ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

----===000===----

ຍທຂ PWT

ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະຂົນສົ່ງ

ຄະນະວິຊາການຊ່ວຍວຽກສາມສ້າງກະຊວງ

ຫົວບົດທີ 6

ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການ ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ຕາມທິດສາມສ້າງ

ສພບ 696/14/22 06

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ກະຊວງພາຍໃນ
ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ
ຮັບ ເລກທີ 2258
ວັນທີ 12/6/14

ເລກທີ 62 /ພນ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 11 ມິຖຸນາ 2014

ແຈ້ງການ

ເຖິງ: ບັນດາທ່ານລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງ, ຫົວໜ້າອົງການຂັ້ນສູນກາງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງ ແລະ ເຈົ້າເມືອງ.

ເລື່ອງ: ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນທີ່ຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍ 03 ສ້າງ.

- ອີງຕາມ ຄໍາສັ່ງເລກທີ 16/ນຍ, ລົງວັນທີ 15 ມິຖຸນາ 2012 ວ່າດ້ວຍການທົດລອງສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ ແລະ ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ.
- ອີງຕາມຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ, ລົງວັນທີ 04 ສິງຫາ 2012 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ.
- ອີງຕາມຄໍາແນະນໍາ ເລກທີ 07/ພນ, ລົງວັນທີ 09 ພະຈິກ 2012 ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຂໍ້ຕົກລົງເລກທີ 104/ນຍ, ລົງວັນທີ 04 ສິງຫາ 2012.

ຜ່ານມາບັນດາກະຊວງ, ອົງການຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດຕາມບັນດານິຕິກໍາ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມຂະແໜງການ ທີ່ຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍ 03 ສ້າງ ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນໄດ້ດີພໍສົມຄວນ, ແຕ່ເຫັນວ່າບາງພາກສ່ວນ ຍັງມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນຈິດໃຈນິຕິກໍາກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການທີ່ຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍ 03 ສ້າງ.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການ ຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍ 03 ສ້າງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຖືກຕ້ອງ, ສອດຄ່ອງ ແລະ ມີຜົນສັກສິດ ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງພາຍໃນ ອອກແຈ້ງການດັ່ງນີ້:

1. ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງ 15 ກະຊວງ ທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍ 03 ສ້າງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ແມ່ນໃຫ້ປະຕິບັດຢູ່ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ທຸກແຂວງ, ສ່ວນຢູ່ຂັ້ນເມືອງໃຫ້ປະຕິບັດສະເພາະແຕ່ເມືອງທີ່ຖືກກໍານົດເປັນເມືອງທົດລອງເທົ່ານັ້ນ ເຊັ່ນ: 51 ເມືອງທົ່ວປະເທດ (ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ 17 ແຂວງ ບ່ອນລະ 03 ເມືອງ) ສໍາລັບບັນດາເມືອງທີ່ບໍ່ໄດ້ຖືກກໍານົດເປັນເມືອງທົດລອງ 03 ສ້າງ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບການປົກກະຕິທີ່ໄດ້ປະຕິບັດຜ່ານມາ;
2. ກ່ອນເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງ ຈະອອກຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕໍາແໜ່ງ ແລະ ປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບຫົວໜ້າພະແນກ, ຮອງພະແນກຂັ້ນແຂວງລົງມາ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 03 ລົງມາ) ໃຫ້ລາຍງານຂໍຄໍາເຫັນເປັນເອກະພາບກັບລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ພາຍຫລັງລັດຖະມົນຕີວ່າການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາ ແລະ ອອກແຈ້ງການເຫັນດີແລ້ວ, ຈາກນັ້ນເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງຈຶ່ງອອກຂໍ້ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານດັ່ງກ່າວ; ຖ້າຫາກມີກໍລະນີຄໍາ

ເຫັນບໍ່ເປັນເອກະພາບ ໃຫ້ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລາຍງານຫາກະຊວງພາຍໃນເພື່ອພິຈາລະນາ ຫລື ສະເໜີຂັ້ນເທິງແກ້ໄຂຕາມຄວາມເໝາະສົມ; ປະຕິບັດເຊັ່ນນີ້ ກໍເພື່ອຮັບປະກັນການຄຸ້ມຄອງມະຫາພາກຂອງກະຊວງກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ- ລັດຖະກອນຕາມຂະແໜງການ;

