Labor and Human Rights Policy

As a diversified packaging solutions provider, Jishan Group is committed on **Freely Chosen Employment** to uphold the human rights of workers, and to treat them with dignity and respect as understood by the international community. Forced, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary prison labor, slavery or trafficking of persons shall not to be used at any times.

We strictly observed **Child Labor Avoidance** in any stage of manufacturing. The term “child” refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. The use of legitimate workplace apprenticeship programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Workers under the age of 18 shall not perform work that is likely to jeopardize the health or safety of young workers.

We understand studies of business practices clearly link worker strain to reduced productivity, increased turnover and increased injury and illness. **Working Hours** are not to exceed the maximum set by local and/or international laws. Further, a workweek should not be more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off per seven-day week.

For **Wages and Benefits**, compensation paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those relating to minimum wages, overtime hours and legally mandated benefits. In compliance with local laws, workers shall be compensated for overtime at pay rates greater than regular hourly rates. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. The basis on which workers are being paid is to be provided in a timely manner via pay stub or similar documentation.

We also believed in **Humane Treatment.** There is to be no harsh and inhumane treatment including any sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.

We are committed to a workforce **Free of Harassment and Unlawful Discrimination**. We shall not engage in discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, ethnicity, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership or marital status in hiring and employment practices such as promotions, rewards, and access to training. In addition, workers or potential workers should not be subjected to medical tests that could be used in a discriminatory way.

We are committed to promoting diversity, equity, and inclusion in the workplace. We respect and value the **religious beliefs** and practices of all employees and are dedicated to providing reasonable accommodations to ensure that religious observances do not conflict with job responsibilities.

In relation to **Freedom of Association**, we believed open communication and direct engagement between workers and management are the most effective ways to resolve workplace and compensation issues. The rights of workers to associate freely, join or not join labor unions, seek representation, and join workers' councils in accordance with local laws shall be respected. Workers shall be able to openly communicate and share grievances with management regarding working conditions and management practices without fear of reprisal, intimidation, or harassment.

We are obligated to provide **regular employment** as the basis of recognized employment relationship. The hiring, termination, and management of all migrant workers, contract, agency, temporary or casual labour are fully complying with applicable legal and ethical requirements. An official employment contract is accurately reflect the agreed compensation sheme and are understood and signed by workers. No workers shall pay **recruitment fees** at any stage of the recruitment process.

We are committed to well manage the **sub-contracting, homeworking** and external processing. We shall regularly carry out random checks on sub-contracting, homeworking and/or external processing units via quality controls to ensure that basic working conditions are acceptable, rate of fair pay, as well as the existence of terms and condition of the engagement.

Labor Objective:
1) Working Hours not more than 60 hours per week includes overtimes.

Approved By: _____
(Managing Director)
Dated: 7 December 2023

Dasar Buruh dan Hak Asasi Manusia

Sebagai penyedia pelbagai penyelesaian pembungkusan, Jishan komited untuk **Pekerjaan yang Dipilih Secara Bebas** bagi menegakkan hak asasi manusia pekerja, dan memperlakukan mereka dengan martabat dan penghormatan sebagaimana yang difahami oleh masyarakat antarabangsa. Buruh paksa, terikat (termasuk ikatan hutang), atau buruh kontrak, buruh penjara secara tidak sukarela, perhambaan atau perdagangan manusia tidak akan digunakan pada sebarang masa.

Kita mematuhi sepenuhnya **Pengelakan Buruh Kanak-kanak** dalam apa-apa peringkat pembuatan. Istilah "kanak-kanak" merujuk kepada mana-mana individu di bawah umur 15 tahun, atau di bawah umur untuk menamatkan pendidikan wajib, atau di bawah umur minimum untuk pekerjaan dalam negara, mana-mana yang lebih besar. Penggunaan program pembelajaran di tempat kerja yang sah, yang mematuhi semua undang-undang dan peraturan, disokong. Pekerja di bawah umur 18 tahun tidak akan melakukan kerja yang mungkin membahayakan kesihatan atau keselamatan pekerja muda.

Kita memahami kajian amalan perniagaan yang jelas mengaitkan tekanan pekerja dengan pengurangan produktiviti, peningkatan perpindahan pekerja dan peningkatan kecederaan dan penyakit. **Waktu Bekerja** tidak boleh melebihi had yang ditetapkan oleh undang-undang tempatan dan/atau antarabangsa. Selain itu, tempoh kerja tidak boleh melebihi 60 jam seminggu, termasuk kerja lebih masa, kecuali dalam keadaan kecemasan atau tidak biasa. Pekerja akan dibenarkan sekurang-kurangnya satu hari cuti dalam tempoh tujuh hari.

