



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

កំណត់ហេតុ

វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី៤៧ លក្ខខណ្ឌចម្បងនៃច្បាប់ការងារសម្រាប់អ្នកអនុវត្តផ្នែកធនធានមនុស្ស

ថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២៣
ម៉ោង ៨:៣០ ដល់ ៥:០០ រសៀល
តាមរយៈការចូលរួមផ្ទាល់
ទីតាំងមជ្ឈមណ្ឌលដាយកូនៀ



លក្ខខណ្ឌចម្បងនៃច្បាប់ការងារ សម្រាប់អ្នកអនុវត្ត ផ្នែកធនធានមនុស្ស



ការចូលរួមដោយផ្ទាល់
នៅមជ្ឈមណ្ឌលដាយកូនៀ
ថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២៣
ម៉ោង ៨:០០ ដល់ ៥:០០ ល្ងាច
ថ្ងៃផ្តល់កំណត់ត្រាចុះឈ្មោះ
១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២៣ ម៉ោង ៥ រសៀល

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម



សូមស្កេនខ្ញុំ

វេទិការៀនសូត្រស្តីពី
គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
លើកទី៤៧



កំណត់សំគាល់

សម្រាប់អ្នកចូលរួម ដែលជា	ការចូលរួមដោយផ្ទាល់
សមាជិករបស់ អង្គការគ.ស.ក	ផ្តល់ជូន ០២ កន្លែង (ចាប់ពីអ្នកទី៣ តម្រូវឲ្យបង់ ២៥ដុល្លារ/ម្នាក់)
សមាគម និងអង្គការ មិនមែនជាសមាជិក អង្គការ គ.ស.ក	ត្រូវបង់ ៥០ដុល្លារក្នុង/ម្នាក់ (ប្រសិនបើនៅមានកន្លែង)

ទំនាក់ទំនងតាមរយៈ

អ្នកស្រី រឿង រង្សី
rainsey.roeung@ccc-cambodia.org
០៧៧ ៧៣ ៩៩ ១១ (គេហទំព័រ)



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia





១. សេចក្តីផ្តើម

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (គ.ស.ក) ជាអង្គការសមាជិកភាពដ៏ធំ និងមានវ័យចំណាស់ ជាងគេមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រហូតមកដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ អង្គការ គ.ស.ក មានសមាជិកជាអង្គការមិនមែន រដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសចំនួន ១៩១។ បច្ចុប្បន្ននេះ អង្គការ គ.ស.ក បានកំពុងអនុវត្តកម្មវិធីមជ្ឈមណ្ឌល អភិបាលកិច្ចដំណាក់កាលទី៤ ពីឆ្នាំ២០២១ ដល់ ២០២៣។ កម្មវិធីនេះ មានគោលបំណងសំខាន់ចំនួនពីរ៖ ទី១ គឺធ្វើ ឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងទី២ មជ្ឈមណ្ឌលធនធានប្រកបដោយ និរន្តរភាព សម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។

នាថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ កន្លងមកនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញ ប្រកាសអន្តរ ក្រសួង (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ) ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃនៃការអនុវត្ត របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់ បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ផ្អែកលើគេហទំព័រ (<https://mlvt.gov.kh>) របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងមានសេវាកម្មសំ ខាន់ៗជាច្រើន ហើយដែលក្នុងសេវាកម្មសំខាន់ៗទាំងអស់នោះ មានសេវាកម្មចំនួនពីរ (សេវាពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ និងសេវាពាក់ព័ន្ធជនបរទេស) ដែលអង្គការសង្គមស៊ីវិលកំពុងចង់ដឹង និងស្វែងយល់បន្ថែមក្នុងគោលបំណងប្រើប្រាស់ សេវាកម្មទាំងពីរនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពិសេសមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់អាចអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តី ពីការងារ។ កន្លងមក អង្គការសង្គមស៊ីវិល ក៏មានបញ្ហាប្រឈមផងដែរ ទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើកិច្ចសន្យាបុគ្គលិក ជាក់ស្តែងនៅក្នុងវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ មានសំនួរជាច្រើន ទៅកាន់មន្ត្រីជំនាញមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការធ្វើកិច្ចសន្យាបុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យស្របទៅ នឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុលោមតាមសេចក្តីប្រកាសស្តីពីរបប សន្តិសុខសង្គម ការប្រើប្រាស់សេវាកម្មក្រសួងការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការធ្វើកិច្ចសន្យាបុគ្គលិកបានត្រឹម ត្រូវស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ អង្គការ គ.ស.ក នឹងរៀបចំវេទិការៀនសូត្រស្តីពី លក្ខខណ្ឌចម្បងនៃច្បាប់ការងារ សម្រាប់អ្នកអនុវត្តផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលវេទិកានេះ នឹងប្រព្រឹត្តឡើងនាថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ នៅ មជ្ឈមណ្ឌលដាយកូរ៉េ អាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ ១៩ ផ្លូវ៣៣០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌបឹងកេងកង រាជធានីភ្នំពេញ។



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

២. ដំណើរការ និងលទ្ធផល

ជាដំបូង អ្នកស្រី ភោគ ស្រីពេជ្រ មន្ត្រីផ្នែកអភិបាលកិច្ច និងប្រតិបត្តិការប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនៃអង្គការ គសក ជាអ្នកសម្របសម្រួលបានណែនាំអំពី គោលបំណង និងរបៀបវារៈនៃ វេទិការៀនសូត្រនេះ។

វេទិកានេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ អ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែល អញ្ជើញមកពី សមាគម និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាលទ្ធផលមានអ្នកចូលរួម សរុបចំនួន ១៤៧ នាក់ (ស្ត្រី៩២នាក់) មកពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិជាសមាជិក និង មិនមែនជាសមាជិករបស់អង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា។

២.១ មតិស្វាគមន៍

ការផ្តល់មតិស្វាគមន៍ដោយ លោកស្រី លុយ ធាវី ប្រធានកម្មវិធីនៃអង្គការ គសក បានស្វាគមន៍ទៅកាន់៖

- លោក ខេម ប៊ុនឈាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- លោកស្រី ជា សោភា អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
- លោក ម៉ាញ ណារិន អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងក្រុមការងារ
- លោក សាមុត វីរៈ អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយ នៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម និងក្រុមការងារ

ថ្ងៃនេះ ខ្ញុំមានកិត្តិយស និងសេចក្តីរីករាយយ៉ាងក្រៃលែង ដែលបានទទួលស្វាគមន៍ សមាជិក សមាជិកា នៃអង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (CCC) ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាំង ១១រូប លោក លោកស្រី អ្នកនាង កញ្ញា ដែលជាអ្នកប្រតិបត្តិផ្នែកធនធានមនុស្ស នៃអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើកទី ៤៧ ប្រធានបទ៖ លក្ខខណ្ឌចម្បងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារសម្រាប់អ្នកអនុវត្តផ្នែកធនធានមនុស្ស នាពេលនេះ។

តាងនាមគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (CCC) និងក្នុងនាមនាងខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំសូមសំដែងនូវការស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅចំពោះវត្តមានរបស់គណៈអធិបតី សមាជិក សមាជិកា លោក លោកស្រី អ្នកនាង កញ្ញា ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ចូលរួមវេទិការៀនសូត្រក្នុងថ្ងៃនេះ ។

ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះ នាងខ្ញុំសូមកោតសរសើរនិងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ដែលតែងតែគាំទ្រការងារភាពជាដៃគូជាមួយអង្គ



អង្គការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

ការសង្គមស៊ីវិល តាមរយៈអង្គការ គ.ស.ក នាពេលកន្លងមក។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ខ្ញុំក៏សូមវាយតម្លៃខ្ពស់ និងកោតសរសើរចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងភាពជាដៃគូ ជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រទេសកម្ពុជា ការគាំពារសង្គម ការស្តារសេដ្ឋកិច្ច និងការងារសមរម្យ សម្រាប់កម្ពុជាទាំងមូល។

ទន្ទឹមគ្នាផងដែរ ខ្ញុំសូមលើកឡើងពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលយើងបានធ្វើជាមួយនឹងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ក្នុងកំឡុង ៣ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។

កាលពីឆ្នាំ២០២០ អង្គការ គ.ស.ក បានរៀបចំវេទិការៀនសូត្រចំនួន២លើក ស្តីពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ បន្ទាប់ពីមានប្រកាសស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារនៅឆ្នាំ ២០១៨ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារនៅឆ្នាំ ២០១៩

បន្ទាប់ក្នុងឆ្នាំ ២០២១ យើងមានសិក្ខាសាលា និងវេទិការៀនសូត្រចំនួន ៥ ដោយយើងធ្វើការពិភាក្សាលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ១លើក និងការផ្សព្វផ្សាយពីរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនចំនួន ៤លើក។ ក្នុងខែមីនា ២០២១ មានអនុក្រឹត្យពីរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនស្របតាមក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិសន្តិសុខសង្គមរយៈពេល១០ឆ្នាំ ២០១៦-២០២៥។

ឆ្នាំ ២០២២ យើងមានវេទិការៀនសូត្រចំនួន ២លើក ស្តីពីប្រកាសការដាក់ឱ្យដំណើរការរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារ និងការធ្វើអធិការកិច្ចការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម និងរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន

ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ នេះយើងបានរៀបចំសិក្ខាសាលាម្តងរួចមកហើយកាលពីចុងខែមីនា កន្លងទៅជាមួយក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ហើយថ្ងៃនេះគឺជាវេទិការួមគ្នាលើកទី២ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ រវាងសង្គមស៊ីវិល និងក្រសួងការងារ និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម។

សរុបចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០២០ មករហូតដល់ថ្ងៃនេះ យើងបានរៀបចំសិក្ខាសាលា និងវេទិការួមគ្នាចំនួន ១០លើក ដែលមួយលើកៗ មានអ្នកចូលរួមជាមធ្យមចំនួន ១២០នាក់។ ហើយខ្ញុំសង្ឃឹមថា កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងសង្គមស៊ីវិល និងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម នៅតែបន្តដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងអនុលោមភាពច្បាប់របស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលស្តីពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានា។



គណៈកម្មាធិការ
សហមតិបតិកាការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

ជាចុងក្រោយនាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មាធិការ វាគ្មិនកិត្តិយស ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងក្រុមការងាររៀបចំ និងសូមគោរពជូនពរ សមាជិក សមាជិកា លោក លោកស្រី អ្នកនាង កញ្ញា ទាំងអស់គ្នា ឲ្យជួបតែពុទ្ធពរ បួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

ការផ្តល់មតិបើកកម្មវិធី

លោក **ខេម ប៊ុនឈាន** ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានផ្តល់មតិបើកកម្មវិធីដូចតទៅ៖

ជាបឋមតាងនាមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្នុងនាមខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំពិតជាមានកិត្តិយស និងសេចក្តីសោមន្ស័យ រីករាយក្រៃលែង ដែលបានចូលរួមជាមួយលោក លោកស្រី អ្នកនាងកញ្ញា និងសិក្ខាកាមទាំងអស់ក្នុងវេទិកានេះ។



បទប្បញ្ញត្តិក្នុងវិស័យការងារ គឺជាក្រប

ខណ្ឌគតិយុត្តមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារ និងភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ស្របពេលដែលកម្ពុជាចាប់ផ្តើមអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ។ ក្នុងរយៈពេល២១សតវត្សចុងក្រោយនេះ វិស័យការងារពិតជាបាន នឹងកំពុងចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ចតុកោណ និងកម្មវិធីនយោបាយនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងទទួលបាននូវទំនុកចិត្តពីមជ្ឈដ្ឋានជាតិ និងអន្តរជាតិមកលើប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការគោរពសិទ្ធិការងារ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការវិវឌ្ឍផ្នែកសង្គមផ្នែកសង្គម សេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆាប់រហ័ស និងភាពចាំបាច់ក្នុងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពការពិនិត្យ ការកែសម្រួល និងការដាក់ចេញនូវបទប្បញ្ញត្តិក្នុងវិស័យការងារ គឺជាអាទិភាពក្នុងស្មារតីបន្តពង្រឹង និងពង្រីកភាពប្រកួតប្រជែង និងបង្កើនសមត្ថភាពផលិតកម្ម ការបង្កើនឱកាសការងារ ក៏ដូចជាជម្រុញការធ្វើពិធីកម្មសេដ្ឋកិច្ចជាតិនៅក្នុងល្បឿន និងជីវភាពមួយកាន់តែខ្ពស់ថែមទៀត។ ដើម្បីប្រែក្លាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យឯកជនអោយកាន់តែមានសមត្ថភាព មានវិជ្ជាជីវៈ ច្បាស់លាស់ និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញការងារ ការស្វែងយល់អំពីគោលនយោបាយ ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីៗដែលត្រូវបានដាក់អោយអនុវត្ត គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់មិនអាចខ្វះបាន ក្នុងនាមជាអ្នកប្រតិបត្តិច្បាប់នៅកម្រិតសហគ្រាសរបស់ខ្លួនជាពិសេសការពង្រឹងសមត្ថភាព និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនូវចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន តាមការវិវត្ត



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

របស់សំណុំវិធានសង្គមទាំងនោះ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងវត្ថុបំណងនេះ វេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លើកទី៤៧ នេះនឹងធ្វើអោយអ្នកចូលរួមផ្ទាល់នៅទីនេះ នឹងទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងយន្តការអនុវត្តរបប សន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន ដែលជាការអនុវត្តរបបមួយបន្ថែមទៀតក្នុងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ទន្ទឹម នឹងនេះ ការទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់អោយដំណើរការសេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ក៏ជាផ្នែកមួយចាំបាច់ស្របតាមពេលវេលាដែលរាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលនយោបាយធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថលនៅកម្រិតសហ គ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ បន្ថែមលើសនេះ ការទទួលបានចំណេះដឹងអំពីរបបគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺមិនអាចខ្វះបានឡើយក្នុងនាមជាអ្នកអនុវត្តផ្នែកធនធានមនុស្ស ដើម្បីអាចមានមូលដ្ឋាន ក្នុងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារនៅតាមសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

