ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန်

ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ

Practical Guide For Employment of Foreign Domestic Helpers
What foreign domestic helpers and their employers should know

Myanmar Language Version
緬甸文版本

Labour Department

မာတိကာ

နိဒါန်း		1
အခန်း ၁	ပထမဦးဆုံးအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း	2
အခန်း ၂	ထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းကုန်ကျစရိတ်များငွေပြန်ထုတ်ပေးခြင်း	7
အခန်း ၃	လုပ်အားခများ ပေးချေခြင်းနှင့် ဖြတ်တောက် ခြင်း	9
အခန်း ၄	နားရက်များ၊ အားလပ်ရက်များနှင့် ခွင့်ရက်များ	12
အခန်း ၅	ဆေးကုသခြင်းနှင့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကြေး	17
အခန်း ၆	ကိုယ်ဝန်ဆောင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး	19
အခန်း ၇	မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောခွင့်	21
အခန်း ၈	အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ ဖျက်သိမ်းခြင်း	23
အခန်း ၉	စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်းနှင့်ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှု အတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်း	26
အခန်း ၁၀	အလုပ်အကိုင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး	28
အခန်း ၁၁	အခမဲ့ အပြန်ခရီးစရိတ် နှင့် အစားအသောက်နှင့်ခရီးသွား ထောက်ပံ့ကြေး	30
အခန်း ၁၂	မေးမြန်းစုံစမ်းလိုသည်များနှင့် တိုင်ကြားမှုများ	31
နောက်ဆက်တွဲ I	အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း သဘောတူစာချုပ် (ပြည်ပမှ လာရောက်လုပ်ကိုင်သည့် အိမ်အကူတစ်ယောက်အတွက်)	33
နောက်ဆက်တွဲ II	လုပ်ငန်းစဉ်ကုန်ကျစရိတ်များ ပြန်ပေးသည့် ပြေစာနမူနာပုံစံ	40
နောက်ဆက်တွဲ IIIa	FDHsများအတွက်လုပ်အားခ လက်ခံပြေစာနမူနာ	41
နောက်ဆက်တွဲ IIIb	FDH ၏ ခွင့်မှတ်တမ်း	42
နောက်ဆက်တွဲ IVa	FDHမှ စတင်သော အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းစာ နမူနာ	44
နောက်ဆက်တွဲ IVb	FDHအလုပ်ရှင်မှ စတင်သော အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းစာ နမူနာ	45
နောက်ဆက်တွဲ V	စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်း/သက်တမ်းရက်ကုန်လွန်ခြင်းအပေါ်ငွေပေးချေခြင်းအတွက် လက်ခံပြေစာနမူနာ	46
နောက်ဆက်တွဲ VI	မေးမြန်းစုံစမ်းလိုသည်များ	47

နိဒါန်း

ဤလမ်းညွှန်ချက်စာအုပ်သည်ဟောင်ကောင်ပြင်ပမှ အိမ်အကူများဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင် အပါအဝင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် လိုက်နာရမည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး လျှင်မြန်စွာကိုးကား နိုင်မှုကို ထောက်ပံ့ပေးအပ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ ပြည်ပမှအိမ်အကူများနှင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များထံမှ ဖော်ထုတ် တင်ပြလာသည့် အချို့သော အမေးများသည့်မေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးရန် ၎င်းကကြိုးပမ်းအား ထုတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ပြည်ပအိမ်အကူများသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေအောက်ရှိ ကာကွယ်မှုနှင့် အကျိုးရလဒ်များကိုတူညီစွာ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် ဥပဒေပုဒ်မများဆိုင်ရာ အသေးစိပ်အချက်အလက်များအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် ပြည်ပအိမ်အကူများသည် စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ် (ID 407) နှင့် ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည့် ဥပဒေများအတွက် တစ်ခုတည်းသော အခွင့်အာဏာအဖြစ်တည်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ တို့ကို မှီးငြမ်းကိုးကား သင့်သည်။ တရားရုံးသည် အဆိုပါဥပဒေဆိုင်ရာ အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု၏အငြင်းပွားမှုများ အပေါ်တွင် အခွင့်အာဏာ ရှိသည်။

၁ ပထမဦးဆုံးအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၁.၁ **ပြည်ပအိမ်အကူအဖြစ်လုပ်ကိုင်ရမည့် ကျွန်ုပ်၏အလုပ်အကိုင် (သို့မဟုတ်) ပြည်ပအိမ်အကူ ၏ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ရပ်တည်ရခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် တာဝန်တ္တရားများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ သည် မည်သည်တို့ဖြစ်သနည်း?**

A ပြည်ပအိမ်အကူများနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို စံပြအလုပ် အကိုင်စာချုပ် (ID 407) (နောက်ဆက်တွဲ I) တွင် အသေးစိပ်ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ပြင် အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေသည်လည်း အလုပ်ရှင်များနှင့်သက်ဆိုင်သကဲ့သို့ အိမ်အကူများနှင့်လည်း သက်ဆိုင် သည့် ဥပဒေဖြစ်သည်။

Q၁.၂ **စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ် မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်မှုအတွက် အိမ်အကူများနှင့် အလုပ်ရှင်များပေါ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အရေးယူမှုများ ရှိပါသလား?**

A (လမ်းညွှန်စာအုပ်၏ အမေးများနှင့် အဖြေများ ၁.၁၊ ၁.၄၊ ၁.၅၊ ၁.၈ နှင့် ၁.၉ ဖြင့် ကျေးဇူးပြု၍ တွဲဖက်ပြီး ဖတ်ပါ)

- အိမ်အကူနှင့်အလုပ်ရှင်နှစ်ဦးစလုံးတို့သည် "ပြည်ပအိမ်အကူများအတွက်နေထိုင်ခွင့်လျှောက်လွှာ ဗီဇာ/သက်တမ်းတိုးခြင်း" (ID 988A) နှင့်အိမ်အကူ၏ လုပ်ခလစာ၊ အိမ်ကူများ နေထိုင်မည့် အလုပ်ရှင်၏နေအိမ်နှင့်အိမ်အကူ၏စားရေးသောက်ရေးနှင့် နေထိုင်စရာ ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ ကဲ့သို့သောအိမ်အကူ၏ အခြေအနေများအားလုံးနှင့်ပတ်သက်ပြီး တင်းကြပ်စွာ လိုက်နာရမည့် "ပြည်ပအိမ်အကူအလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားခြင်း"(ID 988B)ဆိုင်ရာအပိုင်း၆ကို ဟောင်ကောင် အထူးအုပ်ချုပ်ခွင့်ရ ဒေသဆိုင်ရာ အစိုးရ (HKSAR) ထံတွင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

- အကယ်၍ အိမ်အကူသည် ယင်းကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန် ပျက်ကွက်ပါက ၎င်းကို ဟောင်ကောင်တွင် ထပ်မံအလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုတော့မည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန် ပျက်ကွက်ပါက အနာဂတ်တွင် ၎င်း၏ ပြည်ပမှ အိမ်အကူများ ငှားရမ်းရန် လျှောက်ထားမှုသည် ငြင်းပယ်ခံမည်ဖြစ်သည်။

- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ပြည်ပအိမ်အကူများကို စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်အပါအဝင် အလုပ် လျှောက်ထားမှုတွင် မှားယွင်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုပေးရန် ဆွဲဆောင်သိမ်းသွင်းမှု မပြုလုပ်သင့်ပါ။ သို့မဟုတ်စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာတ်းထားသည့် လုပ်ခ လစာထက် လျှော့နည်း၍ပေးပြီး ပြည်ပအိမ်အကူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ရည်ရွယ်ချက် ဖြင့် အခြားသောသူများနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖျားပူးပေါင်းကြံစည်မှုပြုလုပ်ရန် ဆွဲဆောင် သိမ်းသွင်းမှု မပြုလုပ်သင့်ပါ။

လုပ်ငန်းတွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး ...

လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနသို့အလုပ်ရှင်မှငင်း၏ပြည်အိမ်အကူအား ပေးအပ်သည့်လုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်ပြီးမှားယွင်းသည့် သတင်းအချက်အလက် ပေးအပ်သည့်ကိစ္စတွင် အလုပ်ရှင်သည်ထောင်ဒဏ်၄လပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး အိမ်အကူများကို ပေးအပ်ရန်ကျန်သည့်လုပ်ခလစာများကိုပေးအပ်ရန်ညွှန်ကြားခံရမည်ဖြစ်မည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်ဥပဒေကို လိုက်နာရန်နှင့် စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ခလစာကို ၎င်းတို့၏အိမ်အကူများအား အပြည့်အဝပေးအပ်ရန် တိုက်တွန်းခံရမည်ဖြစ်သည်။ တနည်း အားဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားပါက အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုမှုခံရမည်ဖြစ်သည်။

- ထို့ပြင် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အိမ်ကူသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေ သို့ဟုတ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာကျူးလွန်မိ ပါက ၎င်းတို့သည် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေဖြင့် တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၁.၃ အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်ရန် အိမ်အကူရောက်ရှိလာမှုအပေါ် ကျွန်ုပ်ဘာလုပ်သင့်နည်း?

A

- အိမ်အကူအား ဟောင်ကောင်သို့လာရောက်ရမှုအတွက် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အစားအစာနှင့် ခရီးသွားလာစရိတ်အဖြစ် တစ်ရက်လျှင် ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၁၀၀ ကိုနေ့စဉ် သင့်အနေဖြင့်ပေးသင့်သည်။ ထို့ပြင် လိုအပ်သည့်စာရွက်စာတမ်းများပြင်ဆင်မှုအတွက်ကုန်ကျစရိတ်ကိုလည်း သူ/ သူမ အားငွေပြန်လည်ထုတ်ပေးသင့်သည်။ အခန်း (၂) တွင်ကြည့်ရှုပါ။
- သင်၏အိမ်အကူအနေဖြင့် သင်မျှော်မှန်းထားသည့် တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရန် သူ/ သူမ အား ရှင်းလင်းပြောဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါတာဝန်များသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ "နေထိုင် စားသောက်မှုနှင့် အိမ်အကူ၏ တာဝန်များဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင်"* ဖော်ပြထားသည့် အိမ်အကူလုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များဖြစ်ရမည်။
- သင်၏အိမ်အကူအား မည်သည့်နေ့ရက်တွင် လုပ်ခလစာများပေးမည်ဆိုသည်ကို သင့်အနေဖြင့် အတိအကျသတ်မှတ်ပေးသင့်သည်။ အခန်း(၃) တွင်ကြည့်ရှုပါ။
- သင်၏အိမ်အကူအတွက် နားရမည့်ရက်များကိုလည်း သင်ကသတ်မှတ်ပေးသင့်သည်။ အခန်း (၄) တွင်ကြည့်ရှုပါ။
- အလုပ်တာဝန်ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း စားသောက်ရေးအတွက် ထောက်ပံ့ပေးမည် မပေးမည် ကို သင်၏အိမ်အကူနှင့်သင်သည် သဘောတူညီမှုယူသင့်သည်။ အကယ်၍ စားသောက်ရေး အတွက် ထောက်ပံ့ပေးမည်ဆိုပါက အခမဲ့ဖြစ်ရမည်။ စားသောက်ရေးအတွက် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း မပြုပါက အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စားသောက် စရိတ်ပမာဏကို လစဉ် အိမ်အကူအား ပေးရမည်။

- အလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း သင်၏အိမ်အကူဒဏ်ရာရရှိမှုအတွက် သင်၏တာဝန်ရှိမှုများအပေါ် မူတည်၍ အလုပ်သမား၏နစ်နာကြေးအာမခံကို သင့်အနေဖြင့် ထုတ်ပေးသင့်သည်။ ဤအရာ သည် အလုပ်သမားနစ်နာကြေးဆိုင်ရာဥပဒေအရ လိုအပ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ဥပဒေအရပြစ်မှုမြောက်ပြီး ဒဏ်ငွေသို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ် ချမှတ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရသင့်အနေဖြင့် အိမ်အကူများကို အခမဲ့ဆေးဝါးကုသမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေ မျိုးများ ပေါ်ပေါက်လာပါက ကုန်ကျစရိတ်များကာမိစေရန် သင့်အနေဖြင့် ပြီးပြည့်စုံသည့် အသက်အာမခံစာချုပ်ကို တရားဝင်ချုပ်ဆိုထားသင့်သည်။ အခန်း(၅) တွင်ကြည့်ရှုပါ။

Q၁.၄ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူနှင့် အခြားသော အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ချုပ်ဆိုနိုင် ပါသလား ?

A ပြုလုပ်၍မရပါ။ စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ် (ID 407) သာလျှင် ဟောင်ကောင်ရှိ ပြည်ပအိမ်အကူများ အားလုံးအတွက် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူကြားတွင် ချုပ်ဆိုထားသည် အခြားသောမည်သည့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်မဆို ဟောင်ကောင်တွင် ဥပဒေအာဏာ သက်ရောက်မည်မဟုတ်ပါ။

Q၁.၅ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူကို အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်အတွက် သို့မဟုတ် အိမ်အကူ၏တာဝန်များနှင့် မသက်ဆိုင် သည့် အလုပ်များကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် စေခိုင်းနိုင်ပါသလား?

A စေခိုင်းမှုမပြုလုပ်နိုင်ပါ။ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေအရ သင်၏အိမ်အကူအား သူ/ သူမ၏ ဗီဇာတွင်ပါရှိ သည့် အလုပ်ရှင် မဟုတ်ဘဲ အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်အတွက် လုပ်ကိုင်ပေးရန် စေခိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) သူ/ သူမ အား အိမ်အကူ၏တာဝန်များနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အလုပ်များကို စေခိုင်းခြင်းသည် ပြစ်မှုမြောက် သည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု တွေ့ရှိရပါက တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်သည်။

အိမ်အကူအတွက်

Q၁.၆ ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်ရှင်အတွက် စတင်အလုပ်ထမ်းဆောင်ရသည့်အခါ ကျွန်ုပ်ဘာလုပ်သင့်သနည်း?

A

- လိုအပ်သည့်စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်မှုကုန်ကျစရိတ်များ စိုက်ထုတ်ထားမှုအတွက် အလုပ်ရှင် မှ ပြန်ပေးရာတွင် လွယ်ကူချောမွေ့စေရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်ရာတွင် ကုန်ကျသည့် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များအားလုံးအတွက် ပြေစာများကို သင်အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်အား ပေးသင့်သည်။
- သင်ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းပြောဆိုပြရန် သင့်အလုပ်ရှင်အား သင့်အနေဖြင့် တောင်းဆိုသင့်ပြီး သင်၏အလုပ်ရှင်မှ သင့်အပေါ်တွင်မျှော်လင့်ထားသည့် အရာများကို ရှင်လင်းစွာ သိရှိနားလည်သင့်သည်။ သင်၏အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင်ပါဝင်သည့် “နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယား”* တွင် သတ်မှတ် ပြဌာန်းထားသော အိမ်အကူ၏ တာဝန်များကို သင့်အနေဖြင့် ထမ်းဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

- မှတ်ပုံတင်ကဒ်ပြား၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကဲ့သို့သော သင်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ သက်သေခံအချက် အလက်များကို သင်ကိုယ်တိုင် သိမ်းဆည်းထားသင့်သည်။ သင်၏အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီမှ ဝန်ထမ်းအပါအဝင် မည်သည့်အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ သင်၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်မရှိလဲ သိမ်းဆည်းထားခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

Q၁.၇ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်အိမ်နှင့် ဝေးရာတွင် ကျွန်ုပ်နေထိုင်နိုင်ပါသလား?

A

- မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်ပါဥပဒေအပိုဒ်ငယ်(၃)အရသင့်အလုပ်ရှင်နေအိမ်တွင်သာ နေထိုင်ပြီး အလုပ် လုပ်သင့်သည်။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်၏ "နေထိုင်စားသောက်မှုနှင့် အိမ်အကူ၏ တာဝန်များဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်"* တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စံနှုန်းအတိုင်း နေထိုင်စားသောက်မှုကို သင့်အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အခမဲ့ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

(၂၀၀၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၁ ရက်မတိုင်မီတွင်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာညွှန်ကြားရေးမှူးမှအတည်ပြုထားပြီး ဖြစ်သည့် ထိုသို့သော လက်တွေ့ကျသည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုများအရ အလုပ်ရှင်မှ ၆ လကျော်ကြာသည်အထိ အလုပ်မဖြုတ်ဘဲ ဆက်လက်အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့် အိမ်အကူသည် အလုပ်ရှင်ပေးအပ်သည့် နေထိုင်စရာနေရာတွင် မဟုတ်ဘဲ အခြားသောနေရာများတွင် နေထိုင်ခွင့် ရှိသည်။)

Q၁.၈ ကျွန်ုပ်အလုပ်ရှင်၏သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့်ကျွန်ုပ်အနေဖြင့်အချိန်ပိုင်းအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်နိုင်ပါ သလား?

A မလုပ်ရပါ။ သင်၏ဗီဇာတွင်ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ရှင်မဟုတ်ဘဲ အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး တစ်ယောက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါက လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေအရ ပြစ်မှုမြောက်သည်။ နေထိုင် မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်မှုအတွက် အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး တရားစွဲဆို ခံရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍သင်သည် ယင်းကဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ခံရပါက ဟောင်ကောင်သို့ အိမ်အကူအနေဖြင့်ထပ်လာရန် ပုံမှန်အားဖြင့် ခွင့်ပြုမည်မဟုတ်တော့ပါ။

Q၁.၉ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှ အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရန် စေခိုင်းလာပါက သို့မဟုတ် အိမ်အကူ၏တာဝန်များနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အလုပ်များကို စေခိုင်းလာပါက ကျွန်ုပ်မည်သို့ပြု လုပ်သင့်ပါသနည်း?

A သင့်အနေဖြင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဌာနကို အဆိုပါကိစ္စရပ်ကို အစီရင်ခံ တင်ပြသင့်သည်။

* စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် အိမ်အကူမှ ဆောင်ရွက်ရမည့် အိမ်အကူဆိုင်ရာ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများဆိုင်ရာ အသေးစိပ်အချက်အလက်များနှင့် စံပြနေထိုင်စားသောက်မှုများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် "နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယား" ပါဝင်သည်။

Q၁.၁၀ ဟောင်ကောင်တွင်အလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း ကျွန်ုပ်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ရပိုင်ခွင့်များအတွက် မည်သည်ကိုဂရုပြုသင့်ပါသနည်း?

