရွှေ့ခြင်းမပြုပါက ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ဟောင်း/အသစ်၏ မြင့်မားသောလစာနှင့် ဝန်ထမ်းကူးပတ်၏အစထက် နောက်မကျစေဘဲ ပြောင်းရွှေ့မည်ဖြစ်ကြောင်း အာမခံပါသည်။
- (m) ကုမ္ပဏီသည် ဌာနဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ အနည်းဆုံး (၂၇) ဦးကို အလုပ်ခန့်ထားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဌာနဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများသည် ၎င်းတို့၏ နယ်ပယ်တွင် အမြင့်ဆုံးအလုပ်တွင် အရည်အချင်းပြည့်မီပြီးသည်နှင့် ၎င်းတို့သည် ထိုအလုပ်အတွက် အဆင့်အတန်းကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ မိမိတို့ဒေသရှိ အလုပ်များအားလုံးတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီပြီးသည်နှင့် ၎င်းတို့ဒေသရှိ အမြင့်ဆုံးအလုပ်အဆင့်ထက် တစ်တန်းကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ Department Specialist (D.S.) အလုပ်ပိုင်ရှင်များသည် အလုပ်ချီးမြှင့်ခရီးမှန်ရောက် ရက်ပေါင်း 90 အကြာတွင် D.S. လစာအပြည့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
- (n) ဝန်ထမ်းများသည် ပြက္ခဒိန်ရက်တစ်ရာရှစ်ဆယ်(၁၈၀)ရက်အတွင်း တစ်ကြိမ်နှင့် ပြက္ခဒိန်ရက်ကိုးဆယ်(၉၀)ရက်အတွင်း တစ်ကြိမ်နှင့် ဌာနဆိုင်ရာအလုပ်တွင် တစ်ကြိမ် လေလံတင်နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် အဆင့် 4 သို့မဟုတ် အထက်တန်းအထိ အမြဲတမ်း လေလံဆွဲနိုင်သည်။
- (o) အလုပ်တစ်ခုသည် ပြက္ခဒိန်ရက်ပေါင်း ခြောက်ဆယ်(၆၀)ကြာ လည်ပတ်နေပါက၊ အလုပ်သည် အမြဲတမ်းဖြစ်လာပြီး ဌာနသို့ ပို့စ်တင်မည်ဖြစ်သည်။
- (p) Grade 3 သို့မဟုတ် ထို့ထက်မြင့်သောအလုပ်တစ်ခုတွင် လေလံတင်သည့် Accelerated လစာအလုပ်များကိုပိုင်ဆိုင်သောဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အသစ်သို့မရွှေ့မချင်း အရိန်မြှင့်နှုန်းမှုဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအချိန်တွင် တိုးတက်မှုနှုန်းကိုအသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း ၄။ အရည်အချင်း။ အလုပ်သစ် သို့မဟုတ် လစ်လပ်နေသော အလုပ်များကို လေလံဆွဲသည့် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့ တင်ဒါခေါ်ယူသော အလုပ်တာဝန်များနှင့် အလုပ်အကိုင် စွမ်းဆောင်ရည်အားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများကို သက်သေပြရန် အခွင့်အလမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ တရားမျှတပြီး ဘက်မလိုက်သော ညွှန်ကြားချက်များ ပေးမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ချန် (၁၀)ရက်အတွင်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အရည်အချင်းမပြည့်မီသော သို့မဟုတ် အလုပ်ကို သင်ယူနိုင်စွမ်းမရှိပါက၊ ဝန်ထမ်းသည် အဆိုပါအလုပ်မှ အရည်အချင်းပြည့်မီပြီး လေလံဆွဲသည့်စက်ဝန်းအတွင်း ပြီးစီးသွားသော ဌာနတွင် မပြည့်စုံသေးသော မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ခိုင်းစေခြင်းခံရနိုင်သည်။ ဌာနအသစ်တွင် ခန့်အပ်ပြီး အလုပ်အသစ်မှ အရည်အချင်းမပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းများသည် ဝန်ထမ်းတောင်းဆိုနိုင်သည့် သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်တောင်းဆိုနိုင်သည့် မပြည့်စုံသောဌာနဆိုင်ရာ အလုပ်များရှိပါက ၎င်းတို့လေလံတင်သည့်ဌာနသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- (a) အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည် အတိုင်းအတာအထိ အလုပ်များတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- (b) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား အရည်အချင်းပြည့်မီသည်ဟု မှတ်ယူပါက ၎င်းတို့၏လုပ်သက်ကို အခြားအရည်အချင်းပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ တူညီစာထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်တစ်ခုတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီမှု ဒီဂရီသည် အလုပ်အကိုင်များ ပြည့်စုံရန် လိုအပ်သည့်အခါ ကြီးကြပ်မှုဖြင့် ရာထူးကို အစားထိုးခြင်းမပြုရ။

