



# Equality Myanmar

Room 803, Level 7, Nawarat Center, No (186) 52 Street (Middle Block) Pazundaung Township  
Yangon, Myanmar  
Office Phone : 95 (0) 9-448023569, 95 (0) 1-9010605  
Website : www.hreib.com, www.equalitymyanmar.org  
Email : info@equalitymyanmar.org

## အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့် မူဝါဒ

### ၁. မူဝါဒဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်

ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့်မူဝါဒသည် လိုအပ်သလို ပြန်လည်ပြုပြင်နိုင်သည့် စာတမ်းဖြစ်ပြီး ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေးစံချိန်းစံညွှန်းများနှင့်တန်ဖိုးများအား ပိုမိုခိုင်မာမှုရှိစေမည့် စာတမ်းဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နေဆဲ မူဝါဒတစ်ခုဖြစ်ပြီး ညီမျှခြင်းမြန်မာအဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် နီးနှောဖလှယ်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အစည်းအဝေးခေါ်ယူခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ တစ်ဦးချင်းစီနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ဆက်လက်ဖော်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ အဂတိလိုက်စားမှုအပေါ် သိရှိနားလည်မှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် ပူပေါင်းပါဝင် ဆွေးနွေးမှုများအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြေခံဖော်ဆောင်မှုနည်းနာသုံးမျိုးဖြစ်သည့် (၁)သိမြင်နားလည်ထားခြင်း (ဗဟုသုတရှိခြင်း)၊ (၂) မဖြစ်ခင်ကြိုတင် ကာကွယ်တားဆီးခြင်းနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာမှုများအား ဖြေရှင်းခြင်း (၃) ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် တာဝန်ယူတတ်သည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ဖော်ဆောင်ခြင်း စသည်တို့ မှတဆင့် အဂတိလိုက်စားမှုအား ဆန့်ကျင်ရန် ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံသားများသည် အဂတိလိုက်စားမှုလုပ်ရပ်အား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပတ်သက်လိုမှု ရှိ/မရှိဆန်းစစ်မှုမရှိဘဲ နေ့တိုင်း အမှုမဲ့အမှတ်မဲ့ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနေကြသည်။ သို့အတွက်ကြောင့်မြန်မာနိုင်ငံတွင်အဂတိလိုက်စားမှုများ ပိုမိုများပြားလာပြီး မဆန်းသောအရာများလည်း ဖြစ်၍လာပါသည်။ သို့သော် ထိုဖြစ်စဉ်သည် မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု၏ အနစ်သာရများ၊ အခြေခံမူများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ အဂတိလိုက်စားမှုသည် ရိုသားမှုမရှိသည့် လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ခြင်းအတွက် ကောင်းမွန်သည့် အမှုအကျင့်လည်းမဟုတ်ပါဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်လျက် ရှိပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုသည် စစ်မှန်သည့် ဒီမိုကရေစီပုံရိပ်ထင်ဟပ်ရန် လိုအပ်သည့် လူ့ဘောင်ရှိ အခန်းကဏ္ဍများ ဖြစ်သော မျှတသည့် တရားဥပဒေနည်းစနစ်၊ တာဝန်ခံသည့်လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်း စသည်တို့၏ ရိုးသားစစ်မှန်ခြင်းကို မှေးမှိန်စေပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုမှာ မြန်မာနိုင်ငံလူထု၏ ယုံကြည်မှု၊ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် နိုင်ငံရေးအခန်းကဏ္ဍနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ သိမြင်နားလည်မှုတို့ကို ပျက်ပြားစေပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့် မကိုက်ညီပါဟု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအဆင့်တွင် ကျွန်ုပ်တို့မှတ်ယူပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အဂတိလိုက်စားမှုသည် မိမိအကျိုးအမြတ်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းနှင့် သဘောတရားများအား ချိုးဖောက်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းတွင်း လက်မခံနိုင်သော အမှုအကျင့်ရှိနေခြင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေခြင်း၊ နှင့် ထိုအမှုအကျင့်ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ပိုမိုခက်ခဲလာပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုအမှု အကျင့်များအား ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်ခက်ခဲသည်ဆိုသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့သိရှိနားလည်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတွင်း ကောင်းမွန်သည့်အမှုအကျင့်များမြှင့်တင်ရန်အတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့်မူဝါဒရှိနေရန် အရေးကြီးသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်လျက်ရှိပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ ညီမျှခြင်းမြန်မာဝန်ထမ်းများသည် အဂတိလိုက်စားမှုအားဆန့်ကျင်သည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ စာတမ်းအား ထောက်ခံပါသည်။<sup>1</sup> ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ လိုက်နာရမည့် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ပဋိညာဉ်စာတမ်း (ဤစာတမ်းသည် လိုအပ်သလို ပြန်လည်ပြုပြင်နိုင်သည့် စာတမ်းဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးစံချိန်းစံညွှန်းများ နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေသည့် တန်ဖိုးများ အားကိုယ်စားပြုသည်) ပါ အောက်ပါ အပိုဒ်များအရ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်ဖြစ် သက်သေတည်သည်။