A

- အကယ်၍သင်သည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းစောင်ကားခံနရခြင်း သို့မဟုတ် သင်၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုသည် အန္တရာယ်ရှိလာပါက ချက်ချင်း အရေးပေါ် ရဲဌာန ဖုန်းနံပါတ် "999" ကိုဖုန်းခေါ်ဆိုပြီး အကူအညီတောင်းခံရမည်။
- အကယ်၍ သင်၏လုပ်ခလစာများအား မပေးခြင်းသို့မဟုတ် သင်၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မည်သည့်ရပိုင်ခွင့်များကိုမဆို ချိုးဖောက်ထိပါးလာပါက အလုပ်သမားဌာန၏ 24 နာရီ မေးမြန်းစုံစမ်းနိုင်သော အထူးဖုန်းလိုင်း "2157 9537" ကို ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း သို့မဟုတ် မေးမြန်းစုံစမ်းရန်နှင့် အကူအညီတောင်းခံရန်အတွက် အလုပ်သမားဌာန၊ အလုပ်သမားဆက် ဆံရေးဌာနခွဲ၏ သက်ဆိုင်ရာ ရုံးခွဲသို့ သွားရောက်ရမည်။ (အခန်း (၃) နှင့် (၁၂) တွင်ကြည့်ရှုပါ)
- သင်၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် ဟောင်ကောင်မှထုတ်ပေးထားသည့် သက်သေခံကဒ်ကို သင်ကိုယ်တိုင် အမြဲသိမ်းဆည်းထားပါ။ သင့်အတွက် သင်၏နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို အခြားသော သူတစ်ဦးမှ သိမ်းဆည်းထားခြင်းမျိုးမပြုလုပ်သင့်ပါ။
- သင်နားမလည်ပါက သို့မဟုတ် သဘောမတူညီပါက မည်သည့်အချက်အလက်များကိုမဆို သင့်အနေဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းကုန်ကျစရိတ်များငွေပြန်ထုတ်ပေးခြင်း

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၂.၁ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူကို ကျွန်ုပ်သည် မည်သည့်ကုန်ကျစရိန်များအတွက် ငွေပြန်ထုတ်ပေးရမည်နည်း ?

A

- အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ သင့်အိမ်အကူအနေဖြင့် သင်ထံတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်မှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကိုကျခံရန် သင့်တွင်တာဝန်ရှိ သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် သင့်အိမ်အကူက ၎င်းကုန်ကျစရိတ်များကို စိုက်ထုတ်ကျခံထားရမည်ဖြစ်ပြီး သင့်အနေ ဖြင့် သင့်အိမ်အကူ သူ/သူမ အား သူ/သူမတို့မှ ပြေစာများ ထုတ်ပေးသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် သင်က ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် စိုက်ထားငွေကို ပြန်ထုတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက်သင့်အနေဖြင့် သူ/သူမ ကို ၎င်းတို့စိုက်ထုတ်ထားသည့် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် သင့်ထံမှပြန်လည်ထုတ်ပေးသည့်ငွေကို လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံချက်ရေးသားခိုင်းရန်နှင့် ငွေပေး ချေထားမှုကို သက်သေပြရန်အတွက် ပြေစာများကို သိမ်းဆည်းထားရန် သင့်ကို အကြံပေးပါ သည်။
- ဥပမာအနေဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်မှ အိမ်အကူခေါ်ယူခြင်း၊ သင်သည် အောက်ပါတို့အတွက် ငွေရှင်းပေးရမည်:
  - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA) ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်ခ (နိုင်ငံတွင်းမှမထွက်ခွာမီ အိမ်အကူများအတွက် လုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရှင်းလင်း မှာကြားချက်ပြုလုပ်သည့်ပွဲသို့ မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရမှုနှင့် ခွင့်ပြုချက်ပါမစ် ထုတ်ပေးရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ဖိလစ်ပိုင်အစိုးရမှ ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်ခ)
  - ဥပဒေအရမဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရသည့် အာမခံ
  - ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဆေးစစ်မှုအတွက် ဝန်ဆောင်ခ
  - သက်သေခံပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်ခ (ဟောင်ကောင်ရှိ ဖိလစ်ပိုင်ကောင်စစ်ဝန်ချုပ်မှ ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်ခ)
  - ဗီဇာ ဝန်ဆောင်ခ (လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်ခ)

ဖိလစ်ပိုင်အိမ်အကူများအားကုန်ကျစရိတ် စိုက်ထုတ်ငွေ ပြန်ပေးသည့် ပြေစာနမူနာပုံစံကို နောက်ဆက် တွဲ (၂) တွင်ဖော်ပြထားသည်။

Q၂.၂ **သူ/သူမ၏ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ထပ်မံသက်တမ်းတိုးမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူကို မည်သည့်ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် စိုက်ထုတ်ငွေပြန်ပေးသင့်သနည်း?**

A သင့်အနေဖြင့် သင်၏အိမ်အကူအား အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ထပ်မံသက်တမ်းတိုးရာတွင် စာချုပ်စာတမ်း ဖြင့်သက်သေခံ ပြုလုပ်ရန်အတွက် ဟောင်ကောင်ရှိ သက်ဆိုင်ရာ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးမှ ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်ခများ၊ လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်ခများနှင့် စံပြအလုပ်အကိုင် စာချုပ်တွင် ပါဝင်သည့် ဥပဒေ အပိုဒ်ငယ် (၈) တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သက်တမ်းတိုးခြင်းအတွက် သင်၏ အိမ်အကူမှ ပေးဆောင်ရသည့် အခြားသော ကုန်ကျစရိတ်များအားလုံးကို ပေးချေသင့်သည်။

Q၂.၃ **ဟောင်ကောင်ရှိ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီမှ တစ်ဆင့်ငှားရမ်းသော ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူအား လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ခြင်း/စာရွက်စာတမ်းပြင်ဆင်ခြင်း ဆိုင်ရာကုန်ကျစရိတ်များကို ကျွန်ုပ်ပေးချေသင့်ပါသလား?**

A ဤအရာသည် သင်၏ကိုယ်စား အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီက မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို တာဝန်ယူ ပေးချေထားသည်ဆိုသည်နှင့် သင်၏အိမ်အကူက လိုအပ်သည့်မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကိုမဆို သူ/သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်ငွေဖြင့် အမှန်တကယ်ပေးချေထားသည် မထားသည်ဆိုသည့် အချက်ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ အကယ်၍သင်သည် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီကို အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ငွေပေးချေထားသည်ဆိုပါက ငွေပေးချေမှုကို သက်သေပြရန် သက်ဆိုင်ရာပြေစာများကို သင့်အားပေးရန် သင့်အနေဖြင့် ၎င်းအေဂျင်စီကို စေခိုင်းသင့်သည်။

၃ လုပ်ခလစာများ ပေးချေခြင်းနှင့် ဖြတ်တောက်နှုတ်ယူခြင်း

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၃.၁ ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူအား တရားဝင်လက်ခံနိုင်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ (MAW) ထက်လျှော့နည်း ပေးရန် ၎င်းနှင့်ကျွန်ုပ် သဘောတူညီမှုပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

A

- မရပါ၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် ၎င်း၏အိမ်အကူနှင့် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ လစာ (MAW)ထက်လျှော့နည်း၍ပေးရန် သဘောတူညီမှုမပြုလုပ်နိုင်ပါ။ ပြည်ပအိမ်အကူများပြည်တွင်းသို့တင်ပို့ရန် သဘောတူခွင့်ပြုချက်သည်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာညွှန်ကြားရေးမှူးထံသို့တင်သွင်းသည့် အချက်များပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ အဆိုပါ အချက်များ တွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ (MAW) ထက်လျှော့နည်း၍ပေးခြင်း မပြုလုပ်ရန် ပါဝင်သည်။ အခြေခံ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် လစာငွေကို ထုတ်ပေးရန် ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းရင်းမရှိဘဲ တမင်ရည်ရွယ်လျက် ပျက်ကွက်သည့် အလုပ်ရှင်သည် တရားစွဲဆို ခံရနိုင်ပြီး ပြစ်မှုထင်ရှားမှုအပေါ် မူတည်၍ ဒဏ်ငွေ ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၃၅၀၀၀ နှင့် ထောင်ဒဏ် ၃ နှစ် ပြစ်ဒဏ်ကျခံရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်သည် လူဝင်မှုကြီးကြပ် ရေးအရာရှိအား မှားယွင်းသည့် တင်ပြမှုများပြုလုပ်ခြင်းသည်လည်း ကြီးလေးသည့်ပြစ်မှု ကျူးလွန်ခြင်းပင်ဖြစ်ပြီး လှို့ဝှက်ပူးပေါင်းလိမ်လည်လှည့်ဖျားမှု မြောက်သည်။ မှားယွင်းစွာ တင်ပြသည့် မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်မဆို တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်ပြီး ပြစ်မှုထင်ရှားမှုအပေါ် မူတည်၍ ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၁၅၀၀၀၀ နှင့် ထောင်ဒဏ် ၁၄ နှစ်အထိ ကျခံရမည်ဖြစ်သည်။

Q၃.၂ ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူအား လုပ်ခလစာကို ကျွန်ုပ်မည်ကဲ့သို့ ပေးသင့်သနည်း?

A

- လုပ်ခလစာများကို သင့်အိမ်အကူ၏ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ အလိုအလျောက်ငွေပေးချေခြင်း သို့မဟုတ် ချက်လက်မှတ်ဖြင့်ပေးချေရန် အကြံပြုပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် သင့်အနေဖြင့် သင့်အိမ်အကူ၏ သဘောတူညီခွင့်ပြုချက်ကို ကြိုတင်၍ရယူရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင့်အိမ်အကူအနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့သော ငွေပေးချေမှုနည်းလမ်းများကို နှစ်သက်မှုမရှိပါက သင့်အနေဖြင့် လုပ်ခလစာများကို သူ/သူမ အား တရားဝင်ကြေးငွေဖြင့် ပေးချေသင့်သည်။

- သင့်အနေဖြင့် လုပ်ခလစာပေးချေမှုမှတ်တမ်းများကို သိမ်းဆည်းထားရန် လိုအပ်သည် (ဥပမာ သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ်ငွေစာရင်းရှင်းတမ်း)။ ထို့ပြင် သင့်အနေဖြင့် သင်၏အိမ်အကူ အား လုပ်ခလစာများပေးချေမှုနှင့် အစားအသောက်ထောက်ပံ့ကြေးဆိုင်ရာ ပြေစာများကို ပေးသင့်ပြီး အဆိုပါငွေကြေးများကို လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံကတိပြုမှု လုပ်ဆောင်ရန် စေခိုင်းသင့်သည်။ ပြည်ပအိမ်အကူများ (FDHs) အတွက် လုပ်ခလာစာဆိုင်ရာပြေစာ နမူနာ ပုံစံသည် နောက်ဆက်တွဲ IIIa တွင်ပါရှိသည်။

Q၃.၃ **မည်သည့်အချိန်တွင် အိမ်အကူအား လုပ်ခလစာများ ကျွန်ုပ်ပေးသင့်သနည်း ?**

A

- လုပ်ခလစာများကို လစဉ်လတိုင်း လကုန်သည်နှင့် ချက်ချင်း ပေးသင့်သည်။ လစာပေးရမည့် ကာလ သက်တမ်းကုန်ဆုံးသွားသည့် နောက်ဆုံးနေ့ရက်တွင် လုပ်ခလစာများပေးရမည် ဖြစ်သည်။ သင့်အနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ လုပ်ခလစာများကို ပေးနိုင်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ပေးချေသင့်သော်လည်း မည်သည့်ကိစ္စကြောင့်ဖြစ်စေ လစာပေးရမည့်ကာလ နောက်ဆုံးရက် ထက် ၇ ရက်ထက်ပိုမို နောက်မကျသင့်ပါ။
- အကယ်၍ သင့်အနေဖြင့် လစာပေးရမည့် ကာလနှင့် လစာပေးရမည့်ရက်ကို ပြောင်းလဲလို ပါက သင်၏အိမ်အကူအားကြို့တင်၍ အကြောင်းကြားသင့်ပြီး ပေးချေရန်ကျန်ရှိနေသည့် လုပ်ခလစာပမာဏကို ရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဥပမာ- သင်၏အိမ်အကူသည် မတ်လ ၁ ရက်တွင် အလုပ်တာဝန်စတင်ထမ်းဆောင်သည်။ အကယ်၍သင်သည် လစာပေးရမည့် ကာလကို လတိုင်း၏ ၁၆ ရက်နေ့မှ စတင်ရန် ပြောင်းလဲလိုပါက ၁၅ ရက်ကြာ(မတ်လ ၁ ရက်မှ ၁၅ ရက်အထိ) တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်ခလစာကို သင်က သူ/သူမအား ဧပြီလတွင်လစာပေးချေရမည့် ရက်မတိုင်မီ မတ်လ ၁၅ ရက်နောက်ပိုင်း (၇) ရက်အတွင်း ရှင်းပေးသင့်သည်။

အိမ်အကူအတွက်

Q၃.၄ **ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှကျွန်ုပ်အား လုပ်ခလစာပေးချေသည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ် မည်သို့ပြုလုပ်သင့် သနည်း?**

A သင့်ကိုပေးသည့် လုပ်ခလစာ ပမာဏကို သင် စစ်ဆေးသင့်သည်။ အကယ်၍မှားနေပါက သင်၏အလုပ်ရှင်ပြင်ဆင်ပေးထားသည့် ပြေစာပေါ်တွင် လက်ခံရရှိသည့် လစာပမာဏကို သင်က ဖော်ပြသင့်သည်။

Q၃.၅ **အကယ်၍ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်က ကျွန်ုပ်ရရှိရမည့် လုပ်ခလစာထက်လျှော့နည်းပြီး ပေးချေပါက ကျွန်ုပ် မည်သို့ပြုလုပ်သင့် သနည်း?**

A အကယ်၍ လုပ်ခလစာပမာဏသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ခလစာများ ထက်လျှော့နည်းနေပါက သင်သည်သင့်အလုပ်ရှင် လစာတွက်ချက်မှုတွင် အမှား အယွင်းရှိနေသည်လား ဆိုသည်ကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးသင့်သည်။ သင့်ကိုလစာမပေးပါက လုပ်ခလစာ ပြေစာများပေါ်တွင် မည်သည့်အခါမျှ ဝန်ခံလက်မှတ် မထိုးပါနှင့်။ အကယ်၍ လုပ်ခလစာလျှော့ပေးမှု အတွက် ကျေနပ်နိုင်လောက်သည့် ရှင်းလင်းပြသမှု ပြုလုပ်ခြင်းမရှိပါက သင့်အနေဖြင့် အဆိုပါကိစ္စ ကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးဌာနဆိုင်ရာ သင့်လျော်သည့် ရုံးခွဲများတွင် ချက်ချင်းအစီရင်ခံတင်ပြသင့်သည်။ (အခန်း ၁၂ တွင်ကြည့်ရှုပါ)

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၃.၆ **အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အိမ်အကူအား သူ/သူမကြောင့် ပစ္စည်းများပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုအတွက် ၎င်း၏ လုပ်ခလစာကို ဖြတ်တောက်လျှော့ချမှု ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား? အခြားသောမည်သည့်အကြောင်း အရာများသည် အလုပ်ရှင်မှ အိမ်အကူ၏လုပ်ခလစာကို ဖြတ်တောက်လျှော့ချမှု ပြုလုပ်နိုင် ပါမည်နည်း?**

A

- အလုပ်ရှင်ပိုင်ဆိုင်သည့် ပစ္စည်းဥစ္စာများသည် အိမ်အကူ၏ ပေါ့ဆမှုနှင့် အမှားပြုလုပ်မှုကြောင့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးသွားမှုအတွက် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လုပ်ခလစာဖြတ်တောက်လျှော့ချခြင်း ပြုလုပ် နိုင်သည်။ ယင်းသို့သော မည်သည့်ကိစ္စရပ်တွင်မဆို လျှော့ချဖြတ်တောက်မည့် ငွေကြေးပမာဏသည် ပျက်စီးဆုံးရှုံးသွားသည့် ပစ္စည်း၏ တန်ဖိုးနှင့် ညီမျှရမည်ဖြစ်သော်လည်း ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၃၀၀ ထက် မကျော်လွန်စေရ။ လျှော့ချဖြတ်တောက်သည့် စုစုပေါင်းငွေကြေးပမာဏသည် ထိုလစာကာလအတွင်း၌ အိမ်အကူကို ပေးရမည့် လုပ်ခလစာပမာဏ၏ ၄ ပုံတစ်ပုံထက် မကျော်လွန်သော ပမာဏဖြစ်ရမည်။

- အောက်ပါအခြေအနေများအရလည်း အိမ်အကူ၏လုပ်ခလစာကို အလုပ်ရှင်မှ ဖြတ်တောက် လျှော့ချခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်:
    - အလုပ်ပျက်ကွက်မှုကာလအတွက် လစာထဲမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းများ၊ လစာထဲမှ ဖြတ်တောက်မည့်ပမာဏသည် အိမ်အကူ အလုပ်မှ ပျက်ကွက်သည့် ကာလနှင့် အချိုးကျရမည်။
    - အလုပ်ရှင်မှ အိမ်အကူအား ပေးထားသည့် မည်သည့် လာစာကြိုတင်ပေးမှုနှင့် လစာပိုပေးငွေများကိုမဆို ပြန်ကာမိစေရန်အတွက် လစာ ဖြတ်တောက် လျှော့ချခြင်း၊ လျှော့ချဖြတ်တောက်သည့် စုစုပေါင်းငွေကြေးပမာဏသည် ထိုလစာကာလအတွင်း၌ အိမ်အကူကို ပေးရမည့် လုပ်ခလစာပမာဏ၏ ၄ ပုံတစ်ပုံထက် မကျော်လွန်သော ပမာဏဖြစ်ရမည်;
    - အိမ်အကူ၏ ဖော်ပြတောင်းဆိုမှုအရ အလုပ်ရှင်မှ အိမ်အကူအား ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မည်သည့် ချေးငှားမှုအတွက်မဆို လစာ ဖြတ်တောက် လျှော့ချခြင်း ; နှင့်
    - ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများအရ အိမ်အကူ၏လုပ်ခလစာများထဲမှ ဖြတ်တောက်ရန် လိုအပ်မှုနှင့် ဖြတ်တောက်ခွင့်ပြုခြင်းတို့ကြောင့် လစာ ဖြတ်တောက် လျှော့ချခြင်း။
- အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန၏ စာဖြင့်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း မှလွဲ၍ ၊ ထိုအရာများကိုချန်လှပ်ကာစုစုပေါင်းလစာဖြတ်တောက်လျှော့ချမှုများကိုမည်သည့်လစာကာလအတွင်းတွင်မဆိုပြုလုပ်နိုင်ပြီး လစာဖြတ်တောက်လျှော့ချမှုပမာဏသည် ထိုလစာကာလအတွက် ပေးရသည့်လုပ်ခလစာပမာဏ၏ တစ်ဝက်ထက်မကျော်လွန်သော ပမာဏဖြစ်ရမည်။

Q၃.၇ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အိမ်အကူအား အချိန်မှန်လစာပေးရန် ပျက်ကွက်ပါက မည်သည့် အကျိုးဆက်များဖြစ်ပေါ်လာမည်နည်း?