បន្ទាប់ពីការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍នាថ្ងៃនេះ តាងនាមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ក្នុងនាមខ្ញុំផ្ទាល់សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា សិក្ខាកាមទាំងឡាយ ជាពិសេសប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រង និងធនធានមនុស្សនឹង យល់កាន់តែច្បាស់អំពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការវិភាគនូវបទប្បញ្ញត្តិក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីមានមូលដ្ឋានដោះ ស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង សំដៅលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ និងភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ ទំនងវិជ្ជាជីវៈអោយកាន់តែប្រសើរ។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលគំនិត សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយជាស ហគមន៍សុខសាន្តមួយរបស់កម្មករនិយោជិតដែរពោរពេញដោយសមត្ថភាព ផលិតភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ២០១៩ -២០២៣ ខ្ញុំសូមលើកយកឱ កាសនេះផ្តល់នូវអនុសាសន៍ និងសំណូមពរមួយចំនួនជូនសិក្ខាកាម និងអង្គវេទិកាទាំងមូលដូចខាងក្រោម៖

- ១) ត្រូវយកពុទ្ធិដែលទទួលបានអំពីអង្គវេទិកានេះ ទៅពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពការងារអោយកាន់តែល្អ ប្រសើរ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន ក្នុងគោលបំណងឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការដែលកំពុងស្ថិតការវិវត្តន៍ដ៏ ឆាប់រហ័សនៃបរិការណ៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- ២) បន្តពង្រឹងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងអោយបានកាន់តែទូលំទូលាយ ស្របតាមការវិវត្តនៃវិធានគតិយុត្ត និង ការវិវឌ្ឍន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដែលជាវិស័យអាទិភាពយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់អភិវឌ្ឍប្រទេស។
- ៣) បន្តផ្សព្វផ្សាយ និងចែករំលែកចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងបទបញ្ញត្តិក្នុងវិស័យការងារនេះដល់កម្មករនិយោ ជិតដទៃ ទៀតតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនៅសហគ្រាសនីមួយៗ។

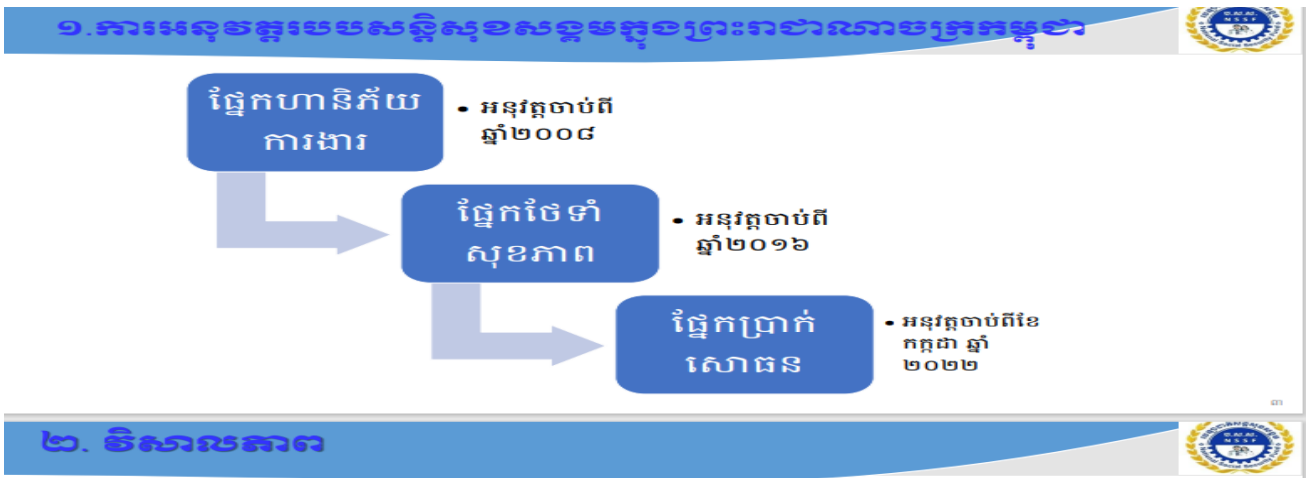
ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមជូនពរ លោក លោកស្រី នាងកញ្ញា និងអង្គវេទិកាទាំងមូល នូវពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ និងសូមប្រកាសបើកវេទិការៀនសូត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើក



ទី៤៧ ក្រោមប្រធានបទ លក្ខខណ្ឌចម្បងនៃច្បាប់ការងារសម្រាប់អ្នកអនុវត្តផ្នែកធន ធានមនុស្ស ចាប់ពីពេលនេះតទៅ។ សូមអរគុណ។

២.២ បទបង្ហាញ

លោក សាមុត វីរៈ អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយ ធ្វើបទបង្ហាញពីរបបប្រាក់សោធនដូចតទៅ៖



- ២. វិនិច្ឆ័យ**
- បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ
 - បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
 - បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍។ (មិនទាន់អនុវត្ត)





៤. បង់ភាគទាន



ការបង់ភាគទាន

ការបង់ភាគទានតាមរបបភាគទាន
ជាកាតព្វកិច្ច

ការបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន
តាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត

ភាគទានរួមគ្នា រវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក

សាមីខ្លួនជាអ្នកបង់ដោយផ្ទាល់
(ចំណែកផ្ទាល់ខ្លួន និងចំណែកនិយោជក)

និយោជកមានភារកិច្ចប្រមូលភាគទាននិងបង់ភាគ
ទានមកប.ស.ស.ក្នុងចន្លោះថ្ងៃទី១ដល់ថ្ងៃទី១៥
ជារៀងរាល់ខែ

៦

ការបង់ភាគទាន (ត)



ថ្ងៃក	ចន្ទករបស់បុគ្គលិក	ចន្ទករបស់និយោជក	គិតប្រាក់ខែទូទាំងប្រទេស
គ្រោះថ្នាក់ការងារ	អត់បង់	០,៨%(៩,៦០០៛)	១,២០០,០០០រៀល
ថែទាំសុខភាព	អត់បង់	២,៦%(៣១,២០០៛)	
ប្រាក់សោធន	២%(២៤,០០០៛)	២%(២៤,០០០៛)	
ក្នុង០១ខែ	២៤,០០០៛(៦\$)	៦៤,៨០០៛(១៦.២\$)	
ក្នុង០១ឆ្នាំ	២៨៨,០០០៛(៧២\$)	៧៧៧,៦០០៛(១៩៤.៤\$)	

ក្នុង០១ឆ្នាំបើសហគ្រាសមានបុគ្គលិកចំនួន១០០០នាក់ ត្រូវចំណាយអស់ **១៩៤.៤០០\$** (១០០០គុណ ១៩៤.៤)