Bagi **Gaji dan Faedah**, pampasan yang dibayar kepada pekerja akan mematuhi semua undang-undang gaji yang berkenaan, termasuk yang berkaitan dengan gaji minimum, jam kerja lebih masa, dan faedah yang ditetapkan secara sah. Mengikut undang-undang tempatan, pekerja akan mendapat pampasan untuk kerja lebih masa pada kadar bayaran yang lebih tinggi daripada kadar biasa. Potongan dari gaji sebagai tindakan disiplin tidak dibenarkan. Asas pembayaran kepada pekerja akan disediakan secara tepat pada masanya melalui resit gaji atau dokumentasi serupa.

Kita juga percaya dalam **Perlakuan Insan**. Tidak ada perlakuan yang keras dan tidak berperikemanusiaan termasuk sebarang pelecehan seksual, penyalahgunaan seksual, hukuman badan, paksaan mental atau fizikal atau penghinaan lisan terhadap pekerja; begitu juga ancaman terhadap sebarang perlakuan sedemikian. Prosedur disiplin sebagai sokongan kepada keperluan ini akan ditakrifkan dengan jelas dan disampaikan kepada pekerja.

Kita komited kepada tenaga kerja **Bebas Daripada Gangguan dan Diskriminasi Hukum**. Kita tidak akan terlibat dalam diskriminasi berdasarkan kaum, warna kulit, umur, jantina, orientasi seksual, etnik, kecacatan, kehamilan, agama, pertalian politik, keahlian kesatuan atau status perkahwinan dalam amalan perekrutan dan pekerjaan seperti promosi, ganjaran, dan akses kepada latihan. Selain itu, pekerja atau bakal pekerja tidak sepatutnya dikenakan ujian perubatan yang boleh digunakan secara diskriminatif.

Kita komited untuk menggalakkan kepelbagaian, kesaksamaan, dan inklusiviti di tempat kerja. Kita menghormati dan menghargai **kepercayaan dan amalan keagamaan** semua pekerja dan berazam untuk menyediakan penyesuaian yang munasabah untuk memastikan pengamalan keagamaan tidak bertentangan dengan tanggungjawab kerja.

Berkaitan dengan **Kebebasan Berkumpul**, kita percaya komunikasi terbuka dan pertalian langsung antara pekerja dan pengurusan adalah cara paling efektif untuk menyelesaikan isu tempat kerja dan pampasan. Hak pekerja untuk berkumpul secara bebas, menyertai atau tidak menyertai kesatuan buruh, mencari perwakilan, dan menyertai majlis pekerja mengikut undang-undang tempatan akan dihormati. Pekerja akan dapat berkomunikasi secara terbuka dan berkongsi aduan dengan pengurusan mengenai keadaan kerja dan amalan pengurusan tanpa rasa takut terhadap pembalasan, ugutan, atau gangguan.

Kita berikrar untuk menyediakan **pekerjaan tetap** sebagai asas hubungan pekerjaan yang diiktiraf. Pengambilan, pemutusan, dan pengurusan semua pekerja migran, kontrak, agensi, buruh sementara atau sambilan sepenuhnya mematuhi keperluan undang-undang dan etika yang berkenaan. Satu kontrak pekerjaan rasmi akan memaparkan dengan tepat skim pampasan yang dipersetujui dan difahami serta ditandatangani oleh pekerja. Tiada pekerja akan membayar **yuran pengambilan** pada mana-mana peringkat proses pengambilan.

Kita berkomited untuk menguruskan dengan baik **sub-kontrak, kerja dari rumah** dan pemprosesan luar. Kita akan melakukan pemeriksaan rawak secara berkala terhadap unit sub-kontrak, kerja dari rumah dan/atau pemprosesan luar melalui kawalan kualiti untuk memastikan syarat-syarat kerja asas diterima, kadar bayaran yang adil, serta kewujudan syarat dan terma perjanjian.

Objektif:

1) Waktu Bekerja tidak melebihi 60 jam seminggu termasuk kerja lebih masa.

