PARAMI ENERGY

PARAMI ENERGY GROUP OF COMPANIES

1 April 2014

Anti-Corruption Policy and Procedures for Parami Energy Group of Companies

Introduction

1. Corruption affects the rule of law and fair market practices. This policy is part of a greater strategy to raise and sustain Parami's operations with a broader commitment to combat corruption. Parami Energy Group of Companies ("Parami" or the "Company") recognizes that tackling corruption requires determination and focused commitments. The Company is therefore acting with this commitment of the company's management as well as staff to comply with this policy, i.e. zero tolerance to corruption. Consistent with that commitment, the Company has introduced this Anti-Corruption and Procedure Policy as part of its Staff Regulations.

2. This policy is concurrently aligned with the Company's Code of Conduct policy (See Annex 1) of which some overlaps will be seen. This policy applies to all employees, officers and directors of the Company and its related subsidiaries or group of companies. It sets out the rules and regulations of Parami's Anti-Corruption Policy.[1]

General Statement of Policy

3. The Company employees and Associated persons, may not, directly or indirectly do any of the following: (i) offer, (ii) promise (iii) agree to pay (iv) authorize payment of (v) pay (iv) give (vii) accept (viii) solicit anything of Value to or from any third party in order to secure or reward an improper benefit of a function or activity.

4. "Anything of Value" means bribes, kickbacks, financial advantages, or any other benefit, whether in cash or in kind, tangible or intangible. Examples would include gifts, entertainment, airline tickets or discounts, travel vouchers, offers of employment or charitable contributions.

[1] From 1 April 2014, Parami requires all employees to be aware of its Anti-Corruption Policy. This policy, along with the company's code of conduct, would be included and specifically told to new employees during the orientation phase.

Myanmar Office: #14-02, #15-07 Sakura Tower, Sule Pagoda Road, Yangon, Myanmar.
Tel: (951) 255104, 255106, 255450, Fax: (951) 255109
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

Singapore Office: #31-02, Suntec Tower 2, 9 Temasek Blvd. Singapore, 038989
Tel: (65) 65596236, Fax: (65) 63366610
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

PARAMI ENERGY

PARAMI ENERGY GROUP OF COMPANIES

Regulations and Procedures

4. ***Unauthorized Acceptance of Benefits***. All employees of the Company **will not** accept bribes/monetary benefits/goods and services from employees in and out of the company, including agents, advisors, representatives, intermediaries, subcontractors, suppliers etc. Additional details of anti-corruption practices are stated in Annex 2.

5. ***Gifts and Entertainment***. All employees of Parami Energy Group of Companies **must adhere** to the Code of Conduct and of "Anything of Value" (See Para.4 for details). Under the Company's code of conduct, it is stated that "employees must not give gifts and entertainment that have a market value greater than K50,000 MMK unless approval is obtained from the Compliance Department. Additional guidance on Gifts, Meals, Travel and Entertainment are as follows:

- Gifts, meals and entertainment should not be extravagant or be out of line with country and company norms
- Gifts, meals, entertainment and travel should comply with the prohibition and requirements of Myanmar laws on Anti-Corruption (See Annex 2 for details)
- Gifts, meals, entertainment should be given openly, and Company Employees should never attempt to hide such activities or the circumstances surrounding the activities from anyone
- Company Employees should not solicit or accept Anything of Value to perform a service or function in exchange for favorable treatment by the company.

6. ***Financial Controls***. The Company's internal finance payment policy facilitates reimbursements for local and overseas travel, including the purchase of goods and services are made available for employees through the Company's HR department. All company employees should record all financial transactions according to the Company's financial and internal control policies and procedures.

7. ***Reporting System***. The Company has a reporting system that allows for two-way communication to take place on issues regarding corruption. All reports of such a nature will be treated as confidential. Any employee or associated persons who suspects that anyone is engaging in conduct that this policy prohibits or is unsure of the policy and procedures, should contact the Company Compliance Manager at (959) 5153460 or E-mail at mwim@parami.biz. Immediate reporting is essential. No action will be taken against those who report on corruption and its related activities.

8. ***Monitoring of Anti-Corruption Program***. To ensure that this policy is followed correctly, Compliance and/or internal controls may take place in the form of unannounced audits. Monitoring practices will include monthly site visits, compliance reviews and Adhoc interviews with staff to identify potential areas of concern. The assigned Company Compliance Officer is to constantly review the program's suitability and effectiveness.

Myanmar Office: #14-02, #15-07 Sakura Tower, Sule Pagoda Road, Yangon, Myanmar.
Tel: (951) 255104, 255106, 255450, Fax: (951) 255109
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

Singapore Office: #31-02, Suntec Tower 2, 9 Temasek Blvd. Singapore, 038989
Tel: (65) 65596236, Fax: (65) 63366610
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

PARAMI ENERGY

PARAMI ENERGY GROUP OF COMPANIES

9. ***Political Contributions***. The Company is proud of its strong commitment to the rural communities in Myanmar. While charitable contributions are encouraged, all contributions, whether in Corporate Social Responsibility (CSR), and/or charity works must be made in accordance with high ethical standards and in compliance with all applicable laws. In the course of CSR work, government officials, business partners and vendors may be involved in the charity process. However, all employees must take note that the principle of not receiving Anything of Value still stands. Company Employees should not make political contributions, in cash or in kind, to political candidates, political officials or political parties for the purpose of obtaining any benefit or favour in return.

10. This policy is endorsed and takes effect as of 1 April 2014. It is subject to regular review by the Company, and it may be revised periodically to reflect changes in the Company's procedures.

Prepared by: Yap Kwong Weng, Chief Operating Officer
Parami Energy Group of Companies

Approved by:

PARAMI ENERGY GROUP OF COMPANIES
Date..........
REF..........

Pyi Wa Tun
CEO and Chairman
Parami Energy Group of Companies

Annex 1: Company Code of Conduct
Annex 2: Myanmar Laws on Anti-Corruption

Myanmar Office: #14-02, #15-07 Sakura Tower, Sule Pagoda Road, Yangon, Myanmar.
Tel: (951) 255104, 255106, 255450, Fax: (951) 255109
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

Singapore Office: #31-02, Suntec Tower 2, 9 Temasek Blvd. Singapore, 038989
Tel: (65) 65596236, Fax: (65) 63366610
Email: energy@parami.biz, Web: http//www.parami.biz

PARAMI ENERGY GROUP'S Code of Conduct defines how we should behave and conduct business in dealing with our colleagues, customers, and stakeholders. It sets forth our core values and responsibilities and general guidance about the Company's expectations.

Beginning of every year, all employees will be asked to confirm in writing that they have reviewed the code of conduct, and understand and agree to adhere to the Code.

1. Introduction

1.1 This code of conduct applies to all employees of Parami Energy Group and its subsidiaries ("the Company").

1.2 It provides principles for conducting business and dealing with customers, colleagues and other stakeholders.

- 1.2.1 Employees should act with integrity and professionalism and be scrupulous in proper use of Company information, funds, equipment and facilities;
- 1.2.2 Employees should exercise fairness, proper courtesy, consideration and sensitivity in dealing with customers, colleagues and stakeholders; and
- 1.2.3 Employees should avoid real or apparent conflict of interests.

2. Responsibilities

2.1 Employees are required to take ownership of their actions and be responsible for their conduct to protect the Company's reputation and of other employees

2.2 Employees should stay up to date on the Company's policies and standards that apply to their job and level of responsibility

2.3 Employees should be a positive role model by acting with integrity, performing their duties with skill, honesty, and diligence, and reinforce compliance to the individuals on their team.

