

ဤ အရင်းအမြစ်အား ResponsibleRecruitmentToolkit.org မှ ပြင်ဆင်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် အချက်အလက်များ မျှဝေရန်အတွက်သာလျှင် ဖြစ်ပြီး၊ မည်သည့် နယ်ပယ်ဧရိယာတွင်မဆို ၎င်းအား သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအကြံပေးတစ်ရပ်အနေဖြင့် သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အစားထိုးခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပေ။ အရင်းအမြစ်များ မှန်သမျှအား ပြန်လည်ကြည့်ရှုသုံးသပ်ပြီး၊ ၎င်းတို့အား အသုံးပြုမီတွင် သင့်လုပ်ငန်းနှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် သင်၏ အလုပ်ရုံသော တာဝန်ယူမှုရှိသည့် လူသစ်ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်နှင့်အညီ ပြောင်းလဲကျင့်သုံးမှု ပြုသင့်ပေသည်။

အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်တို့အကြား နမူနာ ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက်

ဤအရင်းအမြစ်အား ခြုံငုံကြည့်ရှုလေ့လာချက်

အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်တို့အကြား တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ အတွဲထပ် နမူနာ ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက်သည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်စေနိုင်သော စာရွက်စာတမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည် -

- အလုပ်သမားများအား လူသစ်ရှာဖွေ တာဝန်စတင်ခွဲချ၍ အလုပ်တာဝန်ပေးအပ်သည့် ကာလအတောအတွင်း အလုပ်သမား လူသစ် ရှာဖွေပေးသူများ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်များ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးအား မိမိတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ အကြောင်းကို နားလည်သိရှိစေမည် ဖြစ်သည်။
- အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်နှင့်အတူ အလုပ်သမားများအား တာဝန်စတင်ခွဲချမှုမှစ၍ အလုပ်တာဝန်ပေးအပ်သည့်အထိ လူသစ်ရှာဖွေမှုနှင့် ဆက်နွယ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များတို့ကို ဖော်ပြပေးမည် ဖြစ်သည်။
- စံသတ်မှတ်ချက်များ ထုတ်ပြန်ပေးရန်၊ နှင့် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးအား စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုရှိစေရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် နိုင်စေဖို့ငှာ ပါတီအဖွဲ့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးအတွက် အခြေခံဘောင်တစ်ခုအဖြစ် ပြုမူပေးမည် ဖြစ်သည်။
- လူသစ်ရှာဖွေ တာဝန်စတင်ပေးအပ်၍ အလုပ်ခန့်အပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကာလတစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ ထံမှ ရရှိသော အလုပ်သမားများအား မျှတစွာ၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် ဥပဒေနှင့်အညီ ပြုမူဆက်ဆံမည်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေမည် ဖြစ်သည်။

ဤသည်မှာ သီးခြား စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်ပြီး၊ ပါတီအဖွဲ့များအကြား ရေးသား၊ လက်မှတ်ထိုးထားသော စီးပွားရေးစာချုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မဟုတ်ပေ။

အနက်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ -

အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူ	အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေရန် တာဝန်ယူထားပြီး၊ ၎င်းလူသစ်များအား အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် တစ်ဦးထံသို့ ယာယီအခြေခံ၍ ထောက်ပံ့ပေးသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေသူ	အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ တိုက်ရိုက် အလုပ်ခန့်အပ်/ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေမည့် အလုပ်သမားများကို လူသစ် ရှာဖွေခန့်အပ်ပေးရန် တာဝန်ယူထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်	အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ/ထောက်ပံ့သူမှ အရင်းအမြစ်ပံ့ပိုးထားသော (အကယ်၍ သက်ဆိုင်ပါက ထောက်ပံ့ပေးထားသော) အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်အပ် သို့မဟုတ် အသုံးပြုမည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။
လူသစ်ရှာဖွေရေး လုပ်ငန်း တွဲဖက်ပါတနာ	လူသစ်ရှာဖွေရေး ကြားလူပွဲစားများ နှင့် စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူများတို့အပါအဝင် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးသော မည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိုမဆို ရည်ညွှန်းသည်။
လူသစ်ရှာဖွေရေး ကြားလူပွဲစား	အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ/အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူ တစ်ဦးအတွက် လူသစ်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ကို ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အလုပ်သမား ရှာဖွေရေး လုပ်ငန်းတွဲတစ်ခုတွင် လူသစ်ရှာဖွေရေး ကြားလူပွဲစားများ အများအပြား ရှိကောင်း ရှိနိုင်ပေသည်။
စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူများ	လုပ်သားထောက်ပံ့မှု ကန့်သတ်ချက်စည်းမျဉ်းများဖြင့် တိုက်ရိုက် မပြည့်မီနိုင်သည့်အခါတွင်၊ သို့မဟုတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းမော်ဒယ်အရ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူများမှတစ်ဆင့် အလုပ် ရှာဖွေသူများ/အလုပ်သမားများအား ထောက်ပံ့ရန် သတ်မှတ်ထားသည့်အခါတွင် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်တစ်ဦးထံသို့ အလုပ်သမားများအား တိုက်ရိုက် ထောက်ပံ့ရန်ငှာ နောက်ထပ် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူတစ်ဦးမှ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။

[အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ] နှင့် [အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်] တို့အကြား ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက်

1. နိဒါန်း/မိတ်ဆက်

ဤဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက်သည် [အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ] စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမည်] [“အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ”] မှ [အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်] စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အမည်] [“အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်”] ထံသို့ အလုပ်သမား လူသစ် ရှာဖွေပေးမှုနှင့် ဆက်နွယ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များတို့ကို ဖော်ပြထားသည်။