3. ກ່ອນເຈົ້າເມືອງ (ສຳລັບເມືອງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ 03 ສ້າງ) ຈະອອກຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕຳແໜ່ງ ແລະ ປະຕິບັດວິໄນ ຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ມີຕຳແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບຫົວໜ້າຫ້ອງການ, ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການລົງມາ (ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 04 ລົງມາ) ໃຫ້ລາຍງານຂໍຄຳເຫັນເປັນເອກະພາບກັບພະແນກການຂັ້ນແຂວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ພາຍຫລັງ ພະແນກການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາ ແລະ ອອກແຈ້ງການເຫັນດີແລ້ວ. ຈາກນັ້ນ, ເຈົ້າເມືອງຈຶ່ງອອກຂໍ້ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕຳແໜ່ງ ແລະ ປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ມີຕຳແໜ່ງບໍລິຫານດັ່ງກ່າວ, ຖ້າຫາກມີກໍລະນີ ມີຄຳເຫັນບໍ່ເປັນເອກະພາບ ໃຫ້ພະແນການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລາຍງານຫາເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງ ເພື່ອພິຈາລະນາ ຫຼື ສະເໜີຂັ້ນເທິງແກ້ໄຂຕາມຄວາມເໝາະສົມ; ປະຕິບັດເຊັ່ນນີ້ ກໍເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດພາລະບົດບາດ, ໜ້າທີ່ຂອງພະແນກການ (ຕາງໜ້າກະຊວງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ) ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມຂະແໜງການ;

4. ໃຫ້ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ບັນດາແຂວງ ຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນຕາມລະບຽບຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນກ່ຽວກັບການບັນຈຸ, ການເລື່ອນຊັ້ນ-ຂັ້ນເງິນເດືອນ, ການດັດແກ້, ການຍົກຍ້າຍຈາກກຳລັງປະກອບອາວຸດ, ການຍົກຍ້າຍຈາກລັດວິສາຫະກິດ, ການປະກອບຊີວະປະຫວັດຄືນໃໝ່ ແລະ ການອອກຮັບເບັ້ຍບຳນານ. ພາຍຫລັງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ບັນດາແຂວງ ໄດ້ປະມວນເອກະສານຕາມລະບຽບການ, ດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນແລ້ວ ໃຫ້ນຳໄປຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານວິຊາການນຳພະແນກພາຍໃນນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ບັນດາແຂວງ ແລ້ວຈຶ່ງນຳສະເໜີກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ກວດກາ. ຈາກນັ້ນ, ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຶ່ງສະເໜີຫາກະຊວງພາຍໃນ ເພື່ອພິຈາລະນາເຫັນດີ ຫລື ບໍ່ເຫັນດີ ດ້ວຍການອອກແຈ້ງການຫາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອໃຫ້ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອອກແຈ້ງການຫາ ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງ ອອກຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວ ແລະ ພະແນກການຂອງຕົນຢູ່ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ບັນດາແຂວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

5. ໃຫ້ບັນດາເມືອງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ ຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນຕາມລະບຽບຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ກ່ຽວກັບການບັນຈຸ, ການເລື່ອນຊັ້ນ-ຂັ້ນ, ການດັດແກ້, ການຍົກຍ້າຍຈາກກຳລັງປະກອບອາວຸດ, ການຍົກຍ້າຍຈາກລັດວິສາຫະກິດ, ການຍົກຍ້າຍບ່ອນປະຈຳການ, ການປະກອບຊີວະປະຫວັດລັດຖະກອນຄືນໃໝ່ ແລະ ການອອກຮັບເບັ້ຍບຳນານ. ພາຍຫລັງເມືອງເປົ້າໝາຍທົດລອງດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນ ແລະ ປະກອບເອກະສານຕາມລະບຽບການແລ້ວ ໃຫ້ນຳໄປກວດຜ່ານ ແລະ ຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານວິຊາການນຳຫ້ອງການພາຍໃນເມືອງ ແລ້ວໃຫ້ນຳສະເໜີຫາພະແນກການຂັ້ນແຂວງ ແລະ ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ກວດກາ; ຈາກນັ້ນ ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຶ່ງສະເໜີຫາກະຊວງພາຍໃນ ຫລັງຈາກນັ້ນ ກະຊວງພາຍໃນຈຶ່ງອອກແຈ້ງການຫາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອອອກແຈ້ງການຜ່ານຂະແໜງການຂອງຕົນຢູ່ຂັ້ນແຂວງໄປຫາເມືອງເພື່ອໃຫ້ເຈົ້າເມືອງອອກຂໍ້ຕົກລົງບັນຫາດັ່ງກ່າວ ຈາກນັ້ນຫ້ອງການຂະແໜງການຂັ້ນເມືອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