3. Conflict of Interest

3.1 Employees must avoid any personal, financial or other interest which may be in conflict with their duties and responsibilities to the Company.

3.2 Any interest which may constitute a conflict of interest must be promptly disclosed to an appropriate Manager or Compliance Officer.

3.3 Employees must not accept any external appointment, such as working for another company, or conducting a business, without the written permission of the Chief Executive Officer (CEO).

4. People

4.1 Respect and Dignity

4.1.1 Employees must treat everyone with respect and dignity.

4.1.2 No employee shall be discriminated against in employment or occupation on the grounds of sex, age, sexual orientation, religion, political opinion, nationality, ethnicity, disease or disability.

4.1.3 Employees, together with their managers, must work to achieve employee work/life balance.

4.1.4 Employees must be able to work in a workplace that is free from discrimination, physical, sexual, psychological, or verbal harassment or abuse, misuse of substances, and unsafe conditions.

4.2 Personal Safety and Wellbeing

4.2.1 Employees must follow the Company's safety and security guidelines, both in the office and while traveling.

4.2.2 Employee must follow **incident reporting procedures** in case of work-related injury, or if a safety or security concern is observed.

4.2.3 Employees must pay attention to projects that may pose physical safety or security concerns.

4.2.4 Employees must be aware of possible safety hazards, such as wet floors, building repair sites, and faulty electrical equipment, etc.

5. Privacy and Confidentiality

5.1 Employees must not disclose any confidential or private information obtained through their employment to third parties, and should share confidential or private information only with the Company management and other employees on a need-to-know basis.

5.2 Employees must not use information obtained in the course of employment to obtain financial reward or other benefit.

5.3 Employees must not discuss confidential or private information in non-secure or public locations.

5.4 Employees must use **secure shred bins** for disposing of documents with confidential or private information.

5.5 Employees must not transmit or share confidential or private information to third parties without consulting the line manager and Document Control Department.

6. Media and Public Relations

6.1 The Company is committed to open and honest communications, and to protecting its image. Employees must provide information that is truthful and consistent with the policies regarding quality and confidentiality when providing information to the media or to the public.

6.2 The Company's relationships with the media are conducted exclusively by the Chief Executive Officer (CEO) or as delegated by the CEO.

6.3 Employees must not comment on any aspect of the Company or publicly represent their own opinion as the Company's opinion to the media. If an employee receives an inquiry from the media, they must immediately report it to the Chief Executive Officer (CEO).

7. Gifts and Entertainment

7.1 Employees may accept unsolicited gifts, other than money, that conform to the reasonable ethical practices of the marketplace such as flowers, fruit baskets and other modest presents and gifts of nominal value in the course of their duties.

7.2 Employees must not accepts gifts and entertainment that may have a market value greater than **K50,000 MMK** unless approval is obtained from the management.

7.3 Gifts should never be offered or accepted in circumstances where the outcome of a transaction may be influenced by the gift, or give rise to the perception that the transaction may be influenced by the gift.

7.4 Employees must not accept any type of compensation or money of any amount from entities with whom the Company does or may do business under no circumstances.

7.5 Invitations where travel and accommodation is involved, must be authorized by the Chief Executive Officer (CEO).

8. Physical Property and Electronic Security

8.1 Employees must use company funds, properties, facilities, and services only for authorized purposes.

8.2 Any intellectual property developed by an employee during or as a result of his or her employment by the Company is the sole property of the Company, unless governed by law or otherwise agreed in writing.

8.3 Employees are expected to use with care all the assets in their control, and assist with protecting the physical and network environments.

8.4 Employees should change their computer passwords regularly and should not share their computer and network passwords with others.

8.5 Employees must only use firm-approved data transfer and storage devices and must not share electronic storage devices containing confidential information with others.

8.6 Employees should use the Internet responsibly and access only Internet sites containing content appropriate for the workplace.

8.7 Employees must not download unauthorized programs and other inappropriate contents onto company-issued computers.

8.8 Employees should immediately report potential losses of laptops and data storage devices to Document Control Department so that, if possible, access to the device and network can be restricted.

9. Public and Community Involvement

9.1 The Company is committed to building a culture of Corporate Social Responsibility (CSR). Employees are encouraged to participate in CSR initiatives and find ways to volunteer for other non-CSR initiatives to support the community.

9.2 Employees must be aware of safety and security concerns that may arise while participating in volunteer events.

10. Ensuring Compliance

10.1 Employees must be aware of, and adhere to, company policies.

10.2 Those who violate the code or policies and procedures will be subject to disciplinary action, up to and including dismissal from the Company.

10.3 If an employee should know of, or become aware of, any breach of this Code of Conduct by another employee, they are under an obligation to notify the Compliance Officer.

10.4 A complaint or disclosure about an alleged breach of the code should be in writing and contain details about the date, time and nature of the alleged breach and include any available supporting material.

10.5 The allegation should be made directly to the Compliance Officer.

10.6 Employees may at any time discuss a matter, or seek advice on how to proceed with a matter, from HR manager, or Chief Executive Officer (CEO).

11. Conclusion

11.1 Employees may seek clarification from their manager or the Company HR for general assistance, questions, or advice about any aspect of the Company's Code of Conduct.

11.2 Employees may contact the Human Resource Department for human resource-related concerns involving individual behavior or work environment, harassment, and discrimination.

Approved by:

PARAMI ENERGY GROUP OF COMPANIES
Date.........
REF.........

Pyi Wa Tun
CEO and Chairman
Parami Energy Group of Companies

Published on *Myanmar President Office* (http://www.president-office.gov.mm)

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေပြဋ္ဌာန်း

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၂၃ ။)

၁၃၇၅ ခုနှစ်၊ ဝါခေါင်လဆန်း ၁ ရက်

(၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၇ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်း လိုက်သည်။

အခန်း (၁)

အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်း၊ သက်ဆိုင်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ် ဖော်ပြချက်များ

၁။ (က) ဤဥပဒေကို **အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ** ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

(ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန် သတ်မှတ်သည့် နေ့ရက်မှစတင်၍ အာဏာ တည်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေအရ အရေးယူနိုင်သော ပြစ်မှုတစ်ရပ်ရပ်ကို ပြည်တွင်းတွင် မည်သူမဆို ကျူးလွန်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပတွင် မြန်မာနိုင်ငံသား သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမြဲတမ်းအခြေစိုက်နေထိုင်သူက ကျူးလွန်လျှင်ဖြစ်စေ ဤဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင် စေရမည်။

၃။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါ စကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါ အတိုင်း အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်စေရမည် –

(က) **လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဆိုသည်မှာ** လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ရှိသူက ရာထူး တာဝန်ကို အလွဲသုံးစားပြု၍ တစ်စုံတစ်ရာကို ပြုလုပ်ရန်၊ ဥပဒေနှင့်အညီ ပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရန်၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ဥပဒေနှင့်အညီ ရထိုက်သော အခွင့်အရေးပေးရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ ရထိုက်သော အခွင့်အရေးကို မမှန်မကန် ပိတ်ပင်ရန် သော်လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်သူထံမှ တံစိုးလက်ဆောင်ကို မိမိအတွက်သော် လည်းကောင်း၊ အခြားသူ တစ်ဦးဦးအတွက် သော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်း အတွက်သော် လည်းကောင်း၊ ပေးခြင်း၊ လက်ခံခြင်း၊ ရယူခြင်း၊ ရယူရန် အားထုတ်ခြင်း၊ ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ ကတိပြုခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် ဆွေးနွေး

ခြင်းအား တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ပြုလုပ်ခြင်းကို ဆိုသည်။