အခန်း ၅။ အလုပ်အကိုင် ပိုင်ဆိုင်မှု။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် သင့်လျော်သောအလုပ်ခေါ်ဝေါ်စဉ်းစားမှု သို့မဟုတ် အထွေထွေအလုပ်တစ်ခုကို ပိုင်ဆိုင်ရမည်။ အထွေထွေအလုပ်များသည် လစ်လပ်နေရာများအတွက် ဖြည့်စွက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည်။ လုပ်သက် နှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အားဖြင့် အထွေထွေ လုပ်သားများက ဖွင့်လှစ်ပေးသည်။

- (က) ဝန်ထမ်း၏အလုပ်သည် လည်ပတ်နေပါက၊ ဝန်ထမ်းသည် ၎င်းတွင် အလုပ်လုပ်ရမည်။
 - (1) ၎င်းတို့သည် အစားထိုးခြင်းမရှိသော အခြားအလုပ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ရန် ရရှိနိုင်သော အကြီးတန်း စွမ်းရည်အနည်းဆုံး ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်။
 - (2) ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းတို့၏ လေလံအလုပ်အား ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် ရွေးချယ်ခဲ့သည်။

(ခ) ဝန်ထမ်း၏အလုပ်သည် အချိန်ပိုအခြေအနေတွင် လည်ပတ်နေပါက၊ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတွင် အလုပ်လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အချိန်ပိုအလုပ်မလုပ်လိုပါက စေတနာ့ဝန်ထမ်းအား အချိန်ပိုပေးဆောင်ရန် ဝန်ထမ်းက ကြိုးကြပ်မှုကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။ ဦးစီးဌာနအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို ဦးစွာခေါ်ယူရမည်။ ဦးစီးဌာနအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းမရှိပါက စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို စက်ရုံမှ ခေါ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် လုပ်သက်များသည် အချိန်ပိုလုပ်ခွင့်ရှိသူအား ဆုံးဖြတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုအတွက် မည်သို့မှ စေတနာ့ဝန်ထမ်းမလုပ်ပါက အလုပ်ပိုင်ရှင်သည် အချိန်ပိုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

(ဂ) စနေနေ့အလုပ်အတွက်၊ ဝန်ထမ်း၏အလုပ်ဖြစ်လျှင် ဝန်ထမ်းသည် ၎င်းတွင်အလုပ်လုပ်ရမည်။ သို့သော်လည်း ဤဝန်ထမ်းသည် အလုပ်မလုပ်ချင်ပါက စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအား စီစဉ်ထားသော ဝန်ထမ်း၏အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ ဦးစီးဌာနအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို ဦးစွာခေါ်ယူရမည်။ ဦးစီးဌာနအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းမရှိပါက စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို စက်ရုံမှ ခေါ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်သည် မည်သို့မှ စနေအလုပ်တွင် ခွင့်ပြုရမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ သောကြာနေ့တွင် အဆင်းမကုန်မီ စနေနေ့အလုပ်အတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ကြီးကြပ်ရေးမှူးကို ပို့စ်တင်ပါမည်။ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်အပြောင်းအရွှေ့ မပြုဆုံးမီ စနေနေ့အတွက် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ အကြောင်းကြားရမည်။ စနေနေ့ အလုပ်အတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်မှ မရှိရင် အလုပ်ပိုင်ရှင်က စနေနေ့ အလုပ် လုပ်ရမှာ။