6. ການກວດຜ່ານຈຳນວນພົນປະຈຳງວດຂອງບັນດາເມືອງທົດລອງ 03 ສ້າງ ໃຫ້ຫ້ອງການຂອງຂະແໜງການ ແລະ ຫ້ອງການທຽບເທົ່າ ປະກອບເອກະສານຕາມລະບຽບການ ແລ້ວນຳໄປກວດຜ່ານຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານວິຊາການຢູ່ຫ້ອງການພາຍໃນເມືອງ, ສ່ວນເມືອງທີ່ບໍ່ແມ່ນເປົ້າໝາຍ 03 ສ້າງ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບການປົກກະຕິ. ສຳລັບພະແນກການຂອງຂະແໜງການ ແລະ ພະແນກທຽບເທົ່ານະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ແຕ່ລະແຂວງໃຫ້ປະກອບເອກະສານຕາມລະບຽບການແລ້ວ ນຳໄປກວດຜ່ານຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານວິຊາການນຳພະແນກພາຍໃນນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ແຂວງ;

7. ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າແຂວງ ແລະ ເຈົ້າເມືອງ ຈົ່ງໃຫ້ການຮ່ວມມື, ຊີ້ນຳ ແລະ ແນະນຳໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຫລື ການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນເສນາທິການກ່ຽວກັບວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ເອົາໃຈໃສ່ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງ; ຫາກມີບັນຫາໃດພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຈົ່ງຫາວິທີແກ້ໄຂ ຫລື ລາຍງານຫາກະຊວງພາຍໃນ ເພື່ອພ້ອມກັນພິຈາລະນາແກ້ໄຂໃຫ້ທັນເວລາ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງແຈ້ງມາຍັງທ່ານປະຕິບັດຕາມແຈ້ງການສະບັບນີ້ດ້ວຍ.

ດ້ວຍຄວາມນັບຖື.

ລັດຖະມົນຕີວ່າກະຊວງພາຍໃນ

ກະຊວງພາຍໃນ ★ ລັດຖະມົນຕີ ★

ໄຊສີ ສັນຕິວົງ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ

ເລກທີ 104/ນຍ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 4 ກັນຍາ 2012

ຂໍ້ຕົກລົງ
ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ
ຕາມຂະແໜງການ ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ

- ອີງຕາມກົດໝາຍລັດຖະບານ ເລກທີ 02/ສພຊ, ລົງວັນທີ 6 ພຶດສະພາ 2003 ມາດຕາ 12;
- ອີງຕາມມະຕິຕົກລົງ ຂອງຄະນະປະຈຳສະພາແຫ່ງຊາດ ເລກທີ 050/ຄປຈ ວ່າດ້ວຍການທົດລອງສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ;
- ອີງຕາມຄຳສັ່ງ ເລກທີ 16/ນຍ, ລົງວັນທີ 15/6/2012 ວ່າດ້ວຍການທົດລອງສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ.
- ອີງຕາມໜັງສືສະເໜີ ເລກທີ 348/ພນ, ລົງວັນທີ 10 ສິງຫາ 2012.

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ຕົກລົງ:

ໝວດທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1. ຈຸດປະສົງ

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ກຳນົດສິດ, ໜ້າທີ່, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການພົວພັນລະຫວ່າງ ກະຊວງ, ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການທີ່ປະຈຳຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ບັນດາກະຊວງ, ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍການສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ.

ມາດຕາ 2. ຂອບເຂດການນຳໃຊ້

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສະເພາະ 15 ກະຊວງ, 16 ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, 51 ເມືອງ ແລະ 105 ບ້ານ ທີ່ກຳນົດເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ ກ່ຽວກັບການສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ.