(ခ) **တံစိုးလက်ဆောင်**ဆိုရာတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု အလို့ငှာ အဖိုးစားနား သို့မဟုတ် ထိုက်သင့်သည့် တန်ဖိုးမပေးဘဲ လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ပေးခြင်းပြုသော ငွေကြေး၊ ပစ္စည်း၊ လက်ဆောင်၊ ဝန်ဆောင်ခ၊ ဧည့်ခံ ပြုစုခြင်းနှင့် တရားမဝင်သော အခြားအကျိုး ခံစားခွင့်များလည်း ပါဝင်သည်။

(ဂ) **လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝ ချမ်းသာလာခြင်း** ဆိုသည်မှာ ရာထူး ဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များ ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်ရာမှ လာဘ်ပေး လာဘ်ယူမှုဖြင့် ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများ တိုးပွားရရှိ လာခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ ပေးရန်တာဝန်များ လျှော့ချခြင်းကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများကို မတရားရယူခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း ကြွယ်ဝ ချမ်းသာလာခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဃ) **အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအဆင့် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ တရားစီရင်ရေး အာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်ကို သော်လည်းကောင်း၊ တည်ဆဲ ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ အများပြည်သူ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုမ္ပဏီများ အက်ဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသည့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီ တစ်ခုခုကိုသော်လည်းကောင်း ဆိုသည်။

(င) **ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း**ဆိုသည်မှာ ခန့်အပ်ခံရသည်ဖြစ်စေ၊ ရွေးချယ်ခံရ သည်ဖြစ်စေ၊ လစာ၊ စရိတ်နှင့် ချီးမြှင့်ငွေ ရသည်ဖြစ်စေ၊ မရသည်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ ရာထူး တစ်ခုခုတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သော အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီ ဝန်ထမ်းကို လည်းကောင်း၊ အများ ပြည်သူဆိုင်ရာ ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်း အပါအဝင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင် လုပ်ကိုင်နေသူကို လည်းကောင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်းဟု သတ်မှတ်ထား သူကို လည်းကောင်း ဆိုသည်။

(စ) **ပြည်ပပြည်သူ့ဝန်ထမ်း** ဆိုသည်မှာ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ ခန့်အပ်ခြင်း ခံရသော သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ခြင်း ခံရသော ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး သို့မဟုတ် တရားစီရင်ရေးအရာရှိ၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခု၏ လုပ်ငန်း တာဝန် တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ရန် ဖွဲ့စည်းထားသော ဘုတ်အဖွဲ့၊ ကော်မရှင်၊ ကော်ပိုရေးရှင်း သို့မဟုတ် အခြား အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အာဏာပိုင် ထံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူနှင့် အများပြည်သူနှင့်ဆိုင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းက ယင်း၏ ကိုယ်စားလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အာဏာ ပေးအပ် ထားသူကို ဆိုသည်။

(ဆ) **နိုင်ငံရေးရာထူးလက်ရှိဖြစ်သူ** ဆိုသည်မှာ ကော်မရှင်က ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်၏ သဘောတူညီချက် ဖြင့် နိုင်ငံရေး ရာထူး လက်ရှိဖြစ်သူဟု အခါ အားလျော်စွာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်၍ ကြေညာခြင်း ခံရသူကို ဆိုသည်။

(ဓ) **အဆင့်မြင့်အရာရှိ** ဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့ အစည်း၏ ဝန်ထမ်း အကြီးအမှူး အဖြစ် တာဝန် ထမ်းဆောင်သော ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်နှင့် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အလားတူ ရာထူးအဆင့် ရှိသူကိုသော် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတော်ပိုင် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်နှင့် ပုဂ္ဂလိကဖက်စပ်ပိုင် ကုမ္ပဏီ၊ ဘဏ်အဖွဲ့၊ ကော်ပိုရေးရှင်း သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ ဒါရိုက်တာ အဖွဲ့ဝင်၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်၊ ကော်မတီဝင် သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် အလားတူ ရာထူး အဆင့်ရှိသူကို သော်လည်းကောင်း ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အဆိုပါ ရာထူး တစ်ခုခု၌ ခေတ္တတာဝန်ထမ်းဆောင်သူလည်း ပါဝင်သည်။

(န) **လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူ** ဆိုသည်မှာ ရာထူးတာဝန်အရ ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့် အရဖြစ်စေ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်း၊ ပြည်ပ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း၊ နိုင်ငံရေးရာထူး လက်ရှိ ဖြစ်သူ၊ အဆင့်မြင့် အရာရှိ သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ စီမံခန့်ခွဲ ပိုင်ခွင့်ရှိသူ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ် ကို ဆိုသည်။

(ပ) **ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေးအဖွဲ့အစည်းများ** ဆိုသည်မှာ ငွေချေးလုပ်ငန်းများ၊ ချေးငွေနှင့် ပြည်သူ့ ကြွေးမြီဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများ၊ ငွေချေးသက်သေခံ လက်မှတ်များ သို့မဟုတ် အခြားခွင့်ပြုထားသည့် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ယင်းအဖွဲ့အစည်းက ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုပြုရန် ငွေရေး ကြေးရေး အရင်းအမြစ်များကိုအခြား ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှစုစည်းလျက် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အရင်းအနှီး ဈေးကွက်များတွင် ကြားဝင်ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက် ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတော်ငွေရေး ကြေးရေး အဖွဲ့ အစည်းများ ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အခြားတည်ဆဲ ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ် အရ ဖြစ်စေ နိုင်ငံတော် အတွင်း တည်ထောင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဆိုသည်။

(ဖ) **ဘဏ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းဆိုရာတွင်** ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများတွင် အသုံးပြုသော လယ်ဂျာ၊ ဘဏ်နေ့စဉ်လုပ်ငန်းစာအုပ်၊ ရငွေစာအုပ်၊ စာရင်းစာအုပ်နှင့်ဘဏ်လုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုသော အခြား စာအုပ်နှင့် စာတမ်း အမှတ်အသားများ၊ ကွန်ပျူတာ စာရင်းအင်း မှတ်တမ်း များ ပါဝင်သည်။

(ဗ) **ငွေကြေး**ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်က ထုတ်ဝေထားသည့် တရားဝင်ငွေဒင်္ဂါး၊ ငွေအကြွေနှင့် ငွေစက္ကူများ၊ လွှဲပြောင်းနိုင်သော စာချုပ်စာတမ်းများ ဖြစ်သည့် ငွေပေးကတိစာချုပ်များ၊ ငွေလွှဲ လက်မှတ်များ၊ ချက်လက်မှတ်များ၊ ငွေချေးစာချုပ်များ၊ ငွေတိုက် စာချုပ်များ၊ ကြွေးမြီအာမခံ စာချုပ် များနှင့် နိုင်ငံခြားသုံးငွေများ၊ နိုင်ငံခြားသုံးငွေများနှင့် ဆက်စပ်နေသော စာချုပ် စာတမ်းတစ်မျိုးမျိုး သို့မဟုတ် လက်မှတ်များကို ဆိုသည်။

(ဘ) **ပစ္စည်း**ဆိုသည်မှာ မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ဒြပ်ရှိသည် ဖြစ်စေ၊ မရှိသည် ဖြစ်စေ၊ ထိတွေ့၍ ရနိုင်သည် ဖြစ်စေ၊ မရနိုင် သည်ဖြစ်စေ ရွှေ့ပြောင်း နိုင်သည့် ပစ္စည်းကိုသော် လည်းကောင်း၊ မရွှေ့မပြောင်းနိုင်သည့် ပစ္စည်းကိုသော် လည်းကောင်း ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် ပစ္စည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကျိုးအမြတ်၊ အခွင့်အရေးနှင့်