(ဃ) အထွေထွေအလုပ်သမားမလွဲ၍ အခြားအလုပ်ရှင်တစ်ဦးအား သောကြာနေ့တွင် အစားထိုးခန့်အပ်လိုက်ပြီး ကြီးကြပ်မှုမှ အလုပ်ပိုင်ရှင်အား ၎င်းတို့၏အလုပ်သည် ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

စနေနေ့တွင်အလုပ်လုပ်ကြောင်း အလုပ်ပိုင်ရှင်အား အသိပေးသောအခါ၊
အလုပ်ပိုင်ရှင်သည် စနေနေ့တွင် အလုပ်လုပ်ရပါမည် သို့မဟုတ် စေတနာ့ဝန်ထမ်းအတွက်
၎င်းတို့၏အလုပ်ကမ်းလှမ်းမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ အထွေထွေလုပ်သားသည်
စနေနေ့အတွက် အလုပ်မတောင်းနိုင်ပါ။

(နှင့်) အရည်အချင်းပြည့်မီသော အထွေထွေလုပ်သားများမရှိပါက ဝန်ထမ်းများအား
၎င်းတို့၏ အမြဲတမ်းအလုပ်များမှ ဖယ်ရှားနိုင်ပြီး မဖြစ်ရသေးသောအလုပ်များ
သို့မဟုတ် အလုပ်ဖွင့်ထားသော အလုပ်များသို့ ပြန်လည်ခန့်အပ်နိုင်ပါသည်။
ယေဘုယျအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ပွင့်လင်းသောအလုပ်အား
ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်းမရှိသော်လည်း အလုပ်ပိုင်ရှင်တစ်ဦးထက်ပို၍
အစားထိုးနိုင်စွမ်းရှိသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့ထားသောအလုပ်အား
ဖြည့်ဆည်းပေးမှုအလုပ်ပိုင်ရှင်မှာ အသက်အရွယ်အားဖြင့် ဖြစ်လိမ့်မည်။
အမြဲတမ်းအလုပ်ပိုင်ရှင်တစ်ဦးသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်မှ 4 နာရီထက်ပို၍
အလုပ်မှပြောင်းရွှေ့ခံရပြီး ၎င်းတို့၏အလုပ်အား ပြန်လည်ဖြည့်တင်းသည့်အခါ (ဥပမာ၊
အလုပ်ရပ်ဆိုင်းသည့်အခါတွင် လျှောက်ထားခြင်းမရှိပါ) အလုပ်ပိုင်ရှင်သည်
တစ်နေ့တာအတွက် တစ်နာရီလျှင် \$50 ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည်
အထွေထွေလုပ်သားများနှင့် သက်ဆိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

(စ) တက်ကြွသောလုပ်ခလစာမှအနည်းဆုံးဝန်ထမ်း (၆)လဆက်တိုက်
အမြဲတမ်းအလုပ်မှထုတ်ပယ်ပြီး အထွေထွေလုပ်သားဖြစ်လာစေရမည်။ (သို့သော်
အထူးအခြေအနေများတွင် အချိန်ကို တိုးမြှင့်နိုင်သည်။)

အခန်း ၆။ အထွေထွေအလုပ်။ ဦးစီးဌာနများသည် အထွေထွေဝန်ထမ်းအဖြစ်
သတ်မှတ်ထားသော လုံလောက်သော ဝန်ထမ်းများကို ဆောင် ရွက်ရမည်။
အခြားအလုပ်များကဲ့သို့ အထွေထွေအလုပ်များကို ကြေငြာပါမည်။ နေ့စဉ် ရပ်ဆိုင်းထားသော
အလုပ်ရှင်များသည် အထွေထွေလုပ်သားများ ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်များဖြည့်သောအခါ အထွေထွေလုပ်သားများသည် လေလံဆွဲကိုင်ဆောင်ထားသူများနှင့်
တူညီသောအလုပ်၏အခွင့်အရေးအားလုံးကို ခံယူသည်။

(a) အထွေထွေအလုပ်များကို အခြေခံအဖြစ် ကြေငြာမည့်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများသည်
အလုပ်ရရှိသူဖြစ်သကဲ့သို့ တူညီသောအလုပ်၏အဆင့်ကို ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊
ဆိုလိုသည်မှာ အထွေထွေလုပ်သားသည် အရည်အချင်းပြည့်မီပါက ၎င်းတို့ကို
လစာနှုန်းထားအတိုင်း ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