အပိုဒ် ၄။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ အရင်းအမြစ်များအသုံးပြုရာတွင် ရိုးသားမှုရှိပါမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ညီမျှခြင်း မြန်မာ၏ ရံပုံငွေများ အလွဲသုံးစား မပြုလုပ်ပါ။

အပိုဒ် ၁၃။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိလုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားချက်များကို သက်ရောက်မှုဖြစ်စေမည့် မည်သည့်အကျိုးစီးပွားခြင်း ပဋိပက္ခ (ဥပမာ။ ။ အခွင့်အာဏာအလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်း၊ မျက်နှာသာပေးခြင်း၊ ဆွေးမျိုးများအားမျက်နှာသာပေးခြင်း) ကိုမဆို ရှောင်ရှားပါမည်။ ဖွင့်ဆိုပြောပြပါမည်။

၁ ညီမျှခြင်းမြန်မာဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ပဋိညာဉ်မှ တာဝန်ခံခြင်းသဘောတရားဆိုင်ရာ ရပ်တည်ချက်များကို တဖန်ပြန်လည်ကောက်နုတ်ရလျှင် -

“တာဝန်ခံမှု မြင့်မားစွာရှိသည်ကို သေချာနေစေရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန်၊ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်အားလုံးတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သော်လည်းကောင်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် တာဝန်ရှိခြင်းကို သေချာနေစေရန် ညီမျှခြင်းမြန်မာမှ ပိုမိုအားကောင်းသောအုပ်ချုပ်မှုစနစ်အား ထိန်းသိမ်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ဆက်စပ်ပါဝင်နေသူများအား တာဝန်ခံမှုရှိကြောင်းလည်း သေချာစေပါမည်။”

**၂. အဂတိလိုက်စားမှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း**

ညီမျှခြင်းမြန်မာသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးပါဝင်ဆွေးနွေးသည့်ဖြစ်စဉ်မှတစ်ဆင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည့် Transparency International ၏ အဂတိလိုက်စားမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အား ဖီငြမ်းထားပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ- တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ကျိုးစီးပွားအတွက် ယုံကြည်စွာအပ်နှင်းထားသည့် အာဏာအား အလွဲသုံးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။<sup>2</sup> အဂတိလိုက်စားမှုသည် ပုံစံမျိုးစုံ နှင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းသည် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အဖြစ်များသည် အဂတိလိုက်စားမှုပုံစံ မျိုးစုံအား တိုက်ဖျက်ရန်နှင့် တားဆီးရန်အတွက်မူဝါဒများနှင့် စံပြုသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ဖန်တီးဖော်ဆောင်ထားပါသည်။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု- တစ်စုံတစ်ဦးမှ ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအား မသင့်လျော်သောပုံစံဖြင့် အခကြေးငွေသဘောပေးအပ်သည့်ဖြစ်ရပ်ကို ဆိုလိုသည်။ ဥပမာ။ ။ လက်ဖက်ရည်ဖိုး၊ မုန့်ဖိုး\* (အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း အတွက် အခကြေးငွေ)

<sup>1</sup> လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမူဝါဒ၊ နိဒါန်း - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးစနစ်အားလုံးသည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်း အားလုံး၏အခန်းကဏ္ဍတိုင်းတွင်ပါဝင်သည်။

<sup>2</sup> <https://www.transparency.org/what-is-corruption>

အခွင့်အထူးရရန်တရားမဝင်ငွေကြေးပေးခြင်း- ယင်းသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပုံစံတမျိုးပင်ဖြစ်သည်။ ပစ္စည်းဝယ်ယူသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ဝန်ဆောင်မှု/ကုန်ပစ္စည်းကို ဝယ်ယူခြင်းအတွက် ရောင်းသူထံက အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်း။

အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း- အရင်းအမြစ်များကို ကိုယ်ကျိုးအတွက် သုံးခြင်း။

သက်သေများဖျောက်ဖျက်ခြင်း- မမှန်မကန် ဖျက်ဆီးခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအား တလွဲအသုံးပြုခြင်းကိုဆိုလိုသည်။

ခြိမ်းခြောက်ခြင်း- တစ်စုံတစ်ရာကို ဖိအားပေးခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ လွန်ကဲသောတောင်းဆိုခြင်းဖြင့် ရရှိအောင်လုပ်ခြင်း။

မျက်နှာသာပေးခြင်း- တစ်ဦးတစ်ယောက် (သို့) တစ်ဖွဲ့ဖွဲ့အား အခြားသူများထက် မမျှတသည့် မျက်နှာသာပေးခြင်း၊ ဆွေးမျိုးများအား မျက်နှာသာပေးခြင်းလည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

အဂတိလိုက်စားခြင်းအား အစီရင်ခံရမည်ကိုသိသော်လည်း ခြွင်းချန်ထားခြင်း- မမှန်မကန် သို့မဟုတ် မရိုးမသား ဆောင်ရွက်ထားသည့် မည်သည့်အကြောင်းအရာကိုမဆို အစီရင်ခံရန် (သို့) အရေးယူရန် တမင်ချန်လုပ်ထားခြင်း (သို့) ငြင်းဆို ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

စီမံအုပ်ချုပ်မှုညံ့ဖျင်းခြင်း- ငွေကြေး၊ ငွေအလွဲအပြောင်း (သို့) ပစ္စည်းအလွဲအပြောင်းကို အစီရင်ခံသတင်းပေးပို့ရာ (သို့) ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် လွှဲမှားသည့်စီမံမှု (သို့) လွှဲမှားသည့် ဘဏ္ဍာရေးရာဆောင်ရွက်မှု။

**\*- မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးခြင်း (အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းအတွက်အခကြေးငွေ)**  
အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့်မူဝါဒရေးသားရန်အတွက်အချက်အလက်ကောက်ယူရာမှ ညီမျှခြင်းမြန်မာမှ သတ်မှတ် မိသည့်အချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးမှုအား အဂတိလိုက်စားမှုဖြစ်စဉ်တစ်ခုအဖြစ် တွေ့မြင်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုကြောင့် ၎င်းဖြစ်စဉ်အား ထင်ရှားပြတ်သားစေရန်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ရန်အတွက် အရေးကြီးသည်ဟု ထင်မြင်ပါသည်။

မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ချက်- ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်အား မြန်ဆန်စေရန် နှင့် ခွင့်ပြုချက်လျင်မြန်စွာ ရရှိစေရန် တရားဝင်မဟုတ်သော ပေးကမ်းခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုး (အခကြေးငွေ) ယူပြီးဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများသည် အစိုးရမှ သတ်မှတ်ထားသော သို့မဟုတ် တရားဝင်တောင်းယူခွင့်ရှိသော လုပ်ငန်းများလည်း မဟုတ်ပါ။ ၎င်းလုပ်ငန်းများသည် ထိုသူအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသောလုပ်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများပင်ဖြစ်သည်။ မဟုတ်လျှင် ထိုသူအတွက် လုပ်ခ နှစ်ခါပေးရသလို ဖြစ်မည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခမ်းအနားများ၊ သင်တန်း၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ရန်အတွက် ဒေသခံအာဏာပိုင်များထံမှ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန်ကြိုးပမ်းသည့်အခါတွင် ထိုသို့မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုး (အခကြေးငွေ)ပေးခြင်းမျိုးမှာ သာမန်ကဲ့သို့ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည်။ ညီမျှခြင်းမြန်မာမှ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကဏ္ဍ/ဌာနအသီးသီးတွင် ခွင့်ပြုချက်ရယူနိုင်မှုကိုသေချာလိုသောကြောင့် ကြန့်ကြာနေသည့် ကိစ္စရပ်များကိုလျင်မြန်ချောမွေ့စေရန် မှန်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးခြင်း ကိစ္စများကို သာမန်

ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်ကို သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးနေသည်ကို သိနေသော်လည်း ၎င်းပေးကမ်းမှုသည် အဂတိလိုက်စားမှု ပုံစံတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ကြောင်း နှင့် ၎င်းအပေါ်သိရှိနားလည်မှုဖြင့်တင်ခြင်း နှင့် လျော့နည်းအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ လိုအပ်ကြောင်း အထူးအလေးပေး ပြောကြားလိုပါသည်။

မုန့်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုး ပေးခြင်းအတွက် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပုံအဆင့်ဆင့်- မုန့်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးကမ်းမှုများ လျော့နည်းစေရန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညီမျှခြင်းမြန်မာမှ ၉ လ ကြာ စမ်းသပ်ကာလဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးသည့်နောက် မုန့်ဖိုး၊ လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးကမ်းခြင်းအား လုံးဝသည်းခံခြင်းမရှိသည့်မူဝါဒဖြင့် အဖွဲ့တွင်း အသိပေးတိုင်ကြားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ အရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

**၃. တားဆီးခြင်း နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်စေခြင်း**  
ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေး မူဝါဒများတွင် တားဆီးခြင်းဗဟိုပြု ကနဦး ဆောင်ရွက် ချက်များမှာ -

**က. သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် အသိအမြင်မြှင့်တင်ခြင်း**  
နှစ်စဉ် အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ခြင်း ရုံးတွင်းသင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများပါဝင်သည်။

**ခ. မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ**  
ညီမျှခြင်းမြန်မာသည် အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒတွင် တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာ အရေးပါသည့် အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း၊ တာဝန်များခွဲဝေထားခြင်း၊ အလိုအလျောက်သိစေနိုင်သော စက်ကိရိယာများ အသုံးပြုခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သော မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုအား ဆန့်ကျင်သော လက်ရှိတည်ဆဲ စနစ်၊ မူဝါဒ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ -  
၁. ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်များ  
၂. ထောက်ပံ့ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒ  
၃. လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာမူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် ပုံစံများ  
၄. ကလေးသူငယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးမူဝါဒ  
၅. ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် ပုံစံများ  
၆. အလှူရှင်၏ ရံပုံငွေအား သင့်လျော်စွာ အသုံးပြုမှုများ သေချာစေရန် လုပ်ငန်းစဉ်ပြဇယား၊ အစီရင်ခံစာလမ်းညွှန်များ၊ လုပ်ငန်းစောင့်ကြည့်အကဲခတ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း အစီအစဉ်တို့ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မည့် အစီအစဉ်များ

**ဂ. သတိရှိခြင်း၊ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း**  
လျှို့ဝှက်ထားရှိခြင်း- သတင်းပေးပို့သူ/တိုင်ကြားသူ၏ အမည်နှင့် အထောက်အထားများအား တိုင်ကြားသူနှင့် တိုင်ကြားမှုကိုလက်ခံထားသူတို့ကြားတွင် တင်းကျပ်စွာ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားပါမည်။

အဂတိလိုက်စားမှုပြုလုပ်နေသည်ကို မျက်မြင်သက်သေရှိပါက သို့မဟုတ် သတင်းအချက်များရှိပါက မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို အောက်ပါနည်းလမ်းအတိုင်း သတင်းပေးပို့ ဆောင်ရွက်သွားနိုင်သည် -

**အဖွဲ့တွင်း အသိပေးတိုင်ကြားသည့်ပုံစံ -**

၁. စာဖြင့် သို့မဟုတ် နှုတ်အားဖြင့် တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်သူထံသို့ ဖြစ်ရပ်အခြေအနေအား အစီရင်ခံရပါမည်။ အကယ်၍ တိုက်ရိုက် ကြီးကြပ်သူသည် ဖြစ်စဉ်တွင် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပတ်သက်နေပါက ထိုဖြစ်ရပ်အား သက်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာထံသို့ တင်ပြရပါမည်။ အကယ်၍ တိုင်ကြားချက်သည် နှုတ်အားဖြင့် ဖြစ်ပါက တိုင်ကြားမှုကိုလက်ခံသူသည် သတ်မှတ်ထားသောပုံစံကို အသုံးပြု၍ မှတ်တမ်းမှတ်ရာဖြစ်စေရန် တိုင်ကြားမှုအား ရေးသားဖော်ပြရမည်။