A

- အကယ်၍ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အိမ်အကူအား လစာပေးရမည့်ရက်မှစတင်၍ (၇) ရက်အတွင်း လစာပေးရန် ပျက်ကွက်ပါက သူ/သူမသည် :
    - အိမ်အကူအားလုပ်ခလစာပေးအပ်ရန် ကြွေးကျန်ရှိသည့်ပမာဏအပေါ်တွင် အတိုးပေး ရန် ; နှင့်
    - ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုအပေါ်မူတည်၍ တရားစွဲဆိုခံရနိုင်ခြင်းနှင့် ဒဏ်ငွေ ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၃၅၀၀၀၀ ပေးဆောင်ရခြင်းနှင့် ထောင်ဒဏ် ၃ လ ချမှတ်ခြင်းတို့ ခံရနိုင်သည်။
- အကယ်၍ လစာပေးရမည့်ရက်မှစတင်ကာ တစ်လအတွင်း လုပ်ခလစာများကို ပေးချေမှု မပြုလုပ်ပါက အလုပ်ရှင်ဘက်က အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ စာချုပ်ကို ရပ်စဲသည်ဟု အိမ်အကူအနေဖြင့် ယူဆနိုင်သည်။ ယင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေမျိုးများတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အကြောင်းကြားမှုအစား အခြားသော ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရနှင့် စာချုပ်အရ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် အိမ်အကူအား ပေးချေရမည့် ငွေပမာဏအပြင် လစာပါ ပေးချေရန်လိုအပ်သည် (အခန်း ၈ တွင်ကြည့်ရှုပါ)။

၄ နားရက်များ၊ အားလပ်ရက်များနှင့် ခွင့်ရက်များ

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၄.၁ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြည်ပအိမ်အကူများသည် မည်သည့်ခွင့်အမျိုးအစားများ ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသနည်း?

A

- အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြည်ပအိမ်အကူများသည် အောက်ပါခွင့်အမျိုးအစားများကို ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသည် :
  - နားရက်များ;
  - ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များ ; နှင့်
  - လစာမဖြတ်သော နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်များ။
- အကယ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူနှစ်ဦးစလုံးတို့သည် အလုပ်စာချုပ်ကို သက်တမ်းတိုးရန် သဘောတူညီပါက စံပြုအလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ စာချုပ်အသစ်ချုပ်ဆိုမှုမပြုမီ အိမ်အကူ အနေဖြင့် သူ/သူမ၏ မွေးရပ်မြေသို့ အလုပ်ရှင်မှ စရိတ်ကျခံပေးခြင်းဖြင့် (၇) ရက်ထက်မနည်း အလည်အပတ်အနေဖြင့် ပြန်သွားသင့်သည်။
- အနာဂတ်တွင် အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် ခွင့်ရက်နှင့် လစာပေးခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများကို သိမ်းဆည်းထားသင့်သည်။

နားရက်များ

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၄.၂ ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူအတွက် နားရက်ကို မည်ကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်သတ်မှတ်ပေးသင့်သနည်း?

A

- သင့်အနေဖြင့် သင့်အိမ်အကူအား (၇) ရက်တာ ကာလတစ်ခုတိုင်းတွင် အနည်းဆုံး (၁) ရက် နားရက်ပေးသင့်သည်။ နားရက်အတွက် အချိန်ကာလသည် ဆက်တိုက်အားဖြင့် ၂၄ နာရီထက် မလျော့နည်းသည့် အချိန်ကာလဖြစ်ရမည်။
- နားရက်များသည် သင်သတ်မှတ်ပေးသောရက်များဖြစ်သင့်ပြီး ပုံမှန် သို့မဟုတ် ပုံမှန်မဟုတ် သည့်အကြောင်းအရာများပေါ် မူတည်၍လည်း နားရက်များ ပေးနိုင်သည်။ နားရက်များကို ပုံမှန်အတိုင်း မသတ်မှတ်ပေးပါက သင့်အနေဖြင့် လတစ်လ၏အစမတိုင်မီ အိမ်အကူအား သူ/သူမ၏ နားရက်များကို ကြိုတင်အကြောင်းကြားသင့်သည်။

Q၄.၃ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူကို သူ/သူမ ၏နားရက်တွင် အလုပ်လုပ်ပေးရန် တောင်းဆို၍ရနိုင် ပါသလား?

A

- တောင်းဆို၍မရနိုင်ပါ။ မျှော်လင့်မထားသော အရေးပေါ်ကိစ္စများမှလွဲ၍ သင့်အနေဖြင့် သင့်အိမ်အကူကို သူ/သူမ၏ နားရက်တွင် အလုပ်လုပ်ပေးရန် မတောင်းဆိုသင့်ပါ။ နားရက်တွင် အလုပ်လုပ်ပေးရန် အိမ်အကူအား အတင်းအကျပ်တောင်းဆိုသော အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။
- သို့သော်လည်း သတ်မှတ်ပေးထားသည့် နားရက်အစား အခြားရက်များတွင် နားရက်အဖြစ် အစားထိုးသတ်မှတ်ပေးရန် သင့်အိမ်ကူ၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သင်သည် သင်၏အိမ် အကူအား နားရက်တွင် အလုပ်လုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။ အစားထိုးပေးသည့် နားရက်ကို တူညီသည့်လအတွင်း၌ မူလနားရက်မတိုင်မီ သတ်မှတ်ပေးရမည် သို့မဟုတ် ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း၌ ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

Q၄.၄ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူကို သူ/သူမ နေရပ်ဇာတိအိမ်သို့ပြန်သွားပြီးနောက် သူ/သူမ ၏နားရက်များတွင် အလုပ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် စေခိုင်းနိုင်ပါသလား?

A သင့်အနေဖြင့် သင်၏အိမ်အကူအား သူ/သူမ ၏နားရက်များတွင် အလုပ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက် ပေးရန် အတင်းအကျပ် မစေခိုင်းသင့်ပါ။ သို့သော်လည်း သူ/သူမ ၏နားရက်များတွင် သူ/သူမ သည် ၎င်း၏ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များ

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၄.၅ နှစ်တစ်နှစ်တွင် ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များကို သူ/သူမ မခံစားမီ အိမ်အကူ တစ်ယောက်အနေဖြင့် အချိန်မည်မျှကြာအောင် အလုပ်လုပ်ရမည်နည်း?

A

- ပမည်သည့်ဝန်ဆောင်မှု အတိုင်းအတာမျိုးမဆို နိုင်ငံခြားအိမ်အကူများ အားလုံးသည် အောက်ပါ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များကို ခံစားခွင့်ရှိပါသည် -
  - ဇန်နဝါရီ ၁ ရက်နေ့;
  - နှစ်သစ်ကူးနေ့;
  - နှစ်သစ်ကူး ဒုတိယနေ့;
  - နှစ်သစ်ကူး တတိယနေ့;
  - Ching Ming ပွဲတော်နေ့;
  - မေလ ၁ ရက်နေ့;
  - ဗုဒ္ဓဘုရားရှင်၏မွေးနေ့ (2022 ခုနှစ်မှ အသစ်ထပ်ထည့်ထားသည်);
  - Tuen Ng ပွဲတော်နေ့;
  - ဇူလိုင် ၁ ရက်နေ့;
  - တရုတ် ကောက်ရိတ်သိမ်းပွဲတော်ပြီး နောက်တစ်နေ့;

- အောက်တိုဘာ ၁ ရက်နေ့;
- Chung Yeung ပွဲတော်နေ့;
- တရုတ် ဆောင်းရာသီပွဲတော်နေ့ သို့မဟုတ် ခရစ္စမတ်နေ့ (အလုပ်ရှင်၏ရွေးချယ်မှု ပေါ်တွင် မူတည်သည်);နှင့်
- ခရစ္စမတ်နေ့ပြီးနောက် ပထမဆုံးကျင်းရက် (2024 ခုနှစ်မှ အသစ်ထပ်ထည့်ထားသည်)။

2026 ခုနှစ်မှစ၍ ထပ်တိုးတရားဝင်ပိတ်ရက်များကို အောက်ပါဇယားကွက်အတိုင်း ဖော်ပြထားသည် -

ခုနှစ်	အသစ်ထည့်သွင်းထားသော တရားဝင်ပိတ်ရက်	တရားဝင်ပိတ်ရက် အရေအတွက် စုစုပေါင်း
2026 ခုနှစ်မှစ၍	အီစတာမန်းဒေး	15
2028 ခုနှစ်မှစ၍	ဂွတ်ဒ်ဖရိုက်ဒေး	16
2030 ခုနှစ်မှစ၍	ဂွတ်ဒ်ဖရိုက်ဒေးပြီးနောက်နေ့	17

- အကယ်၍ အိမ်အကူသည် အဆိုပါမည်သည့်လပ်ရက်များမတိုင်မီတွင် ၃ လ ဆက်တိုက် အလုပ်ရှင်၏ စေခိုင်းခြင်းကို ခံရပါက သူ/သူမ သည် အားလပ်ရက်အတွက်လခကို ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၄.၆ ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များတွင် ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူအား အလုပ် လုပ် ပေးရန် တောင်းဆို၍ရနိုင်ပါသလား?

A ရပါသည်။ သို့သော် သင့်အနေဖြင့် သူ/သူမအား :

- ၄၈ နာရီထက်လျော့နည်းမှုမရှိဘဲ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်း; နှင့်
- ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက် မတိုင်မီ သို့မဟုတ် ပြီးနောက် ရက်ပေါင်း (၆၀) အတွင်း အခြားသော အားလပ်ရက်တစ်ရက် တို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

Q၄.၇ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူအား သူ /သူမ ၏သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အပိုလစာပေးကာ ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များကို လက်လွှတ်ရန် စေခိုင်း၍ရနိုင်ပါသလား?

A

- မရပါ။ သင်၏အိမ်အကူအား ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များအစား ငွေပေး ချေမှုပြုလုပ်သည့် မည်သည့်ပုံစံမျိုးကိုမဆို သင်အနေဖြင့် မလုပ်ဆောင်ရပါ။
- ဤစည်းကမ်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်သော အလုပ်ရှင်သည် တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်ပြီး ပြစ်မှု အပေါ် မူတည်၍ ဒဏ်ငွေ ဟောင်ကောင်ဒေါ်လာ ၅၀၀၀၀ အထိပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

Q၄.၈ အကယ်၍ ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်ရက်သည် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူ၏ အားလပ်ရက် နှင့် တစ်ထပ်တည်းကျရောက်ပါက ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် သူ/ သူမအား နောက်ထပ် အားလပ်ရက် ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသလား?

A ရှိပါတယ်။ အကယ်၍ ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်သည် အိမ်အကူ၏ အားလပ်ရက်နှင့် တစ်ထပ်တည်းကျရောက်ပါက အိမ်အကူနားရက်၏နောက်တစ်ရက်တွင် အားလပ်ရက်ပေးသင့်ပြီး ၎င်း အားလပ်ရက်သည် ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက် မဖြစ်ရပါ။

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၄.၉ တစ်နှစ်လျှင် အိမ်အကူတစ်ဦးအား နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်များ မည်မျှပေးသင့်သနည်း?

A တူညီသည့်အလုပ်ရှင်တစ်ဦးထံတွင် ၁၂ လတာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးနောက် အိမ်အကူတစ်ဦး သည် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အိမ်အကူတစ်ဦး ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် အရေအတွက်သည် တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်ကာလပမာဏအလျောက် ၇ ရက်မှ ၁၄ အထိ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်:

တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်နှစ်များ	နှစ်တစ်နှစ်၏ ခွင့်ကာလအတွက် ပေးအပ်ထား သည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်အရေတွက်များ
၁	၇
၂	၇
၃	၈
၄	၉
၅	၁၀
၆	၁၁
၇	၁၂
၈	၁၃
၉ နှင့် အထက်	၁၄

ဥပမာ။ အိမ်အကူတစ်ဦးသည် သူ/ သူမ၏ အလုပ်ရှင်နှင့် ဒုတိယအကြိမ် ၂ နှစ်သက်တမ်း စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားစဉ်အတွင်း သူ/ သူမ သည် ၄ နှစ်တာ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု ပြီးမြောက်သွားသည့် အခါ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက် ၉ ရက် ခံစားခွင့်ရှိမည်ဖြစ်သည်။

Q၄.၁၀ အိမ်အကူမှရယူသည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်အချိန်ဇယားကို မည်သူက စီစစ်တွက်ချက်ဆုံးဖြတ် ပေးသနည်း?

A အိမ်အကူနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီးနောက် အလုပ်ရှင်က အိမ်အကူအနေဖြင့် ၎င်းကို အလုပ်ခန့်အပ် လိုက်သည့်အချိန်မှ နောက်ထပ် ၁၂ လအတွင်း ရယူခွင့်ရှိသည့် လစာခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ရက် ကိုရယူမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းခွင့်ရက်အတွက် အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင်က အကြောင်းကြားစာဖြင့် အတည်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။

Q၄.၁၁ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်တွင် အိမ်အကူ၏ အားလပ်ရက်များနှင့် ပြန်တမ်းဝင် အားလပ် ရက်များ ပါဝင်သင့်ပါသလား?

A မပါဝင်သင့်ပါ။ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ကာလအတွင်းကျရောက်သည့် မည်သည့်အိမ်အကူ၏အားလပ် ရက်နှင့် ပြန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်မဆို နှစ်ပတ်လည်ခွင့်အဖြစ်ရေတွက်မည်ဖြစ် သည်။ ထို့နောက် အခြားသော အနားယူသည့်ရက် သို့မဟုတ် အားလပ်ရက်ကို သတ်မှတ်ပေးရ မည်ဖြစ်သည်။

Q၄.၁၂ မည်သို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်အပြင် အလည် အပတ်ခရီး အားလပ်ရက်ခွင့်ကို ပေးအပ်သင့်သနည်း?

A အကယ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူတို့သည် စာချုပ်သက်တမ်းထက်မံတိုးရန် သဘောတူညီပါက စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်ပါ အပိုဒ်ငယ် ၁၃ အရ စာချုပ်အသစ်ချုပ်ဆိုမှု မစတင်မီ အိမ်အကူအား သူ/သူမ၏ ဇာတိနေရပ်သို့ ပြန်ရန်အတွက် (၇) ရက်ထက်မနည်းသည့် အလည်အပတ်ခရီး အားလပ်ရက်ခွင့်ကို ပေးသင့်သည်။ သို့သော်လည်း အဆိုပါ အလည်အပတ်ခရီး အားလပ်ရက်ခွင့် အတွက်လစာပေးမည် မပေးမည်ဆိုသည်မှာ စာချုပ်တွင်သဘောတူညီထားသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအပေါ်တွင်မူတည်သည်။

Q၄.၁၃ အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ခရီးသွားသည့်အခါ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် သူ/သူမ၏ အိမ်အကူကို လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား?

A လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းဆိုင်ရာ စီမံဆောင်ရွက်မှုသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန် အလှန် သဘောတူညီမှုရှိရမည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် သူ/သူမ၏ အိမ်အကူကို ထိုကဲ့သို့သောခွင့်မျိုး ယူရန် တစ်ဖက်သတ်အတင်းအကျပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုး မပြုသင့်ပါ။

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၄.၁၄ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အပြီးသတ်ခြင်းပြုလုပ်သည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူအား ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ကို မည်ကဲ့သို့ ပေးသင့်သနည်း?

A

- အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းသည့်အခါ ၁၂ လ သက်တမ်းတာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကာလ တိုင်း နှင့်စပ်လျဥ်း၍ မည်သည့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ကိုမှရယူထားခြင်းမရှိပါက သင်၏အိမ်အကူ အား နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်အစား လစာပေးသင့်သည်။ သို့သော် နှစ်တစ်နှစ်ကာလ (အလုပ်အကိုင် စတင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးနောက် ၁၂ လကြာကာလတိုင်း) တွင် ၁၂ လသက်တမ်းထက် လျော့နည်းကာ တာဝန်ထမ်းဆောင်သည် ဆိုပါက၊ အကယ်၍ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို အခြားသောအရာများထက် သူ/ သူမ၏ ကြီးစွာသော မှားယွင်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အလုပ်မှရုတ်တရက်ထုတ်ပစ်ကာ ဖျက်သိမ်းမည် ဆိုပါက သင်၏အိမ်အကူသည် လစာခံစားခွင့်ပေးသည့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ကို အချိုးချခံစား ခွင့်ရှိသည်။
- ဥပမာ - သင်၏အိမ်အကူသည် ၁၈ လ သက်တမ်းကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးနောက် အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခြင်းခံရပြီး သူ/ သူမသည် ထိုအချိန်အထိ မည်သည့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်ကိုမျှယူထားခြင်းမရှိပါက ပထမဦးဆုံး ၁၂ လသက်တမ်းကြာ အပြည့်အဝတာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ရရှိသည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (ရက်ပေါင်း ၇ ရက် ကိုဆိုလိုသည်) အပေါင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကျန်ရှိသည့် နေ့များအားတွက်ချက်၍ပေးသည့် လစာခံစား ခွင့်ရှိသည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် အချိုးကျ ပမာဏ (၇ ရက်+ ၃.၅ ရက်=၁၀.၅ ရက်) အစား သူ/ သူမ အား လလုပ်ခလစာပေးသင့်သည်။
- သို့သော် အကယ်၍ သင်၏အိမ်အကူသည် ၁၈ လ သက်တမ်းကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင် ပြီးနောက် သူ/ သူမ၏ ကြီးစွာသော မှားယွင်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အလုပ်မှရုတ်တရက် ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရပါက သူ/ သူမသည် ပထမဦးဆုံး ၁၂ လသက်တမ်းကြာ အပြည့်အဝတာဝန် ထမ်းဆောင်မှုအတွက် ရရှိသည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (ရက်ပေါင်း ၇ ရက် ကိုဆိုလိုသည်) အစား လုပ်ခလစာကိုသာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

၅ ဆေးကုသခြင်းနှင့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကြေး

အလုပ်ရှင်အတွက်

Q၅.၁ ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူဖျားနာခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသောအခါ သူ/သူမ၏ ဆေးကုသ စရိတ်များအတွက် ကျွန်ုပ်ပေးသင့်ပါသလား?