(b) လုပ်ငန်းခွင်စတင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ အထွေထွေလုပ်သားများကို
ယာယီအလုပ်ခန့်ထားနိုင်သည်ဟု နားလည်ထားသည်။ အထွေထွေလုပ်သားများ၏
လုပ်သက်နှင့် လုပ်ရည်ကိုကိုင်ရည်ဖြင့် ပွင့်လင်းသော အလုပ်အကိုင်များကို
ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။

(c) အထွေထွေလုပ်သားတစ်ဦးအား အလုပ်တစ်ခုတွင် တာဝန်ပေးအပ်ပြီးသည်နှင့်
ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် မလိုအပ်ပါက သို့မဟုတ် အထွေထွေလုပ်သားသည် အားလပ်ရက်၊
နေ့မကောင်း၊ အထိုင်စသည်တို့ဖြင့် အချိန်မဆိုင်းပါက ဝန်ထမ်းသည် အဆိုပါအလုပ်အား
တစ်ပတ်တာ ပိုင်ဆိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အထွေထွေလုပ်သားများကို ပုံမှန်အားဖြင့်
တစ်ပတ်အတွင်း တာဝန်ပေးအပ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊
ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည်
ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့်
အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- (d) အထွေထွေလုပ်သားတစ်ဦးသည် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး လျော့ချထားသောဝန်ထမ်းများကို အထွေထွေလုပ်သားများကို ဦးစွာလျော့ချမည်ဖြစ်သည်။ အများအပြားယူနစ်တစ်ခု၏ လျော့ချမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ပြန်လည်ခန့်အပ်မည်ဆိုပါက
- (e) အထက်ဖော်ပြပါ စည်းမျဉ်းများ၏ တစ်ခုတည်းသောခြွင်းချက်မှာ ကနဦးတောင်းဆိုထားသောအလုပ်ဖြစ်သည် - အထွေထွေလုပ်သားတစ်ဦးအား အလုပ်ခန့်အပ်ခံရပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီမှတောင်းဆိုထားသောအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရပါက၊ အထွေထွေလုပ်သားသည် အခွင့်အလမ်းပေါ်ပေါက်သည်နှင့် နောက်တစ်နေ့အစပိုင်းတွင် ကြီးကြပ်ရန် အဆင်ပြေသည့်နည်းဖြင့် ၎င်းတို့တောင်းဆိုထားသော အလုပ်သို့ ပြန်သွားရမည်ဖြစ်သည်။
- (f) ယေဘုယျအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အားလပ်ရက်၊ ဆိုက်ကပ်ခြင်း၊ စောစောထွက်ခြင်း စသည့်တို့ဖြင့် ၎င်းတို့၏ တစ်နေ့တာအားလပ်ရက်ကို အနားယူပြီး ၎င်းတို့၏တောင်းဆိုထားသော အလုပ်မပြီးမီ အစားထိုးပါက ထိုအလုပ်အတွက် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးသွားမည်ဖြစ်သည်။
- (g) အရည်အချင်းပြည့်မီသော အထွေထွေလုပ်သားများမရှိပါက ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အမြဲတမ်းအလုပ်များမှ ဖယ်ရှားနိုင်ပြီး မဖြည့်ရသေးသောအလုပ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ဖွင့်ထားသော အလုပ်များသို့ ပြန်လည်ခန့်အပ်နိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ပွင့်လင်းသောအလုပ်အား ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်းမရှိသော်လည်း အလုပ်ပိုင်ရှင်တစ်ဦးထက်ပို၍ အစားထိုးနိုင်စွမ်းရှိသောအခါ ကြိုတင်ထားသောအလုပ်အား ဖြည့်ဆည်းပေးမည့်အလုပ်ပိုင်ရှင်မှာ အသက်အရွယ်အားဖြင့် ဖြစ်လိမ့်မည်။