၂. တိုင်ကြားမှုလက်ခံသူမှ သတ်မှတ်ထားသော အဂတိလိုက်စားမှုတိုင်ကြားမှုပုံစံတွင် ဖြည့်စွက်သွားပါမည်။

၃. အဂတိလိုက်စားမှုတိုင်ကြားမှုပုံစံအား Management Committee ထံသို့ ဆက်လက်ပေးပို့သွားပါမည်။

၄. အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေး ကော်မတီတွင် Operations Manager၊ စွပ်စွဲခံရသူ၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်သူနှင့် အခြား စီမံအုပ်ချုပ်မှုကော်မတီဝင် တစ်ဦး (သို့) နှစ်ဦး အနည်းဆုံး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါမည်။ အကယ်၍တိုင်ကြားမှုတွင် အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ပတ်သက်နေပါက ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေးကော်မတီတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။

(က) အဂတိလိုက်စားမှုတိုင်ကြားမှုပုံစံ လက်ခံရရှိပြီးနောက် ရက်သတ္တပါတ် တစ်ပတ်အတွင်း အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေးကော်မတီအား ဖွဲ့စည်းပါမည်။

၅. အဂတိလိုက်စားမှုတိုင်ကြားမှုပုံစံအရ လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာမှ သက်ဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေး ကော်မတီဝင်များ၏ အကူအညီဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းနှင့် ပြစ်မှုခိုင်လုံပါက စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကိုက်ညီသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်အား အကြံပြုရပါမည်။ ဖြစ်ရပ်များ စုံစမ်းစစ်ဆေးနေစဉ်ကာလအတွင်း ၎င်းစွပ်စွဲခံရသူသည် ဖြစ်စဉ်ကို ရှင်းပြရန် အခွင့်အရေးရရှိမည် ဖြစ်သည်။

(က) ဖြစ်စဉ်စုံစမ်းစစ်ဆေးကာလသည် အများဆုံး ရက်သတ္တပါတ် နှစ်ပတ်ထက် မပိုရပါ။

၆. အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေးကော်မတီသို့ ဖြစ်ရပ်စုံစမ်းစစ်ဆေးစဉ် တွေ့ရှိချက်များအားလုံးအား အထူးဆွေးနွေးပွဲတွင် တင်ပြရပါမည်။ ကော်မတီမှ မည်သို့အရေးယူဆောင်ရွက်မည်ကို အလေးအနက် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ဆန္ဒမဲ ပြုရပါမည်။ စွပ်စွဲချက်မှာ ခိုင်လုံသည်ဟု တွေ့ရှိရပါက ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပိုဒ် ၄၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ အချိန်မဆိုင်းဘဲ ထိရောက်စွာ အရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည်။

၇. အပြစ်ရှိသည် သို့မဟုတ် အပြစ်မရှိသည်ကို လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာမှတစ်ဆင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုသွားမည်။

၈. လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမှ သင့်တော်သည့် အရေးယူမှုဆောင်ရွက်ပြီးနောက် ၎င်းဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများပိတ်ရန် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

၉. လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာမှ မှတ်တမ်းများအား လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားပါမည်။

**ပြင်ပအသိပေးတိုင်ကြားသည့်ပုံစံ-**

အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ညီမျှခြင်း မြန်မာ၏ ဖေဘွတ်စာမျက်နှာပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ ဝက်ဆိုက်ဒ်ပေါ်တွင်လည်းကောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအပြင် ညီမျှခြင်း မြန်မာ၏ လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသော အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် အခြားသော အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သူများသို့လည်း သတင်းအချက်အလက်များကို အစဉ်မပြတ် ဖြန့်ဝေပေးသွားပါမည်။

ညီမျှခြင်းမြန်မာမှ ပြင်ပမှ တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် လက်မှတ်ရေးထိုးရန်လိုအပ်သည့် သတ်မှတ်ထားသော အဂတိလိုက်စားမှုတိုင်ကြားခြင်းပုံစံကို တိုင်ကြားသူထံသို့ ပေးအပ်ရမည်။ ထို့နောက် ၎င်းပုံစံအား ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ လူသားအရင်းအမြစ်ဌာနသို့ပေးပို့သွားပါမည်။ ထိုအဆင့်မှစ၍ ဖြစ်စဉ်များအား အဖွဲ့တွင်းအသိပေးတိုင်ကြားသည့် ပုံစံအတိုင်း အဆင့်ဆင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရမည်။