A

- ပေးသင့်ပါသည်။ သင့်အိမ်အကူ ဖျားနာခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့်အခါ သူ/သူမ၏အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ဖြစ်စေအခြားအကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ သင့်အနေဖြင့် သူ/သူမအား အခမဲ့ဆေးဝါးကုသမှု ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ အခမဲ့ဆေးဝါးကုသပေးမှုတွင်ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာအကြံဉာဏ်ရယူမှု၊ ဆေးရုံတက်ရောက်ကာ ဆေးကုသခံယူမှုနှင့် အရေးပေါ် သွားဘက်ဆိုင်ရာ ဆေးကုသမှုတို့ပါဝင်သည်။ ထိုအရာများနှင့်ဆက်စပ်၍ အိမ်အကူ အတွက် ဆေးကုသမှုနှင့် ဆေးရုံတက် ကုသရမှုတို့အတွက် ကုန်ကျစရိတ်အပြည့်အဝကာမိစေရန် အာမခံစာချုပ် တရားဝင်ရယူချုပ်ဆိုရန် သင့်အား အလေးအနက် အကြံပြုပါသည်။ ထို့ပြင် သင့်အနေဖြင့် ဆေးကုသမှုနှင့် ဆေးရုံတက် ကုသရမှုစရိတ်တို့ပါအကျုံးဝင်မှုကို ပေးအပ်သည့် ပြီးပြည့်စုံသော အာမခံစာချုပ်ကိုတရားဝင် ရယူချုပ်ဆိုရန်လည်း စဉ်းစားဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အလုပ်သမားများနစ်နာကြေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအောက်ရှိ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း လက်ခံဖြည့်ဆည်းရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်အား FDH မှ ပေးထားသော ဆေးမှတ်တမ်းများ၏ မိတ္တူတစ်စုံကို သင့်လျော်စွာ သိမ်းဆည်းထားရန် အကြံပြုခဲ့ပါသည်။
- စာဒကတက်မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် ၂၀၀၃ ခုနှစ် ဧပြီလ ၁ ရက်တွင်စတင်သည့် ပြန်လည်စိစစ်တည်းဖြတ်ထားသည့် စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်က အဆိုပါ စာချုပ်သစ်အရ အိမ်အကူသည် သူ/သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒအလျောက်နှင့် သူ/ သူမ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် ဟောင်ကောင်မှထွက်ခွာ သွားသည့်အခါ ၎င်းကာလအတွင်း အလုပ်ရှင် များအနေဖြင့် အခမဲ့ဆေးဝါးဆိုင်ရာကုသမှုကို ထောက်ပံ့ပေးရန် တာဝန်မရှိပါ။ ဥပမာ မွေးရပ် မြေသို့ပြန်သွားခြင်း။

Q၅.၂ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့်အခါ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူအတွက် ကျွန်ုပ်သည် ဆရာဝန်တစ်ဦးကို ခေါ်ဆောင်ကာ ဆေးကုသစေနိုင်ပါသလား?

A အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ အိမ်အကူတစ်ဦးသည် အလုပ်ရှင်မှ ခေါ်ဆောင်ပေးသည့် မည်သည့် ဆေးကုခွင့်ရရှိသည့်ဆရာဝန်တစ်ဦး၏ ကုသမှုကိုမဆို လက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လက်ခံရန် သင်၏အိမ်အကူနှင့် ကြိုတင်သဘောတူညီချက်ရယူထားသင့်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ထား ခြင်းဖြင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့်အခါ ဆရာဝန်ကိုခေါ်ဆောင်ကာ ဆေးဝါး ကုသမှု ဆောင်ရွက်စေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၅.၃ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးများတွင် အိမ်အကူသည် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကြေးကို ခံစားခွင့် ရှိမည်နည်း?

A

- အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အိမ်အကူအား နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကြေးပေးသင့်သည်။ အကယ်၍ :
  - သူ/သူမ သည် လုံလောက်သည့် လစာပြည့်ရရှိသည့် နာမကျန်း ခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက်များ စုထားလျှင်;

- ၄ ရက်ဆက်တိုက် နာမကျန်းခွင့်ယူထားခြင်း မရှိလျှင်; နှင့်
- သင့်လျော်သည့်ဆေးလက်မှတ်ဖြင့် နာမကျန်းခွင့်ယူလျှင် (အိမ်အကူ၏ ကိုယ်ဂန်ဆောင်ခြင်းနှင့် ပက်သက်သည့် ဆေးစစ်ချက်အား ဆေးထောက်ခံချက်မှ လွဲ၍ တက်ရောက်ခြင်းလက်မှတ် မှတ်ချက် 1 ဖြင့်လည်း တွဲဖက်ပြသနိုင်ပါသည်)။

- ပထမဆုံး တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ၁၂ လတာကာလအတွင်း တစ်လပြည့်တိုင်းတွင် လစာပြည့်ရရှိသည့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက် ၂ ရက်နှုန်းနှင့် ထို့နောက် လုပ်သက် တစ်လပြည့်တိုင်းတွင် လစာပြည့်ရရှိသည့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ခွင့်ရက် ၄ ရက်နှုန်းဖြင့် လစာပြည့် ရရှိသည့် နာမကျန်း ခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက်များ စုဆောင်း၍ရသည်။ လစာပြည့်ရရှိသည့်နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက်များကိုအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကာလ တစ်ခုလုံးတွင်စုဆောင်းနိုင်သည်။ သို့သော်မည်သည့်အချိန်တွင်မဆိုရက်ပေါင်း ၁၂၀ထက်မပိုလွန်သင့်ပါ။

Q၅.၄ နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာထောက်ပံ့ကြေးနှုန်းမှာ မည်မျှဖြစ်သနည်း? မည်သည့်အချိန်တွင် ပေးသင့်သ နည်း?

A တစ်ရက်တာအတွက် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာထောက်ပံ့ကြေးနှုန်းသည် အိမ်အကူ၏ တစ်ရက်တာ လုပ်ခ* ၏ ၅ ပုံ ၄ ပုံနှင့်ညီမျှသည်။ ၎င်းထောက်ပံ့ကြေးကို ပုံမှန်လစာပေးရက်ထက် နောက်မကျဘဲ ပေးသင့်သည်။

Q၅.၅ လစာပြည့်ရရှိသည့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက်ယူထားသည့် အိမ်အကူအား အလုပ်ရှင်အနေ ဖြင့် အလုပ်ဖြုတ်၍ရနိုင်ပါသလား?

A

- မရပါ၊ အိမ်အကူ၏ ဆိုးရွားလွန်းသည့်မှားယွင်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ရုတ်တရက်အလုပ်ဖြုတ်ပစ် သည့် ကိစ္စ မျိုးများမှလွဲ၍ အလုပ်ဖြုတ်၍မရနိုင်ပါ။ တနည်းအားဖြင့် ယင်းသို့အလုပ်ဖြုတ်မှု အတွက် အိမ်အကူက အလုပ်ရှင်အား တရားစွဲဆိုပြီး ပြစ်မှုအပေါ်မူတည်၍ ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀ အထိဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။
- အလုပ်ရှင်သည် အိမ်အကူကို အောက်ပါတို့အားလည်း ပေးရန် လိုအပ်သည် :
  - အကြောင်းကြားမှုအစား လုပ်ခလစာ ;
  - နစ်နာကြေး*အနေဖြင့် (၇) ရက်လုပ်ခလစာနှင့်ညီမျှသော နောက်ထပ်ငွေကြေး ပမာဏနှင့်
  - သူ/သူမ၏ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည့် နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာထောက်ပံ့ကြေး။
- အလုပ်အကိုင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (အခန်း ၁၀ တွင် ကြည့်ရှုပါ) အရ အကျိုးအကြောင်း မသင့်လျော်သော၊ ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မှုအတွက် အိမ်အကူအနေဖြင့် နစ်နာကြေးများ တောင်းဆိုနိုင်သည်။

မှတ်ချက် 1: တက်ရောက်ခြင်းလက်မှတ်သည် ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်မတိုင်ခင် ပြုလုပ်ခဲ့သော အိမျအကူ ကိုယ်ဂန်ဆောင်မှု ဆေးစစ်ချက်နှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။

* နာမကျန်းခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးဆိုင်ရာ အသေးစိပ်တွက်ချက်မှုအတွက် ကျေးဇူးပြု၍ "အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအား ကျစ်လျစ်ပြည့်စုံစွာ လမ်းညွှန်မှု" ကို ကိုးကားပါ။ အဆိုပါလမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ မိတ္တူများကို အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး ဌာနခွဲ၏ ရုံးဌာနခွဲများမှ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ပင်မစာမျက်နှာ မှ ဒေါင်းလုဒ် လုပ်ပြီး ရယူနိုင်သည်။

၆ ကိုယ်ဝန်ဆောင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၆.၁ မည်ကဲ့သို့သော အခြေအနေမျိုးများတွင် အိမ်အကူအား မီးဖွားခွင့်ပေးရမည်နည်း?

A အမျိုးသမီးအိမ်အကူသည် အောက်ပါအခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီပါက ၁၄ ပတ်ဆက်တိုက် လခစား မီးဖွားခွင့်[မှတ်ချက် 2] ကို ခံစားခွင့်ရှိပါသည် :

- မီးဖွားခွင့်ရက်အစီအစဉ်မစတင်မီ အချိန်နှင့်ကပ်လျက်တွင် သိတင်းပတ်ပေါင်း ၄၀ ထက် မနည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးလျှင် ;
- ကိုယ်ဝန်ရှိကြောင်း အတည်ပြုပေးထားသည့် ဆေးစာကို သူမ၏ အလုပ်ရှင်အား သူမ အကြောင်းကြားပေးပို့ပြီးလျှင် ; နှင့်
- အလုပ်ရှင်မှ တောင်းခံလာပါက မီးဖွားရက်ဖော်ပြထားသည့် ဆေးစာကို သူမအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်အား ပြသပြီးလျှင်။

Q၆.၂ မီးဖွားခွင့်လစာပေးနှုန်းမှာ မည်မျှဖြစ်သနည်း? မည်သည့်အချိန်တွင် ၎င်းကို ပေးသင့်သနည်း?

A

- နေ့စဉ် မီးဖွားခွင့်လစာပေးနှုန်းသည် အိမ်အကူ၏နေ့စဉ်လုပ်ခလစာ* ၏ ၅ ပုံ ၄ ပုံနှင့် ညီမျှသည်။ ၎င်းကို အိမ်အကူ၏ ပုံမှန်လစာထုတ်ရက်တွင် ပေးသင့်သည်။
- အလုပ်ရှင်သည် ပုံမှန်ပေးရက်တွင် မီးဖွားခွင့်ဆိုင်ရာ လခစားခွင့်များအားလုံး ပေးအပ်ပြီးနောက် အလုပ်အကိုင်အမိန့်ကြေညာချက်အောက်မှ ရက်သတ္တပတ် ၁၁ ပတ်မြောက်မှ ၁၄ ပတ်မြောက်အထိ မီးဖွားခွင့်လခပေးအပ်ခြင်းအတွက် ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း [မှတ်ချက် 3] အစိုးရထံသို့ လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အသေးစိတ်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာဦးစီးဌာနမှ ကြေညာထားသည့် မီးဖွားခွင့်လခစားခွင့် အစီအစဉ် ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ကို ရည်ညွှန်းလေ့လာနိုင်ပါသည်။

Q၆.၃ ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည့် အိမ်အကူကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ဖြုတ်နိုင်ပါသလား?

A

- မရပါ။ အိမ်အကူ၏ ဆိုးရွားလွန်းသည့် မှားယွင်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ရုတ်တရက် အလုပ်ဖြုတ် ပစ်သည့် ကိစ္စမျိုးများမှလွဲ၍ သူမတွင်ကိုယ်ဝန်ရှိနေပြီဟု ဆေးစာဖြင့် အတည်ပြုပေးသည့် နေ့မှစတင်၍ သူမ၏ မီးဖွားခွင့်ရက် ကုန်ဆုံးပြီး အလုပ်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် သတ်မှတ် ပေးထားသည့်နေ့အထိ ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည့် အိမ်အကူအား အလုပ်ဖြုတ်ပြစ်ခြင်းမပြုလုပ်ရန် အလုပ်ရှင်အား တားမြစ်ထားသည်။
- အဆိုပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်သည့် အလုပ်ရှင်သည် တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်ပြီး ပြစ်မှုအပေါ်မူတည်၍ ဟောင်ကောင်ဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀- အထိ ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရနိုင်သည်။ သူ/သူမသည် အိမ်အကူအား ပေးရန် လိုအပ်သည် :
  - အကြောင်းကြားမှုအစား လုပ်ခလစာ ;

- နစ်နာကြေး*အနေဖြင့် (၁) လ၏လုပ်ခလစာနှင့်ညီမျှသော နောက်ထပ်ငွေကြေး ပမာဏ ; နှင့်
- ပတ်အတွက် မီးဖွားခွင့်လစာ၊ အကယ်၍ အလုပ်ဖြုတ်ခံရလျှင်လည်း ၎င်း ငွေပေးချေမှုများကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- အလုပ်အကိုင်မှ ရပ်ဆိုင်းခြင်းမှလွဲ၍ သူမသည် ထိုမီးဖွားခွင့် လခရယူခွင့်ကို ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

မှတ်ချက် 2: ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့မတိုင်ခင် မီးဖွားကာလကြရောက်သော အမျိုးသမီးအိမ်အကူများသည် လခစားမီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပတ် ၁၀ ပတ် ရယူခွင့် ရှိပါသည်။

မှတ်ချက် 3: မီးဖွားခွင့်လခစားခွင့် အစီအစဉ် ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်းအစီအစဉ်သည် အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

* မီးဖွားခွင့်ဆိုင်ရာလစာနှင့် နစ်နာကြေးဆိုင်ရာ အသေးစိပ်တွက်ချက်မှုအတွက် ကျေးဇူးပြု၍ “ အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ဥပဒေအား ကျစ်လျစ်ပြည့်စုံစွာ လမ်းညွှန်မှု” ကို ကိုးကားပါ။ အဆိုပါလမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ မိတ္တူများကို အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး ဌာနခွဲ၏ ရုံးဌာနခွဲများမှ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ပင်မစာမျက်နှာ မှ ဒေါင်းလုဒ် လုပ်ပြီး ရယူနိုင်သည်။

၇ မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောခွင့်

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၇.၁ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးများတွင် အိမ်အကူသည် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်ကို ခံစားခွင့်ရှိသနည်း?

A အမျိုးသားအိမ်အကူတစ်ဦးသည် သူ၏ ဇနီး/အဖော် မှ မီးဖွားတိုင်း လစာပြည့်ရရှိသည့် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အကယ်၍ သူသည် –

- မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်မတိုင်မီနှင့်ကပ်လျက် သီတင်းပတ် ၄၀ ထက်မနည်း အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့လျှင်၊ နှင
- လိုအပ်သည့်အကြောင်းအကြားမှုကို အလုပ်အား ပေးအပ်ပြီးလျှင် နှင့်
- အောက်ပါကာလအတွင်ဒ အလုပ်ရှင်အား လိုအပ်သည့်အထောက်အထားများ ပေးအပ်ပြီး လျှင် (မည်သည့်ကာလဖြစ်စေ ဦးစွာ သက်တမ်းကုန်ဆုံးလျှင်) –
  - ခွင့်ယူထားသည့် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောခွင့်၏ ပထမရက်ပြီး နောက် ၁၂ လ၊ သို့မဟုတ်
  - အကယ်၍ သူသည် အလုပ်တာသန်ထမ်းဆောင်ရန် ရပ်စဲပါက၊ အလုပ်တာဝန်ရပ်စဲပြီးနောက် ၆ လအတွင်း

Q၇.၂ မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်ယူခြင်းအတွက် အိမ်အကူသည် သူ၏ အလုပ်ရှင်အား မည်ကဲ့သို့ အကြောင်းကြားသင့်သနည်း?

A

- အိမ်အကူသည် သူ၏အလုပ်ရှင်အား ကလေးမွေးဖွားမည့်ခန့်မှန်းရက် (ဤအဆင့်တွင် ခွင့်ယူမည့်ရက်အတိအကျကို ဖော်ပြရန်မလိုအပ်ပါ) သူ၏မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိ သော ခွင့်ရက်၏ ခွင့်မယူမီ အနည်းဆုံး ၃ လ အလိုတွင် အကြောင်းကြားရမည် ဖြစ်သည်။
- အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ၃ လကြိုတင်၍ အလုပ်ရှင်ကို အကြောင်းရန် ပျက်ကွက်ပါ သူသည် အလုပ်ရှင်ကို သူ၏မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်မတိုင်မီ ၅ ရက်အလိုတွင် အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်သည်။

Q၇.၃ မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်ကို မည်သည့်အချိန်တွင် ယူရမည်နည်း?

A

- အိမ်အကူသည် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်ကို ကလေးမွေးဖွားရန် ခန့်မှန်းထားသည့်ရက်မတိုင်မီ သီတင်းပတ် ၄ ပတ် မှ အမှန်တကယ် ကလေးမွေးဖွားသည့်ရက်မှစတင်ကာ သီတင်းပတ် ၁၄ ပတ် မှတ်ချက် 4 အတွင်း ယူရမည်။
- အလုပ်သမားသည် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက် ၅ ရက်လုံးကို တစ်ဆက်တည်းဖြစ်စေ ရက်ခြား၍ဖြစ်စေ ယူရမည်။

၀၇.၄ မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော လစာပြည့်ခွင့်အတွက် အိမ်အကူအနေဖြင့် မည်သည့် လိုအပ်သည့်အထောက်အထားများ ပေးအပ်ရမည်နည်း?

A

- အိမ်အကူ၏အမည်ကို ကလေး၏ဖခင်အဖြစ် ထည့်သွင်းထားသည့် ကလေး၏မွေးစာရင်း။
- အကယ်၍ ကေးလသည် သေဆုံးပြီးမွေးဖွားလာလျှင် သို့မဟုတ် မွေးဖွားပြီးမှ သေဆုံးသွားလျှင် ကလေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မွေးစာရင်းကို ထုတ်ပေးမည်မဟုတ်ပါ။ အိမ်အကူအနေဖြင့် ကလေး မွေးဖွားလာကြောင်း တရားဝင်ထောက်ခံပေးထားသည့် ဆေးစာကို ပေးအပ်ရမည်ဖြစ် သည်။

၀၇.၅ မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောလစာပြည့်ခွင့်၏ လစာနှုန်းသည် မည်မျှနည်း? မည်သည့်အချိန် တွင် ပေးသင့်သနည်း?

