



និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា

លេខ : ១៤៣.៧៧.ន.ទ.ក.

លក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា
នៃនិយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា



និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា

- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៥/០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីទូរគមនាគមន៍
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៣១៦/៣៤២ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការតែងតាំងប្រធាន និងសមាជិកនៃនិយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១០១៤/១១៧៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៤៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា
- តាមស្មារតីកិច្ចប្រជុំពេញអង្គលើកទី ១៤ របស់និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជានាថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រេច

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ប្រការ ១..

លក្ខន្តិកៈនេះ មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងនិងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលបម្រើការងារនៅនិយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា (ន.ទ.ក.) ។

ប្រការ ២..

លក្ខន្តិកៈនេះ មានគោលដៅកំណត់ការរៀបចំផែនការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា គោលការណ៍និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស ការផ្តល់កម្រៃប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់លាភការ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ព្រមទាំងគណនេយ្យភាព ការទទួលខុសត្រូវ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងនិងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ។



ប្រការ ៣.-

លក្ខន្តិកៈ នេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានៃនិយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា។

ប្រការ ៤.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាសំដៅដល់បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសទៅតាមនីតិវិធីកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈនេះ និងស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជាក់ស្តែងនិងចាំបាច់របស់ ន.ទ.ក. ។

ជំពូកទី ២

លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា

ប្រការ ៥.-

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវផ្អែកលើផែនការប្រចាំឆ្នាំដែលសម្រេចដោយ ន.ទ.ក. តាមសំណើរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល បុគ្គលិកនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ស្របតាមតម្រូវការរបស់នាយកដ្ឋាននិងអង្គភាពជំនាញ ។ ការជ្រើសរើសឲ្យចូលបម្រើការងារ ត្រូវឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារមុននឹងត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាឲ្យចូលធ្វើការងារពេញសិទ្ធិជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា។

ការជ្រើសរើស និងនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចធ្វើតាមរូបភាពប្រឡងប្រជែងវិជ្ជាជីវៈ ឬ តាមវិធីណាមួយដែលកំណត់ដោយកិច្ចប្រជុំពេញអង្គ ន.ទ.ក. ។ ក្នុងករណី ន.ទ.ក. បានសម្រេចជ្រើសរើសនិងប្រើនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង នោះការជ្រើសរើសធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការជ្រើសរើសរបស់ ន.ទ.ក. ។ គណៈកម្មការនេះត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេច ន.ទ.ក. ។ គណៈកម្មការជ្រើសរើស មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- សមាជិក ន.ទ.ក. ទទួលបន្ទុករដ្ឋបាល ប្រធាន
- សមាជិក ន.ទ.ក. ដទៃទៀត អនុប្រធាន និងសមាជិក
- ប្រធាននាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល បុគ្គលិកនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ សមាជិក
- គ្រប់នាយកដ្ឋាននិងអង្គភាព សមាជិក
- អនុប្រធាននាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកការិយាល័យធនធានមនុស្ស សមាជិក
- មន្ត្រី បុគ្គលិកការិយាល័យធនធានមនុស្ស សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍ និងជាលេខាតំត្រា ។

លក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសដូចខាងក្រោម៖

ក) លក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះបេក្ខជន៖

- សញ្ជាតិខ្មែរ
- អាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ ហើយមិនត្រូវមានអាយុលើស ៣៥ឆ្នាំឡើយគិតត្រឹមថ្ងៃប្រឡងជ្រើសរើស
- អាកប្បកិរិយាល្អ ពុំដែលជាប់ទោសពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬ មជ្ឈិម
- សមត្ថភាពខាងវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ ន.ទ.ក.។