သို့ဖြစ်သော်ကြောင့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ အကောင့် မန်နေဂျာသည် [အမည်အား ထည့်သွင်းပါ] ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ အကောင့် မန်နေဂျာသည် [အမည်အား ထည့်သွင်းပါ] ဖြစ်သည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် ဤသဘောတူညီချက်အား ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အဓိက တာဝန်ရှိသူများ ဖြစ်သည်။

ပါတီနှစ်ဦးစလုံးမှ ထွက်ဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့သည် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးအား စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်စေရန်၊ နှင့် လူသစ်ရှာဖွေ တာဝန်စတင်ပေးအပ်၍ အလုပ်ခန့်အပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကာလတစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူထံမှ အလုပ်သမားများကို မျှတစွာ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ၊ ထိုပြင် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆက်ဆံမည်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သွားဖို့ ရည်ရွယ်ထားကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

ဤသဘောတူညီချက်သည် သီးခြား စာရွက်စာတမ်း ဖြစ်ပြီး၊ ပါတီအဖွဲ့များအကြား ရေးသား၊ လက်မှတ်ထိုးထားသော စီးပွားရေး သဘောတူညီချက် [“စာချုပ်”] ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မဟုတ်ပေ။

2. လူသစ်ရှာဖွေမှု နှင့် တာဝန်စတင်ခွဲဝေမှု

2.1. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအား ထောက်ပံ့စေလိုသော အလုပ်သမားများ၏ အခန်း ကဏ္ဍများမှာ -

အလုပ် အခန်းကဏ္ဍ	ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ထရီနီနှင့်သင်တန်းရရှိထားမှု၊ အရည်အချင်းများ နှင့် အခြားသော လိုအပ်ချက်များ [သတ်မှတ်ထားသော နိုင်ငံ ဘာသာစကား အရည်အချင်း အပါအဝင်]

2.2. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် ၎င်းတွင် အောက်ဖော်ပြပါတို့ အပါအဝင် ၎င်းစီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများအတွင်းမှ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ အားလုံးနှင့်အညီလည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း အတည်ပြုသည် -

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် လည်ပတ်ရန် လိုအပ်သော လိုင်စင်များ နှင့်/သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ရှိသည်
- အလုပ်သမား နှင့်/သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်အနိုင်ကျင့်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော ယခင်က သို့မဟုတ် လက်ရှိ ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် အခြားသော စီရင်ဆောင်ရွက်ခံရမှုများ မရှိပေ
- အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ဘဏ်ဒေဂါလီခံမှုဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များတွင် ချိုးဖောက်မှုများ မရှိပေ။

2.3. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအနေနှင့် ၎င်းသည် အောက်ဖော်ပြပါတို့ အပါအဝင် တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ၎င်းစီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများအတွင်းမှ အားလုံးသော သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများတို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း အတည်ပြုသည် -

- ၎င်းစီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများ အားလုံးတွင် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများအား ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တရားဝင် လိုင်စင် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုချက်အား ပိုင်ဆိုင်ထားပြီး၊ အဆိုပါသော တရားစီရင်စုများတွင် ကောင်းမွန်စွာ ရပ်တည်နေနိုင်လျက် ရှိသည်
- အတင်းအကြပ်လုပ်အားစေခိုင်းမှု တားမြစ်ချက် အပါအဝင် တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး စံချိန်စံညွှန်းများ နှင့် ၎င်း စီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများအတွင်းမှ အားလုံးသော သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတို့အား လေးစားတန်ဖိုးထားသည့် မူဝါဒများ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ နေရာတကျ ထားရှိသည်

- ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော လူသစ်ရှာဖွေရေး အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအပေါ် တရားရုံးမှ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချခံရခြင်းများ မရှိပေ။

2.4. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် နှင့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူတို့သည် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု နှင့် စာရင်းသွင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်အား သဘောတူလက်ခံထားကြပြီး၊ ဤသည်အား အောက်တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့် သို့မဟုတ် ဖော်ပြပါအတိုင်း ချိတ်တွဲထားသည် -

- အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ကျခံရသော သတ်မှတ်ထားသည့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အခကြေးငွေများ နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များတို့တွင် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အခြား အသုံးပြုသည့် လူသစ်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုခုတို့မှ ကျသင့်သော လူသစ်ရှာဖွေရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များ အားလုံး၊ ထို့ပြင် လူသစ်ရှာဖွေမှု အခကြေး တစ်စုံတစ်ရာမျှ ကျသင့်မှု မရှိသင့်သည့် လူသစ် ရှာဖွေမှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် အလုပ်သမားများထံ အသိပေးအကြောင်းကြားရန်အတွက်မှာ ပုံကြီးချဲ့ကုန်ကျမှုများ နှင့် မဖြစ်စေလောက် ပမာဏများ **[ဖြည့်စွက်ရန်]** နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များလည်း ပါဝင်သည်
- လျှောက်ထားသူ အရင်းအမြစ်များ ထောက်ပံ့ပေးသည့် နည်းလမ်းများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိရပေ
- လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သမားများအား တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမှု ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရပေ
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ လုပ်ငန်းစဉ်သည် ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ထရီနီနှင့်သင်တန်းရရှိမှု၊ အရည်အချင်းများ၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘာသာစကား တတ်မြောက်မှု နှင့် အလုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုစီအတွက် လိုအပ်သော စစ်ဆေးမှုများ မှန်သမျှ နှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီ/ကျရောက်ကြောင်း အတည်ပြု မှတ်တမ်းပြုလုပ်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။
- အလုပ်သမား တစ်ဦးစီ၏ အသက်အား အတည်ပြုရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်
- အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ၊ အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ သို့မဟုတ် အခြားသော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ စာရွက်စာတမ်းများ မှန်သမျှကို အလုပ်သမား၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက်သာလျှင် ကိုင်ဆောင်ထားပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်
- **[နိုင်ငံ၊ အလုပ် အခန်းကဏ္ဍ၊ အစရှိသဖြင့်]** တွင် အလုပ်လုပ်ရန် အရည်အချင်းပြည့်မီမှုအား ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်
- အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဒေတာအချက်အလက်များအား စုဆောင်း၊ မျှဝေမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့ထံ အသိပေး၊ ခွင့်ပြုချက် ရယူပြီးဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်

