



ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

Union Civil Service Board

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများမှ ကောက်နုတ်ချက်

၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများကို ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က ၂၆-၃-၂၀၁၄ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၂/၂၀၁၄ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ အဆိုပါနေ့မှစတင်၍ အာဏာတည်ပါသည်။

၂။ ဝေးလံခေါင်သီသော ဒေသများနှင့် ခရီးလမ်းပန်းဆက်သွယ်မှုခက်ခဲသောဒေသများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းအခွင့်အရေးများ နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုမရှိစေရန်အလို့ငှာ အဆိုပါနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများအနက်မှ ဝန်ထမ်းများသိရှိသင့်သည့်အချက်များကို ကောက်နုတ်၍ ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်များ

၃။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၁၉) တွင် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်များ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နည်းဥပဒေ ၂၀၉ မှ နည်းဥပဒေ ၂၁၇ အထိ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရှိရာ ယင်းတို့အနက် အောက်ဖော်ပြပါနည်းဥပဒေအချို့ကို ကောက်နုတ်၍ ဖော်ပြအပ်ပါသည်-

နည်းဥပဒေ ၂၀၉။ ဌာနဆိုင်ရာအရေးယူမှုများတွင် ဥပဒေပုဒ်မ ၅၃ ပါ ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်ကို ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်ထက်ပို၍ဖြစ်စေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် အညီ ချမှတ်နိုင်သည်။

နည်းဥပဒေ ၂၁၀။ နည်းဥပဒေ ၂၀၉ အရ ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ်များတွင် -

(က) **စာဖြင့်သတိပေးခြင်း**ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်း၏အပြစ်ကို ဖော်ပြ၍ စာဖြင့်သတိပေးခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ်ရာ၌-

- (၁) သတိပေးခြင်းခံရသည့်အပြစ်ကို ကျူးလွန်သည့်ပြစ်မှုနှင့် ယှဉ်တွဲ၍ အကျဉ်းဖော်ပြရမည်။
- (၂) ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ခြောက်လပြည့်သည့်အခါ တွင် ပြစ်ဒဏ်ကာလ ကုန်ဆုံးသည်။
- (၃) ပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။
- (၄) ပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း နှစ်တိုးစေ့က ပုံမှန်ခွင့်ပြုရမည်။

(ခ) **နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်း**ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်း၏ရာထူးလစာ နှုန်းအတွင်းရှေ့လာမည့် နှစ်တိုးလစာစေ့ရောက်သည့်အချိန်တွင် နှစ်တိုးထုတ်ယူခွင့်မပြုဘဲ ကာလအကန့်အသတ်ဖြင့် ထိုနှစ်တိုးကို ရွှေ့ဆိုင်းထားခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းပြစ်ဒဏ်ကိုချမှတ်ရာ၌ ဝန်ထမ်းတွင် ထင်ရှားစွာ တွေ့ရှိရသည့်အပြစ်၏အတိမ်အနက်ကို ထောက်ချင့်၍-

- (၁) ပြစ်ဒဏ်ကာလကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ပြစ်ဒဏ်ကာလကို ရေတွက်ရာ၌ ရှေ့လာမည့် နှစ်တိုးလစာစေ့ရောက်သည့် နေ့ရက်မှအစပြု၍ ရေတွက်ရမည်။

(၂) နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်းကြောင့် နောင်ရရန်ရှိသော နှစ်တိုးလစာများ ရွှေ့သွားခြင်း မရှိစေရဟုသော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့သွားစေရမည်ဟုသော်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ပေးရမည်။ နောင်နှစ်တိုးလစာများရွှေ့သွားစေရမည်ဟု သတ်မှတ်လျှင် မည်သည့်ကာလအပိုင်းအခြားအထိ ရွှေ့သွားစေရမည်ကို ဖော်ပြရမည်။

(၃) ပြစ်ဒဏ်စောင့်ဆိုင်းဆဲကာလနှင့် ပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်မပေးရ။