ມາດຕາ 3. ຫຼັກການຕົກລົງ ແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

3.1. ດຳເນີນຕາມສະໃໝການດຳລົງຕຳແໜ່ງ, ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ວຽກງານຢູ່ຂະແໜງການ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ຫຼືຕາມລະບຽບສະເພາະ ຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການ ນອກນັ້ນ, ຍັງອີງໃສ່ຜົນງານ

ແລະ ການຕີລາຄາຄຸນທາດການເມືອງ, ຄຸນສົມບັດ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ພອນສະຫວັນຂອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ;

3.2. ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຫຼັກການລວມສູນປະຊາທິປະໄຕ, ປຶກສາຫາລືເປັນໝູ່ຄະນະ, ສຽງສ່ວນໜ້ອຍປະຕິບັດຕາມສຽງສ່ວນຫຼາຍ, ບຸກຄົນຂຶ້ນກັບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ໄດ້ຮັບຄວາມເປັນເອກະພາບພາຍໃນ;

3.3. ຮັບປະກັນສະຖຽນລະພາບຂອງການຈັດຕັ້ງ ທັງມີລັກສະນະສືບທອດຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຮັບປະກັນການພົວພັນປະສານງານລະຫວ່າງ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ (ສາຍຂວາງ) ແລະ ຂະແໜງການ (ສາຍຕັ້ງ) ເປັນເອກະພາບ ແລະ ກົມກຽວ.

ໝວດທີ II
ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງກະຊວງ, ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ

ມາດຕາ 4. ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງກະຊວງ

4.1. ຄົ້ນຄວ້າອອກລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ມາດຕະຖານຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນ ໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາ;

4.2. ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ການຂຶ້ນແຜນກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບ, ກໍ່ສ້າງດ້ານວິຊາການ ແລະ ນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດເຕັກໂນໂລຊີເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ;

4.3. ຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນ ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ;

4.4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະປະເມີນຜົນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນ ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ.

ມາດຕາ 5. ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຂວງ ແລະ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ

5.1. ສຶກສາອົບຮົມການເມືອງ-ແນວຄິດ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງແໜງການ ທີ່ປະຈຳຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງຕົນ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຊື່ອມຊຶມ, ກຳແໜ້ນ ແລະ ປະຕິບັດແນວທາງນະໂຍບາຍ ຂອງພັກ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍຂອງລັດ;

5.2. ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການ ທີ່ປະຈຳຢູ່ແຂວງ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ຕາມລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ;

5.3. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນ ກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບ, ກໍ່ສ້າງດ້ານວິຊາການ ແລະ ນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດເຕັກໂນໂລຊີ ຕາມແຜນຂອງກະຊວງເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການປະຈຳຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງວາງອອກ;

5.4. ແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂັ້ນຫົວໜ້າພະແນກ ຂອງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ທຽບເທົ່າລົງມາບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ຂອງລັດຖະກອນ ແລະ ບັນຈຸລັດຖະກອນໃໝ່ ຕາມການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ ທີ່ກະຊວງວາງອອກ.

ມາດຕາ 6. ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເມືອງ

6.1. ສຶກສາອົບຮົມ ແລະ ນໍາພາການເມືອງແນວຄິດ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການ ທີ່ປະຈໍາຢູ່ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ເທດສະບານ ໃຫ້ເຊື່ອມຊຶມ ແລະ ກໍາແໜ້ນ ແນວທາງນະໂຍບາຍ ຂອງພັກ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍຂອງລັດ;

6.2. ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການທີ່ປະຈໍາຢູ່ເມືອງ ຕາມລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ;

6.3. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນ ກ່ຽວກັບຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບ, ກໍ່ສ້າງດ້ານວິຊາການ ແລະ ນໍາໃຊ້ວິທະຍາສາດເຕັກໂນໂລຊີ ຕາມແຜນຂອງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ກະຊວງ ເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການປະຈໍາຢູ່ທ້ອງຖິ່ນທີ່ກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງວາງອອກ;

6.4. ສົ່ງເສີມດ້ານວິຊາການ, ເສີມຂະຫຍາຍຫົວຄິດປະດິດສ້າງຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແຕ່ລະຂະແໜງການ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນຮາກຖານບ້ານ ແລະ ປະຕິບັດແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ຂອງເມືອງ;

6.5. ແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕໍາແໜ່ງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂັ້ນຫົວໜ້າຫ້ອງການເມືອງລົງມາ ບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂອງລັດຖະກອນ ແລະ ບັນຈຸລັດຖະກອນໃໝ່ຕາມຕໍາແໜ່ງງານທີ່ກະຊວງວາງອອກ.