Disahkan Oleh: _____
(Pengarah Urusan)
Tarikh: 7 Disember 2023

श्रम र मानव अधिकार नीति

विविध प्याकेजिंग समाधान प्रदान गर्ने क्षेत्रमा, जिशान ग्रुप श्रमिकहरूको मानव अधिकारहरू संरक्षित गर्न र अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले समझेको तरिकाले उनीहरूलाई गौरव र सम्मानसहितको प्रतिष्ठा दिन निरन्तर बढिरहेको छ। कुनै पनि समयमा, बलपूर्वक, बाँधिएको (कर्जा बाँधाई सहित), बदनियत, कैदमा अन्यायपूर्ण रूपमा श्रम, गुलामी वा मानव तस्करीको उपयोग नगरिनेछ।

हामी उत्पादनको कुनै भेटिएको खण्डमा बाल श्रम टाडन गर्दछौं। "बाल" शब्दले कुनै पनि व्यक्ति जसलाई १५ वर्ष भन्दा कम उमेर, अनिवार्य शिक्षा समाप्त भएको उमेर, वा देशमा रोजगारको न्यूनतम उमेरभन्दा कम उमेर हो, त्यस्तो अर्थ गर्दछ। सबै कानून र नियम अनुसार अप्रामाणिक कार्यस्थल अप्रेन्टिसशिप प्रोग्रामको प्रयोग समर्थन गरिन्छ। १८ वर्ष भन्दा कम उमेरका कामदारहरूले युवा कामदारको स्वास्थ्य वा सुरक्षाको धनातन्त्रिक गर्ने काम गर्ने हुँदैन।

हामी व्यवसायिक प्रथाहरूको अध्ययनले स्पष्ट रूपमा देखाएको छ कि श्रमिकको चिन्ता उत्पादकताको कमीमा, बढी घर्ती र घाइते र अस्वास्थ्यको बढी हुने गर्दछ। कामका समय स्थानीय र/वा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरूले निर्धारित गरेका अधिकतम अवाधीलाई पार्न नपार्नुपर्छ। थप, कामको हप्तामा ६० घण्टा भन्दा बढी नहुनुपर्छ, जसमा ओभरटाइम समावेश गरिन्छ, विशेष स्थितिमा मात्र वा असाधारण परिस्थितिमा। श्रमिकहरूलाई प्रत्येक साताको सप्ताहमा कम्तीमा एक दिनको छुट्टी दिनुपर्छ।

वेतन र लाभका लागि, श्रमिकलाई दिनुपर्ने अनुदान लागू वेतनका कानूनहरूसँग संगत हुनुपर्छ, जसमा न्यूनतम वेतन, ओभरटाइम समय र कानूनी अनिवार्य लाभसम्बन्धी हुनुपर्छ। स्थानीय कानूनको अनुसार, श्रमिकलाई ओभरटाइमको लागि साधारण घण्टाको भन्दा ठूलो वेतन दिनुपर्नेछ। वेतनबाट कारावासका रूपमा नसधारणी सुनिश्चित गर्ने कामका लागि कोई काटहरू नहुनेछ। श्रमिकहरूलाई कतिपय कारणका आधारमा भुक्तानी हुनुपर्छ र त्यसलाई समयमै पे स्टब वा समान दस्तावेजीकरणद्वारा प्रदान गरिनुपर्छ।

हामी मानवीय व्यवहारमा विश्वास गर्दछौं। कामदारहरूसित खासकरै केहि गाह्रो र मानवीय बर्ताव नहुने, साहसिक अशिक्षा, यौन शोषण, मानसिक वा शारीरिक जोराबद्धी, वाणीक शोषण वा त्यस्तो व्यवहारको भय नहुने। यस्तो व्यवहारको धम्की पनि नहुनुपर्छ। यी आवश्यकताहरूका समर्थनमा दण्डित प्रक्रियाहरूलाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गरिनुपर्छ र श्रमिकहरूसित सम्पर्कित गरिनुपर्छ।

हामी एक अशोभनीय र अवैध भेदभाव रहित कार्यबलमा समर्पित छौं। हामी रंग, उमेर, लिङ्ग, लैंगिक अभिनय, जाति, अक्षमता, गर्भावस्था, धर्म, राजनीतिक सहयोग, संघीय सदस्यता वा वैवाहिक स्थितिमा आधारित भेदभाव गर्ने कामका प्रकृयाहरूमा जस्तै पदोन्नति, पुरस्कार, र शिक्षामा पहुँचमा हुने। साथै, कामदार वा संभावित कामदारलाई त्यस्तो चिकित्साका परीक्षणहरूमा समावेश हुनुपर्ने छैन जुन सहभागितामा भेदभावपूर्ण तरिकामा प्रयोग हुन सक्ने छैन।