အလုပ်ခွင်ရှိရာ ဒေသ၏ ပြင်ပမှ အလုပ်သမားများအား လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်သည့်အခါတွင် -

- အလုပ်ခွင်ရှိရာ ဧရိယာ ဒေသ၏ ပြင်ပမှ အလုပ်သမားများအား လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရန်အတွက်မှာ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ အား ခွင့်ပြုချက်ပေးထားသည့် အခြေအနေများမှာ - **[အခြေအနေများအား ထည့်သွင်းပါ]**။
- နိုင်ငံခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း နှင့် နိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော အခွင့်အရေးများ နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားတို့ဖြင့် ပတ်သက်၍ အနည်းဆုံး ထရီနီနှင့်သင်တန်း နှင့် အချက်အလက်များ၊ အလုပ်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်မှ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များ၊ ရွေးချယ်ထားသောကဏ္ဍအတွင်းမှ အလုပ်ခွင် နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ နှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများတို့ ပါဝင်သည့် နေရပ်မထွက်ခွာမီ မိတ်ဆက် ထရီနီနှင့်သင်တန်းအား ထောက်ပံ့ပေးရန် တာဝန်ရှိမှု နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်
- စာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးမှုတွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် စာချုပ်ပါ သက်ရောက်သက်ဆိုင်မှုများ အပြည့်အဝကို နားလည်နိုင်ဖို့ အချိန်အလုံအလောက်ပေးမှုနှင့်အတူ အလုပ်စတင်မခွဲဝေမီ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်အား အလုပ်သမားများထံသို့ ထောက်ပံ့ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်
- အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခွင် သတ်မှတ်နေရာသို့ အသွား၊ အပြန် ပို့ဆောင်ပေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်

2.5. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် အနည်းဆုံးအနေနှင့် အားလုံးသော လျှောက်ထားသူများ နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အမည်၊ မွေးနေ့၊ လိင်စာ၊ ထုတ်ပြန်ထားသော စာချုပ် မိတ္တူ နှင့် **[နိုင်ငံ၊ အလုပ်အခန်းကဏ္ဍ၊ အစရှိသဖြင့်]** တွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်အား ပြသသည့် စာရွက်စာတမ်းများ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်သော မှတ်တမ်းများအား လုံခြုံသော နေရာတစ်ခုတွင် သိမ်းဆည်းထားမည် ဖြစ်သည်။

2.6. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကာလအတောအတွင်း အထူးသဖြင့် အောက်ပါတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှာဖွေသူများအပေါ် မှားယွင်းသော ကတိပြုချက်များ တစ်စုံတစ်ရာမျှ ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ကြောင်း ကတိကဝတ်ပြုပါသည် -

- လက်တွေ့မဆန်သော လုပ်ခပေးချေမှု နှုန်းထားများ နှင့် ဝင်ငွေ ရရှိနိုင်ခြေများ
- အာမခံပေးနိုင်ခြင်းမရှိသော အလုပ်ချိန်နာရီများ နှင့် ပုံမှန်အလုပ်အချိန်ဇယား
- ကမ်းလှမ်းပေးသော အလုပ်၏ သဘောသဘာဝ

2.7. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် အလုပ်စတင်ခွဲဝေမှုမတိုင်မီတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ဆောင်ရွက်မည့် အလုပ်သဘောသဘာဝ၊ အလုပ်ဆောင်ရွက်မည့် နေရာ၏ တည်နေရာ(များ)၊ လုပ်ငန်းစတင် နေ့စွဲ နှင့် အဆုံးသတ် နေ့စွဲ၊ လုပ်ခပေးချေမှု နှုန်းထားများ နှင့် ပေးချေရန် စီစဉ်မှုများ၊ အလုပ်ချိန်များ၊ အားလပ်ရက် နှင့် ခွင့်ရက်၊ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံအန္တရာယ်ကင်းရေး၊ ထို့ပြင် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများအား လျော့ချရန် ခြေလှမ်းအဆင့်များ၊ လုပ်အားမှ တရားဝင် နတ်ယူဖြတ်တောက်မှုများ မှန်သမျှ နှင့် နိုင်ငံ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ခန့်အပ်မှု အကျိုးခံစားခွင့်များ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးစီမှ နားလည်သော သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာစကားဖြင့် ရေးသား စာချုပ်များကို ထောက်ပံ့ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

2.8. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် လူသစ်ခန့်အပ်မှုနှင့်ဆက်နွှယ်သော ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အခကြေး သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျ စရိတ်များ မှန်သမျှကို အပြည့်အဝဖြစ်စေ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားများထံမှ ကောက်ခံခြင်း မပြုမည်ဖြစ်ကြောင်း ကတိကဝတ်ပြုကာ အောက်ဖော်ပြပါတို့ကို သေချာစေမည် ဖြစ်သည် -

- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ဝန်ထမ်းများသည် ထရီနီဒဒ်သင်တန်းရရှိထားပြီး၊ ၎င်းတို့သည် အခကြေးငွေများ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များ ကောက်ခံခြင်းကို တားမြစ်ထားသည့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ကတိကဝတ်ပြုချက်အား သတိပြု သိရှိရပေမည်
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်၊ အထွေထွေ ကြော်ငြာချက်များ နှင့် ၎င်းအသုံးပြုသည့် လူထုထံ သတင်းအချက်အလက် ပေးသည့် အခြားသော လမ်းကြောင်းများ မှန်သမျှ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများအား ပစ်မှတ်ထားသည့် အဆိုပါသော ချာနယ် လမ်းကြောင်းများတို့တွင် အလုပ်ရှာဖွေသူများထံမှ မည်သည့် အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များကိုမျှ ကောက်ခံမည် မဟုတ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရပေမည်
- ဤမူဝါဒသည် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် ၎င်း၏ အေးဂျင့်များ၊ အေးဂျင့်အဖွဲ့များ သို့မဟုတ် စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသူများ တို့အပါအဝင် ၎င်း၏လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများအကြား အားလုံးသော ဝန်ဆောင်မှု သဘောတူညီချက်များတွင် တွန်းအားပေး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ချမှတ်ထားသည်
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် ဤမူဝါဒအား ခိုင်ခိုင်မာမာ လက်ကိုင်ထားကြောင်း သေချာစေရန်အလို့ငှာ အားလုံးသော လူသစ် ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများဖြင့် ကျေပွန်စွာ ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်သည်
- လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများဖြင့် စီးပွားရေး စာချုပ်များအတွင်းတွင် အကယ်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာမှ ဤမူဝါဒအား ချိုးဖောက်ခဲ့ပါက ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပါဝင်ရပေမည်
- အလုပ်သမားများဖြင့် စာချုပ်များ၊ ကမ်းလှမ်းစာများ သို့မဟုတ် အခြားအမျိုးအစားသော ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု မှန်သမျှတွင် အလုပ်ခန့်အပ်မှု အခကြေးငွေ နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များတို့ကို အလုပ်သမားများအပေါ် ကျခံစေမည်မဟုတ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားရပေမည်
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် အကယ်၍ ဤမူဝါဒများ ချိုးဖောက်မှုများ တစ်စုံတစ်ရာ တွေ့ရှိခဲ့လျှင် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်ထံသို့ အသိပေးအကြောင်းကြားရမည် ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်နှင့် သဘောတူထားသည့်အညီ ဤချိုးဖောက်မှုများအား ကျကျနန ပူးပေါင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားမည် ဖြစ်သည်
- အားလုံးသော ရာဇဝတ်ပြစ်မှု အမြတ်ထုတ်မှုများအား သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံသို့ တိုင်ကြားရမည်ဖြစ်သည်
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် ၎င်းကောက်ခံထားသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် လက်ရှိ နှင့် ယခင် အလုပ်သမားများတို့ထံ ပြန်လည်ပေးလျော်ဖို့ငှာ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအား နေရာချ စီစဉ်ထားရပေမည်
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအနေနှင့် အားလုံးသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု အခကြေးငွေ နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များတို့အား အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ပေးချေထားပြီးဖြစ်ကြောင်း ပြသရန် မှတ်တမ်းများအား ထိန်းသိမ်းရပေမည်
- လမ်းညွှန်ချက်နှင့်တစ်ညီတည်းဖြစ်သည့် မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် ဖြေရှင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်များတို့ကို [Responsible Recruitment Toolkit website \(တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်သားခန့်အပ်မှု အတွက်ရိယာ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်\)](#) တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

- 2.9. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ် ရှာဖွေ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့ပေးသည့်အနေနှင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အခြားမည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ထံမှမျှ ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို ငှားရမ်း သို့မဟုတ် ဝယ်ယူစေမည် မဟုတ်ကြောင်း ကတိပြုပါသည်။
- 2.10. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ ၎င်းသည် အလုပ်သမားများထံ အသိပေး၍ ရယူထားသော ခွင့်ပြုချက်များ မပါရှိဘဲ အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကုလက်မှတ်များ၊ အခြားသော အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ၊ အလုပ် ပါမစ်များ သို့မဟုတ် အခြားသော စာရွက် စာတမ်းများတို့ကို သိမ်းဆည်းထားမည် မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတောအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံသို့ အလုပ်သမား၏ စာရွက်စာတမ်းများအား လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက်သာလျှင် သိမ်းဆည်း ထားပေမည်။ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို ဘဏ်စာအုပ်များ၊ ဘဏ်ကတ်များ၊ စစ်မှန်သော သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် ပိုင်ဆိုင်မှုစာချုပ်များ အစရှိသည့် တစ်စုံတစ်ရာကိုမျှ တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားခြင်း ပြုမည် မဟုတ်ပေ။
- 2.11. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအနေနှင့် ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် အလုပ်သမားများအား တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမည် ဖြစ်ပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီ လူမျိုး၊ တိုင်းရင်းသား၊ ကျား၊မ လိင်ကွဲပြားမှု နှင့် လိင်အထောက်အထား၊ မူလ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် မူလ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ ဇာတ်ခွဲခြားမှု၊ အသက်အရွယ်၊ နိုင်ငံရေး ဆက်သွယ်မှု၊ ဘာသာရေး၊ လိင်ခံယူစိတ်၊ သမ္မတအဖွဲ့ ဝင်ဖြစ်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း၊ ကျန်းမာရေး၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားရမှု၊ အိမ်ထောင်ရေး သို့မဟုတ် မိသားစု အခြေအနေ သို့မဟုတ် အခြား တစ်စုံတစ်ရာသော အခြေအနေတစ်ခုခု အစရှိသည်တို့အပေါ် အခြေခံပြီး အလုပ်ရှာဖွေသူများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုမည် မဟုတ်ပေ [ထို့ပြင် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ ၎င်းသည် အထက်ပါအရာများအပေါ် အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပြုလုပ်ရန် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအား စေခိုင်းညွှန်ကြားခြင်းများ ပြုလုပ်မည် မဟုတ်ပေ]။ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအနေနှင့် အောက်ပါတို့ကို သေချာစေမည် ဖြစ်သည် -
 - အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ဝန်ထမ်းများသည် ထရီနီဒဒ်သင်တန်း ရရှိထားပြီး၊ တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမှု နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရေး မူဝါဒများကို သတိပြုသိရှိပါသည်
 - အကယ်၍ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် ကိုယ်စားလှယ်သည် မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ ထံသို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်တစ်ခုအား ထုတ်ပြန်ခဲ့လျှင် ဤအထက်ပါ ကတိကဝတ်ပြုချက်အား ပြန်လည်ရည်ညွှန်း ကိုးကားပေမည်။ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် ကိုယ်စားလှယ်သည် ဆက်လက်၍ တစ်စုံတစ်ခုမတ်မတ် ထိုသို့ ပြုမူနေခဲ့လျှင် ဤကိစ္စရပ်အား [အမည်အား ထည့်သွင်းပါ] ထံသို့ အစီရင်ခံတိုင်ကြားသင့်ပေသည်။ အလုပ်သမား ထောက်ပံ့သူမှ ခန့်အပ်၊ ထောက်ပံ့ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အနည်းဆုံး အသက် ကန့်သတ်ချက်မှာ - XX ဖြစ်သည်။