(ဂ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကိုရပ်ဆိုင်းခြင်း ဆိုသည်မှာ သာမန်အားဖြင့် ဝန်ထမ်းကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန် အလှည့်ကျရောက်သည့် အချိန်တွင် တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်း မပြုသေးဘဲ ကာလအကန့်အသတ်ဖြင့် ရွှေ့ဆိုင်းထားခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းပြစ်ဒဏ်ကိုချမှတ်ရာတွင်-

(၁) ပြစ်ဒဏ်ကာလကိုရေတွက်ရာ၌ ဝန်ထမ်းကို ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရန် အလှည့်ကျရောက်သည့် အချိန်မှ အစပြု၍ ရေတွက်ရမည်။ ယင်းသို့စတင်ရေတွက်ချိန်တွင် ပြစ်ဒဏ်စတင်သက်ရောက်သည်။

(၂) ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းခံရသည့်ဝန်ထမ်းကို ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရခွင့် လက်လွှတ်ဆုံးရှုံး သွားခြင်းမရှိစေဘဲ ပြစ်ဒဏ်ကာလအပိုင်းအခြားကုန်ဆုံးသည်အထိသာ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းထားရမည်။

(၃) ယင်းပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း နှစ်တိုးစေ့ရောက်ပါက ပုံမှန်ခွင့်ပြုပေးရမည်။

(၄) ယင်းဝန်ထမ်းအတွက် တိုးမြှင့်ပေးရမည့် ရာထူးနေရာ ချန်ထားပေးခြင်းမပြုရ။

(ဃ) လစာနှုန်းအတွင်းလစာလျှော့ချခြင်း ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းတွင် ထင်ရှားတွေ့ရှိသည့် အပြစ်၏အတိမ်အနက်ကို ထောက်ချင့်၍ ကာလအကန့်အသတ်ဖြင့် ချိန်နှုန်းလစာအတွင်းလစာအဆင့် လျှော့ချခြင်းကိုဆိုသည်။ ဤပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ်ရာ၌-

(၁) ချိန်နှုန်းလစာအတွင်း မည်သည့်လစာအဆင့်သို့ လျှော့ချသည်ကို သတ်မှတ်ရမည်။

(၂) ပြစ်ဒဏ်ကာလကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။

(၃) ပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းထားရမည်။

(၄) ပြစ်ဒဏ်ကာလကုန်ဆုံး၍ ဝန်ထမ်းအား မူလလစာအဆင့်ကို ပြန်လည်ခံစားခွင့်ပြုသည့်အခါ နောင်ရရန်ရှိသော နှစ်တိုးလစာများ ရွှေ့သွားစေခြင်းမရှိစေရဟု သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့သွားစေရမည်ဟုသော်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ရမည်။ နောင်နှစ်တိုးလစာများ ရွှေ့သွားစေရမည်ဟု သတ်မှတ်လျှင်မည်သည့်ကာလအပိုင်းအခြားအထိ ရွှေ့သွားစေရမည်ကို ဖော်ပြရမည်။

(၅) ယင်းပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းထားရမည်။

(င) ရာထူးအဆင့်လျှော့ချခြင်း ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းကို လက်ရှိ ရာထူးအောက် တစ်ဆင့်နိမ့်သည့်ရာထူးသို့ ကာလအကန့် အသတ်ဖြင့် လျှော့ချခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ်ရာ၌-

(၁) အရေးယူခံရသည့်ဝန်ထမ်းကို စတင်ခန့်ထားခဲ့သည့် ရာထူးအောက် တစ်ဆင့်နိမ့်သည့် ရာထူးသို့ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားမတူသည့် အခြားတစ်ဆင့်နိမ့်သည့် ရာထူးသို့ဖြစ်စေ လျှော့ချခြင်းမပြုရ။

(၂) ထင်ရှားတွေ့ရှိသည့် အပြစ်၏အတိမ်အနက်နှင့် လျော်ညီစွာ ရာထူးအဆင့်လျှော့ချသည့် ပြစ်ဒဏ်ကာလကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။