हामी कामस्थलमा विविधता, समानता र समावेशीकरणको प्रोत्साहन गर्न समर्पित छौं। हामी सबै कामदारहरूको धार्मिक विश्वास र अभ्यासहरूलाई मान्ने र मूल्यांकन गर्ने छौं र धार्मिक अनुष्ठानहरूले कामका दायित्वहरूसँग विरोध नगरोस् भन्ने लागि योग्य सुबिधा प्रदान गर्न समर्पित छौं।

संस्थानमा संस्थागत सम्बन्धहरूको सम्बन्धमा, हामीले खुला संवाद र संचारलाई श्रमिक र प्रबन्धन बीचको कामका समस्या र अनुदान सम्बन्धी सबै असल प्रभावकारी तरिका हो भन्ने धारणा गर्छौं। स्थानीय कानूनको अनुसार

श्रमिकहरूको स्वतन्त्र रूपमा सम्बद्ध हुने, श्रमिक संघहरूमा समावेश गर्ने वा नगर्ने, प्रतिनिधित्वमा खोजी गर्ने, र श्रमिक संसदमा शामिल हुने अधिकारहरूलाई हामी मान्ने छौं। श्रमिकहरूले श्रमका स्थितिलाई र प्रबन्धन व्यवस्थाहरूलाई बिना डर, धम्की, वा शोषणको भय नगरी सार्वजनिक रूपमा सम्पर्क गर्न सक्नुपर्छ।

हामीले मान्यता प्राप्त रोजगारी संबंधको आधारमा नियमित रोजगारी प्रदान गर्ने कर्तव्यमा छौं। सबै प्रवासी श्रमिक, ठेक्का, एजेन्सी, अस्थायी वा क्याजुअल श्रम को भर्ती, समाप्ति र प्रबन्धनले प्रयोग गरिने सम्पूर्ण विधिक र नैतिक आवश्यकताहरूसँग पूर्णता सम्झौता गरिन्छ। आधिकारिक रूपमा रोजगारी संबंधित समझौता खर्च अनुरूप रूपमा प्रतिबद्ध गराउने छन् र कामदारहरूले भनाइका अनुसार यसलाई सम्झेर साइन गर्नेछन्। कुनै पनि कामदारले भर्ती प्रक्रियाको कुनै चरणमा भर्ती शुल्क नगर्नुपर्छ।

हामी उप-ठेक्कादारी, गृहशिक्षा, र बाह्य प्रोसेसिंगलाई ठिक रूपमा प्रबन्ध गर्न समर्पित छौं। हामी नियमित रूपमा उप-ठेक्कादारी, गृहशिक्षा र/वा बाह्य प्रोसेसिंग इकाईहरूमा गुणस्तर नियन्त्रण द्वारा अनुसरण गर्दछौं र यसको माध्यमबाट यो प्रमाणित गर्नका लागि सुनिश्चित गर्दछौं कि मौलिक कामका शर्तहरू स्वीकार्य छन्, समान भात, र सम्झौता का अस्तित्व छ।

श्रम लक्ष्य:

1) हर हप्ता ६० घण्टा भन्दा बढी काम गर्ने समय र समावेश गरिएको अधिक समय होइन।

मान्यता दिएको: _____

(प्रबन्ध निर्देशक)

मिति: 07/12/2023

အလုပ်သမားနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ပြောင်းလဲခြင်းစည်းမျဉ်း

အထက်ပါ အစိုးရကိုင်းအားဖြင့် ပြန်လည်စားသော ပတ်ဝန်းကျင်မှုများရှိသူများအား Jishan Group ကို အလုပ်သမားတစ်ယောက်အားဖြင့် အလူးအားကို အထွေထွေကြားထိုက်စေခြင်း၊ အသိပညာကို ကျွန်တော်ရှင်တူရှင်းသည့် လူ့အခွင့်အရေးကို ထုတ်ပြန်ကြည့်ခြင်းဖြစ်သည်။ အရေးကို လူမျိုးအားအလုပ်လုပ်နိုင်သော အလုပ်များကို သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။