ໝວດທີ III
ການພົວພັນລະຫວ່າງກະຊວງ, ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການທີ່ປະຈໍາຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ

ມາດຕາ 7. ການພົວພັນລະຫວ່າງກະຊວງ ກັບແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ

7.1. ກະຊວງ ແລະ ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ພົວພັນຊຶ່ງກັນ ແລະກັນ ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່, ແນະນໍາ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການເຂົ້າໃຈເຊື່ອມຊຶມແນວທາງນະໂຍບາຍ, ລະບຽບກົດໝາຍການກໍານົດຕໍາແໜ່ງງານ, ມາດຕະຖານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂອງລັດຖະກອນ, ແຜນຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບ ,ກໍ່ສ້າງດ້ານວິຊາການ ແລະນໍາໃຊ້ວິທະຍາສາດເຕັກໂນໂລຊີ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະທັນເວລາ;

7.2. ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ລາຍງານການປ່ຽນແປງຂໍ້ມູນ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມລະບຽບການທີ່ກໍານົດ ໃຫ້ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເປັນປົກກະຕິ;

7.3. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງບັນດາກະຊວງ ໃນເວລາລົງໄປປະຕິບັດໜ້າທີ່ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນ ຕ້ອງໄດ້ມີການພົວພັນປະສານສົມທົບກັບພະແນກຂອງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ຕ້ອງປະສານສົມທົບກັບອົງການປົກຄອງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ເພື່ອແຈ້ງແຜນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ, ພ້ອມທັງປຶກສາຫາລືເປັນເອກະພາບກິດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ; ຖ້າຫາກການປຶກສາຫາລືບໍ່ເປັນເອກະພາບ ໃຫ້ໂຈະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລ້ວລາຍງານກະຊວງພາຍໃນພິຈາລະນາ;

7.4. ກ່ອນເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ຈະແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕໍາແໜ່ງ ຫົວໜ້າພະແນກ ,ຮອງຫົວໜ້າພະແນກຂັ້ນແຂວງ ຕ້ອງລາຍງານເພື່ອຂໍຄໍາເຫັນເປັນເອກະພາບກັບເຈົ້າກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງມີຄໍາເຫັນແຈ້ງຕອບ ໃຫ້ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນ ພາຍໃນກໍານົດເວລາ 20 ວັນ (ນັບຈາກມື້ໄດ້ຮັບເອກະສານ); ຖ້າຫາກຄໍາເຫັນບໍ່ເປັນເອກະພາບ ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກະຊວງພາຍໃນເພື່ອພິຈາລະນາແກ້ໄຂ ຫຼືສະເໜີຊັ້ນເທິງແກ້ໄຂ.

ມາດຕາ 8. ການພົວພັນລະຫວ່າງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງ ກັບເມືອງ

8.1. ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ຕ້ອງພົວພັນຊຶ່ງກັນ ແລະກັນ ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່, ແນະນຳໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການເຂົ້າໃຈເຊື່ອມຊຶມລະບຽບກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບຂະແໜງການ ໂດຍສະເພາະການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ, ມາດຕະຖານຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂອງລັດຖະກອນ, ແຜນບຳລຸງ, ຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບດ້ານວິຊາການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ທັນເວລາ;

8.2. ເມືອງ ຕ້ອງລາຍງານການປ່ຽນແປງຂໍ້ມູນຂອງລັດຖະກອນ ໃຫ້ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ເປັນປົກກະຕິຕາມລະບຽບການ;

8.3. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ໃນເວລາລົງໄປປະຕິບັດໜ້າທີ່ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຂອງຕົນ ຕ້ອງໄດ້ມີການພົວພັນປະສານສົມທົບກັບຫ້ອງການຂະແໜງການຂອງເມືອງ ແລະ ຕ້ອງປະສານສົມທົບກັບອົງການປົກຄອງເມືອງເພື່ອແຈ້ງແຜນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ, ພ້ອມທັງປຶກສາຫາລືເປັນເອກະພາບທີດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ; ຖ້າຫາກການປຶກສາຫາລືບໍ່ເປັນເອກະພາບ ຕ້ອງໂຈະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລ້ວລາຍງານໃຫ້ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງພິຈາລະນາ;

8.4. ກ່ອນເຈົ້າເມືອງ ຈະຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ, ປົດຕຳແໜ່ງ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ, ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຂັ້ນເມືອງ ຕ້ອງລາຍງານເພື່ອຂໍຄຳເຫັນເປັນເອກະພາບກັບພະແນກການຂັ້ນແຂວງ ແລະ ພະແນກຂັ້ນແຂວງຕ້ອງມີຄຳເຫັນແຈ້ງຕອບໃຫ້ເຈົ້າເມືອງພາຍໃນກຳນົດເວລາ 20 ວັນ (ນັບຈາກມື້ໄດ້ຮັບເອກະສານ); ຖ້າຫາກຄຳເຫັນບໍ່ເປັນເອກະພາບ ຕ້ອງລາຍງານເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ.