A

- နေ့စဉ် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောလစာပြည့်ခွင့်၏ လစာနှုန်းသည် ဖခင်ဖြစ်သူ ရရှိသော ခွင့်ရက်မတိုင်မီ ၁၂ အတွင်း အိမ်အကူအနေဖြင့်ရရှိသည့် ပျမ်းမျှလုပ်ခ လစာ၏ ၅ ပုံ ၄ ပုံနှင့် ညီမျှသည်*။
- အကယ်၍ အိမ်အကူသည် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသော ခွင့်ရက်မယူမီ တစ်ရက်အလိုတွင် လုပ်ရှင်အား လိုအပ်သည့် အထောက်အထားများ ပေးအပ်ခဲ့မည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းအား လစာပြည့်ရရှိသောမွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောခွင့်ကို ပေးအပ်ရမည် –
    - ဖခင်ဖြစ်သူ ရရှိသော ခွင့်ရက်ပြီးနောက် ၎င်း၏နောက်ထပ်လုပ်ခလစာများပေးရမည့် ရက်ထက် နောက်မကျဘဲ ပေးအပ်ရမည်; သို့မဟုတ်
    - အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှထွက်ခဲ့ပါက အလုပ်ထွက်ပြီးနောက် ၇ ရက်အတွင်း ပေးအပ်ရမည်။
- အကယ်၍ အိမ်အကူတစ်ဦးသည် အလုပ်ရှင်အား ဖခင်ဖြစ်သူ ရရှိသော ခွင့်ရက်ယူပြီးနောက် လိုအပ်သည့်အထောက်အထားများပေးအပ်လာပါက အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းအား မွေးကင်းစ ကလေးအတွက် ဖခင်ဖြစ်သူရရှိသောလစာပြည့်ခွင့် ကိုပေးအပ်ရမည် -
    - အထောက်အထားများပေးအပ်ပြီးနောက် ၎င်း၏နောက်ထပ်လုပ်ခလစာများပေးရမည့် ရက်ထက် နောက်မကျဘဲ ပေးအပ်ရမည် ; သို့မဟုတ်
    - အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှထွက်ခဲ့ပါက အလုပ်ထွက်ပြီးနောက် ၇ ရက်အတွင်း ပေးအပ်ရမည်။

မှတ်ချက် 4: ကလေးအား ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့မတိုင်ခင် မွေးဖွားခဲ့ပါက ကလေးမီးဖွားသည့် ရက်မှစ၍ ရက်သတ္တပတ် ၁၀ ပတ်အထိ ရယူနိုင်ပါသည်။

* ဖခင်တစ်ဦး ရထိုက်သော ခွင့်အတွက် အသေးစိတ်တွက်ချက်ပုံကို “အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ဥပဒေအား ကျစ်လျစ်ပြည့်စုံစွာ လမ်းညွှန်မှု” တွင်လေ့လာနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါလမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ မိတ္တူများကို အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး ဌာနခွဲ၏ ရုံးဌာနခွဲများမှ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ပင်မစာမျက်နှာ မှ ဒေါင်းလုဒ် လုပ်ပြီး ရယူနိုင်သည်။

၈ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ ဖျက်သိမ်းခြင်း

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၈.၁ စာချုပ်သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်မှ သို့မဟုတ် အိမ်အကူ တစ်ယောက်မှ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းနိုင်ပါသလား?

A ရပါသည်၊ အခြားတစ်ဘက်ကို တစ်လထက်မနည်းသော ကြိုတင်အသိပေးစာ ရေးသားပေးပို့ခြင်းဖြင့်သို့မဟုတ် တစ်လစာလုပ်အားခငွေပေးခြင်းဖြင့်မည်သည့် ဘက်မှမဆိုစာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းနိုင်သည်။ ပြည်ပအိမ်အကူ(FDH) မှစတင်ခဲ့သော သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်မှစတင်ခဲ့သော အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ဖျက်သိမ်းခြင်း နမူနာစာ သည် နောက်ဆက်တွဲ IVa နှင့်နောက်ဆက်တွဲ IVb တွင် ရှိသည်။

Q၈.၂ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ် ကျွန်ုပ်မည်သို့ ပြုလုပ်သင့်ပါသနည်း?

အလုပ်ရှင် အတွက်	အိမ်အကူ အတွက်
• ပေးရန်ကျန်ရှိနေသော လစာငွေများနှင့် သင့်အိမ်အကူအားပေးရန် အခြား ငွေပမာဏများအားလုံးကို ရှင်းပေးသင့်သည်၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် ဘဏ်မှတဆင့် ပေးသင့်သည်၊ ပြီးလျှင် ငွေပေးချေမှုအားလုံးအတွက် ပြေစာရယူသင့်သည်။ • သင်သည် ဖျက်သိမ်းမည့်ရက်၏ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဖျက်သိမ်းမည့်အကြောင်း စာရေးသားပြီး လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်ပအိမ်အကူကဏ္ဍသို့ အကြောင်းကြားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားရေးရာဦးစီးဌာနသို့ အကြောင်းကြားရန်မလိုအပ်ပါ။	• သင်သည် သင့်အလုပ်ရှင်နှင့် ငွေစာရင်းများအားလုံး စာရင်းရှင်းသင့်သည် ထို့ပြင် လက်ခံရရှိကြောင်း လက်မှတ်မရေးထိုးမီ ရသင့်သည့် ငွေပမာဏများ အားလုံး သင့်ကိုပေးပြီးကြောင်း သေချာအောင်ပြုလုပ်ပါ။ • သင်သည် ဖျက်သိမ်းမည့်ရက်၏ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဖျက်သိမ်းမည့်အကြောင်း စာရေးသားပြီး လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်ပအိမ်အကူကဏ္ဍသို့ အကြောင်းကြားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားရေးရာဦးစီးဌာနသို့ အကြောင်းကြားရန်မလိုအပ်ပါ။

Q၈.၃ အသိပေးစာပေးခြင်းသို့မဟုတ်ငွေအစားပေးချေခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်မှ သို့မဟုတ် အိမ်အကူ တစ်ယောက်မှ စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းနိုင်ပါသလား?

A အသိပေးစာပေးခြင်း သို့မဟုတ်ငွေအစားပေးချေခြင်းမရှိဘဲ ဖျက်သိမ်းခြင်းအား အထူးအခြေအနေများ အောက်တွင်သာ ခွင့်ပြုသည်။

အလုပ်ရှင် အတွက်	အိမ်အကူ အတွက်
သင်သည် သင်၏အိမ်အကူကို အသိပေးစာပေးခြင်း သို့မဟုတ် ငွေအစားပေးချေခြင်း မရှိဘဲချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ပစ်နိုင်သည့်အကြောင်းမှာ၊ အကယ်၍ သင့်အိမ်အကူ သည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍: • တရားဝင်ဖြစ်ပြီး မျှတသော ညွှန်ကြားချက်ကို တမင်တကာ မလိုက်နာပဲနေခြင်း ; • သူကိုယ်တိုင်/သူမကိုယ်တိုင် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူကို ပြုခြင်း; • လိမ်လည်မှုသို့မဟုတ် မရိုးသားမှု စသောလက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူ; သို့မဟုတ် • သူ / သူမတာဝန်များကို၏ မေ့လျော့ပျက်ကွက်သည့် အလေ့အကျင့်။	သင်သည် အသိပေးစာပေးခြင်း သို့မဟုတ် အသိပေးစာ၏အစား ငွေပေးချေခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းရန်မှာ : • အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် အနာရောဂါကြောင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကို သင်သည် အကျိုးအကြောင်းသင့် ကြောက်ရွံ့နေလျှင်; • သင့်အလုပ်ရှင်မှ ဖျားနာခြင်းကုသပေးမှုကို သင်ခံယူနေရလျှင် ; သို့မဟုတ် • သင်သည် ၅ နှစ်ထက်မနည်း အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကာ သင်သည် လက်ရှိ လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်နှင့် အမြဲတမ်း မသင့်လျော်တော့ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ထားသော ဆရာဝန် သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားသော တရုတ်ဆေးဆရာက ထောက်ခံလိုက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Q၈.၄ အသိပေးခြင်းမရှိဘဲစာချုပ်ဖြတ်သိမ်းမည်ဟုစဉ်းစားလျှင် ကျွန်ုပ်၏စိတ်ထဲတွင် မည်သည်ကို တာဝန်ခံယူသင့်ပါသနည်း?

- အသိပေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်အကိုင်ဖျက်သိမ်းခြင်းသည် အများအားဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူအကြား သဘောထားကွဲလွဲမှုများဖြင့် စတင်ပါသည်။ စိတ်လိုက်မာန်ပါ စကားများအငြင်းပွားမှု အတွင်းတွင်၊ ဖြစ်ရပ်များသည် အတိုင်းအဆမဲ့ ပေါက်ကွဲနိုင်ခဲ့ပြီး မည်သည့်ဘက်မှမဆိုဖြစ်နိုင်ပြီးလျှင် ၎င်းသည် သူ/သူမအတွက် စာချုပ်ဖျက်သိမ်းရန် သို့မဟုတ် ၎င်းသည် ဖျက်သိမ်းခဲ့ပြီးဖြစ်သည်ဟု စဉ်းစားရန် ခိုင်လုံသည်ဟု ယုံကြည်နိုင်သည်။ ၎င်းသည် အများအားဖြင့် ဆိုးရွားသောအကြံအစည်အဖြစ်သို့ ပြောင်းသွား တတ်သည်။ ဘက်မလိုက်သော မျက်မြင်သက်သေများသည် အိမ်တွင်း ပတ်ဝန်းကျင်တွင်များသောအားဖြင့်မရရှိနိုင်သကဲ့သို့၊ ၎င်းသည် အငြင်းပွားမှုသို့ ဦးတည်သည့် အခြေအနေများသည် ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန်နှင့် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုသည် တရားမျှတမှုရှိပါရဲ့လားဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် ခက်ခဲ ပါလိမ့်မည်။

- အလုပ်မှ ဖြစ်ပေါ်လာသော ပြဿနာများဖြေရှင်းရန်အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ နှစ်ဘက်စလုံးမှ ထိုအကြောင်းအရာများကို ထုတ်ပြောရန်ဖြစ်သည်။ သင်၏ ကွဲလွဲချက်များကို ခွဲထုတ်ပြရာတွင် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး စာနာပြီး သီးခံရန် ကြိုးစားပါ။ အများစုကပြဿနာများကို အကြီးအကျယ်လုပ်ရပ်များ မဖြစ်စေဘဲ ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။

- အသိပေးခြင်း မပြုဘဲ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းကို အလွန်ထူးခြားသော အခြေအနေများအောက်တွင်သာထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။သင်အမှန်တကယ်၍သို့လုပ်ရမည်ဆိုပါက၊ သင်ကိစ္စရပ်ကို မပျောက်မပျက်ပြန်လည် ရှင်းပြနိုင်ရန် လုံလောက်သော သက်သေအထောက်အထားများရှိရန် သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ထားသင့်သည်။ သို့မဟုတ်လျှင်၊ သင်သည် အခြားဘက်မှ နစ်နာကြေးတောင်းဆိုမှုကို ရင်ဆိုင်ရပါလိမ့်မည်။

Q၈.၅ ကျွန်ုပ်အား အသိပေးစာပေးခြင်းသို့မဟုတ် ငွေအစားပေးချေခြင်းမရှိဘဲ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူ ထွက်ခွာသွားလျှင် ကျွန်ုပ်မည်သို့ဆောင်ရွက်သင့်ပါသနည်း?

သို့မဟုတ်

ကျွန်ုပ်အား အသိပေးစာပေးခြင်းသို့မဟုတ် ငွေအစားပေးချေခြင်းမရှိဘဲ ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ပြစ်လျှင် ကျွန်ုပ်မည်သို့ဆောင်ရွက်သင့်ပါသနည်း?

A

- အခြားဘက်မှ စာချုပ်ကို တဖက်သတ် ဖျက်သိမ်းခဲ့ပြီးဖြစ်သည်ဟု သင်ထင်မှတ်လျှင် သင်သည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်ပအိမ်ဖော် ကဏ္ဍသို့ အကြောင်းကြားသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်အတွက်၊ သင်၏အိမ်အကူ ဘယ်မှာရှိသည်ကို ရှာမတွေ့လျှင်၊ သင်သည်လည်း ရဲစခန်းသို့ အိမ်အကူ ပျောက်ဆုံးမှုအကြောင်းကို တိုင်ကြားသင့်သည်။
- အခြားဘက်သည် အသိပေးခြင်းမပြုပဲ စာချုပ်ကိုဖျက်သိမ်းရန် အခွင့်အရေးမရှိ ဟု သင်ယူဆပြီး အသိပေးစာ၏အစား ငွေပေးချေခြင်းကို သင်တောင်းဆိုလို လျှင်၊ သင်သည် နှောင့်နှေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားရေးရာဦးစီးဌာန၏ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဌာနမှ သင့်လျော်သော ဌာနခွဲရုံးသို့ ချဉ်းကပ်သင့်သည်။ ဤဌာနမှ သင်အား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း သင့်တောင်းဆိုမှုကို ဖြေရှင်းရန် ကူညီပေးပါမည် (အခန်း ၁၂ကိုကြည့်ပါ) ။
- အခြားဘက်မှ လျော်ကန်သောအကြောင်းကြားခြင်း၏ လိုအပ်ချက်ကို သင်လျှော့ပေါ့ပေးနိုင်သည်။

အလုပ်ရှင် အတွက်

Q၈.၆ စာချုပ်များဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ်၊ မည်သည့် ငွေပေးချေခြင်းကိစ္စများ ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူသို့ ကျွန်ုပ်ပေးဆောင်သင့်သနည်း?

A

- စာချုပ်များဖျက်သိမ်းခြင်းသို့မဟုတ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ်သင့် အိမ်အကူသို့ ပေးရန်လိုအပ်သော အကြောင်းအရာများနှင့် ပမာဏမှာ တာဝန် ထမ်းဆောင်မှုကာလနှင့် စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းအကြောင်းအရာကဲ့သို့သော အကြောင်းရင်းများအပေါ်တွင် မူတည်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ရပ်စဲငွေပေးချေမှုများတွင် များသောအားဖြင့်ပါဝင်သည်မှာ :
  - ပေးရန်ကျန်သေးသော လုပ်အားခများ;
  - အသိပေးစာ၏အစားငွေပေးချေမှု၊ အကယ်၍ရှိလျှင် ;
  - လက်ရှိခွင့်နှစ်အတွက် မယူရသေးသော နှစ်ပတ်လည်ခွင့်များအစား ငွေပေးချေမှု၊ နှင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်အချိုးအစားအတိုင်း အစားထိုး ငွေပေးချေမှု (အခန်း ၄ ကိုကြည့်ပါ)
  - မည်သည်မှာ သင့်လျော်ပါသနည်း၊ ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပြီးဆုံးခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း(အခန်း ၉ တွင်ကြည့်ပါ);
  - အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အား အိမ်အကူမှလေးစားစွာလုပ်ဆောင်မှုအတွက် အခြားထည့်သွင်းရမည့် ငွေပမာဏ၊ ဥပမာ အခမဲ့ အပြန်ခရီးစရိတ် နှင့် အစားအသောက်နှင့်ခရီးသွား ထောက်ပံ့ကြေး (အခန်း ၁၁ ကိုကြည့်ပါ)
- ထိုကဲ့သို့သောငွေပေးချေမှုများအတွက် ပြေစာများကို သိမ်းဆည်းထားရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များဖျက်သိမ်းခြင်း / သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်း အပေါ် ငွေပေးချေမှုများအတွက် နမူနာလက်ခံပြေစာမှာ နောက်ဆက်တွဲ V တွင် ရှိပါသည်

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၉.၁ မည်သို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ အိမ်အကူတစ်ဦးအား စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း ပေးဆောင်ရမည်နည်း?

A အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ သူ/သူမအား စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း ပေးဆောင်သင့်သည်မှာ ၎င်းသည် :

- *လုပ်သားပိုလျှံမှုအကြောင်းပြချက်ဖြင့် စာချုပ်သက်တမ်း မတိုးတော့ဟု သက်မှတ်ထားခဲ့လျှင် ; နှင့်
- ဖျက်သိမ်းရပ်စဲခြင်းမတိုင်မီအထိ တူညီသောအလုပ်ရှင်နှင့် ၁၂လထက်မနည်း ဝန်ဆောင်မှုပေးနေလျှင်။

Q၉.၂ မည်သို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ အိမ်အကူတစ်ဦးအား ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်း ပေးဆောင်ရမည်နည်း?

A အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ အိမ်အကူတစ်ဦးအား သူ/သူမသည် ငါးနှစ်ထက်မနည်း ဆက်တိုက်အလုပ်လုပ်ခဲ့လျှင် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းကို ပေးသင့်သည်၊ ထို့အပြင် :

- ပြင်းထန်ပြီး လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူ သို့မဟုတ် လုပ်သားပိုလျှံမှုကြောင့် အကြောင်းမကြားဘဲ အလုပ်ဖြုတ်ပစ် လိုက်ရသည်မှလွဲ၍ အခြားအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခဲ့လျှင် သို့မဟုတ် စာချုပ်သက်တမ်း မတိုးတော့ဟု သတ်မှတ်ထားလျှင်*
- လက်ရှိအလုပ်မှာ အပြီးအပိုင်မသင့်တော်တော့ပါဟု မှတ်ပုံတင်ထားသော ဆရာဝန်မှ သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားသော တရုတ်ရိုးရာ ဆရာဝန်မှ ဟုတ်မှန်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးလျှင် ;
- အသက် ၆၅ သို့မဟုတ် အထက် ရှိပြီး သူ/သူမ နုတ်ထွက်လျှင် ; သို့မဟုတ်
- တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ် သေဆုံးလျှင်။

Q၉.၃ အိမ်အကူတစ်ယောက်သည် စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း နှင့် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်း တစ်ပြိုင်နက် ခံစားခွင့် ရှိလိမ့်မည်လား?

A မရှိပါ။ အိမ်အကူတစ်ယောက်သည် စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်းနှင့် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်း နှစ်ခုလုံးတစ်ပြိုင်နက် ခံစားခွင့် ရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ လုပ်သားပိုလျှံမှုအကြောင်းပြချက်ဖြင့် လုပ်သားတစ်ယောက် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းခံရလျှင် စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း ခံစားခွင့် ရှိမည်ဖြစ်ပြီး ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းမရရှိပါ။

Q၉.၄ စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း နှင့် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းကို မည်သို့တွက်ချက်ပါသနည်း?