ပြန်လည်စားသောအရာကိုမြှင့်တင်သည့်အခါတွင် မိနစ်အတွင်းသားလုပ်ငန်းများတွင် တစ်ဦးနှင့် ပြည်သူအားမတူပါနှင့်။ “ကောင်း” သည် ၁၅ နှစ်အောက်အနည်းနှင့် သက်တမ်းအားဝန်ကြီးခြင်းသို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကတိုင်းအား ပြီးစီးအောက်ပါအတိုင်းသားဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်လုပ်နိုင်ရေးအမျိုးအစားစနစ်တွင်မရှိပါက အများဆုံးအသက်ကိုပေးပြီး အနည်းဆုံးသက်တမ်းအလုပ်များကိုသေချာစွာလုပ်နိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစစ်ဆေးတတ်သော လုပ်သားစိတ်အတွက် အဆိုပါအားကိုအောင်မြင်ရန်လိုသည်များပြင်းဖြစ်စေသည့်အခြေအနေများသည် လုပ်သားမတင်သောအခါအားကို အနုပညာတောင်းအခြေကြေးနှင့်စကားဝိုင်းလိုလျင်သော စီးပွားရေးသုံးစွဲမှုအသက်မြင်နိုင်သည်။ အလုပ်လုပ်သောအချိန်များသည် အနည်းဆုံးတစ်ရက်အရက် အတွက်နှင့်အထက်တန်းလျင် မကန့်သတ်ပါက ၆၀ နာရီအထိအပ်ပါသည်။ လုပ်သားများသည် တစ်ရက်အရက် တစ်လအတွင်းအားလုံးကို ခွဲခြားနိုင်ရန်ခွဲခြားမှုမရှိပါနှင့်။

လက်ကျန်ငွေပေးလျက်ရှိသူအားအကူအညီရယူပြီး
ပိုပြီးတွင်လည်းကိုကျင်းပြန်ကြားရေးလိုက်နာများနှင့်ပညာတွင်ဖြစ်စေရန် ကျွန်တော်သည်အနုပညာတောင်းအခြေစိုက်နှင့် အလတ်ထုမည်မဟုတ်ပါက အထူးလက်ထပ်အခြေခံလေးများအနည်းငယ်ဖြစ်သည်။ တာဝန်ယူသူများအတွက်လည်းလုံးအားစာရင်းသွင်းလိုသည်များကို အကျိုးရှိရန်အစီအစဉ်တစ်စီးအတည်ပြုရန် လုံခြုံစိတ်ချခွင့်ရှိသည့် အချိန်အထိကို စာရင်းသွင်းနိုင်သည်။

ကျွန်တော်တို့လူမျိုးအားအနည်းဆုံးကိုယ်ပိုင်းအသက်မြင်နိုင်သော လုပ်သားများအားကို အသက်ရှင်မိသောအခွင့်အရေးများမရှိပါနှင့် အားလုံးထိန်းချုပ်တိုင်း အသုံးပြုခြင်းမရှိပါနှင့်။ လူ့အားကြီးအသက်ကိုလည်းလွတ်လပ်ပြင်ပေးရန်အသည်းတွင် လုပ်သားများအားကို သက်ဆိုင်ရာအခြေအနေပြင်းတိုးတက်ရန်လိုအပ်သည်။

အာဏာရှင်အလူငယ်အားလုံးကိုလည်းအသက်ရှင်မိသောအခွင့်အရေးများမရှိပါနှင့်
သင်ယူပြီးသောအားကိုယ်အသက်မှတင်ရန် မည်သူအား ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ်အခွင့်အရေးကိုမေးနေသော စာရင်းအားစနစ်များတွင် ခွဲခြားမှုမရှိပါနှင့်။ ထို့ပြင် လုပ်သားတစ်ခုသို့မဟုတ်အခြားလုပ်သားများသည် သက်တမ်းမိခင်သည် အသက်များအားလုံးမှာ လုံခြုံသည့်အရာတို့ကိုပေါင်းချနိုင်သော အချိန်ပိုင်းများကိုခွဲခြားမှုမရှိပါနှင့်။

JISHAN Group

လုပ်သားတစ်ဦးအားဖြင့် အမျိုးအစားအားလုံးအတွက် အစုံအဖြားနှင့်အသက်မွေးများအား ကြည့်ရှုရန်နှင့် လူမှုကိုယ်တိုင်ကိုယ်တိုင်မြန်မာစစ်အားစနစ်ကို ပြုလုပ်ခြင်းအားလုံးများကို ခွင့်ပြုခြင်းတို့အတွက် ကိုယ်တိုင်အားထိုးအကျယ်တွင် အသက်မွေးများကို ရှေ့ဆက်ရန်မျှော်လင့်ခံရသည်။