ပိုင်ဆိုင်ခွင့်များလည်း ပါဝင်သည်။

(ဎ) **ကိုယ်စားလှယ်**ဆိုသည်မှာ အခြားသူ တစ်ဦးဦးအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးသူ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက် ပေးသူကို ဆိုသည်။

(ဏ) **နစ်နာသူ**ဆိုသည်မှာ သူတစ်ဦးဦးက လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ကျူးလွန်ခြင်း ကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသူကို ဆိုသည်။

(တ) **ကော်မရှင်**ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေး ကော်မရှင်ကို ဆိုသည်။

(ထ) **ကော်မရှင်ရုံး**ဆိုသည်မှာ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က ဤ ဥပဒေအရ သတ်မှတ် ဖွဲ့စည်းသောရုံးကို ဆိုသည်။

(ဒ) **ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝ ချမ်းသာ လာမှုကြောင့် တိုးပွား လာသည့် ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အရေးယူရာတွင် လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်း များကို ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာအဖြစ် သိမ်းဆည်းနိုင်ရေးအတွက်သာ ပဏာမစိစစ်ဆေးပြီး တင်ပြစေရန် ကော်မရှင် က ဖွဲ့စည်းပေးသည့်အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဓ) **စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့**ဆိုသည်မှာကော်မရှင်က ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော သက်ဆိုင်ရာ လာဘ်ပေး လာဘ်ယူမှု စုံစမ်း စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

(န) **စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်**ဆိုသည်မှာ ကော်မရှင်ရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ကို ဆိုသည်။

(ပ) **စစ်ဆေးရေးမှူး** ဆိုသည်မှာ ကော်မရှင်ရုံး၊ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်၏ လက်အောက်ရှိ တာဝန်ခံပြည်သူ့ ဝန်ထမ်း အဆင့်ဆင့်ကို ဆိုသည်။

(ဖ) ဤဥပဒေအရ ပြစ်မှုဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ပြစ်မှု တစ်ခုခုကို ကျူးလွန်၍ တစ်စုံတစ်ရာ ပူးပေါင်း ကြံစည်မှု သို့တည်း မဟုတ် အားထုတ်မှု သို့တည်း မဟုတ် အားပေးကူညီမှုများ ပါဝင်သည်။

အခန်း (၂)

ရည်ရွယ်ချက်များ

၄။ ဤဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်–

(က) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုပပျောက်ရေးကို အမျိုးသားရေး တာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်၊

(ခ) သန့်ရှင်းသောအစိုးရနှင့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ဖြစ်ထွန်းစေရန်၊

(ဂ) အများပြည်သူဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တာဝန်ယူနိုင်မှု မြင့်မားတိုးတက်လာစေရန်၊

(ဃ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများကြောင့် နိုင်ငံတော်ပိုင် ပစ္စည်းများ၊ လူ့အဖွဲ့ အစည်းနှင့် နိုင်ငံသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ထိခိုက်မှု မရှိစေရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန်၊

(င) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ကျူးလွန်သူများအား ထိရောက်စွာ အရေးယူရန်၊

(စ) တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍများ၌ ပိုမို ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိပြီး ပြည်တွင်း ပြည်ပရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများဖြင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လာစေရန်။

အခန်း (၃)

ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်းခြင်း

၅။ နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမျိုးသား လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌတို့သည် သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံသည့် အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦးစီကို ရွေးချယ်ရမည်။

၆။ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌတို့သည် ပုဒ်မ ၅ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ မိမိတို့ ရွေးချယ် ထားသည့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ အမည်စာရင်းကို နိုင်ငံတော်သမ္မတထံ ပေးပို့ရမည်။

၇။ (က) နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ပုဒ်မ ၅ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ရွေးချယ်ထားသည့် အဖွဲ့ဝင်စုစုပေါင်း ၁၅ဦး၏ အမည်စာရင်းကိုလည်းကောင်း၊ ထိုအဖွဲ့ဝင် များထဲမှ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရန် အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦး၏ အမည်များကိုလည်းကောင်း၊

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် သို့တင်သွင်းပြီး သဘော တူညီချက်ရယူ၍ ကော်မရှင်ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်၏ အရည်အချင်းများနှင့် မပြည့်စုံ ကြောင်း အထင်အရှား မပြနိုင်ပါက ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမည်စာရင်း တင်သွင်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အား ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးရန် ငြင်းပယ်ခွင့်မရှိစေရ။

(ခ) ကော်မရှင်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတကို တာဝန်ခံရမည်။

၈။ (က) ကော်မရှင်နှင့် ကော်မရှင်၏ သက်တမ်းသည် သာမန်အား ဖြင့် နိုင်ငံတော် သမ္မတ၏ သက်တမ်းအတိုင်း ဖြစ်သည်။

(ခ) ကော်မရှင်သည် ကော်မရှင်အဖွဲ့အသစ်ကို ဖွဲ့စည်းခန့်အပ် တာဝန်ပေးပြီး သည့် အချိန်အထိ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ဂ) ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် သက်တမ်းနှစ်ခုထက် ပိုမိုတာဝန်ထမ်းဆောင် ခွင့်မရှိစေရ။

၉။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် အသီးသီးသည် အောက်ပါအရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံရမည် –

(က) မြန်မာနိုင်ငံသားဖြစ်သူ၊

(ခ) အသက် ၄၅ နှစ်ပြည့်ပြီး အသက် ၇၀ နှစ်ထက်မကြီးသူ၊

(ဂ) နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အမျိုးသား လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌက မိမိရွေးချယ် ပေးခွင့် ရှိသူများသည် တည်ကြည် ဖြောင့်မတ်ပြီး သမာသမတ်ရှိသူ အဖြစ် ယူဆခြင်းခံရသူ။

၁၀။ အောက်ပါအချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သူအား ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ရွေးချယ် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း မပြုရ–

(က) ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန် ထမ်းဆောင် နေသူဖြစ်ခြင်း၊

(ခ) တည်ဆဲဥပဒေတစ်ခုခုအရ စိတ်ပေါ့သွပ်သူဟု သတ်မှတ် ခံရခြင်း၊

(ဂ) သာသနာ့ဝန်ထမ်းဖြစ်ခြင်း၊

(ဃ) တရားရုံးတစ်ရုံးရုံး၏ အမိန့်အရ ထောင်ဒဏ်ကျခံနေရသူ ဖြစ်ခြင်း၊

(င) ပြည်ထောင်စုရွေးကောက်ပွဲ ကော်မရှင်က ဆန္ဒမဲပေးခွင့်နှင့် ရွေးချယ် ခံပိုင်ခွင့် မရှိသူဟု သတ်မှတ်ခံ ထားရသူဖြစ်ခြင်း၊

(စ) လူမွဲအဖြစ် ဆုံးဖြတ်ကြေညာခြင်းခံထားရသူ ဖြစ်ခြင်း၊

(ဆ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် အရေးယူခံရခြင်း သို့မဟုတ် ရာထူးတစ်ခုခုမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရာထူး တစ်ခုခုမှ ထုတ်ပစ်ခြင်း ခံထားရသူ ဖြစ်ခြင်း။

၁၁။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူသည် –

(က) အစိုးရလစာ၊ စရိတ်နှင့် ချီးမြှင့်ငွေတစ်မျိုးမျိုးရရှိသည့် ရာထူး သို့မဟုတ် တာဝန်တစ်ခုခုတွင် တာဝန် ထမ်းဆောင် နေသူ မဖြစ်စေရ၊