A အောက်ပါပုံသေနည်းအတိုင်း စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း နှင့် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းကို နှစ်ခုလုံးကို တွက်ချက်ရာတွင် သုံးသည် :

[(လစဉ်လုပ်အားခ x ၂/၃) x တာဝန်ထမ်းဆောင်နှစ်အရေအတွက် မှတ်ချက်]

မှတ်ချက်နှစ်မပြည့်သော တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အခြေခံအချိုးအစားတစ်ခုပေါ် မူတည်၍ တွက်ချက်သင့်သည်။

(အသေးစိပ်တွက်ချက်မှုအတွက်၊ "အလုပ်အကိုင်ပြဌာန်းဥပဒေ လမ်းညွှန် အနှစ်ချုပ်" စာစောင်ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။)

* စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအတွက် ငွေပေးချေခြင်း ကိစ္စတွင် အလုပ်ဖြုတ်သည့်/ ပုံသေအလုပ်စာချုပ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ရက်စွဲ၏ ခုနှစ်ရက်ထက်မနည်း ကြိုတင်၍၊ နှင့် ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်းကိစ္စတွင် အလုပ်ဖြုတ်သည့်/ ပုံသေအလုပ်စာချုပ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ရက်စွဲ၏ ခုနှစ်ရက်ထက်မနည်း ကြိုတင်၍ စာချုပ်သစ်အောက်တွင် အိမ်အကူအား အလုပ်စာချုပ်သက်တမ်းတိုးရန် သို့မဟုတ် ပြန်လည်ညှိနှိုင်းရန် အလုပ်ရှင်မှ စာရေးသားကမ်းလှမ်းသော်လည်း အိမ်အကူမှ ကျိုးကြောင်းမညီညွတ်စွာ ငြင်းပယ်လျှင်၊ သူ/သူမသည် ခံစားပိုင်ခွင့်များကို မရရှိသင့်ပါ။

၁၀ အလုပ်အကိုင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၁၀.၁ မည်သည့်အခြေအနေများအောက်တွင် အိမ်အကူသည် သူ/သူမ အလုပ်ရှင်၏ မလျော်ကန်သော ထုတ်ပယ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်ပြီး ကုစားမှုကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသနည်း?

A

- ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ တာဝန်ယူရမည်တို့ကို ရှောင်လွဲနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်များမှ သူတို့၏အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို ဟန့်တားရန် အလုပ်အကိုင် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ၏ အလုပ်အကိုင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အပိုင်းမှ ရည်ရွယ် သည်။
- အောက်ပါအခြေအနေများအောက်တွင် မလျော်ကန်သော ထုတ်ပယ်ခြင်း အတွက် ကုစားမှုကို အိမ်အကူတောင်းဆိုနိုင်ပါသည် :
  - သူ/သူမအား ခန့်ထားသည်မှာ ဆက်တိုက် ၂၄လထက် မနည်းခြင်း ; နှင့်
  - သူ/သူမသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေတွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့သော ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းပြချက်မဟုတ်ပဲ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း။

Q၁၀.၂ ထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက် ခိုင်လုံသည့်အကြောင်းပြချက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်သနည်း?

A အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက်ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းပြချက် ငါးချက်မှာ :

- အလုပ်သမား၏အပြုအမူ ;
- သူ၏ အလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများအတွက် အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု သို့မဟုတ် အရည်အချင်း;
- လုပ်သားပိုလျှံခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏ အခြား မှန်ကန်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေး လိုအပ်ချက်များ ;
- ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်များ ; သို့မဟုတ်
- အခြား ခိုင်လုံသော အကြောင်းရင်းများတို့ဖြစ်သည်။

Q၁၀.၃ မည်သည့်အခြေအနေများတွင် အိမ်အကူသည် သူ/သူမ အလုပ်ရှင်၏ မလျော်ကန်ပြီး ဥပဒေနှင့်မညီသော ထုတ်ပယ်ခြင်းအား ဆန့်ကျင်ပြီး ကုစားမှုကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသနည်း?

A အောက်ပါအခြေအနေများတွင် အိမ်အကူသည် သူ/သူမ အလုပ်ရှင်၏ မလျော်ကန်ပြီး ဥပဒေနှင့်မညီသော ထုတ်ပယ်ခြင်းအား ကုစားမှုကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသည် :

- သူ/သူမသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေတွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့သော ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းပြချက်မဟုတ်ပဲ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း ; နှင့်
- ထုတ်ပယ်ခြင်းသည်ဥပဒေကိုချိုးဖောက်ရာရောက်ခြင်း (အောက်တွင်ကြည့်ပါ)။

Q၁၀.၄ မည်သည့်အခြေအနေများကဥပဒေကိုချိုးဖောက်၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ရာရောက်သ နည်း?

A အောက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများအရ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ရာ ရောက်သည်:

- ကိုယ်ဝန်ရှိနေကြောင်း အတည်ပြုထားပြီးဖြစ်ကာ ကိုယ်ဝန်ရှိနေကြောင်း အကြောင်းကြားစာကို ပြသထားပြီး ဖြစ်သည့် အမျိုးသမီး အိမ်အကူကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊
- ဝန်ထမ်းမှ လစာမဖြတ် နာမကျန်းခွင့် ယူထားစဉ် ထုတ်ပယ်ခြင်း;
- မတော်တဆမှုများ ကို၊ အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ ဖြစ်မြောက်ရေးမှဆက်သွယ်၍ ဆောင်ရွက်မေးမြန်းရာတွင်၊ ဝန်ထမ်းမှ အထောက်အထား သို့မဟုတ် သတင်း အချက်အလက်များပေးသည်ဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ထုတ်ပယ်ခြင်း ;
- ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ခြင်းနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကြောင့် ထုတ်ပယ်ခြင်း ; သို့မဟုတ်
- သက်ဆိုင်သူများ အလုပ်သမားနစ်နာကြေးဆိုင်ရာသဘောတူညီမှုသို့ မရောက်ရှိမီ သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း အထောက်အထားစာ ထုတ်ပြန်ခြင်းမပြုမီ ဒဏ်ရာရထားသော ဝန်ထမ်းကို ထုတ်ပယ်ခြင်း။

Q၁၀.၅ အလုပ်အကိုင် ကာကွယ်ရေးအတွက် ကုစားမှုများမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်သနည်း?

A အလုပ်အကိုင် ကာကွယ်ရေးအတွက် ကုစားမှုများမှာ၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာခုံရုံးမှ လျော်ကြေးပေးခြင်းခံရနိုင်ရန်၊ မူလနေရာ၌ ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် မှန်ကန်စွာ ငွေပေးချေခြင်းဆိုင်ရာ လျော်ကြေး နှင့် နစ်နာကြေးပေးခြင်းဆိုင်ရာလျော်ကြေး စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

(အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအားလျော်ကြေးပေးနိုင်သည့် ကုစားမှုအမျိုးအစားများ နှင့် ထိုကုစားမှုများကို တောင်းဆိုရန် နည်းလမ်းများ၊ ၏အလုပ်အကိုင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအပိုင်း အောက်တွင်အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ကာကွယ်ပေးထားခြင်းကို ပိုမိုအသေးစိတ်အခြေအနေများအတွက် အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၏ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဌာနမှ ရရှိနိုင်သော “အလုပ်အကိုင် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ လမ်းညွှန် အနှစ်ချုပ်” ကို သင် ကိုးကားသင့်သည်)

၁၁ အခမဲ့ အပြန်ခရီးစရိတ် နှင့် အစားအသောက်နှင့်ခရီးသွား ထောက်ပံ့ကြေး

အိမ်အကူ အတွက်

Q၁၁.၁ စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ် ကျွန်ုပ်၏ မူလနေရာသို့ပြန်ရန် အပြန်ခရီးစရိတ်ပေးရန်အတွက် ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်သည် တာဝန်ရှိပါသလား?

A ရှိပါသည်။ စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ်၊ သင့်အလုပ်ရှင်သည် အခမဲ့ခရီးစရိတ်၊ ပုံမှန်အားဖြင့် သင့်မူလနေရာသို့ပြန်ရန် သင့်အတွက် လေဆိပ်ခွန်ပါဝင်သည့် လေယာဉ်လက်မှတ်တစ်ဆောင်၊ နှင့် နေ့စဉ် စားသောက်စရိတ်နှင့် ခရီးသွားထောက်ပံ့ကြေး တစ်ရက်လျှင် ဟောင်ကောင်ဒေါ်လာ ၁၀၀ ထောက်ပံ့ပေးသင့်သည်။

အလုပ်ရှင် အတွက်

Q၁၁.၂ စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းအပေါ် ကျွန်ုပ်၏အိမ်အကူ အတွက် မည်သည့် လေယာဉ်လက်မှတ်အမျိုးအစားကို ပေးအပ်သင့်ပါသနည်း? ၎င်းသည် ရက်စွဲအရှင် သို့မဟုတ် ရက်စွဲအသေ ဖြစ်သင့်ပါသလား?

A ၎င်းကို အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ထဲတွင် မသတ်မှတ်ထားပါ။ ရက်စွဲအရှင် သို့မဟုတ် ရက်စွဲအသေ အပေါ် နှစ်ဘက်သဘောတူညီမှု ယူနိုင်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ကြိုတွက် မထားနိုင်သောအကြောင်းများကြောင့် သင့်အိမ်အကူသည် ရက်စွဲသေ လက်မှတ်ကို အသုံးမပြုနိုင်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်သောကြောင့် သင်သည် ရက်စွဲရှင် လက်မှတ်ကိုသာ ပေးရန်ဆန္ဒရှိသင့်သည်။

အိမ်ရှင် နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဖက်စလုံးသည် သဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းပြီးဆုံးခြင်း သို့ မဟုတ် ဖျက်သိမ်းခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အချိန်ရှိရမည့်အပြင် အိမ်ရှင်အနေဖြင့် သင့်အိမ်အကူ ထွက်ခွာမည့်အစီအစဉ် (ထွက်ခွာမည့်နေ့၊သွားမည့်နေရာ)အစရှိသည်တို့ကို လေယာဉ်လက်မှတ်မဝယ်ခင် အတည်ပြုရန်အတွက် အကြံပြုလိုပါသည်။

Q၁၁.၃ အလုပ်အကိုင်အစာချုပ်အောက်တွင် အစားအစာနှင့်ခရီးသွားလာစရိတ်အတွက် ဘယ်နှစ်ရက်စာ ကျွန်ုပ်ပေးသင့်ပါသနည်း?

A ၎င်းသည် တိုက်ရိုက်လမ်းကြောင်းဖြင့် သူ/သူမခရီးသွားသည့် ဟောင်ကောင်နှင့် သင့်အိမ်အကူ၏မူလနေရာကြား ခရီးကြာချိန်ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ယေဘုယျ အားဖြင့်၊ သင့်အိမ်အကူသည် အာရှနိုင်ငံမှဖြစ်လျှင်၊ တစ်ရက်

၁၂ မေးမြန်းစုံစမ်းလိုသည်များနှင့် တိုင်ကြားမှုများ

အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးလုံးအတွက်

Q၁၂.၁ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ်အကြံဉာဏ်နှင့် အကူအညီများကို မည်သည့်နေရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ ရှာဖွေနိုင်ပါသနည်း?

A သင်ပြုလုပ်နိုင်သည်မှာ:

- ရှိ အလုပ် သမားဦးစီးဌာန 24 နာရီ တယ်လီဖုန်းစုံစမ်းမေးမြန်းရေးဝန်ဆောင်မှု သို့ ခေါ်ဆိုပါ (ထိုအထူးဖုန်းလိုင်းသည် “1823”မှဖြေဆိုသည်):

  2717 1771

  2157 9537 (အိမ်အကူမ်ားအတြက္ Hotline နံပါတ္ကို ညႊန္ၾကားထားပါသည)

- အိမ်အကူ၏ အလုပ်နေရာနှင့်အနီးဆုံး အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၏ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဌာနမှ ဌာနခွဲရုံးတစ်ခုသို့ ဆက်သွယ်ပါ;
- ပြဋ္ဌာန်း ဥပဒေကို အဓိက သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုချုပ်ဖော်ပြထားသော “အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ လမ်းညွှန် အနှစ်ချုပ်” စာစောင်ကို ကိုးကားပါ။ အဆိုပါစာစောင်သည် အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဌာနမှ ဌာနခွဲရုံး၌ ရရှိနိုင်ပါသည် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ဦးစီးဌာန၏ ပင်မစာမျက်နှာ (www.labour.gov.hk) တွင် ဒေါင်းလုဒ် ချနိုင်ပါသည်။ ထိုရုံးများ၏လိပ်စာမှာ နောက်ဆက်တွဲ VI တွင်ပါရှိသည်။

Q၁၂.၂ ကျွန်ုပ်၏ အိမ်အကူ/ အလုပ်ရှင် ထံတွင် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေတွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ် တွင် အငြင်းပွားစရာများရှိလျှင် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနမှ မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးမည်နည်း?

A

- သင်ကိုယ်တိုင်မဖြေရှင်းနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအောက်ရှိ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းချက်များမှ ထွက်ပေါ် လာသော ပြဿနာများ သို့မဟုတ်တောင်းဆိုမှုများ သင့်တွင်ရှိလျှင်၊ အကူအညီ ရရန် အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဌာနသို့ သင်ဆက်သွယ် နိုင်သည်။
- အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဌာနမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူများကို သူတို့၏ အလုပ်သမားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် အခမဲ့ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဝန်ဆောင်မှု၏ အစီအမံများဖြင့် အကူအညီပေးသည်။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးမှုအရာရှိမှ အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူတို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လက်ခံနိုင်သောအခြေအနေသို့ရောက်အောင်ပံ့ပိုးကူညီပေးလိမ့်မည်။ ဖြေရှင်း၍ မရရှိသည့်အပြင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများမှတောင်းဆိုလျှင်၊ ထိုတောင်းဆိုမှုများ ကို၊ တောင်းဆိုမှုပမာဏပေါ်မူတည်၍၊ သာမန်အလုပ်အကိုင်တောင်းဆိုချက် များစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံးသို့ လွှဲအပ်ခြင်းခံရလိမ့်မည်။

- အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်သည် ကြွေးကျန်များကြောင့် သို့မဟုတ် ဒေဝါလီ ခံရသည့်အကောင့်ပေါ်တွင် အခြားငွေပေးချေခြင်းများကြောင့် လုပ်အားခ မပေးနိုင်လျှင်၊ ထိုအိမ်အကူအား ကူညီရန်အတွက် ဥပဒေရေးရာ အကူအညီပေးခြင်းဦးစီးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းလိမ့်မည်၊ ထို့အပြင် ဒေဝါလီခံခြင်း ရံပုံငွေတွင် လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးခြင်းမှ သဒ္ဓါကြေးငွေအတွက် လျှောက်လွှာတစ်ခုပြုလုပ်ရန် လုပ်အားခ လုံခြုံရေးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းလိမ့်မည်။

Q၁၂.၃ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်သည် အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံး သို့မဟုတ် သာမန်အလုပ် အကိုင်တောင်းဆိုချက် များ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဘုတ်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသော ဆုကြေးကို ပေးချေရန်ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် တရားစွဲဆိုခြင်းခံရဖွယ်ရှိပါသလား။

A အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်သည် ခိုင်လုံသော အကြောင်းရင်းမရှိဘဲ တမင်ရည်ရွယ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံး သို့မဟုတ် သာမန် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်များ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဘုတ်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသည့် ဆုကြေးငွေကို သတ်မှတ်ရက်မှ ၁၄ ရက်အတွင်း မပေးချေပါက တရားစွဲဆို ခံရမည့်အပြင် ပြစ်မှုစီရင်ခြင်းအရ ဒဏ်ငွေ ဒေါ်လာ ၃၅၀၀၀၀ နှင့် ထောင်ဒဏ် ၃ နှစ်အထိ ကျခံရမည်။

* အသေးစိပ်များအတွက်၊ အလုပ်အကိုင်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေနှင့် ဆက်စပ်သော စာစောင်ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

D. H. စာချုပ် အမှတ်-______________

အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း သဘောတူစာချုပ်
(ပြည်ပမှ လာရောက်လုပ်ကိုင်သည့် အိမ်အကူတစ်ယောက်အတွက်)

("အလုပ်ရှင်") နှင့်..("အိမ်အကူ") အကြားတွင် ဤသဘောတူစာချုပ်ကို...တွင် ချုပ်ဆိုထားပြီး အောက်ပါ စည်းကမ်းချက်များ ပါရှိပါသည်-

၁. ဤစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းရမည့် အိမ်အကူ၏ မူရင်းနေရပ်မှာ

....

၂. (က)+ ဟောင်ကောင်သို့ အိမ်အကူ ရောက်ရှိသည့် ရက်မှအစပြု၍ နှစ်နှစ်တာကာလအတွက် အိမ်အကူလာရောက်လုပ်ကိုင်သူကို အလုပ်ရှင်က အိမ်အကူတစ်ယောက်အဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်။

(ခ)+ D.H.၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ....ရက်မှ အစပြု၍ နှစ်နှစ်တာကာလအတွက် အိမ်အကူလာရောက်လုပ်ကိုင်သူကို အလုပ်ရှင်က အိမ်အကူတစ်ယောက်အဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်။ တူညီသည့်အလုပ်ရှင်တွင် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအတွက် စာချုပ်အမှတ်... ဖြစ်သည်။

(ဂ)+ ဤစာချုပ်ပါအတိုင်း အလုပ်ခန့်အပ်မှုစတင်ရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးက အိမ်အကူကို ဟောင်ကောင်တွင် နေထိုင်ခွင့်ပြုထားသည့် ရက်မှ အစပြု၍ နှစ်နှစ်တာကာလအတွက် အိမ်အကူလာရောက်လုပ်ကိုင်သူကို အလုပ်ရှင်က အိမ်အကူတစ်ယောက်အဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်။

၃. အလုပ်ရှင်မှ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်နေရာတွင် အိမ်အကူအနေဖြင့် စွဲမြဲစွာ နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရမည်...