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

៩. របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន



ឆ្នាំ	កាលបរិច្ឆេទ	អត្រាកាតព្វកិច្ច	កម្មករនិយោជិត	និយោជក	ប្រាក់ឈ្នួលពិភាន
៥ឆ្នាំដំបូង	១០/២២-៩/២៧	៤%	២% (២៤,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	២% (២៤,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	១,២០០,០០០រៀល
៥ឆ្នាំបន្ទាប់	១០/២៧-៩/៣២	៨%	៤% (៤៨,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	៤% (៤៨,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	
១០ឆ្នាំ	១០/៣២-៩/៤២	១០,៧៥%	៥,៣៧៥% (៦៤,៥០០រៀល) ក្នុង១ខែ	៥,៣៧៥% (៦៤,៥០០រៀល) ក្នុង១ខែ	
១០ឆ្នាំបន្ត	១០/៤២-៩/៥២	១៣,៥%	៦,៧៥% (៨១,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	៦,៧៥% (៨១,០០០រៀល) ក្នុង១ខែ	
១០ឆ្នាំបន្ត	១០/៥២-៩/៦២	១៦,២៥%	៨,១២៥% (៩៧,៥០០រៀល) ក្នុង១ខែ	៨,១២៥% (៩៧,៥០០រៀល) ក្នុង១ខែ	
រៀងរាល់១០ឆ្នាំ អត្រាកាតព្វកិច្ចប្រកបបន្ថែម២,៧៥%					

៩.១. សោធនជរាភាព (ប្រាក់ចូលនិងចំណាយប្រាក់ចំរើត្រួត)



លក្ខខណ្ឌ

- > បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន
- > បានបង់កាតព្វកិច្ចយ៉ាងតិច១២ខែ
- > មានអាយុយ៉ាងតិច៦០ឆ្នាំ

អត្ថប្រយោជន៍ (តាវកាលិក)

១. ទទួលបានប្រាក់សោធនប្រចាំខែ(១ខែបើក២ដង)
២. ទទួលបានសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

ដោយឡែក

ករណីសមាជិក ប.ស.ស. បង់កាតព្វកិច្ចជាង១២ខែ ប.ស.ស. នឹងបើកប្រាក់កាតព្វកិច្ចដែលបង់សរុបបើកផ្តាច់តែម្តង (ទទួលបានវិភាជន៍ជរាភាព)



គណៈគ្រូប្រឹក្សា
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

៩.២. សោធនទុព្វលភាព (ពេលឆ្នាំក្នុងនាមប្រកាសថ្នាក់ចូលរៀន)



លក្ខខណ្ឌ

- បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន
- បានបង់ភាគទានយ៉ាងតិច ៦០ខែ
មុនកាលបរិច្ឆេទទទួលរងទុព្វលភាព

អត្ថប្រយោជន៍ (តាវកាលិក)

១. ទទួលបានប្រាក់សោធនប្រចាំខែ (១ខែបើក២ដង)
២. ទទួលបានសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ
៣. អាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែរក្សា

ចំណាំ

ករណីសមាជិក ប.ស.ស. បង់ភាគទានតិចជាង៣០ឆ្នាំ សន្មត់ថាបង់បាន៣០ឆ្នាំ(អត្រាសោធន៤៥%)

$$\text{សោធនទុព្វលភាព} = 45\% \times 9,200,000 \text{ រៀល} = 414,000 \text{ រៀល}$$

$$\text{ថែមអ្នកថែរក្សា} 50\% \text{ នៃ } 414,000 \text{ រៀល} = 207,000 \text{ រៀល}$$

ឆ្នាំបានបង់ភាគទាន	អត្រាសោធន	ប្រាក់ខែកំណត់ត្រឹម	ទឹកប្រាក់សោធនទទួលបានជាប្រចាំខែ
១	១,៧៥%	១.២០០.០០០៛	២.១០០៛
២	៣,៥០%		៤.២០០៛
៣	៥,២៥%		៦.៣០០៛
៤	៧%		៨.៤០០៛
៥	៨,៧៥%		១០៥.០០៛
១០	១៧,៥%		២១០.០០៛
១១	១៩,២៥%		២៣១.០០៛
១២	២១%		២៥២.០០៛
១៣	២២,៧៥%		២៧៣.០០៛
១៤	២៤,៥០%		២៩៤.០០៛
១៥	២៦,២៥%		៣១៥.០០៛
២០	៣២,៥០%		៣៩០.០០៛
២១	៣៣,៧៥%		៤០៥.០០៛
២២	៣៥%		៤២០.០០៛
៣០	៤៥%		៥៤០.០០៛
៣២	៤៧,៥០%		៥៧០.០០៛
៣៣	៤៨,៧៥%		៥៨៥.០០៛



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

លោក ខេម ប៊ុនឈាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានធ្វើបទបង្ហាញពីរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មដូចតទៅ៖



អត្ថន័យ និងមុខងារនៃរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារ (ត)
១.១.អត្ថន័យនៃរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម (ត)



I-សញ្ញាណនៃរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារ (ត)



រចនាសម្ព័ន្ធនៃការរៀបចំរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារ (ត)
២.២. រចនាសម្ព័ន្ធដេកនៃការរៀបចំរបបស្វ័យប្រកាសអធិការកិច្ចការងារ (ត)





លោកស្រី ជា សោភា អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានធ្វើបទបង្ហាញពីសំណុំបែបបទស្តីពីសហគ្រាស និងលក្ខខណ្ឌការងារនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

ការប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈតាមនីតិវិធីចាស់ និងតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម

- ❖ **បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមាននៅក្នុងនីតិវិធីចាស់**
 - ផ្តល់ព័ត៌មានដែលរាល់ពេលមកទទួលយកសេវាសាធារណៈ
 - ចំណាយពេលវេលាច្រើនក្នុងការរង់ចាំ
 - មានការលំបាកក្នុងការបំពេញបែបបទស្នើសុំដោយដៃ
 - ចំណាយពេលវេលាធ្វើដំណើរ និងបញ្ជូនឯកសារមកក្រសួងអង្គភាពច្រើនដង ករណីមានកង្វះខាតនៃការស្នើសុំ
 - ចំណាយសេវាហ៊ុយ ក្នុងការធ្វើដំណើរ។
- ❖ **អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម**
 - បង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធកំណត់ត្រារបស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត ដូចជា អតីតភាពការងារ
 - អាចរក្សាទុកនូវប្រវត្តិប្រតិបត្តិការនៃការស្នើសុំនិងឯកសារ
 - អាចសន្សំពេលវេលា និងថវិកា និងលុបបំបាត់ទាំងស្រុងនៃការចំណាយក្រៅផ្លូវការ
 - អាចធ្វើការដាក់ពាក្យស្នើសុំសេវាពីការិយាល័យ ឬពីផ្ទះ និងពីចម្ងាយ
 - ងាយស្រួលតាមដានដំណើរការស្នើសុំ និងឯកសារ
 - បំពេញព័ត៌មានស្នើសុំសេវាតែម្តងគត់ ប្រព័ន្ធនឹងកត់ត្រាទុក ដោយមិនចាំបាច់បំពេញម្តងទៀតពេលស្នើសុំសេវាក្រោយ។
 - ធ្វើទូទាត់ការបង់ប្រាក់តាមប្រព័ន្ធអនុញ្ញ សុវត្ថិភាព ងាយស្រួល និងឆាប់រហ័ស ដោយមិនចាំបាច់កាន់សាច់ប្រាក់មកបង់ផ្ទាល់នៅកន្លែងផ្តល់សេវា
 - ទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតជាផ្លូវការក្នុងទម្រង់ឌីជីថល ដែលមានកូដសម្គាល់ និងទទួលស្គាល់ដោយក្រសួង
 - កាត់បន្ថយការិយាល័យធិបតេយ្យ និងមិនចាំបាច់ធ្វើដំណើរមកទីតាំងទទួលសេវាផ្ទាល់
 - លើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ដើម្បីធានាគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើ សំណូមពរ និងតម្រូវការរបស់សាធារណជន ក៏ដូចជាការវិវត្តនៃសេដ្ឋកិច្ច។