ខ) សំណុំបែបបទសុំចូលបម្រើការងារ៖

- ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារ ចំនួន ០១ច្បាប់
- ប្រវត្តិរូបសង្ខេបមានបិទរូបថត ៤ x ៦ ចំនួន ០១ច្បាប់
- សេចក្តីចម្លងសំបុត្របញ្ជាក់កំណើត ចំនួន ០១ច្បាប់
- លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពពីពេទ្យការងារ ចំនួន ០១ច្បាប់
- ច្បាប់ចម្លងសញ្ញាបត្រចំណេះដឹងទូទៅនិង/ឬសញ្ញាបត្រជំនាញបច្ចេកទេសចំនួន ០១ច្បាប់។



ប្រការ ៦.-

ក្នុងករណីចាំបាច់ ន.ទ.ក. អាចជ្រើសរើសបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅ ន.ទ.ក. ដល់ អាយុចូលនិវត្តន៍ ហើយមានសមត្ថភាពជំនាញបទពិសោធន៍ឲ្យចូលជាបុគ្គលិកបន្តជាប់កិច្ចសន្យា ០១(មួយ)ឆ្នាំ ម្តងយ៉ាងយូរ០២(ពីរ)ឆ្នាំ ។ ការចុះកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវផ្អែកលើគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ ន.ទ.ក. ។

បុគ្គលិកបន្តជាប់កិច្ចសន្យាដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យបន្តការងារនៅ ន.ទ.ក. ទទួលបានតែប្រាក់លាភការ ប៉ុណ្ណោះ ផ្អែកតាមតួនាទីនិងការកិច្ចដែល ន.ទ.ក. ប្រគល់ជូន ។

ប្រការ ៧.-

បេក្ខជនទាំងពីរភេទ ដែលបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានៅ ន.ទ.ក. បាន លុះត្រាតែ៖

- ចុះកិច្ចសន្យាយល់ព្រមទទួលបំពេញកាតព្វកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌនានា ដែលបានកំណត់ក្នុង លក្ខន្តិកៈបុគ្គលិក និងបទប្បញ្ញត្តិនានារបស់ ន.ទ.ក. ។
- ពុំមានមុខតំណែង ឬមុខបរណាមួយក្នុងស្ថាប័នឯកជន និងអង្គការនានាក្នុងពេលអនុវត្ត កិច្ចសន្យា។

ប្រការ ៨.-

អ្នកដែលត្រូវបានសម្រេចជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការងារ ត្រូវឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារដែលមាន ថិរវេលា ៣(បី)ខែចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាប្រភេទ ក និងប្រភេទ ខ និងប្រភេទ គ ០១(មួយ)ខែ។

រយៈពេលសាកល្បង អ្នកសាកល្បងការងារមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឲ្យឈប់សម្រាកទេ លើកលែងតែ ថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិ បាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងករណីពិសេសបំផុតប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងរយៈពេលសាកល្បង បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារទទួលប្រាក់ត្រឹមតែ ៨០% (ប៉ែតសិប ភាគរយ) នៃប្រាក់បៀវត្សរប្រចាំខែសរុប ។

ប្រការ ៩.-

ក្រោយបញ្ចប់ការសាកល្បង អ្នកសាកល្បងការងារនឹងត្រូវទទួលការវាយតម្លៃ និងដាក់ពិន្ទុពីអ្នកគ្រប់គ្រង ការងាររបស់ខ្លួនជាបន្តបន្ទាប់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលកំណត់ក្នុងព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុដូចបានកំណត់ក្នុងប្រការ ១០ ។

ការទទួលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារពេញសិទ្ធិ ឬការពន្យាររយៈពេលសាកល្បង ឬការលុបឈ្មោះចេញពី បញ្ជីបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងត្រូវសម្រេចដោយ ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ១០.-

ព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុ គឺជាតារាងសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃសកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ច សន្យា ដូចមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ២.១ (ក្របខ័ណ្ឌ ក និង ខ) និងឧបសម្ព័ន្ធ ២.២ (ក្របខ័ណ្ឌ គ) នៃលក្ខន្តិកៈ បុគ្គលិកនេះ ។ ការដាក់ពិន្ទុចំណុចៗមានចាប់ពី ០ពិន្ទុ រហូតដល់២០ពិន្ទុ ។ បូកសរុបពិន្ទុដែលទទួលបានពី ចំណុចនីមួយៗរួចចែករកពិន្ទុមធ្យមភាគ ។