၄. (က) ပူးတွဲပါ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန် အချိန်ဇယားများအတိုင်း အိမ်အကူသည် အလုပ်ရှင်အတွက် အိမ်တွင်း အလုပ်တာဝန်များကိုသာလျှင် လုပ်ကိုင်ရမည်။

(ခ) အိမ်အကူသည် အလုပ်ရှင်က မခိုင်းဘဲနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ယောက်နှင့် အခြားသော အလုပ်တစ်ခုခုကို မလုပ်ကိုင်ရပါ။

(ဂ) အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူတို့က အပိုဒ်ငယ် ၄ (က) နှင့် (ခ) တွင် ပါရှိသည့် အချက်သည် ဤစာချုပ်ပါအတိုင်း ဟောင်ကောင်တွင် အလုပ်လုပ်ရန် အိမ်အကူ၏ ဝန်ခံချက် ရယူပြီး လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဌာနမှ အိမ်အကူအပေါ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက် ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသည်။ အထက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက် တစ်ချက် သို့မဟုတ် နှစ်ချက်စလုံးကို ချိုးဖောက်ပါက အိမ်အကူ နှင့်/သို့မဟုတ် အခြား ကူညီသူ တစ်ယောက်ယောက်နှင့် အားပေးကူညီသူတို့.သည် ဥပဒေနှင့်အညီ ပြစ်မှုအဖြစ် တရားစွဲခံရမည်။

နမူနာ

* မသင့်လျော်သည့် နေရာများကို ဖျက်ပါ။

+ ၂က၊ ၂ခ သို့မဟုတ် ၂ဂ ဥပဒေ စာပိုဒ်များမှ သင့်လျော်သည့် တစ်ခုခုကို အသုံးပြုပါ။

ID 407(11/2016)

၅. (က) အလုပ်ရှင်သည် လုပ်အားခအဖြစ် တစ်လလျှင် ဟောင်ကောင် ဒေါ်လာ __________ အား အိမ်အကူကို ပေးရမည်။ လုပ်အားခပမာဏသည် ဟောင်ကောင်အထူး အုပ်ချုပ်ရေး ဒေသ အစိုးရမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော တရားဝင် အနည်းဆုံး လုပ်အားခထက်မနည်းစေရဘဲ ဤစာချုပ် တည်မြဲနေသရွေ့ပေးရမည်။ ဤအလုပ်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်ပါအတိုင်းပေးရန်ရှိသည့် လုပ်အားခကို ပေးရန်ပျက်ကွက်သည့် အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်သည် ဥပဒေအရ ပြစ်မှုအဖြစ် တရားစွဲခံရမည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်သည် ပူးတွဲပါ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန် လုပ်ငန်းအချိန်ဇယားအတိုင်း သင့်လျော်သည့် ပရိဘောဂပါရှိသည့် နေရာထိုင်ခင်းကို ကျသင့်ငွေမယူဘဲ စီစဉ်ပေးကာ အစားအစာကို ကျွေးမွေးရမည်။ အစားအစာ မကျွေးလျှင် အစားအစာအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့် တစ်လလျှင် ဟောင်ကောင်ဒေါ်လာ __________ ကို အိမ်အကူအားပေးရလိမ့်မည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်သည် အစားအစာနှင့်လုပ်အားခ ပေးချေမှုအတွက် လက်ခံဖြတ်ပိုင်းပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အိမ်အကူကလည်း သူ/သူမ၏ *လက်မှတ်ထိုး၍ လက်ခံရရှိသည့်ပမာဏကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။

၆. နားရက်အားလုံး၊ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အားလပ်ရက်များနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း အမိန့်၊ ကဏ္ဍ ၅၇ ထဲတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်သက်ခွင့်များကို အိမ်အကူအနေဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၇. (က) အလုပ်ရှင်သည် အိမ်အကူ၏*မူလနေရာဒေသမှ ဟောင်ကောင်သို့ လာသည့် ခရီးစရိတ်ကို ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး စာချုပ်ကို ရပ်စဲသည့်အခါ သို့မဟုတ် စာချုပ်ပြည့်သည့်အခါ သူ/သူမ၏ *မူရင်းနေရပ်သို့ပြန်ရန် ခရီးစရိတ်ကျခံရမည်။

(ခ) တိုက်ရိုက်လမ်းကြောင်းဖြင့် ခရီးသွားရလျှင် သူ/သူမ*၏ မူရင်းနေရပ်မှ ထွက်ခွာခဲ့သည့် ရက်မှစ၍ ဟောင်ကောင်သို့ သူ/သူမ*ရောက်ရှိသည့်ရက်အထိ နေ့စဉ်စားသောက်စရိတ်နှင့် ခရီးသွားစရိတ်အဖြစ် နေ့စဉ် ဟောင်ကောင်ဒေါ်လာ ၁၀၀ ကို အိမ်အကူအား ပေးအပ်ရမည်။ ဤစာချုပ်ကို ရပ်စဲလိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် စာချုပ်ပြည့်ခြင်းကြောင့် သူ/သူမ*၏ မူရင်းနေရပ်သို့ ပြန်သည့်အခါ အထက်ဖော်ပြပါ ပမာဏအတိုင်း အိမ်အကူကို ပေးရမည်။

၈. အိမ်အကူ၏ မူလနေရာဒေသမှ ထွက်ခွာရန်နှင့် ဟောင်ကောင်သို့ ဝင်ရောက်ရန် အောက်ပါ ဝန်ဆောင်ခများနှင့် စရိတ်များ (ရှိလျှင်) အတွက် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးအပ်ရန်တာဝန်ရှိသည်။-

၁. ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးချက်စရိတ်များ၊
၂. သက်ဆိုင်သည့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးမှ အထောက်အထားစိစစ်ရသည့် စရိတ်များ၊
၃. ဗီဇာခများ၊
၄. အာမခံ စရိတ်၊
၅. အလုပ်ခန့်အပ်မှု စီမံခန့်ခွဲမှု စရိတ်ကဲ့သို့ စရိတ်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်သည့် အစိုးရအာဏာပိုင်များမှ သတ်မှတ်သည့် အလားတူ အခြားစရိတ်များ၊ နှင့်
၆. အခြားစရိတ်များ၊:..

အထက်ပါ ကျသင့်ငွေများနှင့် စရိတ်များကို အိမ်အကူဘက်မှ ပေးပြီးဖြစ်သည့် အခြေအနေတွင် အိမ်အကူဘက်မှ ပေးခဲ့ရသည့်ပမာဏအတိုင်း သက်ဆိုင်ရာ လက်ခံပြေစာများ သို့မဟုတ် ငွေပေးချေထားကြောင်း စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ ပြသလျက် အလုပ်ရှင်ဘက်က ယင်းကျသင့်ငွေများကို အိမ်အကူထံ အပြည့်အဝ ပြန်ထုတ်ပေးရမည်။

* မသင့်လျော်သည့် နေရာများကို ဖျက်ပါ။

နမူနာ

၉. (က) သူ/သူမ၏* ကိုယ်ပိုင် သဘောဆန္ဒနှင့် သူ/သူမ၏* ကိုယ်ပိုင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အိမ်အကူက ဟောင်ကောင်မှ ထွက်ခွာစဉ်ကာလအတွင်းမှလွဲ၍ အပိုဒ်ငယ် ၂ တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ခန့်မှု ကာလအတွင်း အိမ်အကူမှ ဖျားနာခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိသည့် ဖြစ်ရပ်တွင် အလုပ်ရှင်က အိမ်အကူအတွက် အခမဲ့ ဆေးကုသမှုကို ပံ့ပိုးရပါမည်။ အခမဲ့ ဆေးကုသမှုတွင် ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု၊ ဆေးရုံတွင် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အရေးပေါ် သွားဘက်ဆိုင်ရာ ကုသမှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အိမ်အကူသည် မည်သည့် မှတ်ပုံတင်ထားသော ဆေးကုသမှု ကျွမ်းကျင်သူထံမှမဆို ဆေးကုသမှုကို လက်ခံရပါမည်။

(ခ) အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်ပြီး အလုပ်လုပ်စဉ်အတွင်း ဖြစ်သည့် မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ သို့မဟုတ် ရောဂါကို အိမ်အကူက ခံစားရပါက အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းများ၏ နစ်နာကြေး ပေးလျော်ရေး ဥပဒေ၊ အခန်း ၂၈၂ နှင့်အညီ နစ်နာကြေးကို ပေးအပ်ရမည်။

(ဂ) အိမ်အကူသည် နောက်ထပ် ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် သင့်လျော်မှု မရှိတော့ကြောင်း ဆေးကုသမှု ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးက တရားဝင် ဖော်ပြသည့် ဖြစ်ရပ်တွင် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အလုပ်ခန့်အပ်မှုကို ရပ်စဲနိုင်ပြီး အိမ်အကူကို အပိုဒ်ခွဲ ၇ နှင့် အညီ သူ/သူမ၏* မူရင်းနေရပ်သို့ ပြန်ပို့ရန် လိုအပ်သည့် အဆင့်များကို ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၁၀. တစ်ဖက်ဖက်မှ တစ်လ ကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ဖြစ်စေ၊ ကြိုတင် သတိပေးချက်အစား တစ်လစာ လုပ်အားခ ပေးခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ ဤစာချုပ်ကို ရပ်စဲနိုင်သည်။

၁၁. အပိုဒ်ငယ် ၁၀ တွင် မည်သို့ပင်ဖော်ပြထားစေကာမူ တစ်ဖက်ဖက်သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ အခန်း ၅၇ အရ ခွင့်ပြုထားသည့် ဖြစ်စဉ်များတွင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်း သို့မဟုတ် ယင်းအစား ငွေပေးချေခြင်းကို မပြုလုပ်ဘဲ ဤစာချုပ်ကို စာဖြင့်ရေးသား၍ အဆုံးသတ်ကောင်း သတ်နိုင်ပါသည်။

၁၂. ဤစာချုပ်ကို ရပ်စဲသည့်အခါ အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးစလုံးက စာချုပ်ရပ်စဲသည့်ရက်မှစ၍ ခုနစ်ရက်အတွင်း လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးအား စာဖြင့်ရေးသား အကြောင်းကြားရမည်။ စာချုပ်ရပ်စဲခြင်းအကြောင်း တစ်ဖက်ဖက်မှ စာဖြင့်ရေးသားထားသော အသိအမှတ်ပြုမှု မိတ္တူကိုလည်း လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးထံသို့ တစ်ဆင့်ပေးပို့ရပါ။

၁၃. တည်ဆဲ စာချုပ်၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံး၍ စာချုပ်အသစ်ကို ချုပ်ဆိုရန် နှစ်ဖက်စလုံးက သဘောတူပါက ဟောင်ကောင်တွင် နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းတိုးခြင်းကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးမှ ကြိုတင်ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိလျှင် အိမ်အကူသည် လစာပေး/လစာမဲ့အားလပ်ရက်အဖြစ် အနည်းဆုံး ခုနစ်ရက်ကြာအောင် သူ/သူမ၏* မူရင်းနေရပ်သို့ ပြန်နိုင်သည်။ နောက်စာချုပ်အသစ်၏ သက်တမ်းမစတင်မီ ပြန်ရမည်ဖြစ်ပြီး အိမ်ပြန်သည့်ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးအပ်ရမည်။

၁၄. အိမ်အကူ သေဆုံးသည့် ဖြစ်ရပ်တွင် အလုပ်ရှင်သည် အိမ်အကူ၏ ရုပ်ကလပ်နှင့် ၎င်းပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများကို ဟောင်ကောင်မှ သူ/သူမ၏* မူရင်းနေရပ်သို့ ပို့ဆောင်ရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို ပေးရပါမည်။

* မသင့်လျော်သည့် နေရာများကို ဖျက်ပါ။

နမူနာ

၁၅.	အလုပ်ခန့်အပ်ထားစဉ် ကာလအတွင်း အလုပ်သမား ကော်မရှင်နာက ကြိုတင်ခွင့်ပြုထားခြင်း မရှိလျှင် ဤစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များတွင် အောက်ပါ အပြောင်းအလဲများအတွက်၊ အပြောင်းအလဲ တစ်ခုခုအတွက် သို့မဟုတ် ဖြည့်စွက်ချက်အတွက် (နောက်ဆက်တွဲ ဖော်ပြထားသော နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယား) ကာကွယ်ပေးထားမှု ပျက်ပြယ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(က) နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်နှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးထံမှ ကြိုတင် ခွင့်ပြုချက်တို့ဖြင့် အဆိုပါကာလအတွက် တစ်လထက်မကျော်သော သက်တမ်းတိုးခြင်းဖြင့် အပိုဒ်ငယ် ၂ တွင်ဖော်ပြထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုကာလ ပြောင်းလဲခြင်း၊

(ခ) အိမ်အကူသည် အလုပ်ရှင်၏ နေအိမ်လိပ်စာအသစ်တွင် ဆက်လက် နေထိုင်၍ အလုပ်လုပ်၍ နေထိုင်မည်ဆိုမှသာ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးသို့ စာဖြင့်ရေးသား အကြောင်းကြားပြီး အပိုဒ်ငယ် ၃ တွင် ဖော်ပြထားသော အလုပ်ရှင်၏ နေအိမ်လိပ်စာ ပြောင်းလဲခြင်း၊

(ဂ) နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းအလုပ် တာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယားပါ အချက် ၇ အောက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ထိုပုံစံဖြင့် ပြုလုပ်ထားသည့် နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းအလုပ် တာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယားကို ပြောင်းလဲခြင်း၊

(ဃ) အိမ်အကူမှ ယာဉ်မောင်းနှင်ခြင်းဆိုင်ရာ တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးက စာဖြင့် ရေးသား၍ ခွင့်ပြုထားပြီး အလုပ်ချိန် သတ်မှတ်ချက်အတွက် ဖြည့်စွက်ချက်အဖြစ် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင်ပိုင်ဆိုင်သည့် ယာဉ် ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ မော်တော်ယာဉ်ကို အိမ်အကူမှ မောင်းနှင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းအလုပ် တာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယား၏ အချက် ၄ ပြောင်းလဲခြင်း။

နမူနာ

၁၆.	အထက်ပါစည်းကမ်းချက်များသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှု ဥပဒေ၊ အခန်း ၅၇၊ ဝန်ထမ်းများ၏ နစ်နာကြေးပေးလျော်ရေး ဥပဒေ၊ အခန်း ၂၈၂ နှင့် အခြားမည်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမဆို၏ အောက်မှ အခြား ခံစားပိုင်ခွင့်များမှ အိမ်အကူအား တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားခြင်း မရှိပါ။

၁၇.	အိမ်အကူတစ်ဦးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွက် အိမ်အကူ၏ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုအား စစ်ဆေးထားပြီး သူ/သူမ၏ ဆေးလက်မှတ်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် ပေးထားကြောင်းကို နှစ်ဖက်စလုံးက ဤနေရာတွင် ထုတ်ဖော်ကြေညာပါ၏။

အလုပ်ရှင်မှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည် ______________________

(အလုပ်ရှင်၏ လက်မှတ်)

-ရှေ့မှောက်တွင်၎ ______________________ ______________________

(သက်သေ၏ အမည်) (သက်သေ၏ လက်မှတ်)

အိမ်အကူမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည် ______________________

(အိမ်အကူ၏ လက်မှတ်)

-ရှေ့မှောက်တွင်၎ ______________________ ______________________

(သက်သေ၏ အမည်) (သက်သေ၏ လက်မှတ်)

* မသင့်လျော်သည့် နေရာများကို ဖျက်ပါ။

နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များအတွက် အလုပ်အချိန်ဇယား

၁. အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူ နှစ်ဦးစလုံးသည် ဤအချိန်ဇယားပါ အကြောင်းအရာများကို ဖတ်ရှုထားပြီး သဘောတူကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက် (သီးသန့်ထားရှိမှု) ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဤအချိန်ဇယားတွင် ပါဝင်သည့် အချက်အလက်ကို လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးဌာနနှင့် အခြား သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအာဏာပိုင်များက စုစည်း၍ အသုံးပြုရန် ခွင့်ပြုကြောင်း အတည်ပြုရန် လက်မှတ်ရေးထိုးသင့်ပါသည်။

၂. အလုပ်ရှင်၏ နေအိမ်နှင့် အိမ်သားအရေအတွက်

က. တိုက်ခန်း/အိမ်၏ ခန့်မှန်းခြေ အရွယ်အစား ....စတုရန်းပေ/စတုရန်း မီတာ*

ခ. ပုံမှန်အခြေခံအားဖြင့် အလုပ်လုပ်ပေးရမည့် အိမ်ထောင်စုရှိ အိမ်သားအရေအတွက်ကို အောက်တွင် ဖော်ပြပါ-

..........အရွယ်ရောက်ပြီးသူ..........အရွယ်မရောက်သေးသူများ (အသက် ၅ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အတွင်း)........အရွယ်မရောက်သေးသူများ (အသက် ၅ နှစ်အောက်)........ရှိလာနိုင်သည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားဆဲဖြစ်သော ကလေးငယ်များ။

..........စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် အာရုံစိုက်မှု လိုအပ်သည့် အိမ်ထောင်စုအတွင်းမှ လူများ (မွေးကင်းစကလေးငယ်များ မပါ)။

(မှတ်ချက်- အိမ်ထောင်စုအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လက်ရှိ အလုပ်ခန့်ထားသည့် အိမ်အကူ အရေအတွက် ....)