សំណុំបែបបទស្តីពីសហគ្រាស និងលក្ខខណ្ឌការងារ

សេវាសាធារណៈពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាការងាររបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារមាន៖

- ១- ចុះបញ្ជីកាសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស
- ២- ការចុះបញ្ជីកាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំសហគ្រាស
- ៣- ការចុះបញ្ជីកាសៀវភៅបើកប្រាក់/លិខិតអនុញ្ញាតបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ
- ៤- ការចុះទិដ្ឋាការបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- ៥- ការផ្តល់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសធ្វើការបន្ថែមម៉ោង
- ៦- ការផ្តល់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាស ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ៧- ការផ្តល់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាស ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល



ការចុះឈ្មោះក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារនិយោជិត

- ជ្រើសរើសយកការប្រើលេខទូរស័ព្ទ ឬប្រើអ៊ីមែល(រាល់សារផ្សេងៗនឹងផ្ញើតាមរយៈអ៊ីមែល)
- ឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ និងជាអក្សរឡាតាំង ភេទ និងថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត
- ទីកន្លែងកំណើត
- អាសយដ្ឋាននៅក្នុងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ
- អាសយដ្ឋានស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្ន
- ឈ្មោះទំនាក់ទំនងក្នុងករណីមានអាសន្ន និងលេខទូរស័ព្ទសម្រាប់ទំនាក់ទំនងក្នុងករណីមានអាសន្នខ្សែទី១ និងទី២
- ចុចសញ្ញា ដើម្បីបញ្ជាក់ថាព័ត៌មានដែលបានបំពេញពិតជាត្រឹមត្រូវ
- ចុចលើពាក្យថា "ចុះឈ្មោះ" ដើម្បីបញ្ជូនពាក្យស្នើសុំចុះឈ្មោះបង្កើតគណនីក្នុងប្រព័ន្ធ
- ចុចលើពាក្យថា "ត្រឡប់ក្រោយ" ដើម្បីបោះបង់ការស្នើសុំចុះឈ្មោះបង្កើតគណនីក្នុងប្រព័ន្ធ និងទៅកាន់
- ទំព័រដើមវិញ

ការចុះឈ្មោះក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារនិយោជិត

ការចុះឈ្មោះរបស់ភ្នាក់ងារនិយោជិត សម្រាប់សេវា
-ការបញ្ជាក់វិញ្ញាបនបត្រពិធីកម្មការយសធម៌និយោជិតខ្មែរ
-ការផ្តល់សៀវភៅការងារ និងបណ្ណសម្រាប់កម្មការនិយោជិតខ្មែរ
-ការផ្តល់ទុតិយភាសៀវភៅការងារ និងបណ្ណសម្រាប់កម្មការនិយោជិតខ្មែរ

ប្រើលេខទូរស័ព្ទ ប្រើអ៊ីមែល

ឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ * ឈ្មោះជាអក្សរឡាតាំង * ភេទ *

ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត *

ទីកន្លែងកំណើត

រាជធានី-ខេត្ត * ក្រុង-ស្រុក-ខណ្ឌ * ឃុំ-សង្កាត់ * ភូមិ

អាសយដ្ឋាននៅក្នុងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ

រាជធានី-ខេត្ត * ក្រុង-ស្រុក-ខណ្ឌ * ឃុំ-សង្កាត់ * ភូមិ ក្រុម ផ្លូវ ផ្ទះលេខ

អាសយដ្ឋានស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្ន

រាជធានី-ខេត្ត * ក្រុង-ស្រុក-ខណ្ឌ * ឃុំ-សង្កាត់ * ភូមិ ក្រុម ផ្លូវ ផ្ទះលេខ

ឈ្មោះទំនាក់ទំនងក្នុងករណីមានអាសន្ន * ត្រូវជា *

លេខទូរស័ព្ទ លេខទំនាក់ទំនងក្នុងករណីមានអាសន្នខ្សែទី ១ * លេខទំនាក់ទំនងក្នុងករណីមានអាសន្នខ្សែទី ២ *

លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ/សៀវភៅគ្រួសារ/សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត *

លេខទូរស័ព្ទ លេខសម្ងាត់ (ត្រូវបញ្ចូលយ៉ាងតិច ៦ ខ្ទង់) * បញ្ជាក់លេខសម្ងាត់ *

សូមភ្ជាប់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ/សៀវភៅគ្រួសារ/សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត *

ខ្ញុំបាទ/ខាងស្ត្រី សូមធានាថាព័ត៌មានដែលបានបំពេញទាំងលើព័ត៌មានពិតជាត្រឹមត្រូវនិងពិតប្រាកដ។ ខ្ញុំបាទ/ខាងស្ត្រី ផ្តល់ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងនិងអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង ទូរស័ព្ទ/ទូរស័ព្ទ ឬសារតាមរយៈបណ្តាញសង្គមដើម្បីទទួលបានសេវា និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគណនីយោជិតខ្មែរ។


ខ្ញុំបាទ/ខាងស្ត្រី សូមទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លួនឯង។



គណៈកម្មាធិការ
សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
Cooperation Committee
for Cambodia
Comité de Coopération
Pour le Cambodge

ទស្សនវិស័យ: ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា
Vision: Sustainable and democratic development for Cambodia

ការចុះឈ្មោះក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារនិយោជិត



ការចុះឈ្មោះរបស់អ្នកត្រូវបានបញ្ជូនដោយជោគជ័យ
សូមចាំការឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេល ៨ម៉ោង នៃម៉ោងធ្វើការ

☛ បន្ទាប់ពីចុចពាក្យ “ចុះឈ្មោះ” លោកអ្នកនឹងទទួលបានសារបញ្ជាក់ថា ការចុះឈ្មោះរបស់អ្នកត្រូវបានបញ្ជូនដោយជោគជ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ និងអ៊ីមែល។ ក្នុងរយៈពេល ៨ម៉ោង នៃម៉ោងធ្វើការ លោកអ្នកនឹងទទួលបានការឆ្លើយតបក្នុងអ៊ីមែល។

នាពេលរសៀល លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង និងជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ធ្វើបទបង្ហាញពីកិច្ចសន្យាការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មានដូចតទៅ៖

ផ្នែកទី ១៖ កិច្ចសន្យាការងារ

ការបង្ហាញជារួមនៃមាតិកាសំខាន់ៗ រួមមាន និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្ត វិធាននៃការតាក់តែងកិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចសន្យាសាកល្បង កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។