လုပ်သားနှင့် လုပ်ငန်းများအကြီးအကဲများသည် လုပ်သားနှင့် အစုံအလိုက်နှင့် အစိုးရတို့နှင့် စိတ်ရှေ့သော အစားအစာရှိနေသောအခြေအနေများကို ရွေးချယ်ရန် နိုင်ငံတကာအနုပညာတောင်းပန်းမှုများအတွက် ဖြစ်ရပ်များအားလုံးကို အောင်မြင်ရမည်မဟုတ်ပါက လုပ်သားတစ်ဦးမှ စက်မှုကို အဖြစ်ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ လုပ်သားများအား လုပ်သားဖြစ်ရန် အစုံအဖြေကိုသက်ဆိုင်ရာအခြေအနေမှန် နိုင်ငံအုပ်စုမှ ရွေးချယ်ထားသော အချက်အလက်များနှင့် လုပ်ငန်းများအားဖြင့် လုပ်သားများကိုအသုံးပြုနိုင်သောအခြေအနေများကို မေးနေသောအခြေအနေမှန် ပေးပို့ရန်နိုင်ငံအုပ်စုမှ အရေးအကြီးပြုလုပ်ခြင်းမရှိပါနှင့်။

ရုံးတွေအားလုံးတွင် သက်တမ်းမိခင်သည် ရလဒ်များနှင့် ဥပဒေများအကြီးအကဲများမှတစ်ခုကို ပေးခြင်းအားလုံးအတွက် အပိုဒ်ကို စိတ်တိုက်ဆိုင်ရာ စောင့်ကြည့်ခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရုံများအား အများအယားအတွက် လူကိုင်ရောက်ခြင်းကို စိတ်တိုက်ဆိုင်ရာအခြေအနေများဖြင့် အခြားပေါင်းစပ်ကာလအလိုက် အလုပ်သမားအခြေအနေများနှင့် လုပ်သားအား အပြန်အလှန်ကို အသစ်တင်ပြုမည်မဟုတ်ပါသည်။ လက်ခံသုံးနိုင်မည့်အချက်များအား လူကိုင်ရောက်ခြင်း အာဏာရှင်ကိုယ်ကိုယ်အခွင့်အရေးကို လူကိုင်ရောက်မှုအား အကျိုးဆောင်ရွက်ရန် အသက်ရှင်တစ်ဦးမှ လွတ်မြောက်သည့် အလုပ်အကိုင်ရုံကို အသက်ရှင်တစ်ဦးမှလိုက်စီနိုင်သော ကျန်းမာရေးကို ဖြေရှင်းပြပါသည်။

အခြားသင့်စက်များအတွက် အကျိုးကျေးဇူးတင်ပါသည်။ မြောက်အသုံးချနိုင်ရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ပြုလုပ်မှုများကိုစောင့်ပါးသောနေ့များနှင့်စစ်ဆေးမှုတွင် မြှင့်တင်ထားသော စက်များအတွက် လုပ်သားများအား အကျိုးကျေးဇူးတင်ရှိလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအကျယ်အစီအစဉ်များအားလုံးကိုအတည်မပည်သေးနိုင်ရန် အသက်ရှင်တစ်ဦးမှ အရှေ့မြင်ရှင်းပြပါသည်။ အကြောင်းကြားသောစက်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ပြုလုပ်မှုများကိုစစ်ဆေးပေးခြင်း သင့်စက်များကို အောင်မြင်ခြင်းမရှိပါနှင့် အကျိုးအကျယ်အကြောင်းကြားသောအချက်များကိုလည်းကောက်ခံနိုင်ရန် အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

အလုပ်သမားအားအားဖြင့် ရေးဆွဲခြင်း

1) အလုပ်အကိုင်နှင့်အထက်ပိုမိုလစ်နှစ်အထက်ရာ အလုပ်ချုပ်မှုများ ၆၀ နာရီခြားများအထိုးဖြင့် အလုပ်ချုပ်ခြင်း

အတည်ပြုသူ: _____

(ကုမ္ပဏီ ထိန်းချုပ်)

နံနက်ချန်နယ်: 07/12/2023