ညီမျှခြင်းမြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းအနေဖြင့်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤအဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့်မူဝါဒအား လိုက်နာကျင့် သုံးရန် နှင့် မူဝါဒအားချိုးဖောက်သည်ကို သိရှိလျှင် အစီရင်ခံရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု၊ အခွင့် အထူးရရန်တရားမဝင်ငွေကြေးပေးခြင်း၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ သက်သေများဖျောက်ဖျက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မျက်နှာ သာပေးခြင်း၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှုညံ့ဖျင်းခြင်း နှင့် အဂတိလိုက်စားခြင်းအား အစီရင်ခံရမည်ကိုသိသော်လည်း ခြွင်းချန်ထားခြင်း စသော အဂတိလိုက်စားမှု ပုံစံမျိုးစုံအပါအဝင် မည်သည့်အဂတိလိုက်စားမှုကိုမှ မပြုလုပ်ပါ။

အသိပေးတိုင်ကြားခြင်းယန္တရားမှတစ်ဆင့် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်ရပ်အားလုံးအား အစီရင်ခံတင်ပြပါမည်။ တိုင်ကြားသူနှင့် တိုင်ကြားခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သည့် လူ/အဖွဲ့အစည်းအား အထူးလေးစားခြင်းဖြင့် လျှို့ဝှက်စွာ ကိုင်တွယ်ပါမည်။ အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်သည့် မူဝါဒအား မည်သည့်ချိုးဖောက်မှုမျိုးမဆို ပြုလုပ်ခဲ့ပါက မိမိတာဝန်အား ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သည့်အလျောက် ရာထူးမှထုတ်ပြစ်ခြင်း၊ တရားဥပဒေအရအရေးယူခြင်း၊ နှင့်/သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း နှင့် တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များအတိုင်း လက်ခံရရှိမည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ သိရှိပါသည်။

လက်မှတ်	
ရက်စွဲ	
အမည်	
ရာထူး	

နောက်ဆက်တွဲ (၁) ။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုင်ကြားခြင်း ပုံစံ

အဖွဲ့တွင်း အသိပေးတိုင်ကြားသည့်ပုံစံ  ပြင်ပအသိပေးတိုင်ကြားသည့်ပုံစံ

တိုင်ကြားသူအမည် \_\_\_\_\_ နေ့စွဲ \_\_\_\_\_  
အဖွဲ့အစည်းအမည် \_\_\_\_\_ ရာထူး \_\_\_\_\_

အဂတိလိုက်စားခြင်းဖြစ်စဉ်

ဖြစ်ပွားသောနေ့ရက် \_\_\_\_\_ နေရာ \_\_\_\_\_ အချိန် \_\_\_\_\_

အဂတိလိုက်စားမှုဖြစ်စဉ်ဖော်ပြချက် (ဤနေရာတွင် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားခဲ့သော အချိန်၊ နေ့ရက်၊ ဖြစ်ပွားရသောအကြောင်းအရင်း၊ မည်ကဲ့သို့ဖြစ်ပွားခဲ့သည်၊ မည်သူတို့ပါဝင်ပါတ်သတ်ခဲ့သည် နှင့် နောက်ဆက်တွဲ ဖြစ်ပေါ်လာသော အကျိုးဆက်များအား အသေးစိတ် ဖော်ပြနိုင်သမျှ ဖော်ပြပါ။)

*\*နေရာမလောက်ပါက နောက်စာမျက်နှာတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။*  
အထက်ပါဖော်ပြပါ အချက်အလက်များအားလုံးသည် ကျွန်ုပ်သိထားသော အချက်အလက်များနှင့် ယုံကြည်မှုများဖြစ်ပြီး ဖော်ပြပါအားလုံးသည် မှန်ကန်စွာဖော်ပြထားပါကြောင်း ဝန်ခံအပ်ပါသည်။

လက်မှတ်။ \_\_\_\_\_ နေ့စွဲ။ \_\_\_\_\_

တိုင်ကြားခြင်းအားလက်ခံရရှိသူ

နာမည်။ \_\_\_\_\_ ရာထူး။ \_\_\_\_\_

လက်မှတ်။ \_\_\_\_\_ နေ့စွဲ။ \_\_\_\_\_