ក្នុងនោះផងដែរ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ បានគូសបញ្ជាក់បន្ថែមថា នាពេលខាងមុខ ក្រសួងការងារបានពិចារណាក្នុងការរៀបចំគម្រឹកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ជនបរទេសដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬអង្គការអាចយកទៅប្រើប្រាស់បាន។ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ បានបន្តបញ្ជាក់ពីលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវបានកំណត់ជា FDC ឬក៏ជា UDC។ ជាមួយគ្នាផងដែរ វាគ្មិនក៏បានបង្ហាញជូនអង្គវេទិកាពីលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ចំណុចសំខាន់សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាកំណត់ គ្រប់ករណីត្រូវតែជូនដំណឹងជានិច្ចដល់បុគ្គលិក។



ចំពោះនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងការងារ អាចដោះស្រាយនៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួង
ការងារ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងទៅតុលាការ។

២. វិធាននៃការគាំទ្រកិច្ចសន្យាការងារ



លក្ខខណ្ឌដែលគួរកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

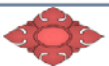
□ លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្ថិតនៅលើកាតព្វកិច្ចស្នូលរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា

- ការងារ ឬ សេវា
- ប្រាក់ឈ្នួល
- ចំណងអធិនភាព

□ លក្ខខណ្ឌដែលគួរកំណត់

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • សមាសភាពគូភាគី • ប្រភេទកិច្ចសន្យា និងកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមនៃការអនុវត្ត • ទីកន្លែងធ្វើការ • មុខងារ និងការកិច្ចសំខាន់ៗ • រយៈពេលសាកល្បង | <ul style="list-style-type: none"> • ម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់សម្រាក • ប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ • លក្ខខណ្ឌក្នុងការកែប្រែ ការបញ្ចប់ និង កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន • ព័ត៌មានសម្ងាត់ • ការដោះស្រាយវិវាទ |
|--|--|

៤. កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណេញ (FDC)



និយមន័យ

❖ មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ✓ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ✓ ត្រូវមានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ លើកលែងតែ
 - រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានបណ្តោះអាសន្ន
 - ការងាររយៈពេលមួយរយៈ
 - កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស

សម្គាល់៖ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណេញត្រូវបានប្រើប្រាស់តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ -- កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លីដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអង្គធាតុ

- ✓ មិនត្រូវមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំទេ សម្រាប់ការចុះកិច្ចសន្យាម្តងៗ
- ✓ អាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំណេញអតិបរមាលើសពី២ឆ្នាំ



៥. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)



និយមន័យ

- ❖ **លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់**
 - ✓ សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់
 - ✓ មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់
- ❖ **ការប្រែប្រួលពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់**
 - ✓ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់លើសរយៈពេលអតិបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់
 - ✓ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ



មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

- ❖ **មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ**
 1. ការបិទសហគ្រាស ដោយនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
 2. អវត្តមានកម្មករនិយោជិត ដោយជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
 3. ឈប់សម្រាកដោយជំងឺ
 4. ឈប់សម្រាកដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
 5. ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព
 6. អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក
 7. បញ្ឈប់ពីការងារមួយរយៈពេលស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
 8. ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
 9. ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិន័យ
 10. ប្រធានសក្តិ
 11. ការព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រដ្ឋបាលលំដាប់កម្រិតផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ

ផ្នែកទី ២៖ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ បានបន្តបទបង្ហាញពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលលោកបានបញ្ជាក់ចំណុចសំខាន់ៗមាន៖ ការគណនាអតីតភាពការងារ ការកំណត់រូបមន្ត និងរបៀបនៃការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ការបង្ហាញជារួមនៃមតិកាសំខាន់ៗមាន៖ សេចក្តីផ្តើម ការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ



ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ គោលការណ៍
រួមនៃការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ បច្ចុប្បន្នភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ បានលើកឡើងពីចំណុចសំខាន់សម្រាប់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺប្រាក់បំណាច់
អតីតភាពការងាររំលឹកមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ។ ដើម្បីកំណត់ឲ្យបានត្រឹមត្រូវ គេ
ត្រូវតែ គណនាអតីតភាពការងារបុគ្គលិក ត្រូវគិតពីរូបមន្តក្នុងការគណនា និងរបៀបនៃការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព
ការងារបុគ្គលិក។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃនៃការគិតអតីតភាពការងារដូចគ្នា រវាងវិស័យកាត់ដេរ វាយនភណ្ឌ និងវិស័យក្រៅពី
នេះ ក៏ប៉ុន្តែរបៀបនៃការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺមានភាពខុសគ្នា។ បច្ចុប្បន្ននេះ ការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់
អតីតភាពការងារ បានអនុវត្តជាទូទៅ និងគ្រប់វិស័យហើយ ដោយការអនុវត្តដំបូងឆ្នាំ២០១៩ បានជោគជ័យជាមួយ
វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភណ្ឌ តែសម្រាប់វិស័យក្រៅពីនេះមានការលំបាក និងការប្រឈម និងការលើកឡើងបញ្ហា
មួយចំនួនជាពិសេសពីវិនិយោគិន។

១. សេចក្តីផ្តើម



ក. លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ

1. ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា១១០ មាត្រា១២០ និង
មាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
2. ប្រកាសលេខ ៤៤២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត
3. ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
4. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩
សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅពីវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
5. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៤ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ ៤៤២ និងលេខ៤៤៣ ចំពោះបុគ្គលិកនៃស្ថាន
តំណាងបរទេស ភ្នាក់ងារនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ និងអង្គការអន្តរជាតិនានាប្រចាំនៅកម្ពុជា
6. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
7. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩
សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
8. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ
២០១៩
9. សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៨ ចុះថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការពន្យារពេលក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០
10. សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុន
ឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាសផ្នែកកម្មន្តសាល



២. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩



ក. ការគិតអតីតភាពការងារ

❖ ចំនួនអតិបរមានៃអតីតភាពការងារដែលត្រូវរំលឹក (ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ៤៤៣)

- អតីតភាពការងារជាអតិបរមា គិតត្រឹមឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨
- ១៥៦ ថ្ងៃ ជាអតិបរមា

អតីតភាព ការងារ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	ចំនួនថ្ងៃសរុប សម្រាប់គិតថ្លៃប្រាក់ បំណាច់ អតីតភាពការងារ
11 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 ឆ្នាំ		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
9 ឆ្នាំ			15	15	15	15	15	15	15	15	15	135
8 ឆ្នាំ				15	15	15	15	15	15	15	15	120
7 ឆ្នាំ					15	15	15	15	15	15	15	105
6 ឆ្នាំ						15	15	15	15	15	15	90
5 ឆ្នាំ							15	15	15	15	15	75
4 ឆ្នាំ								15	15	15	15	60
3 ឆ្នាំ									15	15	15	45
2 ឆ្នាំ										15	15	30
1 ឆ្នាំ											15	15

៣. ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ ដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩



ក. ការគិតអតីតភាពការងារ

❖ មាត្រា៨៩ ថ្មី៖ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង ១ (មួយ) ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

- អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតក្នុងរយៈពេល១ឆមាស (៦ខែ) ម្តង គឺឆមាសទី១ ពីខែមករា ដល់ខែមិថុនា និងឆមាសទី២ ពីខែ កក្កដា ដល់ខែធ្នូ។
- ការបានបំពេញការងារនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗ គឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។
- ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានលាល័យបំពេញការងារមុនដំណាច់ខែមិថុនា ឬខែធ្នូ នឹងមិនត្រូវបានទទួលនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះទេ។



៤. គោលការណ៍រួមនៃការទូទាត់ប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពការងារ



- ❖ អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថិរវេលាសាកល្បងទេ។
- ❖ កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពការងារ។
- ❖ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលមិនទាន់កាត់ពន្ធ។

មតិបិទកម្មវិធីដោយលោក បណ្ឌិត ប៉ែន សារ៉ាត ភាព Chairperson of BoD នៃ Northeastern Rural Development និងជាសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសធនធានមនុស្ស បានមានចំណាប់អារម្មណ៍ដូចតទៅ៖

ជាដំបូង ខ្ញុំសូមជម្រាបសួរដល់លោកវាគ្មិន និងក្រុមការងារ ព្រមទាំងអ្នកចូលរួមទាំងអស់។ ក្នុងវេទិកានេះ ខ្ញុំជឿជាក់ថា ខ្ញុំនិងអ្នកចូលរួមទាំងអស់បានទទួលចំណេះដឹងថ្មីបន្ថែមទៀតពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដែលជាវាគ្មិន។ ដូច្នោះ ខ្ញុំសង្ឃឹមថាលោកវាគ្មិននឹងបន្តផ្តល់ឱកាសនាពេលខាងមុខទៀតសម្រាប់អោយអង្គការ គ ស ក អាចនឹងធ្វើការអញ្ជើញលោកមកធ្វើការបកស្រាយបន្ថែមទៀតនាពេលក្រោយ។ ពាក្យថារៀន ជាសកម្មភាពដែលមានរហូត ដូចជាថ្ងៃនេះដែលបានទទួលចំណេះដឹងថ្មី ពីប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មរបស់ក្រសួងការងារ ពីរបបប្រាក់សោធនដោយ ប.ស.ស កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ខ្ញុំសង្ឃឹមថា អ្វីដែលអង្គការ គ.ស.ក បាននាំមកនេះ នឹងជាប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកចូលរួម និងសូមបន្តការស្វែងយល់បន្ថែមទៀតលើព័ត៌មានដែលមាននៅក្នុងបទបង្ហាញដែលក្រុមការងារបានចែកជូន។ ការរៀនពីវាគ្មិនជារឿងមួយ តែក៏សូមអ្នកទាំងអស់គ្នា ក៏ត្រូវរៀនសូត្របន្ថែមទៀតពីបរិយាកាសខាងក្រៅផងដែរ។ ទោះជាធ្វើការផ្នែកគាំទ្រ ឬផ្នែកកម្មវិធី ក៏អ្នកទាំងអស់មានសារៈសំខាន់ដូចគ្នានិងគាំទ្រការងារគ្នាទៅវិញទៅមក។ ខ្ញុំសូមលើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមកចូលរួមនៅថ្ងៃនេះ ដែលភាគច្រើនជា បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែករដ្ឋបាល សូមរៀនបន្ថែម និងពង្រឹងជំនាញ ដើម្បីទៅចាប់យកឱកាសការងារជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងស្ថាប័ន ព្រោះថាបុគ្គលិកគាំទ្រជាទូទៅបានយល់ដឹងពីសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់។





ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់វាគ្មិន និងក្រុមការងារអង្គការ គ.ស.ក សម្រាប់វេទិការៀនសូត្រនាពេលនេះ។ សូមជូនពរលោក/លោកស្រីសូមជួបតែសេចក្តីសុខ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។ សូមអរគុណ។

វេទិកាសំណួរចម្លើយ

១) ការបណ្តេញចេញនូវកិច្ចសន្យា UDC ដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ តើត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ?

- ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សម្រាប់ខាងអង្គការបច្ចុប្បន្នយើងមានការប្រឈម ដោយសារយើងមិនមានរូបមន្តសម្រាប់គណនា ប៉ុន្តែក្រសួងលើកទឹកចិត្តក្នុងការអនុវត្តដូចគ្នានឹងរូបមន្តនៃវិស័យកាត់ដេរដែរ ដោយអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ០៥៧ និងយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធមកគណនា។

២) តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តើកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់មានប្រសិទ្ធិភាពឬទេ? បើមានវិវាទ តើយកអ្វីធ្វើជាមូលដ្ឋាន? ករណីមានការចតវិវាទនៅពេលមានវិវាទ បើគេប្តឹងបានឬអត់ ព្រោះថាលួចចិត?

- ករណីមិនមានកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវពិនិត្យបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលបានចុះទិដ្ឋាការនៅក្រសួងការងារ បើសិនមិនមាន ត្រូវមើលលើអនុសញ្ញារួម ហើយករណីមិនមានទៀតត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារដែលមានចែង និងពិចារណាដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការប្រមូលព័ត៌មាន ឬឯកសារដទៃទៀត ដូចជាឯកសារបើកប្រាក់ខែ។ ទោះជាយ៉ាងណានៅតែមានការពិបាកសម្រាប់អ្នកនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។ ករណីនៃការមានវិវាទការងារ អធិការការងារ និងពិនិត្យកំណត់រកពេលនៃការចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ ការប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលត្រូវទទួល។ ករណីនៃការចតវិវាទ គឺអាចមានតាមការម៉ោងសុវត្ថិភាព និងការពារទុកសម្រាប់បទល្មើសជាក់ស្តែង ជាការការពារខ្លួន និងមិនផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។

៣) ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និងកិច្ចសន្យាការងារទូទៅ បើសិនជាសាកល្បងបាន៣០០ដុល្លារ និងជាប់សាកល្បងបាន៦០០ដុល្លារ។ ករណីដែលកិច្ចសន្យាធ្វើ១ឆ្នាំ និងមានបញ្ចូលរយៈពេលសាកល្បង៣ខែ តើ៣ខែនោះបុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឬទេ?

- ជាលក្ខខណ្ឌទម្រង់ ច្បាប់ស្តីពីការងារមានចន្លោះត្រង់ចំណុចនេះ តែជាគោលការណ៍និងបទពិសោធន៍កន្លងមក ឲ្យតែបុគ្គលិកឆ្លងមកពេញសិទ្ធិហើយ ត្រូវតែរាប់ឲ្យបុគ្គលិក។

៤) តាមរយៈការបកស្រាយក្នុងបទបង្ហាញរយៈពេលសាកល្បងមិនត្រូវលើសពី៣ខែទេ ចុះបើបន្ទាប់ពី៣ខែបុគ្គលិកមិនជាប់ តើអង្គការអាចបន្តរយៈពេលសាកល្បងគាត់បានឬទេ?