(၃) လျှော့ချခန့်ထားသောရာထူး၏ လစာနှုန်းအတွင်း အမြင့်ဆုံးလစာအဆင့် မကျော်လွန်စေဘဲ မည်သည့် လစာအဆင့်ကိုမဆို ခံစားခွင့်ပြုကြောင်း သတ်မှတ်ရမည်။ ဝန်ထမ်းသည် ပြစ်ဒဏ်ကာလအတွင်း သတ်မှတ်ပေး ထားသည့် လစာအဆင့်ကိုသာ ခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။

(၄) ပြစ်ဒဏ်ကာလကုန်ဆုံးသည့်အခါ ဝန်ထမ်းကို မူလရာထူး ၌ဖြစ်စေ၊ အခြားဝန်ထမ်း အမျိုးအစား အဆင့်တူရာထူး ၌ဖြစ်စေ၊ ချိန်နှုန်းလစာတူရာထူး၌ဖြစ်စေ ပြန်လည် ခန့်ထားရမည်။ ထိုသို့ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်ရာထူးတွင် ဝန်ထမ်းဆက်လက်၍ရရန်ရှိသော နှစ်တိုးလစာများ ရွှေ့သွားစေခြင်း မရှိစေရဟုသော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့သွား စေရမည်ဟုသော်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ရမည်။ နောင်နှစ်တိုး လစာများ ရွှေ့သွားစေရမည်ဟု သတ်မှတ်လျှင် မည်သည့် ကာလအပိုင်းအခြားအထိ ရွှေ့သွားစေရမည်ကို ဖော်ပြ ရမည်။

(စ) ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးကိုပေးလျော်စေခြင်း ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်း၏ ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်ကို မလိုက်နာ မှုကြောင့်ဖြစ်စေ ပေါ်ပေါက်သည့် ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးအပြည့် သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ပေးလျော်စေခြင်းကိုဆိုသည်။ ပေးလျော်ရမည့် ငွေကြေးပမာဏကိုသတ်မှတ်ရာ၌ ဆုံးရှုံးမှု အတွက် ဝန်ထမ်းတွင်တာဝန်ရှိမှုအတိုင်းအတာနှင့်ဝန်ထမ်း၏ ပေးလျော်နိုင်သည့်အင်အားတို့ကို အခြေခံ၍ သတ်မှတ်ရမည်။ ပေးလျော်ရမည့် ငွေကြေးပမာဏကြီးမားလွန်း၍ စားဝတ် နေရေးကျပ်တည်းပြီး တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို ထိခိုက်ခြင်း မရှိစေရန် ဤပြစ်ဒဏ်ကို ချင့်ချိန်၍ သုံးစွဲရမည်။

(ဆ) တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခဲ့သည့် ကာလအတွက် လစာအပြည့်

ခံစားခွင့်မပြုခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကာလကို တာဝန်ချိန်အဖြစ်
မသတ်မှတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ ဌာနဆိုင်ရာအရေးယူခံရသည့်
ဝန်ထမ်းကို နည်းဥပဒေ ၆၈ ပါ အခြေအနေများအရ တာဝန်မှ
ယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်းသည် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း မဟုတ်သော်လည်း
အမှုကိစ္စပြီးဆုံး၍ ဝန်ထမ်းတွင် အပြစ်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိသည့်
အခါ၌ တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခဲ့သည့်ကာလကို လစာ၊ စရိတ်
အပြည့်ခံစားခွင့် မပြုသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းကာလကို
တာဝန်ချိန်အဖြစ် မသတ်မှတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းရေးရာ
ခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးစေခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းသို့ တာဝန်မှ
ရပ်ဆိုင်းချိန်တွင် ပြစ်ဒဏ်စတင်သက်ရောက်သည်။ ယင်း
ပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ်ရာ၌ -