(ခ) အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အစိုးရ၏စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၊ ဘဏ်၊ ကော်ပိုရေးရှင်း၊ ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာထမ်း၊ အမှုထမ်း မဖြစ်စေရ၊

(ဂ) အစုစပ်လုပ်ငန်း၊ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် အကျိုးအမြတ် သို့မဟုတ် ဝင်ငွေခွဲဝေရယူရန် လုပ်ကိုင်ခြင်း မပြုရ သို့မဟုတ် တစ်စုံ တစ်ဦး၏ဝန်ထမ်း မဖြစ်စေရ။

၁၂။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးသည် အောက်ပါအကြောင်းအရာ တစ်ခုခု ဖြစ်ပေါ်သည့် အခါ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲစေရမည် –

(က) ကွယ်လွန်ခြင်း၊

(ခ) ကော်မရှင်၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်း၊

(ဂ) မိမိ၏ ဆန္ဒအလျောက် နုတ်ထွက်ခြင်း၊

(ဃ) ပုဒ်မ ၁၀ နှင့် ပုဒ်မ ၁၁ ပါ အချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်ကြောင်း ပေါ်ပေါက်ခြင်း၊

(င) ဥပဒေအရ သတ်မှတ်သော ဆေးအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးချက်အရ ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါး အနက် တစ်ပါးပါးသည် ထာဝစဉ် ချို့ယွင်းသွားခြင်းကြောင့် တာဝန်ကို ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရန် သင့်လျော်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရခြင်း၊

(စ) တရားရုံး တစ်ရုံးရုံး၏ အမိန့်အရ ထောင်ဒဏ်ကျခံရခြင်း။

၁၃။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် ကော်မရှင်တွင် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသည့် အခါတွင် မိမိတို့ဦးစီးသည့် တစ်စီးပွား တည်းဖြစ်သော မိသားစုပိုင် ငွေကြေး၊ ပစ္စည်း၊ ပေးရန် တာဝန်နှင့် ရရန်ပိုင်ခွင့်များကို တန်ဖိုးနှင့်တကွ စာရင်းပြုစုပြီး နိုင်ငံတော် သမ္မတထံ ပေးပို့ရမည်။

၁၄။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ၊ ပဏာမစိစစ်ရေး အဖွဲ့ဝင်များ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ဝင်များ၏ ချီးမြှင့်ငွေ၊ စရိတ်နှင့် ခံစားခွင့်များကို သတ်မှတ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်း ပြုနိုင်သည်။

တာဝန်မှရပ်စဲခြင်း

၁၅။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးက တာဝန် ထမ်းဆောင်ရာတွင် ဥပဒေနှင့်မညီဘဲ ဆောင်ရွက် ကြောင်း တွေ့ရှိလျှင် ဖြစ်စေ၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ သို့မဟုတ် တည်ဆဲ ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ကို ချိုးဖောက်ကြောင်းတွေ့ရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ကော်မရှင်၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေသော အခြေအနေ တစ်ရပ်ရပ်ရှိလျှင်ဖြစ်စေ ယင်းကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်ကို ရွေးချယ်ပေးသော ပုဂ္ဂိုလ်၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် တာဝန်မှ ရပ်စဲနိုင်သည်။

ကော်မရှင်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၁၆။ ကော်မရှင်၏လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

(က) ပဏာမ စိစစ်ရေးအဖွဲ့နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊ ယင်း အဖွဲ့များအား လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲခြင်း၊

(ခ) ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် လုပ်ငန်း ကော်မတီများ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ပြင်ဆင် ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များသတ်မှတ်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက အဆိုပါလုပ်ငန်း ကော်မတီနှင့်အဖွဲ့တစ်ခုခုကို ကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များ လွှဲအပ် တာဝန်ပေးခြင်း၊ ယင်းလုပ်ငန်းကော်မတီနှင့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့များအား လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့်ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲ ခြင်း၊

(ဂ) စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ် ခန့်အပ်ရန် နိုင်ငံတော်သမ္မတထံ အကြံပြုတင်ပြခြင်း၊

(ဃ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးဖော်ထုတ်ရန် ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့တို့အား စုံစမ်းစစ်ဆေး စေပြီး တွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို တင်ပြစေခြင်း၊

(င) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်နာယက၊ ပြည်သူ့ လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမျိုးသား လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌတို့ထံ တင်ပြခြင်း၊

(စ) ငွေကြေး၊ ပစ္စည်း၊ ပေးရန်တာဝန်နှင့် ရရန်ပိုင်ခွင့်များ စာရင်းပြုစုတင်ပြရမည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူ အမျိုးအစားနှင့် ရာထူး၊ တာဝန်အဆင့် သတ်မှတ် ခြင်း၊

(ဆ) လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူက တင်ပြသော ငွေကြေး၊ ပစ္စည်း၊ ပေးရန်တာဝန်နှင့် ရရန်ပိုင်ခွင့်များ မှန်ကန်မှု ရှိ/မရှိ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် စုံစမ်း စစ်ဆေးစေခြင်း၊

(ဇ) နှစ်ပတ်လည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီရင်ခံစာကို နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်နာယက၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမျိုးသား လွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌတို့ထံ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ တင်ပြခြင်း၊

(ဈ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးအတွက် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရစီးပွားရေး လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများက လုပ်ငန်းအစီ အစဉ်များ၊ စီမံချက်များ ရေးဆွဲရာတွင် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊

(ည) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူ များ၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်သည့် စိတ်ဓာတ်ကို ပိုမိုမြင့်တင်ရေးနှင့် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးတို့တွင် ပြည်သူအများ ပါဝင်နိုင်ရေး အတွက် သင့်လျော်သော အစီအမံများချမှတ်၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဋ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုပပျောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရာထမ်း၊ အမှုထမ်း များအား ကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တာဝန်ပေး ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊

(ဌ) တိုင်ကြားစာများကို စိစစ်၍လက်ခံခြင်း၊ မမှန်မကန် တိုင်ကြားကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိသည့် တိုင်ကြားစာ များကို ပယ်ချခြင်းနှင့် မမှန်မကန် တိုင်ကြား သူကို ဥပဒေအရ

အရေးယူခြင်း၊

(ဍ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆောက်အအုံ နေရာတစ်ခုခု အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှု စစ်ဆေးခြင်း၊ ရှာဖွေခြင်း၊ သက်သေခံ ပစ္စည်းအဖြစ် သိမ်းဆည်းခြင်းတို့ကို သတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ ဆောင်ရွက် ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူးများအား တာဝန်ပေး အပ်ခြင်း၊

(ဎ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များ၊ ပြည်ပနိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဏ) နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် နာယက၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အမျိုးသား လွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌတို့ကပေးအပ်သည့် အခြား တာဝန်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၁၇။ ကော်မရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် –

(က) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာမှု သို့မဟုတ် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းတစ်စုံတစ်ရာကို သက်သေခံပစ္စည်းအဖြစ် သိမ်းဆည်းရန် ညွှန်ကြားခြင်း၊ သိမ်းဆည်း ထားသော သက်သေခံ ပစ္စည်းကို ခံဝန်ချုပ်ဖြင့် ပြန်လည်ပေးအပ်ထားရန် ခွင့်ပြု သည့် အမိန့်ချမှတ်ခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ကို ပြန်လည် ရုပ်သိမ်းခြင်း၊

