

វេទិកាវៀនសូត្រ ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស លើកទី៣៤

ការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យានិចលក្ខខណ្ឌ
ការងាររបស់បុគ្គលិកស្របតាមច្បាប់

បង្ហាញដោយ: លោក យន់ សុខាន់
ជំនាញប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកការងារ

មាតិកាសំខាន់ៗមាន៖

1. សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន
2. សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក
3. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
4. សហជីព និង តំណាងបុគ្គលិក
5. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក
6. ការរក្សាបុគ្គលិក
7. ការចាកចេញរបស់បុគ្គលិក

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

- និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះ ហៅថាសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។ (ម.១៧)
- និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាន និង រក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយ ដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀង និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ (ម.២០)

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

- នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។
- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ ។ (ម.២១)

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

- និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមួយ ជាដរាប។ (ម.២២)
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទបញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពេលមកនេះ ជាអាទិ៍គឺបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌ ទទួលធ្វើការ ការគិត និង ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកំរៃបន្ទាប់ បន្សំ តារាងកាត់ ជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសម្រាកនិងការឈប់សម្រាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។ (ម.២៣)

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្រោយ ពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន (ម.២៤)
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន (ម.២៤)
- ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកំរិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន (ម.២៥)

សហជីព

- ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាលលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ (ម.៥ នៃច្បាប់សហជីព)

តំណាងកម្មករនិយោជិត

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតា មានកម្មករ
និយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោត
ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់
កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត (ម.៣២ នៃច្បាប់សហជីព)
ឬ (ម.២៨៣ ច្បាប់ការងារ)

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

- ✓ លក្ខណៈសម្បត្តិ
- ✓ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យា និង លក្ខខណ្ឌការងារ
- ✓ វេសាកល្បងការងារ
- ✓ ការពិនិត្យមើលលក្ខខណ្ឌយោង
- ✓ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ
- ✓ ការវាយតម្លៃ

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

- ✓ អត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក
- ✓ ប្រាក់បំណាច់/ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
- ✓ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- ✓ ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ
- ✓ ការថែទាំសុខភាព (ការឧបត្ថម្ភ ឬផ្តល់ធានារ៉ាប់រង)
- ✓ គ្រោះថ្នាក់ការងារ (បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម)
- ✓ សេវាបង្ក្រាបសុខភាព (ផ្នែកថែទាំសុខភាព) ប្រ.០៤៩/១៩
- ✓ សុខភាព និង សុវត្ថិភាព
- ✓ ការផ្លាស់ប្តូរអាជីព ឬការងារ

ការចាត់ចែងរបស់បុគ្គលិក

- ✓ កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង
- ✓ ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ឬកាត់បន្ថយបុគ្គលិក
- ✓ ការលាឈប់ពីតំណែង
- ✓ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា
- ✓ ការបណ្តេញចេញ
- ✓ លិខិតសរសើរ
- ✓ វិញ្ញាបនបត្រការងារ

សូមអរគុណ !
ចំពោះការចូលរួមរបស់
អស់លោក លោកស្រី

សម្រាប់ការទំនាក់ទំនង:
ទូរស័ព្ទ: ០១១ ៨៣៩ ០០៧
អ៊ីមែល: sokhan.yun@gmail.com

មាត្រា ២៥៨៖ ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះ
ឈ្មោះនៅការិយាល័យរក្សាការឱ្យធ្វើនៃ ក្រសួងទទួលបន្ទុក
វិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរក្សាការឱ្យធ្វើ
នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬ ការិយាល័យការងារ
ដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត-ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែល
មាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការ
បញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិត
សម្រាប់ ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែប បទដូចមាន
ចែងក្នុងមាត្រា ២៩ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៥៩: និយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួល
កម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរក ការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួន
ឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រកែកខ្លះនិង
ត្រូវកំណត់ក្នុង បទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដោយឡែក ។

មាត្រា ២៦០: ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការ
ឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារ ធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួល
កំរៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ ។

មាត្រា ២៦១: គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ
ដោយគ្មានបណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយក្រសួង
ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្ណាលក្ខខណ្ឌ
ផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ ៖

- ក. និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវ ដើម្បីប្រកបមុខរបរ
របស់ខ្លួន នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ខ. ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយ
ត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់
- គ. ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ
- ឃ. ជនបរទេសនោះត្រូវមានបណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ
- ង. ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ
ហើយគ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ លក្ខខណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់
ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការ ឯកភាពពីក្រសួង
ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។