(၁) အမှုကိစ္စပြီးဆုံးမီ ဝန်ထမ်းကို နည်းဥပဒေ ၁၇၂ အရ
တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အရေးယူ
ဆောင်ရွက်ချက် တစ်ရပ်မျှသာဖြစ်၍ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်
ချမှတ်ခြင်းမဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် အမှုကိစ္စပြီးဆုံး၍ ဝန်ထမ်း
တွင် အပြစ်မကင်းရှင်းကြောင်း တွေ့ရှိရသဖြင့် တာဝန်မှ
ယာယီရပ်ဆိုင်းထားခဲ့သည့်ကာလအတွက် လစာအပြည့်
ခံစားခွင့်မပြုသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ထိုကာလကို တာဝန်ချိန်
အဖြစ် မသတ်မှတ်သဖြင့် ပင်စင်လုပ်သက်ရေတွက်ခွင့်နှင့်
အခြားဝန်ထမ်းရေးရာခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးသွားသည့်အခါတွင်
ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းကို တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခဲ့ခြင်းသည်
ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း စတင်သည်။

(၂) ဝန်ထမ်းကို တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်၍
ထိုက်သင့်သည့် ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်ရပ်ချမှတ်ရန်ရှိသည့်အခါ
တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားခြင်းခံရသည့်ကာလ ကြာမြင့်မှု၊
တာဝန်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားခဲ့ခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်း၏
ဆုံးရှုံးနစ်နာမှု၊ သိက္ခာကျဆင်းမှုတို့ကို စဉ်းစားရမည်။

(ဇ) ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ ဥပဒေကြောင်းအရ တရားစွဲ
ဆိုခြင်းခံရပြီး ကြီးလေးသော ပြစ်ဒဏ်စီရင်ခံရခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊
ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်မှာ အလေ့အကျင့်ကဲ့သို့ ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်
ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းအား လက်ရှိရာထူး၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းမှ
ထုတ်ပယ်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ဤပြစ်ဒဏ်ကိုချမှတ်ရာ၌-

(၁) ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့်ဝန်ထမ်းသည် ဤသို့ရာထူးမှ
ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့်နေ့မှစ၍ လစာနှင့်စရိတ်ထုတ်ယူခွင့်
ဆုံးရှုံးသည့်ပြင် အမှုထမ်းသက်နှင့် ပင်စင်ခံစားခွင့်လည်း
ဆုံးရှုံးသည်။ သို့ရာတွင် တည်ဆဲနည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊
စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ကရုဏာကြေးကို လျှောက်ထားခွင့်
ရှိသည်။

(၂) ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသူအား နောင်တွင်ဝန်ထမ်းအဖြစ်
ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အဖွဲ့အစည်းအကြီးအမှူး၏ သဘောတူညီချက်
ဖြင့် ပြန်လည်ခန့်ထားခွင့်ရှိသည်။

(ဈ) ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ် ပျက်ယွင်းမှု၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုနှင့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေကြောင်းအရ တရားရုံး၏ ကြီးလေးသော ပြစ်ဒဏ်စီရင်ခံရမှုကြောင့်ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းအား ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း၌ ဆက်လက်ထားရှိရန် မသင့်လျော်သဖြင့် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ဤပြစ်ဒဏ်ကို ချမှတ်ရာ၌-

- (၁) ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသူသည် ဤသို့ထုတ်ပစ်ခြင်း ခံရသည့် နေ့မှစ၍ လစာနှင့်စရိတ်ထုတ်ယူခွင့် ဆုံးရှုံးသည့်ပြင် အမှုထမ်းသက်နှင့်တကွ ပင်စင်ခံစားခွင့်လည်း ဆုံးရှုံးသည်။
- (၂) ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသူကို ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်တွင် ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုရ။

မှတ်ချက်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများကို ပြင်ဆင်သည့်နည်းဥပဒေများ (၉-၆-၂၀၁၇)၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် နည်းဥပဒေများ (၂၅-၈-၂၀၁၇)၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများကို တတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် နည်းဥပဒေများ (၂၄-၈-၂၀၂၀) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပြင်ဆင်၊ ဖြည့်စွက်ပြီးဖြစ်ပါ သည်။