- រយៈពេលសាកល្បងការងារមានពី ១ខែ ២ខែ និង៣ខែទៅតាមប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិត និងជំនាញ។ ជាក់ស្តែងសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញ ការសាកល្បងគឺ១ខែ។ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងខ្លះលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិបញ្ជាក់ពីការចាត់ថ្នាក់ជំនាញ។ តាមច្បាប់ការងារ មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការបន្តរយៈពេលសាកល្បងទេ។ តែតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង អាចចុះកិច្ចសន្យា FDC បន្តបាន។

៥) បើសិនបុគ្គលិកធ្វើការបាន៦ខែ តែបើធ្វើបាន១អាទិត្យនៅខែទី៦គាត់សុំឈប់ពីការងារ តើយើងបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឲ្យបុគ្គលិកទេ?

- នៅពេលបុគ្គលិកលាឈប់ពីការងារ យើងត្រូវមើលលើថ្ងៃចុងក្រោយដែលគាត់ធ្វើការ ប្រសិនបើថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយចម្លែង ឬក្រោយថ្ងៃបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដូចនេះត្រូវឲ្យបុគ្គលិក។

៦) តើសៀវភៅការងារមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ ប្រសិនបើអតីតភាពការងារទាក់ទងនឹងសោធនភាព ត្រូវបានកត់ត្រាដោយ ប.ស.ស រួចហើយ?

- សៀវភៅការងារត្រូវតែមាន និងតម្រូវដោយច្បាប់ការងារ
- សៀវភៅការងារកត់ត្រាប្រវត្តិការងាររបស់បុគ្គលិក និងនៅពេលខ្លះការទៅបម្រើការងារនៅក្រៅប្រទេស គឺទាមទារមានឯកសារនេះដែរ។

៧) បើសិនជាមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងបុគ្គលិក និងនាយក ក្នុងការបើកប្រាក់ខែតែម្តងក្នុងមួយខែ តើការអនុវត្តបែបនេះខុសដែរឬទេ?

- ចំពោះការបើកប្រាក់បៀវត្សគឺត្រូវអនុវត្តពីរដងក្នុង១ខែ យោងតាមប្រកាសលេខ៤៤២។ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបើកប្រាក់បៀវត្សត្រូវអនុវត្តពីរដងក្នុង១ខែ តែកន្លងមកក្រសួងមិនដាក់កំហិតទេ រហូតទាល់តែមានប្រកាសលេខ៤៤២នេះ។ ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀងក៏ដោយ ក៏អធិការការងារនៅតែណែនាំឲ្យបើកប្រាក់ពីរដងក្នុង១ខែ។

៨) សម្រាប់ករណីបុគ្គលិកហាត់ការងារ (Interns) បើសិនយើងបើកជា Allowance ឲ្យតើត្រូវបង់ ប.ស.ស ឲ្យគាត់ឬទេ? ប្រសិន Interns ត្រូវបានជ្រើសរើសមក និងប្រើទម្រង់ជាកិច្ចសន្យាការងារ តើគាត់មានច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ? ប្រសិនបើ Interns ចប់កិច្ចសន្យា៦ខែហើយ និងបន្ត៦ខែទៀត តើខុសច្បាប់ឬទេ?

ប្រសិនបុគ្គលិកមានអតីតភាពការងារ២ឆ្នាំ គាត់ជូនដំណឹងជាមុន១ខែ តើត្រូវគិតរាប់ពីពេលណាមក?

- សម្រាប់ Interns ក្នុងច្បាប់ការងារមិនមានចែង មានតែផ្នែកហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង តែច្បាប់នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនមានប្រាក់ឈ្នួលទេ។ បើយើងចង់ផ្តល់ជា Allowance ប្រសិនគេរកឃើញថាជាផ្នែកនៃប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះត្រូវតែបង់ ប.ស.ស។ គួរប្រើកិច្ចសន្យា FDC សម្រាប់ Interns តែគួរចែងលក្ខខណ្ឌមិនដូចនឹងមាត្រា១០៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលនិយាយពីនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល។



- ចំពោះកិច្ចសន្យា FDC រយៈពេលជូនដំណឹងមិនជាបញ្ហាចោទទេ តែចំពោះករណីកិច្ចសន្យា UDIC កាលណា រដ្ឋបាល ទទួលលិខិតណាមួយហើយ គឺត្រូវចាប់រាប់ហើយ ដោយមិនចាំបាច់រង់ចាំថាស្ថាប័នយល់ព្រម ឬមិន យល់ព្រមទេ។

៩) ប្រសិនបើយើងរើស Interns ប្រើកិច្ចសន្យាជាកិច្ចសន្យាសេវាកម្ម ហើយផ្តល់ Allowance ដោយគិតពន្ធ តើជាការ ត្រឹមត្រូវឬទេ?

- ជាការពិបាក ដោយសារយើងយល់ថា អង្គការបានខិតខំក្នុងការជួយទៅដល់យុវជនសម្រាប់ការផ្តល់ជាការងារ ស្ម័គ្រចិត្ត ឬ Interns ។ ជាការប្រសើរគួរធ្វើជាកិច្ចសន្យា FDC និងការបញ្ជាក់ម៉ោងធ្វើការគួរតែមានលក្ខណៈបត់ បែនសម្រាប់ Interns ។

១០)- តើធ្វើដូចម្តេចទើប អាចធ្វើបណ្ត ប.ស.ស សម្រាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ?

ចម្លើយ៖ ទី១: តម្រូវឱ្យម្ចាស់ផ្ទះមកចុះបញ្ជីជាមួយ ប.ស.ស. ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ ឬ លិខិតឆ្លងដែន។

ទី២: រួចទើបអាចអោយគាត់មកធ្វើបណ្ត ប.ស.ស. ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ លិខិតបញ្ជាក់ ការងារ ទម្រង់១.០២ សលាកប័ត្រពណ៌មានសមាជិក ប.ស.ស.។

១១)- សម្រាប់សោធនភាព បើបុគ្គលិកអាយុ៦០ឆ្នាំ តើត្រូវមានលិខិតរដ្ឋបាល ឬការស្នើសុំបែបណាទៅកាន់ ប.ស.ស?

ចម្លើយ៖ បើសមាជិក ប.ស.ស. ផ្នែកប្រាក់សោធន ដល់អាយុ ៦០ឆ្នាំ គាត់ត្រូវមកបំពេញឯកសារជាមួយ ប.ស.ស. នៅស្នាក់ការមួយណាក៏បានដែលនៅជិត ដើម្បីដាក់ពាក្យស្នើសុំប្រាក់សោធន ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវ បណ្ត ប.ស.ស. និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ។

១២)- សម្រាប់បុគ្គលដែលទទួលផល តើមានអ្វីជាការកំណត់នៅក្រោមបន្ទាត់ភាពក្រីក្រ?

ចម្លើយ៖ ប្រាក់ចំណូលតាមគោលការណ៍របស់ក្រសួងផែនការ។

៣. ឧបសម្ព័ន្ធ



បទបង្ហាញនៃវាក្មិន)

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣
កត់ត្រាដោយ អ្នកស្រី រឿង រង្សី និងអ្នកស្រី ស៊ឹម សោភណ បុគ្គលិកនៃអង្គការគសក