၃. အိမ်အကူသို့ ပံ့ပိုးပေးရမည့် နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ

က. အိမ်အကူအတွက် နေရာထိုင်ခင်း
ဟောင်ကောင်ရှိ ပျမ်းမျှ တိုက်ခန်း အရွယ်အစားသည် အနည်းငယ် သေးငယ်ပြီး အိမ်အကူအတွက် သီးခြားအခန်း ပံ့ပိုးပေးခြင်းသည် ပုံမှန်မဟုတ်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်သည် အိမ်အကူအတွက် အတော်အသင့် သီးသန့်ဖြစ်သည့် သင့်လျော်သော နေရာထိုင်ခင်းကို ပံ့ပိုးပေးသင့်ပါသည်။ မသင့်လျော်သော နေရာထိုင်ခင်း ဥပမာများမှာ- အိမ်အကူသည် သီးသန့်မဟုတ်သော စင်္ကြန်လမ်းတွင် အဆင်ပြေသလိုအိပ်ရခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ဖြစ်သော အရွယ်ရောက်ပြီးသူ/ဆယ်ကျော်သက်တစ်ဦးနှင့် အခန်းမျှဝေသုံးရခြင်း။။

☐ ရှိသည် အိမ်အကူအခန်း၏ ခန့်မှန်းခြေ အရွယ်အစား............................စတုရန်း ပေ/စတုရန်း မီတာ*

☐ မရှိပါအိမ်အကူအတွက် အိပ်ချိန် အစီအစဉ်-

☐ အခန်းမျှဝေသုံးရမည့် ကလေး/ကလေးများ၏ အရေအတွက်ု ___________ ၎င်းတို့၏ အသက်အရွယ် ______________

☐ သီးခြား ပိုင်းကန့်ထားသည့် ဧရိယာ __________ စတုရန်း ပေ/စတုရန်း မီတာ*

☐ အခြားအရာများ။ ဖော်ပြပါ ______________________________________

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ။
☐ သင့်လျော်လျှင် အမှန်ခြစ်ပါ

နမူနာ

၁.	အိမ်အကူသို့ ပံ့ပိုးပေးရမည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ-

(မှတ်ချက်-   အချက် (က) မှ (စ) အထိ အရေးပါသော အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများကို အခမဲ့ ပံ့ပိုးမပေးထားပါက ဝင်ခွင့်ဗီဇာအတွက် လျှောက်ထားချက်ကို သာမန်အားဖြင့် အတည်ပြုမည် မဟုတ်ပါ။)

(က) မီးနှင့်ရေ ပံ့ပိုးမှု	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(ခ) သန့်စင်ခန်းနှင့် ရေချိုးခန်းသုံး ပစ္စည်းများ၊	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(ဂ) အိပ်ရာ	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(ဃ) စောင်များ သို့မဟုတ် အိပ်ရာလွှမ်း	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(င) ခေါင်းအုံးများ	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(စ) အဝတ်ဗီရို	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(ဆ) ရေခဲသေတ္တာ	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ
(ဇ) စားပွဲ	☐ ရှိသည်၊	☐ မရှိပါ

(ဈ) အခြား အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ) ________________________________

၄.	အိမ်အကူသည် အလုပ်ရှင်၏ နေအိမ်၌ အိမ်တွင်း တာဝန်များကိုသာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဤစာချုပ်အရ အိမ်အကူမှ ဆောင်ရွက်ရမည့် အိမ်တွင်း တာဝန်များတွင် အိမ်ရှင်ပိုင်ဆိုင်သည့် ယာဉ် ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ မည်သည့် ယာဉ်အမျိုးအစားကိုမဆို မည်သည့် ရည်ရွယ်ချက်အတွက်ဖြစ်စေ မောင်းနှင်ခြင်း မပါဝင်ပါ။

၅.	အိမ်တွင်းတာဝန်များတွင် အောက်၌ စာရင်းပြုစုထားသော တာဝန်များ ပါဝင်ပါသည်၊၊

အိမ်တွင်း တာဝန်များ၏ အဓိက အပိုင်းကဏ္ဍမှာ—

၁. အိမ်ထောင်စု ဝေယျာဝစ္စများ

၂. ချက်ပြုတ်ခြင်း

၃. အိမ်ထောင်စုရှိ သက်ကြီးရွယ်အိုများအား ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ခြင်း (စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် အာရုံစိုက်မှု လိုအပ်သည်/မလိုအပ်ပါ*)

၄. ကလေးထိန်းခြင်း

၅. ကလေးကြည့်ပေးခြင်း

၆. အခြားအရာများ (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ) ________________________________

၆.	လသာဆောင် (အိမ်အကူအတွက် အလုပ်လုပ်ရန် ကျိုးကြောင်း သင့်လျော် အန္တရာယ်ကင်းရမည်) သို့မဟုတ် အများသုံး စင်္ကြန်လမ်း ("အပြင် ပြတင်းပေါက် သန့်ရှင်းရေး") နှင့် ဘေးချင်းကပ် သို့မဟုတ် တစ်ပြေးညီ အဆင့်တွင် မရှိသည့် မည်သည့် ပြတင်းပေါက်မဆို၏ အပြင်ဖက်ကို အိမ်အကူအနေဖြင့် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရန် လိုအပ်ပါက အပြင်ပိုင်း ပြတင်းပေါက် သန့်ရှင်းရေးကို အောက်ပါ အခြေအနေများအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်—

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ။

☐ သင့်လျော်လျှင် အမှန်ခြစ်ပါ

(၁) သန့်ရှင်းရေးလုပ်သည့် ပြတင်းပေါက်ကို ကွန်ရက်သံပန်း ဖွင့်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးသည့် ပုံစံဖြင့် သော့ခတ်သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံအောင်ဆောင်ရွက်ထားသည့် ကွန်ရက်သံပန်း တပ်ဆင်ထားရမည်။

(၂) လက်များမှလွဲ၍ အိမ်အကူ ခန္ဓာကိုယ်၏ မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းကမှ ပြတင်းပေါက် အပြင်အဆင့်ထက် မကျော်လွန်ရပါ။

၇. အလုပ်ရှင်သည် အချက် ၂၊ ၃ နှင့် ၅ တွင် နောက်ဆက်တွဲ ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ပါက အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူနှစ်ဦးစလုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အိမ်တွင်းတာဝန်များအတွက် ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထားသော အချိန်ဇယား (ID 407G) ၏ မိတ္တူတစ်စောင်ကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးမှ မှတ်တမ်းတင်ရန် ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အိမ်အကူကိုလည်း အကြောင်းကြားရမည်။

_______________	_______	_______________	_______
အလုပ်ရှင်၏ အမည်နှင့် လက်မှတ်	ရက်စွဲ	အိမ်အကူ၏ အမည်နှင့် လက်မှတ်	ရက်စွဲ

နမူနာ

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ။

☐ သင့်လျော်လျှင် အမှန်ခြစ်ပါ

လုပ်ငန်းစဉ်ကုန်ကျစရိတ်များ ပြန်ပေးသည့် ပြေစာနမူနာပုံစံ

ကျွန်ုပ်၊ ______________________________ ၊ မှတ်ပုံတင်/ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ် ______________ ၊ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင် ____________________________ မှ လုပ်ငန်းစဉ်ကုန်ကျစရိတ်များ ပြန်ပေးသည်ကို လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံပါသည် __________________ နေ့တွင်(ရက်စွဲ) * ငွေသား / ချက်လက်မှတ်ဖြင့် / ဘဏ်မှ အလိုလျောက်ငွေပေးချေမှုဖြင့်။

(က) ဥပဒေအရမဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရသည့် အာမခံ $ ______________

(ခ) ကျန်းမာရေး ဆေးစစ်မှုအတွက် ဝန်ဆောင်ခ $ ______________

(ဂ) သက်သေခံပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်ခ $ ______________

(ဃ) ဗီဇာ ဝန်ဆောင်ခ $ ______________

(င) ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA) ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်ခ $ ______________

(စ) အခြား $ ______________

လက်ခံရရှိသူ (လက်မှတ်) : ______________________________

(အမည်) : ( )

အသိသက်သေ (ရှိလျှင်)(လက်မှတ်) : ______________________________

(အမည်) : ( )

မှတ်ချက် ၁: အလုပ်ရှင်များ နှင့်FDHsများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားအတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၂: ဤပုံဟာသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၎င်းနမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံကောင်းများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ

FDHsများအတွက်လုပ်အားခ လက်ခံပြေစာနမူနာ

ကျွန်ုပ်၊ ________________________________၊ ကောင်ကောင်မှတ်ပုံတင်/ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ် ____________________၊ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင် ______________________________ မှ ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများအတွက် ငွေပေးချေသည်ကို လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံပါသည် ______________________________ နေ့တွင်(ရက်စွဲ) * ငွေသား / ချက်လက်မှတ်ဖြင့် / ဘဏ်မှ အလိုလျောက်ငွေပေးချေမှုဖြင့်။

၁. လုပ်အားခများ (မှ ______________ အထိ ______________) $______________

၂. အစားအသောက် ထောက်ပံ့ကြေး (မှ ______________ အထိ ______________) $______________

(အစားအသောက် စီစဉ်မပေးလျှင်)

လက်ခံရရှိသူ (လက်မှတ်): ____

(အမည်): (   )

အသိသက်သေ (ရှိလျှင်)(လက်မှတ်): ____

(အမည်): (   )

မှတ်ချက် ၁: စံပြအလုပ်အကိုင်စာချုပ်(SEC)ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါ FDH တစ်ယောက်၏လုပ်ခလစာသည် လက်ရှိ ဖြစ်ပေါ်နေသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ(MAW)ထက် မလျော့နည်းသင့်ပါ။

မှတ်ချက် ၂: အလုပ်ရှင်များ နှင့်FDHsများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားအတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၃: ဤပုံစံသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၏နမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံကောင်းများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

* မသင့်လျော်သည့် နေရာများကို ဖျက်ပါ။

FDH ၏ ခွင့်မှတ်တမ်း

_________(လ)______(နှစ်)

FDH ၏ အမည်: ______________________

(I) ခွင့်ရက်(များ) မှတ်ချက် ၁

နားရက်ရယူသော နေ့ (ရက်စွဲ)	FDH ၏ လက်မှတ်

(II) ပြိန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက်များ (များ) မှတ်ချက် ၂

ပြိန်တမ်းဝင်အားလပ်ရက်ရယူသောနေ့ (ရက်စွဲ)	ပြိန်တမ်းဝင်အားလပ်ရက်များအမည် (ကျေးဇူးပြု၍ ခွဲခြားဖော်ပြပါ)	FDH ၏ လက်မှတ်

(III) လစာပေး နှစ်ပတ်လည်ခွင့် မှတ်ချက် ၃

နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရယူသောကာလ (ရက်စွဲများ)		FDH ၏ လက်မှတ်
မှ	အထိ	

(IV) အခြား (ဥပမာ လစာပေးနာမကျန်းခွင့်၊ စသည်)

ခွင့်ရယူသည့်နေ့ (ရက်စွဲ)	ခွင့်အမျိုးအစား (ကျေးဇူးပြု၍ ခွဲခြားဖော်ပြပါ)	FDH ၏ လက်မှတ်

မှတ်ချက် ၁: FDHတစ်ယောက်သည် ၇ ရက်တာကာလတိုင်းတွင် ၁ ရက်ထက်မနည်းသော နားရက်ရယူခွင့်ရှိသည်။ အသေးစိပ်အတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့်" စာစောင်ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၂: နိုင်ငံခြား အိမ်အကူတစ်ဦးသည် သူ/သူမ၏ ဝန်ဆောင်မှု သက်တမ်းနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များကို ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ အသေးစိပ်အတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" စာစောင်ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၃: FDH တစ်ယောက်သည် တူညီသောအလုပ်ရှင်ထည်း၏ ခန့်ထားမှုခံရပြီးလျှင် ၁၂လတာ ကာလတိုင်းတွင် လစာဖြင့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ FDH တစ်ယောက်၏ လစာဖြင့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ခံစားပိုင်ခွင့်သည် သူ/သူမ၏ဝန်ဆောင်မှုကာလကြာမြင့်ချိန်ကိုလိုက်၍ ၇ ရက်မှ အများဆုံး ၁၄ ရက် သို့ တဖြည်းဖြည်းတိုးမြင့်လာလိမ့်မည်။ အသေးစိပ်အတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" စာစောင်ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၄: ဤပုံစံသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၎င်းနမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံပေးများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

FDHမှ စတင်သော
အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းစာ နမူနာ

ခင်မင်လေးစားရပါသော (အလုပ်ရှင်အမည်) ,
ကျွန်ုပ်၊ ____၊ အိမ်အကူစာချုပ်နံပါတ် ________________________
၊အအောက်တွင် အိမ်အကူအဖြစ် သင်နှင့်ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းလိုပါသည်၊

(ကျေးဇူးပြု၍ "✓"ကိုသင့်လျော်သည့်နေရာတွင်ခြစ်ပါ)

☐ သင်မှပေးထားသော ________________________ နေ့များ/လ(များ)* အကြောင်းကြားစာ။
☐ သင်မှပေးထားသော ________________________ နေ့များ/လ(များ)* အကြောင်းကြားစာအစား ငွေပေးချေမှု။
☐ အကြောင်းကြားစာ မပါရှိဘဲ။
☐ အကြောင်းကြားစာအစား ငွေပေးချေမှု မပါရှိဘဲ။

နောက်ဆုံးအလုပ်လုပ်ရက်ဖြစ်လိမ့်မည်မှာ (ရက်စွဲ).

ဖျက်သိမ်းရခြင်း အကြောင်းရင်း(များ) (အကယ်၍ရှိလျှင်) :

____
____
____

ရိုးသားစွာဖြင့်၊
______________________ (ဝန်ထမ်း၏ လက်မှတ်)
(   ) (ဝန်ထမ်း၏ အမည်)
______________________ (ရက်စွဲ)

အလုပ်ရှင်မှ လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံချက် ______________________ (လက်မှတ်)
(   ) (အမည်)
______________________ (ရက်စွဲ)

မှတ်ချက် ၁: အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များ နှင့်FDHsများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားအတွက် အခန်း ၈ ၏ "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၂: ဤဟာသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၏နမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံကောင်းများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ

FDHအလုပ်ရှင်မှ စတင်သော
အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းစာ နမူနာ

ခင်မင်လေးစားရပါသော ____(ဝန်ထမ်း အမည်)____,

ကျွန်ုပ်၊ ________________________________၊ အိမ်အကူစာချုပ်နံပါတ် ____________________ အောက်ရှိ အိမ်အကူအဖြစ်ချုပ်ဆိုထားသော သင့်အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းလိုပါသည်၊

(ကျေးဇူးပြု၍ "✓"ကိုသင့်လျော်သည့်နေရာတွင်ခြစ်ပါ)

☐ သင်မှပေးထားသော ____________________ နေ့များ/လ(များ)* အကြောင်းကြားစာ။

☐ သင်မှပေးထားသော ____________________ နေ့များ/လ(များ)* အကြောင်းကြားစာအစား ငွေပေးချေမှု။

☐ အကြောင်းကြားစာ မပါရှိဘဲ။

☐ အကြောင်းကြားစာအစား ငွေပေးချေမှု မပါရှိဘဲ။

သင်၏နောက်ဆုံးအလုပ်လုပ်ရက်ဖြစ်လိမ့်မည်မှာ ____(ရက်စွဲ)____

ဖျက်သိမ်းရခြင်း အကြောင်းရင်း(များ) (အကယ်၍ရှိလျှင်) :

____

____

____

ရိုးသားစွာဖြင့်၊

__________________ (အလုပ်ရှင်၏ လက်မှတ်)

(   ) (အလုပ်ရှင်၏ အမည်)

__________________ (ရက်စွဲ)

ဝန်ထမ်းမှ လက်ခံရရှိကြောင်း ဝန်ခံချက် __________________ (လက်မှတ်)

(   ) (အမည်)

__________________ (ရက်စွဲ)

မှတ်ချက် ၁: အလုပ်စာချုပ်ဖျက်သိမ်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များ နှင့်FDHsများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားအတွက် အခန်း ၈ ၏ "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၂: ဤပုံစံသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၎င်းနမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံကောင်းများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ

စာချုပ် ဖျက်သိမ်းခြင်း/ သက်တမ်းရက်ကုန်လွန်ခြင်းအပေါ် ငွေပေးချေခြင်းအတွက် လက်ခံပြေစာနမူနာ

ကျွန်ုပ်၊ ______________________________၊ ကောင်ကောင်မှတ်ပုံတင်/ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ် __________________၊ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင် __________________________ မှ ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများ လက်ခံရရှိပါသည် ____________________________ နေ့တွင်(ရက်စွဲ) * ငွေသား / ချက်လက်မှတ်ဖြင့် / ဘဏ်မှ အလိုလျောက်ငွေပေးချေမှုဖြင့်။

၁	လုပ်အားခများ (မှ____________ အထိ ______________)	$______________
	အောက်ပါတို့အတွက်ငွေပေးချေခြင်းများ ပါဝင်သည်:	
	(က) ပြိန်တမ်းဝင် အားလပ်ရက် (များ) (ရက်စွဲ (များ): __________)	$______________
	(ခ) နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (မှ_____________ အထိ _____________)	$______________
	(ဂ) နာမကျန်း ခွင့် (မှ_____________ အထိ _____________)	$______________
	(ဃ) အခြား (ကျေးဇူးပြု၍ ခွဲချားသတ်မှတ်ပြပါ) _______________	$______________
၂	အစားအသောက် ထောက်ပံ့ကြေး (မှ_____________ အထိ ________)	$______________
၃	အကြောင်းကြားစာအစား ငွေပေးချေခြင်း	$______________
၄	မယူထားသော နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ပေးငွေ (_____________ရက်)	$______________
၅	ကာလရှည်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ဂုဏ်ပြုငွေပေးခြင်း/ဝန်ဆောင်မှုပြီးဆုံးခြင်းအတွက်ငွေပေးချေခြင်း	$______________
၆	အစားအသောက်နှင့် ခရီးစရိတ် ထောက်ပံ့ကြေး	$______________
၇	အပြန် လေယာဉ်လက်မှတ်ခ	
၈	အခြား (က) ____	$______________
	(ခ) ____	$______________

အိမ်အကူ၏ လက်မှတ်: ________________________________ ရက်စွဲ: __________________________

(အမည်): (   )

အလုပ်ရှင်၏ လက်မှတ်: ________________________________ ရက်စွဲ: __________________________

(အမည်): (   )

အသိသက်သေ (ရှိလျှင်)(လက်မှတ်): _______________________ ရက်စွဲ: __________________________

(အမည်): (   )

မှတ်ချက် ၁: အလုပ်ရှင်များ နှင့်FDHsများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားအတွက် "ပြည်ပ အိမ်အကူများ အလုပ်အကိုင်အတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန် – ပြည်ပ အိမ်အကူများနှင့် သူတို့၏အလုပ်ရှင်များသိသင့်သည်များ" ကို ကျေးဇူးပြု၍ ကိုးကားပါ။

မှတ်ချက် ၂: ဤပုံစံသည် ကိုးကားရန်အတွက် နမူနာ စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်သူများသည် ၎င်းနမူနာကို ကိုးကားရာတွင် ရွေးချယ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်း၏အကြောင်းအရာများသည် သူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ကြောင်း သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ သင့်လျော်ရာ လွတ်လပ်ကျွမ်းကျင်သောအကြံကောင်းများ ရှာဖွေရန်လည်း သူတို့ကို အသိပေးသည်။

* မဆီလျော်သောအရာကို ပယ်ဖျက်ပါ

မေးမြန်းစုံစမ်းလိုသည်များ

မေးမြန်းစုံစမ်းမှု အထူးဖုန်းလိုင်း (ထိုအထူးဖုန်းလိုင်းသည် "၁၈၂၃"မှဖြေဆိုသည်) : 2717 1771

2157 9537 (ပြည်ပြင်တွင်းပြည် အိမ်အကူများအတွက် Hotline နံပါတ်ကို ညွှန်ကြားထားပါသည်)

ပင်မစာမျက်နှာ လိပ်စာ :

www.labour.gov.hk www.fdh.labour.gov.hk

ပြည်ပနိုင်ငံသားအကူအလုပ်သမားများနှင့်
ပက်သက်သောအကြောင်းကိစ များအတွက် အီးလ်မေးလိပ်စာ ပေးပါ။

fdh-enquiry@labour.gov.hk

အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဌာနရုံးများသို့ လူကိုယ်တိုင် စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်း		
Hong Kong	Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong
	Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong
Kowloon	Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon
	Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon
	Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon
	Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon
New Territories	Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories
	Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories
	Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories
	Shatin & Tai Po	Rooms 304-313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories

အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဌာနကြီးများ၏ သက်ဆိုင်ရာရုံး နောက်ဆုံးလိပ်စာများအတွက် ကျေးဇူးပြု၍ အလုပ်သမား ဌာန၏ ဝဘ်ဆိုဒ် (https://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm) သို့ဝင်ရောက်ပါ။

Labour Department

01/2024