(ခ) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က သက်ဆိုင်ရာဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများရှိ စုံစမ်းစစ်ဆေး သောကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများကို သက်သေခံ ပစ္စည်းအဖြစ် ရှာဖွေသိမ်းဆည်းခွင့်၊ ငွေရေး ကြေးရေးဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ စစ်ဆေးကြည့်ရှုခွင့်၊ မိတ္တူကူးယူခွင့်၊ လိုအပ်ပါက သက်သေခံ ပစ္စည်းအဖြစ် ရှာဖွေသိမ်းဆည်း ခွင့်ပြုရန် ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ တာဝန်ရှိသူများအား အမိန့်ထုတ် ဆင့်ခြင်း၊

(ဂ) ဤဥပဒေအရ စုံစမ်းစစ်ဆေးနေသည့် ကာလအတွင်း သက်သေခံအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်သည့် ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်း များကိုပြောင်းလဲခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ဖုံးကွယ်ခြင်း၊ ဖျောက်ဖျက်ခြင်း၊ အသွင်ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရန် သက်ဆိုင်ရာ ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား တားမြစ် မိန့်ထုတ်ဆင့်ခြင်း၊ ချိပ်ပိတ် ထားရန် ညွှန်ကြားခြင်း၊

(ဃ) ပုဒ်မခွဲ (ခ)အရ ထုတ်ဆင့်သည့် အမိန့်ကိုလည်းကောင်း၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ)အရ ထုတ်ဆင့်သည့် တားမြစ်မိန့်နှင့် ချိပ်ပိတ်ထားရန် ညွှန်ကြားချက်တို့ကို လည်းကောင်း ရုပ်သိမ်းခြင်း၊

(င) ဤဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လိုအပ်သည့် အကူအညီများကို

သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သင့်လျော်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ထံမှ ရယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(စ) ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသည့် ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့၊ လုပ်ငန်း ကော်မတီ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့များက ဆင့်ဆို၍ လာရောက်သည့် သက်သေများအတွက် သက်သေစရိတ်နှင့် ခရီးစရိတ်တို့ကို တည်ဆဲဥပဒေ နှင့်အညီ ထုတ်ပေးခြင်း၊

(ဆ) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူးအား –

(၁) ဤဥပဒေအရ ပြစ်မှုတစ်ခုခုကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိသူက ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်ပါက ထိုသူအား သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်တရား လွှတ်တော်တွင် တရားစွဲဆိုစေခြင်း၊

(၂) ဤဥပဒေအရ ပြစ်မှုတစ်ခုခုကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိသူမှအပ အခြားသူတစ်ဦးဦးက ကျူးလွန် ခြင်း ဖြစ်ပါက ထိုသူအား သက်ဆိုင်ရာ စီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသည့် တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုစေခြင်း။

(ဇ) ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့၏ တင်ပြချက်ကို ထပ်မံစိစစ်ပြီးနောက် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူ တစ်ဦးဦး၏ ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများမှာ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူ မှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်း သာလာမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိပါက ထိုသူပိုင်ဆိုင်သော ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများကို ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာအဖြစ် သိမ်းဆည်းသည့် အမိန့် ချမှတ်ခြင်း၊

(ဈ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ ခိုင်လုံသော အထောက်အထားဖြင့် သတင်းပေးသည့်အတွက် ဖော်ထုတ် အရေးယူ နိုင်သည့် ကိစ္စတွင် သတင်းပေး သူအား လိုအပ်သော အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် သတ်မှတ် သော ဆုငွေ ချီးမြှင့်ခြင်း။

တရားစွဲဆိုခြင်း

၁၈။ ကော်မရှင်သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာအရဖြစ်စေ၊ ရရှိသော အခြားခိုင်လုံသည့် သတင်းအချက် အလက် အရဖြစ်စေ –

(က) လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူတစ်ဦးဦးက လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ကျူးလွန် ကြောင်း တွေ့ရှိသည့်အခါ ထို သူအား တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် တရားလွှတ်တော်သို့ တရားစွဲဆိုနိုင်ရေးအတွက် စုံစမ်း စစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်အား ညွှန်ကြားရမည်။

(ခ) လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသူတစ်ဦးဦးမှအပ အခြားသူ တစ်ဦးဦးက လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ကျူးလွန်ကြောင်း တွေ့ရှိသည့်အခါ ထိုသူအား သက်ဆိုင်ရာ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ တရားစွဲဆိုနိုင်ရေးအတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်အား ညွှန်ကြားရမည်။

အခန်း (၄)

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာမှုကြောင့် ပိုင်ဆိုင်သည့် ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ယင်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၁၉။ ကော်မရှင်သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာ အရဖြစ်စေ၊ အခြားသတင်း အချက်အလက် အရဖြစ်စေ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာမှုကြောင့် ပိုင်ဆိုင်သည့် ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းများ မှန်ကန်ကြောင်း ခိုင်လုံသည့် အထောက်အထား ရရှိပါက သိမ်းဆည်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်တင်ပြ နိုင်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့် ပဏာမ စိစစ်ရေး အဖွဲ့ကို ကိစ္စရပ်အလိုက် ဖွဲ့စည်းရမည်။

၂၀။ ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့သည်–

(က) ကော်မရှင်၏ တာဝန်ပေးအပ်ချက်အရ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း ခံရသူအား အကြောင်းကြားပြီး ကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ ခုခံချေပခွင့် ပေးရမည်။

(ခ) ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကို ဆင့်ဆို စစ်ဆေး၍ လိုအပ်သည့် ထွက်ဆို ချက်နှင့် သက်သေခံချက်များ ရယူနိုင်သည်။

(ဂ) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာ သို့မဟုတ် ကော်မရှင်က ရရှိသော သတင်း အချက်အလက်နှင့် ခုခံ ချေပချက်တို့ကို သုံးသပ်ပြီး မိမိ၏တွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်၊ သဘော ထား မှတ်ချက်များနှင့် အတူ စိစစ်တွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို ကော်မရှင်သို့ တင်ပြရမည်။

(ဃ) စိစစ်ချက်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် ကိစ္စရပ်အသီးသီးကို လျှို့ဝှက်ထား ရှိရမည်။

အခန်း (၅)

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ယင်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၂၁။ ကော်မရှင်သည် အောက်ပါကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တရားဥပဒေအရ အရေးယူနိုင်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးစေခြင်း ပြုနိုင်သည် –

(က) နိုင်ငံတော်သမ္မတက စုံစမ်းစစ်ဆေးတင်ပြရန် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ)အရ နိုင်ငံရေးရာထူး လက်ရှိဖြစ်သူ တစ်ဦးကို အရေးယူပေးရန် လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များက ဥပဒေနှင့်အညီ အဆိုတင်သွင်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌက စုံစမ်း စစ်ဆေးတင်ပြရန် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊

(ဂ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ကျူးလွန်သူအပေါ် ဥပဒေအရ အရေးယူ ပေးပါရန် နစ်နာသူက –

(၁) ကော်မရှင်သို့ တိုင်ကြားခြင်း၊

(၂) ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော လုပ်ငန်းကော်မတီ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၊ ပဏာမ စိစစ်ရေးအဖွဲ့နှင့် စုံစမ်း စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ တစ်ခုခုသို့ တိုင်ကြား ခြင်း၊

(၃) သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုသို့ တိုင်ကြား ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆိုပါ တိုင်ကြားချက်ကို ကော်မရှင်သို့ လွှဲပြောင်း ပေးပို့ခြင်း။

၂၂။ ကော်မရှင်သည် အောက်ပါကိစ္စများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းမပြုရ–

(က) တိုင်ကြားသည့် ကိစ္စသည် ကော်မရှင်က စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးသော ကိစ္စ ဖြစ်ခြင်း၊