- 2.12. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ ခန့်အပ်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အနည်းဆုံး အသက်ကန့်သတ်ချက်မှာ 18 နှစ် [သို့မဟုတ် အကယ်၍ ဥပဒေအရ ပိုမိုအသက်ကြီးစေရန် သတ်မှတ်ထားလျှင်မူ ပိုမိုကြီးသော အသက်] ဖြစ်သည်။ အသက် 18 နှစ်အောက် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ခန့်အပ်ထားကြောင်း တွေ့ ရှိရလျှင် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် ဖော်ပြပါအား ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည် - [ဖြေရှင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ် အသေးစိတ် သို့မဟုတ် သင့်တော်သလို သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် နောက်ဆက်တွဲ]။
- 2.13. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်တို့သည် အလုပ်သမားများထံသို့ အသိပေးထားပြီးဖြစ်၍ အလုပ်သမား များ ဝင်ရောက်ရယူနိုင်မည့် အောက်ဖော်ပြပါသော စီမံလည်ပတ်မှုအဆင့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများတို့တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည် -
 - ရရှိနိုင်သော အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၊ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၊ စက်မှုလုပ်ငန်း နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် ရရှိနိုင်သော နိုင်ငံတော်မှ ထောက်ပံ့ပေးသည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများတို့အား စာရင်းပြပေးပါ။
- 2.14. [အလုပ်သမားများ လူသစ်ရှာဖွေမှု နှင့် စတင်တာဝန်ခွဲဝေမှုတို့နှင့်ပတ်သက်သော နောက်ဆက်တွဲ ဒေသခံ ပြဌာန်းချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်စည်းမျဉ်းများ မှန်သမျှအား ပေါင်းထည့်ပါ။]

3. အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေး

- 3.1. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ သဘောတူလက်ခံထားသည်မှာ အလုပ်သမားများသည် ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်းများ မရှိဘဲ မိမိတို့ ရွေးချယ်ရာ အစည်းအရုံး/ကုန်သွယ်သမ္မဂ္ဂအား လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။
- 3.2. ပါတီအဖွဲ့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ အလုပ်သမားများအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှိပ်စက်မှုများ ပြုလုပ်မည် မဟုတ်သလို ၎င်းတို့၏ဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်ပြီး ချည်နှောင် သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ် အလုပ်စေခိုင်းခြင်းများလည်း ပြုလုပ်မည် မဟုတ်ပေ။
- 3.3. ပါတီအဖွဲ့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ မျက်နှာသာပေးခံရမည်ဟူသော မျှော်လင့်ချက်ပေး၍ ဝန်ထမ်းများအနေနှင့် လျှောက်ထားသူ များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများထံမှ ငွေကြေး၊ အကူအညီ သို့မဟုတ် လက်ဆောင်များ လက်ခံရယူခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။
- 3.4. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ကတိကဝတ်ပြု၍ စာချုပ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များအရ ထောက်ပံ့ဖော်ပြထားသည်မှာ အလုပ်သမားများ သည် စာချုပ်ဆိုင်ရာ အသိပေးအကြောင်းကြားချက် ပေးအပ်ပြီးနောက် ၎င်းတို့ စံစားခွင့်ရှိသည့် လုပ်ခ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များ တစ်စုံတစ်ရာ ဆုံးရှုံးခြင်း မရှိဘဲ၊ ထိုပြင် မည်သည့် အခြားသော ပြစ်ဒဏ်များကိုမျှ မခံစားရဘဲ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းမှ လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာနိုင်ပါသည်။
- 3.5. ပါတီအဖွဲ့ များမှ သဘောတူလက်ခံထားသည်မှာ အလုပ် အချိန်ပို လုပ်ရန် အလုပ်သမားများအား အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အကျပ်ကိုင် စေခိုင်းမည် မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် မိမိတို့၏ အဆိုးဆုံး ဆောင်ရွက်ပြီးသည့်နောက် [သက်ဆိုင်ပါက ထောက်ပံ့ပေးထားသော ပို့ဆောင်ရေးနှင့်အတူ] အလုပ်ဆိုဒ် နေရာမှ လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာနိုင်ပါသည်။
- 3.6. ပါတီအဖွဲ့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ ကတိကဝတ်ပြုသည်မှာ အလုပ်သမားများထံ ချေးငွေများ ပြုလုပ်ပေးမည် မဟုတ်ပေ / ဖော်ပြပါအခြေအနေများ [အခြေအနေများအား ထည့်သွင်းပါ] ရှိမှသာလျှင် အလုပ်သမားများထံ ချေးငွေ ပြုလုပ်ပေးမည် ဖြစ်သည်။ ချေးငွေများအား ထောက်ပံ့ပေးသည့် အခါတွင် အစဉ် ချေးသားမှတ်တမ်းပြုမည် ဖြစ်ပြီး၊ ချေးထားသော ပမာဏထက်ပိုမိုပြီး ပြန်ဆပ်စေမည် မဟုတ်ပေ။
- 3.7. အောက်ဖော်ပြပါတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်တို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များအား ဤသဘောတူညီချက်အတွင်း ဖြည့်စွက်ပူးတွဲထားပြီး ဖြစ်၍ ၎င်းတို့သည် တရားဝင်ဖြစ်ကာ၊ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုရှိ၍ အလုပ်သမားများထံ အောက်ပါတို့အား ဆက်သွယ်အသိပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း မှတ်တမ်းနှင့်တကွ ထိန်းသိမ်းထားပါသည် -
 - အလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားချက်များ၊ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုများ နှင့် ဖြေရှင်းမှု ရယူမှု
 - စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာကိစ္စရပ်များ
 - ဖြစ်နိုင်ပါက လျှို့ဝှက် တိုင်ကြားမှုပြုနိုင်သည့် ယန္တရားလည်ပတ်မှုများ အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု၊ အနိုင်ကျင့်ခံရမှု၊ အနှောက်အယှက် ခံရမှု နှင့် သားကောင်ပြုခံရမှု အစရှိသည်တို့အား တိုင်ကြားမှုများ [ဤတွင် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ ဝန်ထမ်းများအပေါ် ပြုလုပ်သည့် တိုင်ကြားချက်များလည်း ပါဝင်ပေသည်]
 - အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ မူကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း စံသတ်မှတ်ချက်များ အစရှိသည်တို့အား ချိုးဖောက်ခဲ့လျှင် သို့မဟုတ် ၎င်းအလုပ်သမားသည် စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်ရာ မရှိကြောင်း အထောက်အထားတွေ့ ရှိရလျှင် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်
- 3.8. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ အရေးယူသည့်အနေနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခများထံမှ ဒဏ်ကြေးငွေ ရယူခြင်းများ ပြုလုပ်မည် မဟုတ်ကြောင်း အတည်ပြုပါသည်။
- 3.9. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် နှင့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူတို့မှ သဘောတူလက်ခံထားသည်မှာ အလုပ်သမားများသည် နာရီချိန် လွန်ကျူးစွာ အလုပ်လုပ်ဖို့ မလိုအပ်ပေ။ အောက်ဖော်ပြပါတို့သည် သဘောတူလက်ခံထားသည့် အနားယူချိန် ထောက်ပံ့ချက်များ နှင့် အနည်းဆုံး အနားယူချိန် ကန့်သတ်ချက်များတို့ ဖြစ်သည် -

အမျိုးအစား	အနားယူရန် ခေတ္တနားချိန် ထောက်ပံ့ပေးမှု / အနည်းဆုံး ကန့်သတ်ချက်
အဆိုင်းများအတောအတွင်း ခေတ္တ အနားယူချိန်များ	

အဆိုင်းများအကြား နေ့စဉ် အနည်းဆုံး အနားယူမှု	
အများဆုံး အပတ်စဉ် နာရီချိန်များ	
အပတ်စဉ် အနားယူမှု	

3.10. [အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ဆက်သွယ်သည့် နောက်ထပ်သော ဒေသခံ ပြဌာန်းချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ မှန်သမျှ အား ပေါင်းထည့်ပါ။]

4. ဖုန်းကွယ်ထားသော အလုပ်သမား အမြတ်ထုတ်မှုများအား အရေးယူကိုင်တွယ်ခြင်း

- 4.1. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ အတည်ပြုသည်မှာ ၎င်းသည် “ဖုန်းကွယ်ထားသော အလုပ်သမား အမြတ်ထုတ်မှုများအား အရေးယူ ကိုင်တွယ်သည့်” HR မူဝါဒအား ရေးဆွဲ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ထားပြီး၊ ၎င်းမူဝါဒအား အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ကြည့်ရှုရန် တောင်းဆိုလာသည့်အခါတွင် ကြည့်ရှုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။
- 4.2. “ဖုန်းကွယ်ထားသော အလုပ်သမား အမြတ်ထုတ်မှုများအား အရေးယူ ကိုင်တွယ်သည့်” HR မူဝါဒအတွက် အလုံးစုံတာဝန်ယူထားသည့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ မန်နေဂျာမှာ [အမည် သို့မဟုတ် ရာထူးအား ထည့်သွင်းပါ] ဖြစ်သည်။
- 4.3. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် ၎င်း၏ အလုပ်သမား ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွင် အတွင်း ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ခေတ်သစ် ကျွန်ုပ်တို့ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှုအား ပြီးမြောက်ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ ဤအချက်အလက်များအား အသုံးပြု၍ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် ခေတ်သစ် ကျွန်ုပ်တို့ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများအား လျော့ချဖို့ရန် လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေနှင့် ဤအချက်အလက်များအား အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်ထံသို့ မျှဝေပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်သည် ဤပြဿနာ ကိစ္စရပ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်မှာ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအား ပံ့ပိုးထောက်ပံ့သွားမည် ဖြစ်သည်။
- 4.4. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ အတည်ပြုသည်မှာ ဖုန်းကွယ်နေသော အလုပ်သမား အမြတ်ထုတ်မှုများအား ကိုယ်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း နှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းသည် မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ နှင့် လက်ရှိ တည်ရှိနေသော အေဂျင်စီ လုပ်သားများထံသို့ ရှင်းလင်းပြောကြားထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