ໝວດທີ IV
ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ ໙. ວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

໙.1 ບັນດາເປົ້າໝາຍທົດລອງທີ່ກຳນົດຢູ່ມາດຕາ 2 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງຊົ່ວຄາວສະບັບນີ້ ຈົ່ງເຊື່ອມຊຶມ, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ມີໜ້າທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ;

໙.2 ການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງ ຂັ້ນຫົວໜ້າພະແນກລົງໄປ ຢູ່ຂັ້ນແຂວງມອບໃຫ້ຄະນະຈັດຕັ້ງແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ; ສ່ວນວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນອື່ນໆ ແມ່ນພະແນກພາຍໃນແຂວງ ແລະ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ;

໙.3 ການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງ ຂັ້ນຫົວໜ້າຫ້ອງການລົງມາ ຢູ່ຂັ້ນເມືອງມອບໃຫ້ຄະນະຈັດຕັ້ງເມືອງ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ເຈົ້າເມືອງ; ສ່ວນວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນອື່ນໆ ແມ່ນຫ້ອງການພາຍໃນເມືອງ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ເຈົ້າເມືອງ;

໙.4 ການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ຢູ່ຂັ້ນແຂວງ, ຂັ້ນເມືອງ ຂອງຂະແໜງພາສີ, ອາກອນ, ຄັງເງິນ, ສານ, ໄອຍະການ ແລະ ສະຖິຕິ ໃຫ້ສືບຕໍ່ປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍທີ່ເຄີຍປະຕິບັດຜ່ານມາ;

໙.5 ບັນດາຕຳແໜ່ງບໍລິຫານນັບແຕ່ຫົວໜ້າພະແນກລົງໄປຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການລົງໄປຢູ່ຂັ້ນເມືອງ ທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຢ່າງເປັນທາງການມາແລ້ວ ຖ້າຫາກຍັງມີປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ກໍຮັກສາໄວ້ຄືເກົ່າ ຈົນກວ່າຈະມີການປ່ຽນແປງ; ກໍລະນີມີການແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະ ປົດຕຳແໜ່ງ ໃນໄລຍະດຳເນີນການທົດລອງ ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ເຈົ້າເມືອງ ຈົ່ງປະຕິບັດສິດດັ່ງກ່າວ;

໙.6 ກະຊວງ, ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະ ເມືອງ ເອົາໃຈໃສ່ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ ລົງປະຈຳຢູ່ບັນດາບ້ານທົດລອງ ແລະ ມີ

ແຜນການສົບປ່ຽນໝູນວຽນຕາມຄວາມເໝາະສົມ ພ້ອມທັງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຈຸດໜູນ ຕໍ່ຈຳນວນດັ່ງກ່າວຕາມລະບຽບການ; ເອົາໃຈໃສ່ບັນຈຸລັດຖະກອນໃໝ່ ໃຫ້ຫ້ອງການຂອງບັນດາເມືອງທົດລອງໃຫ້ມີຈຳນວນທີ່ເໝາະສົມກັບໜ້າທີ່ວຽກງານຕົວຈິງ ແລະສ້າງເປັນກຳລັງລົງຊ່ວຍຂັ້ນບ້ານ ຢ່າງມີແຜນການ;

໙.7 ນອກຈາກການກຳນົດກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ ໃນຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ແລ້ວ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;

໙.8 ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ຮັບໃຊ້ສະເພາະແຕ່ໄລຍະເວລາເຮັດທົດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ຽວກັບການສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ ເທົ່ານັ້ນ.

ມາດຕາ ໑໐. ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນທີ 01 ຕຸລາ 2012 ເປັນຕົ້ນໄປ.