ပုဒ်မ ၇။ အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ ။ ကုမ္ပဏီသည် ဌာနတစ်ခုမှ အခြားဌာနတစ်ခုသို့ အလုပ်လွှဲပြောင်းသည့်အခါ၊ ပြောင်းရွှေ့ပြီးသော ဝန်ထမ်းသည် ၎င်း၏အလုပ်နောက်သို့ လိုက်ခြင်း၊ ဌာနတွင် သက်ကြီးရွယ်အို အငယ်ဆုံးကို အစားထိုးခြင်း သို့မဟုတ် ဌာနတွင် မပြည့်စုံသော အလုပ်တစ်ခုခုကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။

အခန်း ၈။ အလုပ်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်ဌာနတွင်မဆို အလုပ်နှစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခုထက်ပိုသောအလုပ်များကို ပေါင်းစပ်သောအခါ၊ အလုပ်တွဲလုပ်နေသော သက်ကြီးရွယ်အိုရှိ အသက်အကြီးဆုံးဝန်ထမ်းသည် အဆိုပါအလုပ်အား တောင်းဆိုနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်တွဲလုပ်နေသော သက်ကြီးရွယ်အိုတွင် အငယ်ဆုံးက ၎င်းကို လက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ရာခိုင်နှုန်း သည် အလုပ် ဖြစ် သည် ဟူ သော အချက် ဖြစ် သည် ။

အခန်း ၉။ ဂိုဏ်းလျော့ချရေး။ ဌာနတွင် အလုပ်ရပ်စဲထားသော ဝန်ထမ်းများသည် ဌာနအတွင်းရှိ အငယ်တန်းဝန်ထမ်းအများစုကို အစားထိုးနိုင်ပြီး၊ ဌာနလေလံဆွဲသည့်စက်ဝန်းတစ်လျှောက်တွင် မပြည့်စုံသောအလုပ်များကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။

အခန်း ၁၀။ ရာထူးမှရပ်စဲခြင်း။ ထို့နောက် ရာထူးမှ နုတ်ထွက်ခြင်းမှာ သက်ကြီးရွယ်အိုအပေါ် အခြေခံသည်။ ရာထူးမှ ရပ်စဲခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းများသည် စက်ရုံရှိ အငယ်တန်း ဝန်ထမ်းအများစုကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အရည်အချင်းပြည့်မီသော သို့မဟုတ် သင့်လျော်သောအချိန်အတွင်းအတာတစ်ခုအတွင်း သင်ယူနိုင်စေခြင်းဖြင့် စက်မှုဌာနဝန်ထမ်းများမှလွဲ၍ စက်ရုံရှိ အငယ်တန်းဝန်ထမ်းများကို ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အခန်း ၁၁။ ရပ်ဆိုင်းထားသော အလုပ်အား ပြန်ခေါ်ပါ။ အလုပ်ရပ်စဲခံထားရသော ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်များကို (၁၂)လကြာ ပြန်လည်ခေါ်ယူနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏သက်တန်းအလိုက် မူလဌာနသို့ ပြန်လည်ခေါ်ယူမည်ဖြစ်ပြီး ယာယီပြောင်းရွှေ့ခံရသော ဌာနအတွင်းတွင် ဆက်လက်ရှိနေခွင့်ရှိမည်မဟုတ်ပေ။ ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်းကို ငြင်းဆန်သော ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်တွင် အခွင့်အရေးအားလုံးကို ဆုံးရှုံးစေမည်ဖြစ်သည်။

အခန်း ၁၂။ ယူနစ်မျိုးစုံ။ Multiple Unit ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးထက်ပိုသော ဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်သော အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ ယူနစ်များစွာကို လျှော့ချလိုက်သည့်အခါတိုင်း၊ အထွေထွေလုပ်သားများကို အလုပ်ပိုင်ရှင်များမတိုင်မီ လျှော့ချပေးမည်မှတ်ပါ။ ယူနစ်မျိုးစုံ၏ အသက်အကြီးဆုံးအဖွဲ့ဝင်သည် ရာထူးမှထွက်ခွာရန် ရွေးချယ်ခြင်းမရှိပါက၊ လုပ်သက်အနည်းဆုံးဝန်ထမ်းများကို လျှော့ချရမည်။ ယူနစ်အလုပ်များစွာကို ရွှေ့ပြောင်းရသည့်ကိစ္စများတွင် ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်သက်၊ အသက်အကြီးဆုံး၊ အငယ်ဆုံးဖြစ်ရမည်၊ အလုပ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်သည်။