(ခ) တိုင်ကြားမှုတွင် အရေးကြီးသည့် သက်သေခံချက်များ မပါရှိခြင်း၊

(ဂ) ထပ်မံတိုင်ကြားမှုတွင် အရေးကြီးသည့် သက်သေခံချက်အသစ် မပါရှိခြင်း။

၂၃။ ကော်မရှင်သည် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးက ခေါင်းဆောင်၍ သင့်လျော်သော နိုင်ငံသားများ ပါဝင်သည့် စုံစမ်း စစ်ဆေးရေး အဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းကာ လုပ်ငန်း တာဝန်များ သတ်မှတ်ပေးနိုင်သည်။

၂၄။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့တွင် အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များ မပါဝင်စေရ–

(က) စွပ်စွဲတိုင်တန်းသည့် အကြောင်းအရာတွင် အကျိုး သက်ဆိုင်သူ၊

(ခ) စွပ်စွဲတိုင်ကြားသူ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူအပေါ် မလိုမုန်းတီးသူ၊

(ဂ) စွပ်စွဲတိုင်ကြားသူ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူနှင့် ဆွေမျိုးတော်စပ်သူ၊

(ဃ) စွပ်စွဲတိုင်ကြားသူ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲတိုင်ကြားခံရသူနှင့် လုပ်ငန်းဆက်စပ် လုပ်ကိုင်နေသူ။

၂၅။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရာတွင် စွပ်စွဲ တိုင်တန်းခံရသူအား စွပ်စွဲချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းတင်ပြရန်၊ သက်သေခံချက်တင်ပြရန် သို့မဟုတ် သက်သေတင်ပြရန် ကာလသတ်မှတ်၍ အကြောင်းကြားရ မည်။

၂၆။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က ပြုလုပ်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် စွပ်စွဲခံရသူသည် စွပ်စွဲချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ ထုချေ ရှင်းလင်းနိုင်သည်။

၂၇။ (က) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြီးစီးသည့်အခါ ကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌထံ စုံစမ်းစစ်ဆေး တွေ့ရှိ ချက် အစီရင်ခံစာ တင်ပြရမည်။

(ခ) ကော်မရှင်ဥက္ကဋ္ဌသည် ပုဒ်မခွဲ (က)အရ တင်ပြသော အစီရင်ခံစာ ရရှိပြီးနောက် ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ယင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ရန် ကော်မရှင်အစည်းအဝေး ခေါ်ယူကျင်းပ ရမည်။

၂၈။ ကော်မရှင်သည်–

(က) စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာအရ –

(၁) စွပ်စွဲချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခိုင်လုံသော အထောက်အထား မပေါ်ပေါက်ဟု ယူဆပါက စွပ်စွဲတိုင်တန်း ချက်ကို ပယ်နိုင်သည်။

(၂) စွပ်စွဲခံရသူသည် ဤဥပဒေပါ ပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်သည်ဟု ယူဆပါက တရားစွဲဆိုရန် ကြိုတင် ခွင့်ပြုမိန့်ထုတ်ပေးပြီး ထိုသူအား သက်ဆိုင်ရာ တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ကိုဖြစ်စေ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူးကိုဖြစ်စေ တာဝန်ပေးအပ် နိုင်သည်။

(၃) ပုဒ်မခွဲငယ် (၂) အရ တရားစွဲဆိုရန်ကြိုတင်ခွင့်ပြု မိန့်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော် ဥက္ကဋ္ဌထံသို့ ဆောလျင် စွာ အသိပေးတင်ပြရမည်။

(ခ) စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာကို စိစစ်ပြီး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိပါက ဤဥပဒေအခန်း (၄) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ပဏာမ စိစစ်ရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ပေးပြီး စိစစ်တွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာ တင်ပြစေရမည်။

(ဂ) နောက်ထပ်သက်သေခံချက်များ စုံစမ်းရယူသင့်သည်ဟု ယူဆပါက ယင်းအစီရင်ခံစာတင်ပြသော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကိုဖြစ်စေ၊ အခြားစုံစမ်း စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို ဖြစ်စေ တာဝန်ပေးအပ်နိုင်သည်။

၂၉။ ကော်မရှင်က စွပ်စွဲခံရသူအပေါ် တရားစွဲဆိုအရေးယူရန် အကြောင်းပေါ်ပေါက်သည့် ကိစ္စ၌လည်းကောင်း၊ ပဏာမ စိစစ်ရေးအဖွဲ့ဖြင့် စိစစ်ရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စ ၌လည်းကောင်း၊ စွပ်စွဲခံရသူမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိသူဖြစ်လျှင် ကော်မရှင်က ထိုသို့ဆုံးဖြတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ထိုစွပ်စွဲခံရသူအား ယင်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန် များကို ဆက်လက် ဆောင်ရွက်စေခြင်း မပြုရ။

၃၀။ ကော်မရှင်သည် –

(က) လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူအပေါ် တရားစွဲဆိုအရေးယူရန် အကြောင်းပေါ် ပေါက်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည့် ကိစ္စတွင် ယင်းကိစ္စအတွက် မိမိ၏ အစီရင် ခံစာကို ပုဒ်မ ၂၁ ပုဒ်မ ခွဲ (က) အရ တာဝန်ပေးသည့် နိုင်ငံတော် သမ္မတထံသို့ လည်းကောင်း၊ ပုဒ်မ ၂၁ ပုဒ်မခွဲ (ခ) အရ တာဝန်ပေးသည့် သက်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် တိုင်ကြားသော နစ်နာသူထံသို့ လည်းကောင်း၊ ထိုသူအား ပြည်ထောင်စု ရှေ့နေချုပ် ရုံး၏ အစီအစဉ်အရ ဆက်လက်အရေးယူ နိုင်ရန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံးသို့ လည်းကောင်း ပေးပို့ ရမည်။

(ခ) စုံစမ်းစစ်ဆေးချက်အရ စွပ်စွဲခံရသူအပေါ် ဝန်ထမ်း စည်းကမ်းအရသာ အရေးယူသင့်သည်ဟု ယူဆပါက ယင်း၏ ဝန်ထမ်းအကြီးအကဲထံ အကြောင်းကြားရမည်။

၃၁။ ကော်မရှင်က စွပ်စွဲချက်အပေါ် စုံစမ်းစစ်ဆေးနေစဉ်အတွင်း စွပ်စွဲခံရသူသည် ရာထူးစွန့်လွှတ်သွားပြီးဖြစ်သော်လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ ဆက်လက်အရေးယူရန် သော်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ အရေးယူရန်သော် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတော်က သက်ဆိုင်ရာ ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းများကို သိမ်းယူနိုင်ရန်သော် လည်းကောင်း စုံစမ်းစစ် ဆေ မှုကို အပြီးသတ် ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၃၂။ တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုခုတွင် မည်သို့ပင် ပါရှိစေကာမူ ကော်မရှင်က ဤဥပဒေပါ ပြစ်မှုတစ်ရပ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းထောက်လှမ်းရန် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆလျှင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် စစ်ဆေးရေးမှူး တစ်ဦးဦးအား ဘဏ်တစ်ခုခုရှိ စွပ်စွဲခံရသူနှင့် သက်ဆိုင်သော ဘဏ်စာရင်းများကို စုံစမ်း စစ်ဆေးရန် အောက်ပါ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ အပ်နှင်းနိုင်သည်–