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ

ທອງສິງ ທຳມະວົງ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ກະຊວງພາຍໃນ | ເລກທີ 07/ພນ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 09 ພະຈິກ 2012

ຄໍາແນະນໍາ
ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂໍ້ຕົກລົງເລກທີ 104/ນຍ, ລົງວັນທີ 04 ກັນຍາ 2012 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ

ພາຍຫລັງມີມະຕິຕົກລົງເລກທີ 03/ກມສພ, ລົງວັນທີ 15 ກຸມພາ 2012 ວ່າດ້ວຍການສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ ແລະສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ ໄດ້ມີບັນດານິຕິກໍາຕ່າງໆ ຂອງພັກ ແລະລັດຖະບານ ເປັນບ່ອນອີງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ; ໃນນັ້ນ, ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ກໍໄດ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ, ລົງວັນທີ 04 ກັນຍາ 2012 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະສະດວກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ຂອງບັນດາກະຊວງ, ບັນດາແຂວງ ແລະບັນດາເມືອງ ທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງພາຍໃນ ຈຶ່ງມີຄໍາແນະນໍາດັ່ງນີ້:

I. ຈຸດປະສົງ

1. ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນເຊື່ອມຊຶມ ແລະເຂົ້າໃຈແຈ້ງຕື່ມ ກ່ຽວກັບທັດສະນະ, ແນວທາງຂອງພັກ ແລະນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ໃນໄລຍະໃໝ່;
2. ເພື່ອແນະນໍາ, ອະທິບາຍ ບາງເນື້ອໃນຂອງຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ, ລົງວັນທີ 04 ກັນຍາ 2012 ໃຫ້ລະອຽດ ແລະຈະແຈ້ງຕື່ມ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະເປັນເອກະພາບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

II. ຂອບເຂດການນໍາໃຊ້

ຄໍາແນະນໍາສະບັບນີ້ ນໍາໃຊ້ສະເພາະ 15 ກະຊວງ, 16 ແຂວງ, ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, 51 ເມືອງ ແລະ 105 ບ້ານ ທີ່ກໍານົດເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ ກ່ຽວກັບການສ້າງແຂວງເປັນຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ສ້າງເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ, ສ້າງບ້ານເປັນຫົວໜ່ວຍພັດທະນາ.

III. ແນະນໍາເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ.

1. ບັນດາກະຊວງປະຕິບັດພາລະບົດບາດຄຸ້ມຄອງມະຫາພາກ ຕາມມາດຕາ 04 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ; ສ່ວນວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃຫ້ປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

- ກະຊວງມອບຄວາມຮັບຜິດຊອບວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ *(ການບັນຈຸ, ການເລື່ອນຊັ້ນ-ຂັ້ນເງິນເດືອນ ,ການດັດແກ້, ການແຕ່ງຕັ້ງ-ຍົກຍ້າຍ, ການຍ້ອງຍໍ, ການປະຕິບັດວິໄນ, ການເລື່ອນພະນັກງານຝຶກງານເປັນພະນັກງານສົມບູນ, ການປະເມີນຜົນ ແລະການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕໍ່ລັດຖະກອນ)* ໃຫ້ແກ່ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນຂັ້ນແຂວງ, ຂັ້ນເມືອງ (ເມືອງທົດລອງ) [illegible] ຂອງຂະແໜງການເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ອົງການປົກຄອງຂັ້ນແຂວງ, ຂັ້ນເມືອງ [illegible]

ໜ້າທີ່ກວດກາໃຫ້ຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມ ຕໍາແໜ່ງງານ, ມາດຕະຖານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ກະຊວງວາງອອກ ແລະກວດກາການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕໍ່ລັດຖະກອນໃຫ້ຖືກຕ້ອງກັບລະບຽບຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ;

- ສໍາລັບຈໍານວນເມືອງທີ່ບໍ່ເປັນເປົ້າໝາຍໃນການທົດລອງ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍທີ່ໄດ້ເຄີຍປະຕິບັດຜ່ານມາ.

2. ບັນດາແຂວງ ແລະນະຄອນຫລວງ.

ບັນດາແຂວງ ແລະນະຄອນຫລວງ ປະຕິບັດຕາມສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມມາດຕາ 05 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງເລກທີ 104/ນຍ ແລະຄວນເອົາໃຈໃສ່ບາງດ້ານດັ່ງນີ້:

- ລາຍງານການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ຂອງຂະແໜງການທີ່ປະຈໍາຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ໃຫ້ບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕາມລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ບັນດາກະຊວງມີຄວາມສາມາດສັງລວມດ້ານຈໍານວນ, ກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການ, ຂຶ້ນແຜນບໍາລຸງກໍ່ສ້າງ-ຍົກລະດັບວິຊາການ ແລະສາມາດປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການໄດ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
- ການຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂັ້ນຫົວໜ້າພະແນກຂອງແຂວງ ,ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ແລະທຽບເທົ່າລົງມາ ບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂອງລັດຖະກອນ ແລະ ບັນຈຸລັດຖະກອນໃໝ່ຕາມການກໍານົດຕໍາແໜ່ງງານທີ່ກະຊວງວາງອອກ ສ່ວນການຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງຫົວໜ້າພະແນກ ແລະຮອງຫົວໜ້າພະແນກຂັ້ນແຂວງ ຕ້ອງໄດ້ພົວພັນເປັນເອກະພາບກັບກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລ້ວຈຶ່ງນໍາສະເໜີໃຫ້ທ່ານເຈົ້າແຂວງ/ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງໄດ້.
- ວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ແມ່ນເຈົ້າແຂວງເປັນຜູ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງ ບົນພື້ນຖານທີ່ແຂວງໄດ້ລາຍງານ ແລະໄດ້ຮັບແຈ້ງການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຈາກກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະກະຊວງພາຍໃນ;

3. ບັນດາເມືອງ (ເມືອງທົດລອງ)

ບັນດາເມືອງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງໃຫ້ ປະຕິບັດຕາມສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມມາດຕາ 06 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງເລກທີ 104/ນຍ ແລະຄວນເອົາໃຈໃສ່ບາງດ້ານດັ່ງນີ້:

- ລາຍງານການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ຂອງຫ້ອງການປະຈໍາຢູ່ເມືອງ ໃຫ້ບັນດາພະແນການຂັ້ນແຂວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕາມລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ບັນດາພະແນກຂັ້ນແຂວງມີຄວາມສາມາດສັງລວມດ້ານຈໍານວນ ແລະກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ;
- ການຕົກລົງ ແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂັ້ນຫົວໜ້າຫ້ອງການ ແລະຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຂັ້ນເມືອງລົງໄປ ບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂອງລັດຖະກອນ ແລະບັນຈຸລັດຖະກອນໃໝ່ຕາມການກໍານົດຕໍາແໜ່ງງານ ທີ່ກະຊວງວາງອອກ ສ່ວນການຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ແລະຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການຂັ້ນເມືອງລົງໄປ ຕ້ອງໄດ້ພົວພັນເປັນເອກະພາບກັບພະແນກການຂັ້ນແຂວງ ແລ້ວຈຶ່ງນໍາສະເໜີເຈົ້າເມືອງ ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງ, ຍົກຍ້າຍ ແລະປົດຕໍາແໜ່ງໄດ້.
- ວຽກງານຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນຢູ່ຂັ້ນເມືອງ ແມ່ນເຈົ້າເມືອງເປັນຜູ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງ ບົນພື້ນຖານທີ່ເມືອງໄດ້ລາຍງານ ແລະໄດ້ຮັບແຈ້ງການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຈາກຂັ້ນແຂວງ, ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະກະຊວງພາຍໃນ;

4. ການພົວພັນລະຫວ່າງກະຊວງກັບແຂວງ/ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມມາດຕາ 07, ການພົວພັນລະຫວ່າງແຂວງ/ນະຄອນຫລວງ ກັບເມືອງ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມ ມາດຕາ 08 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ 104/ນຍ ລົງວັນທີ 04 ກັນຍາ 2012.

7. ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

1. ມອບໃຫ້ບັນດາກະຊວງ, ອົງການປົກຄອງແຂວງ ແລະອົງການປົກຄອງເມືອງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍທົດລອງ ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນເຊື່ອມຊຶມ ແລະນຳພາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເນື້ອໃນຂອງຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ ໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດ ແລະຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງ;
2. ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ຂອງບັນດາກະຊວງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍໃນການທົດລອງ, ພະແນກພາຍໃນຂັ້ນແຂວງ ແລະຫ້ອງການພາຍໃນຂັ້ນເມືອງ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ຄະນະພັກ, ຄະນະນຳຂັ້ນຂອງຕົນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີ;
3. ກະຊວງພາຍໃນ ເອົາໃຈໃສ່ແນະນຳ ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງປະຕິບັດ ເນື້ອໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາມຂະແໜງການຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ ແລະໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດ;
4. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ຖ້າຫາກພາກສ່ວນໃດພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ໃຫ້ລາຍງານ ແລະປະສານສົມທົບກັບກະຊວງພາຍໃນ ເພື່ອຮ່ວມກັນຄົ້ນຄວ້າ, ແນະນຳ ແລະແກ້ໄຂໃຫ້ເໝາະສົມ.

ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງພາຍໃນ

ຄຳປານ ພິລາວົງ