ပုဒ်မ ၁၃။ Layoff မှ ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ်သမားများသည် (၁၂)လအတွင်း ပြန်လည်ခေါ်ယူခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ဆင်းသည့်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏အမည်နှင့် နေရပ်လိပ်စာတို့ကို စက်ရုံဝန်ထမ်းရုံးသို့ ပေးပို့ရမည်။ အလုပ်မှရပ်စဲချိန်တွင် ဝန်ထမ်းများသည် အမည် သို့မဟုတ် လိပ်စာတွင် အပြောင်းအလဲရှိပါက စက်ရုံဝန်ထမ်းရုံးသို့ အကြောင်းကြားရမည်။ ဝန်ထမ်းမှ အလုပ်ရှင်ထံ ပေးအပ်ထားသော ၎င်း၏နောက်ဆုံးလိပ်စာသို့ မှတ်ပုံတင်ထားသောမေးလ်ကို ပေးပို့သည့်အခါ အကြောင်းကြားစာအားလုံးကို ပေးဆောင်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။ ရရှိနိုင်သော အလုပ်များကို လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် သို့မဟုတ် သင့်လျော်သောအချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွင်း သင်ယူနိုင်စေမည့် ၎င်းတို့၏သက်တန်းအရွယ်အလိုက် ဝန်ထမ်းများအား ပြန်လည်ခေါ်ယူရမည်။ ပြန်လည်ခေါ်ယူခြင်းကို ငြင်းဆန်နိုင်သော စွမ်းရည်ရှိသော ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ သက်ကြီးရွယ်အိုအခွင့်အရေးများကို ဆုံးရှုံးရမည်ဖြစ်ပြီး ပြန်လည်ခေါ်ယူနိုင်သည့် နောက်ထပ်အခွင့်အရေးများ မရှိတော့ပါ။

ပုဒ်မ ၁၄။ သက်ကြီးရွယ်အိုစာရင်းများ။ အကြီးတန်းစာရင်းများကို ကုမ္ပဏီမှ ထိန်းသိမ်းထားပြီး သုံးလတစ်ကြိမ် ထုတ်ပြန်ရမည်။ မိတ္တူကို ပြည်ထောင်စုသို့ တင်ပြရမည်။

ပုဒ်မ ၁၅။ Seniority ဆုံးရှုံးခြင်း။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အောက်ပါအကြောင်းများကြောင့် ၎င်း၏သက်တန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးရမည်-

- ဆန္ဒအလျောက်နှုတ်ထွက်;
- အကြောင်းကြောင့် စွန့်ထုတ်ခြင်း၊
- ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှပြန်ခေါ်ခြင်းမှ အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- တစ်ဆယ့်နှစ် (၁၂)လ သို့မဟုတ် ထိုထက်ပို၍ ရာထူးမှရပ်စဲခံရခြင်း၊
- အကြောင်းကြားချက်မရှိဘဲ အလုပ်ချိန် (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်း၊

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- (f) ကျန်းမာရေး အကြောင်းပြချက်ကြောင့် ပျက်ကွက်ခြင်း (12) လ သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုကြာခြင်း (အလုပ်သမားများ၏ နှစ်နာကြေး/ ဖျားနာမှုများမှလွှဲ၍) နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်အရ အဆိုပါဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်သက်သက်တမ်းကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်သည်။
- (g) အလုပ်မှပြန်လည်ခေါ်ယူသည့် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏နောက်ဆုံးသိထားသောလိပ်စာသို့ ပေးပို့သော မှတ်ပုံတင်စာ သို့မဟုတ် ကြေးနန်းဖြင့် အကြောင်းကြားပြီးနောက် အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် (၅)ရက် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ချန်(၅)ရက်အတွင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားသောစာ သို့မဟုတ် အလုပ်သို့အစီရင်ခံရန်ပျက်ကွက်သူများသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဝန်ထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စု၏ အပြန်အလှန် သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်တမ်းတိုးနိုင်သည်။
- (h) အလျော့အတင်းမရှိသော ရာထူးသို့ ရာထူးတိုးခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းများအား လုပ်သက်မဆုံးရှုံးဘဲ ညှိနှိုင်းမှုယူနစ်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိစေမည့် (၆)လတာကာလကို ပေးအပ်သည်။