4.5. [အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ဆက်သွယ်သည့် နောက်ထပ်သော ဒေသခံ ပြဌာန်းချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ မှန်သမျှ အား ပေါင်းထည့်ပါ။]

5. အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး

- 5.1. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ အတည်ပြုသည်မှာ ၎င်းတို့ထံ၌ အလုပ်သမားများ၏ မတော်တဆဖြစ်မှုများ သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်မှုများ မှန်သမျှကို အကျိုးပင်ပေးရန် သင့်တော်သော အာမခံရှိကြောင်း တွက်ဆိုထားသည်။ အာမခံ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်၏ ဖိတ္တူတစ်စောင်အား ဤသဘောတူညီချက်နှင့်အတူ ပူးတွဲထားသည်။
- 5.2. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူထံမှရရှိသည့် လုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေးအတွက် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်နှင့်အတူ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်မှာ [အမည် သို့မဟုတ် ရာထူးအား ထည့်သွင်းပါ] ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူနှင့်အတူ တာဝန်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်မှာ [အမည် သို့မဟုတ် ရာထူးအား ထည့်သွင်းပါ] ဖြစ်သည်။
- 5.3. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ ဆောင်ရွက်သော အလုပ်သမား ရာထူးကဏ္ဍများအတွက် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ အကဲဖြတ် စစ်ဆေးမှုများအား ဆောင်ရွက်မည့် တည်နေရာမှာ [တည်နေရာအား ထည့်သွင်းပါ - အွန်လိုင်းမှလည်း ဖြစ်နိုင်ပေသည်] ဖြစ်သည်။
- 5.4. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်မှု၊ အလုပ်တာဝန် အသေးစိတ် နှင့် “အလုပ်ခွင်” ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ထိရောက်သော တန်းများကို ထောက်ပံ့ပေးသွားရန် ၎င်း၏တာဝန်အား အတည်ပြုပါသည်။ ဤကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ထိရောက်သော တန်းအတွက် လိုအပ်သည့် နည်းလမ်းအား အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ထုတ်၊ ပို့ချ၊ မှတ်တမ်းပြုသွားမည် ဖြစ်ပါသည် - [နည်းလမ်းအား ထည့်သွင်းပါ]။
- 5.5. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်မှ ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်ဝန်ထမ်းများထံသို့ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှု ပန်ဆောင်မှု မှန်သမျှအား အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ ထောက်ပံ့ပေးသော အလုပ်သမားများထံသို့ ထောက်ပံ့ပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။
- 5.6. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်သော ကြိုတင်စီမံထားသည့် ညွှန်ကြားချက်များ နှင့် အလုံးစုံ ပါဝင်သော အချက်အလက်များကို ထောက်ပံ့ပေးကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများ မှန်သမျှနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ သို့မဟုတ် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ဖြစ်ပေါ် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည့် ထိန်းချုပ်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူထံသို့ အသိပေးအကြောင်းကြားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖြစ်သည် - [လုပ်ငန်းစဉ်အား ထည့်သွင်းပါ]။

5.7. ပါတီအဖွဲ့များမှ သဘောတူလက်ခံထားသည်မှာ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ပုံမှန် စဉ်ဆက်မပြတ် အတူတကွ ပူးပေါင်းစီမံ၊ လည်ပတ်ရန် ၎င်းတို့ထံ၌ တာဝန်ရှိပေသည်။ ပါတီအဖွဲ့များ၏ လုပ်ငန်းစဉ်အားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း စဉ်ဆက်မပြတ် သက်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း သေချာစေမည်ဖြစ်သည် - [လုပ်ငန်းစဉ်အား ထည့်သွင်းပါ။]

5.8. [အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေးတို့နှင့် ဆက်သွယ်သည့် နောက်ထပ်သော ဒေသခံ ပြဌာန်းချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ မှန်သမျှ အား ပေါင်းထည့်ပါ။]

6. အလုပ်ခွဲဝေစတင်ပြီးနောက် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း

6.1. အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း -

- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ သတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်အနေနှင့် ဤသဘောတူညီချက် ပါဝင်မှု များနှင့်အညီ စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် တရားဝင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဤ SLA တို့နှင့်ပတ်သက်၍ မိမိတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပုံမှန်အားဖြင့် အနည်းဆုံး [ကာလအား ထည့်သွင်းပါ] ကိုယ်တိုင် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပေသည်။
- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် တရားဝင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဤ SLA တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို အနည်းဆုံး [ကြိမ်ရည်အား ထည့်သွင်းပါ] စစ်ဆေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

6.2. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် ၎င်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း -

- အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ သတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူအနေနှင့် ဤသဘောတူညီချက် ပါဝင်မှုများနှင့်အညီ စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် တရားဝင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဤ SLA တို့နှင့်ပတ်သက်၍ မိမိတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပုံမှန်အားဖြင့် အနည်းဆုံး [ကာလအား ထည့်သွင်းပါ] ကိုယ်တိုင် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပေသည်။
- အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်သည် တရားဝင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဤ SLA တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို အနည်းဆုံး [ကြိမ်ရည်အား ထည့်သွင်းပါ] စစ်ဆေးသွားမည် ဖြစ်သည်။
- အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ သတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် တရားဝင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် SLA ပြဌာန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို အဆိုပါ ပါတီအဖွဲ့များနှင့်အတူ အနည်းဆုံး [ကြိမ်ရည်အား ထည့်သွင်းပါ] စစ်ဆေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

6.3. အလုပ်ခန့်အပ်ခံရသော အလုပ်သမားများအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း -

- အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည်လည်း အလုပ်သမား၏ လူမှုဖူလုံရေးအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရန်၊ နှင့် ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များတွင် အပြောင်းအလဲများ မရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ စာချုပ်ကာလတစ်လျှောက် ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများဖြင့် ဆက်လက် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။