(က) ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ လက်ဝယ်တွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်း၏ထိန်းသိမ်းမှု အောက်တွင် ဖြစ်စေ ရှိသော ဘဏ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်း၊ ဘဏ်စာရင်း သို့မဟုတ် စာတမ်း အမှတ်အသား တစ်ခုခု ကို စစ်ဆေးခြင်း၊ မိတ္တူကူးယူခြင်း၊

(ခ) အစုရှယ်ယာစာရင်း၊ အဝယ်စာရင်း၊ အသုံးစရိတ်စာရင်း သို့မဟုတ် သူတစ်ဦးဦးက ဘဏ်တွင် ဖွင့်လှစ် ထားသော ငွေထုတ်စာရင်းတစ်ခုခုကို စစ်ဆေးခြင်း၊ မိတ္တူကူးယူခြင်း၊

(ဂ) ဘဏ်နှင့်ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင် ရှိသော အာမခံသေတ္တာ တစ်ခုခုတွင် ထည့်သွင်းထားရှိ သည်များကို စစ်ဆေးခြင်း၊

(ဃ) ပုဒ်မခွဲ (က) (ခ) နှင့် (ဂ) တို့နှင့်သက်ဆိုင်သော စာတမ်း အမှတ်အသား၊ စာရင်းနှင့် ပစ္စည်းတစ်ခုခုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားသတင်းအချက် အလက်များအား မေးမြန်းစစ်ဆေးခြင်း။

၃၃။ ပုဒ်မ ၃၂ အရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းခြင်းခံရသော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် စစ်ဆေးရေးမှူးသည် အောက်ပါ အခြေအနေများတွင် မိမိစုံစမ်းစစ်ဆေးရသော စာအုပ်၊ စာတမ်း အမှတ်အသား၊ စာရင်း၊ ငွေ စသည်တို့ကို သိမ်းဆည်း နိုင်သည် –

(က) ယင်းတို့ကို မသိမ်းဆည်းဘဲ စစ်ဆေးမှု၊ မိတ္တူကူးယူမှု သို့မဟုတ် အနှစ်ချုပ် ထုတ်ယူမှု မပြုနိုင်ခြင်း၊

(ခ) ယင်းတို့ကို မသိမ်းဆည်းပါက သက်သေခံဖျောက်ဖျက်မှု ပြုနိုင်ခြင်း၊

(ဂ) ဤဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အခြားတည်ဆဲတရားဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ်အရဖြစ်စေ တရားစွဲဆိုရာတွင် ယင်းတို့ကို သက်သေခံအဖြစ်တင်ပြရန် လိုအပ်ခြင်း။

၃၄။ (က) ကော်မရှင်သည် ဤဥပဒေပါ အရေးယူမည့် ပြစ်မှုတစ်ခုခုနှင့် အကျုံးဝင် သည့် သို့မဟုတ် ယင်းအမှုတွင် သက်သေခံ အဖြစ်တင်ပြမည့် ငွေကြေး ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းတစ်ခုခု အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သော ပစ္စည်း တစ်ခုခုသည် ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ လက်ဝယ်တွင်ရှိကြောင်း သို့မဟုတ် ယင်း၏ ထိန်းကွပ်မှု အောက်တွင် ရှိကြောင်း သတင်းရရှိပြီး၊ ယင်းသတင်း အပေါ် ယုံကြည် သည့်အခါ တည်ဆဲ

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ခုခုတွင် မည်သို့ပင်ပါရှိစေကာမူ ကော်မရှင်၏အမိန့် ကို ရုပ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲခြင်းပြုသည့်အချိန် အထိ ယင်း ပစ္စည်းကိုဖြစ်စေ၊ ယင်းပစ္စည်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ရပ်ကိုဖြစ်စေ ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် အခြားတစ်နည်းနည်းဖြင့် ထုခွဲခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း မပြုရန် အမိန့်ထုတ် နိုင်သည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က)ပါ အမိန့်ကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် ဘဏ်နှင့် ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအား ပြစ်မှုကြောင်း အရဖြစ်စေ၊ တရားမကြောင်းအရ ဖြစ်စေ အရေး ယူခွင့် မရှိစေရ။

၃၅။ ကော်မရှင်သည် ဤဥပဒေပါ ပြစ်မှုတစ်ရပ်ရပ်ကို ကျူးလွန်ခြင်းနှင့် အကျုံး ဝင်သည့် ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းတစ်ခုခုကို ပြည်ပဘဏ် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးထံတွင် ထားရှိကြောင်း သို့မဟုတ် အပ်နှံထားကြောင်း ယုံကြည်သည့်အခါ ထိုပစ္စည်းကို တစ်နည်းနည်းဖြင့် လွှဲပြောင်းခြင်းမပြုစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အခန်း (၆)

ကော်မရှင်ရုံးဖွဲ့စည်းခြင်း

၃၆။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ကော်မရှင်ရုံးကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၃၇။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ကော်မရှင်၏အကြံပြုချက်အရ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်ကို ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ခန့်အပ်ရမည်။

စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၈။ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်သည် ကော်မရှင်ကိုတာဝန်ခံပြီး ကော်မရှင်၏ လမ်းညွှန်ချက် နှင့်အညီ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၉။ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်သည် ကော်မရှင်၏လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ ကော်မရှင်ရုံးကို ညွှန်ကြားခြင်း၊ ထိန်းကွပ်ခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ခြင်းပြုရမည်။

၄၀။ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်သည် မိမိ၏လုပ်ငန်းတာဝန်ဆောင်ရွက်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစီရင်ခံစာကို ကော်မရှင်သို့ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ တင်ပြရမည်။

စစ်ဆေးရေးမှူး၏ လုပ်ငန်းတာဝန်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ကင်းလွတ်ခွင့်များ

၄၁။ စစ်ဆေးရေးမှူးသည် ကော်မရှင်၏ တာဝန်ပေးအပ်ချက်အရ အောက်ပါ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရမည် –

(က) သတင်းပေးချက်နှင့် တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊

(ခ) ဤဥပဒေပါ ပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်ခြင်း၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်ရန် အားထုတ်ခြင်း၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်ရာတွင် အားပေးကူညီခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းထောက်လှမ်းခြင်း၊

(ဂ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပေါ်ပေါက်စေသည့် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်း၊ အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ သဘောသဘာဝ၊ စနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စစ်ဆေး ခြင်း၊ ယင်းစနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုအပ်သလို ပြုပြင်နိုင်ရန် ကော်မရှင်သို့ ထောက်ခံ တင်ပြခြင်း၊

(ဃ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးဆောင်ရွက်နေသည့် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်း၊ ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းက မေတ္တာရပ်ခံလျှင် အကြံဉာဏ် ပေးခြင်း၊ အကူအညီပေးခြင်း၊

(င) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးကို ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကြီးအမှူးများအား ကော်မရှင်၏ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ အကြံပြုခြင်း၊

(စ) မိမိ၏ စုံစမ်းထောက်လှမ်း တွေ့ရှိချက်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(ဆ) လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပပျောက်ရေးအတွက် အများပြည်သူကို အသိပညာ ပေးခြင်း၊

(ဇ) ကော်မရှင်က ပေးအပ်သည့် အခြားလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

၄၂။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်၊ ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့ဝင်၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ဝင်နှင့် စစ်ဆေးရေးမှူးများသည် ဤဥပဒေပါ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရာတွင် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ပါ ရဲအရာရှိတစ်ဦး၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ကင်းလွတ်ခွင့်များ ရရှိစေရမည်။

အခန်း (၇)

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတင်းပေးဆောင်ရွက်ခြင်း နိုင်ငံတော်သမ္မတ၊ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌ၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များက ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ် ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

Source URL: http://www.president-office.gov.mm/?q=hluttaw/law/2013/08/09/id-4006