ပုဒ်မ ၁၆။ စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စက်မှုဌာန၏ထူးခြားသောလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ပြည်ထောင်စုသည် စက်ပိုင်းဆိုင်ရာဌာန၏ သင့်လျော်သောလည်ပတ်မှုကိုအာမခံရန်အတွက် ကွဲပြားခြားနားသောစည်းမျဉ်းများကိုပြင်ဆင်ရန် သို့မဟုတ် တည်ဆဲစည်းမျဉ်းများကို ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ပြည်ထောင်စုမှအသိအမှတ်ပြုပါသည်။ တတိယအဆင့် တိုးတက်မှုနှုန်းသို့ ရောက်ရှိလာသော ဝန်ထမ်းများသည် စက်ပိုင်းဆိုင်ရာဌာနတွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော လေလံဆွဲရန် အရည်အချင်းပြည့်မီမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပုဒ်မ ၁၇။ Light Duty/Alternate Duty အစီအစဉ်။ ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မသန်စွမ်းသူဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်တာဝန်များကို မထမ်းဆောင်နိုင်သော ဝန်ထမ်းများအား ကာမိစေရန် အစီအစဉ်တစ်ခု လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ လိုအပ်သော အလုပ်အကိုင်များကို လက်ရှိ လုပ်သားအင်အား၏ တစ်ဆယ့်ငါး (၁၅) ရာခိုင်နှုန်းထက် မကျော်လွန်စေဘဲ Light Duty/Alternate Duty အဖြစ် သတ်မှတ်ရမည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်များသည် သက်ကြီးရွယ်အိုစနစ်၏ စီရင်ပိုင်ခွင့်ပြင်ပတွင် ရှိနေရမည်။

- (a) ပြန်လည်ထူထောင်ရေး ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အသုံးပြုသည့် လေလံဆွဲသည့် အလုပ်အကိုင်များသည် လေလံဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လစ်လပ်သွားရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဌာနနှင့် စက်ရုံတွင် တင်ပြီးနောက် လစ်လပ်နေသည့် အလုပ်များကို Light Duty/Alternate Duty Program မှ တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ အမြဲတမ်းအလုပ်ကိုင်ဆောင်ထားသည့် Light Duty/Alternate Duty Program မှ အလုပ်များကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေတွင်၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ထားသရွေ့ အလုပ်ပိုင်ရှင်သည် အလုပ်တွင် ဆက်လက်ရှိနေနိုင်သော်လည်း၊ ဝန်ထမ်းမှ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ပါက အလုပ်သည် Light Duty/Alternate Duty အလုပ်ဖြစ်လာပါသည်။
- (b) အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိထားသောဝန်ထမ်းများသည် Light Duty/Alternate Duty များကို ဖြည့်စွက်ရန် မရရှိနိုင်သောအခါ၊ ၎င်းတို့ကို နေ့စဉ်အလိုက် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်များသည် Light Duty/Alternate Duty

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်များအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်ချက်များအတိုင်း ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

- (c) Light Duty/Alternate Duty မှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် Light Duty/Alternate Duty အလုပ်တွင် စုစုပေါင်းရက်ပေါင်း ခြောက်ဆယ် (60) တစ်နှစ်တာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးနောက် Light Duty/Alternate Duty တွင် ရက်ပေါင်း (30) ကြာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးနောက် ၎င်း၏ ပုံမှန်လုပ်ခနှုန်းထား ဆုံးရှုံးသွားပါသည်။ အထူးအခြေအနေများတွင်၊ ဝန်ထမ်း၏အမြဲတမ်းအလုပ်အားကာကွယ်ရန် အချိန်တိုးနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏အမြဲတမ်းနှုန်းထားကို မပေးနိုင်ပါ။

ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း ၎င်း၏အဆိုပြုချက်များကို ထည့်ခြင်း၊ ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြောင်းလဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုစီးပွားရေးမဟုတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုပြုချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။