6.4. [တာဝန် စတင်ခွဲဝေ စောင့်ကြည့်မှုနှင့်ဆက်သွယ်သည့် နောက်ထပ်သော ဒေသခံ ပြဌာန်းချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ မှန်သမျှ အား ပေါင်းထည့်ပါ။]

7. လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများ

7.1. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူသည် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ ရေးသား ဖွင့်ဟခွင့်ပြုချက် မပါရှိဘဲ အခြားသော အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများထံသို့ အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်ခွဲအား မချုပ်ဆိုနိုင်ပေ။

7.2. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူမှ အတည်ပြုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး စံသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ၎င်းစီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများအတွင်းမှ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများအားလုံးနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် တတိယပါတီအဖွဲ့ လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများကိုသာလျှင် အသုံးပြုသွားမည် ဖြစ်သည် -

- ကုန်သွယ်ရန် သင့်တင့်သော လိုင်စင်များ ရှိရမည်
- အတင်းအကြပ် လုပ်သားစေခိုင်းမှုများအား တားမြစ်ခြင်းအပါအဝင် တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး စံသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ၎င်းစီမံလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံများအတွင်းမှ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများအားလုံးအပေါ် လေးစားသည့် မူဝါဒများ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ နေရာတကျ ရှိနေရမည်
- အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ နှင့်/သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်အနိုင်ကျင့်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယခင်က သို့မဟုတ် လက်ရှိ ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် အခြားသော စီရင်ခံရမှုများ မရှိရပေ
- အလုပ်ခန့်အပ်မှု စံသတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ဘက်ဒေဂါလီခံမှုဆိုင်ရာ အကာအကွယ်အား ချိုးဖောက်ခြင်း မရှိရပေ

7.3. လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများအား အသုံးပြုသည့်အခါတွင် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် ဤသဘောတူညီချက်တွင် တွဲထားသည့် အားလုံးသော လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပါတနာများတို့အကြား စာချုပ်စာတမ်း နှင့် [ဤစာရွက်စာတမ်း ဖောမတ်ပုံစံအတိုင်း လိုက်နာသော] ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက် မိတ္တူတစ်စောင် ရှိရမည်။

7.4. အားလုံးသော လူသစ်ရှာဖွေရေး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပါတနာများသည် စာချုပ် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် သဘောတူညီချက်တို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမတိုင်မီ နှင့် ၎င်းနောက်ပိုင်း အနည်းဆုံး နှစ်စဉ်ဆိုသလို ထိရောက်မှုရှိသော ကျေပွန်လိုက်နာမှု ရှိရပေမည်။

8. ပါတနာဖွဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

- 8.1. အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ နှင့် အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးတို့သည် ဤသဘောတူညီချက် ပါဝင်ချက်များနှင့် အညီ လိုက်နာရန် ကြိုးပမ်းရပေမည်။
- 8.2. အောက်ဖော်ပြပါ သော့ချက်ကျသည့် ဆောင်ရွက်ချက်ပိုင်း ညွှန်ပြမှုများကို အသုံးပြုကာ SLA ၏ ဆောင်ရွက်ချက်အား တိုင်းတာသွားမည် ဖြစ်သည် -

KPI ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်	မျှော်မှန်းထားသည့် စံသတ်မှတ်ချက်
ကြားဖြတ် လက်ခံရရှိသည့် အမှာစာများ	
ဖြည့်ဆည်းနိုင်မှု	
အလုပ်သမား အရည်အသွေး	
တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ခန့်အပ်မှု	
သုံးစွဲသူဖောက်သည် ဝန်ဆောင်မှု	
အခြားသော [အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ]	

8.3. စာချုပ် ပြန်လည်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးမှု ဆွေးနွေးပွဲများအား အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည် -

ပုံမှန်ကြားပိုင်း	တက်ရောက်သူများ	အစည်းအဝေးလုပ်ငန်းစဉ်များ
အပတ်စဉ်		
လစဉ်		
သုံးလတစ်ကြိမ်		
နှစ်စဉ်		

8.4. ပြဿနာပိုမိုပြင်းထန်လာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် - အကယ်၍ အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည် နှင့် အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ အကောင့် မန်နေဂျာများအကြားမှ ပြဿနာကိစ္စရပ်များအား ပါတီတစ်ဖက်ဖက်မှ စိတ်ကျေနပ်မှုရရှိသည့်အထိ ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း မရှိလျှင် ၎င်းအား ပြင်ပမှ သဘောတူညီထားသော ပြန်လည်သုံးသပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း ဆောင်ရွက်၍ ပြဿနာရပ်အား ဆွေးနွေးရန် ဘက်စုံကတိတ်ပြုထားသည့် **[အမည်အား ထည့်သွင်းပါ]** နှင့် **[အမည်အား ထည့်သွင်းပါ]** တို့နှင့်အတူ အလုပ်ရက် **[နံပါတ်အား ထည့်သွင်းပါ]** အတွင်း ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။

ပြင်းထန်သော ပြဿနာကိစ္စရပ်များအား **[အမည်အား ထည့်သွင်းပါ]** ထံ **[အရေးပေါ် ဆက်သွယ်နံပါတ်အား ထည့်သွင်းပါ]** သို့ ချက်ချင်း တင်ပြကောင်း တင်ပြရပေမည်။

အလုပ်သမား အသုံးပြုမည့် ဖောက်သည်၏ ကိုယ်စား -	အလုပ်သမား လူသစ်ရှာဖွေပေးသူ၏ ကိုယ်စား -
လက်မှတ် -	လက်မှတ် -
အမည် -	အမည် -
အလုပ် ရာထူး -	အလုပ် ရာထူး -
နေ့စွဲ -	နေ့စွဲ -