ព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាបំពេញការងារសាកល្បង ត្រូវវាយតម្លៃដោយប្រធានការិយាល័យ និងប្រធាននាយកដ្ឋាន និង/ឬប្រធានអង្គភាព រួចដាក់ជូន ន.ទ.ក. ពិនិត្យសម្រេច ។

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល បុគ្គលិក និងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិត្រូវបូកសរុបលទ្ធផល គណនាពិន្ទុមធ្យមសម្រាប់ ជាមូលដ្ឋានពិនិត្យអំពីលទ្ធភាពឲ្យទទួលបានចុះកិច្ចសន្យាពេញសិទ្ធិ ឬបន្តកិច្ចសន្យាសាកល្បង ឬលុបឈ្មោះចេញពី បញ្ជីនៃអ្នកសាកល្បង ឬករណីផ្សេងទៀតដែលចាំបាច់។

ព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ត្រូវធ្វើឲ្យបានទាន់ពេលវេលាដើម្បី ដាក់ភ្ជាប់ជាមួយសំណុំលិខិតបញ្ចប់ការសាកល្បង។ ការកំណត់ឲ្យអ្នកសាកល្បងឲ្យទទួលបានចុះកិច្ចសន្យាពេញ សិទ្ធិ ឬលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីនៃអ្នកសាកល្បង ត្រូវផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖



- ពិន្ទុពី១៥ដល់២០ ៖ អាចស្នើឲ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារពេញសិទ្ធិ
 - ពិន្ទុពី១០ដល់១៤ ៖ មិនអាចទទួលបានឲ្យចូលបម្រើការងារបានទេ តែអាចពន្យាររយៈពេលសាកល្បង១(មួយ)ខែទៅមុខទៀតប្រសិនបើសាមីខ្លួនយល់ស្រប ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃឡើងវិញ។ ការពន្យាររយៈពេលសាកល្បងអាចធ្វើបានតែម្តងគត់ ។ ក្នុងករណីពិន្ទុលើកក្រោយនៅតែទាបជាង ១៥ពិន្ទុ សាមីខ្លួននឹងត្រូវលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជី។
 - ពិន្ទុពី៩ចុះក្រោម ៖ ត្រូវលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីឈ្មោះអ្នកសាកល្បង។
- ក្នុងករណី ន.ទ.ក. ពិនិត្យឃើញថាការវាយតម្លៃដោយប្រធានការិយាល័យ និងប្រធាននាយកដ្ឋាន និង/ឬប្រធានអង្គភាពមិនសមស្រប ន.ទ.ក. មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការពិនិត្យវាយតម្លៃម្តងទៀត ។

ជំពូកទី ៣
ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា

ប្រការ ១១.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបែងចែកជាបីប្រភេទទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រជំនាញ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ១- ប្រភេទ " ក " មាន ១៤ថ្នាក់ ៖ សញ្ញាបត្រចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូលឡើងទៅ ។ ចំពោះអ្នកមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ត្រូវដំឡើងមួយថ្នាក់ និងសញ្ញាបត្របណ្ឌិតត្រូវដំឡើងពីរថ្នាក់ ។
- ២- ប្រភេទ " ខ " មាន ១៤ថ្នាក់ ៖ សញ្ញាបត្រចាប់ពីបរិញ្ញាបត្ររង ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ។
- ៣- ប្រភេទ " គ " មាន ១០ថ្នាក់ ។ ចំពោះអ្នកមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ ត្រូវដំឡើងមួយថ្នាក់ ។

ប្រការ ១២.-

ថ្នាក់របស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា គឺជាសន្ទស្សន៍កំណត់មួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនូវអតីតភាពនៃបទពិសោធន៍ការងារ រួមជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាម្នាក់ៗ។ នីតិវិធីនៃការតម្លើងថ្នាក់ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៤ នៃលក្ខន្តិកៈនេះ ។

ប្រការ ១៣.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យចូលបម្រើការងារជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាពេញសិទ្ធិត្រូវរៀបចំបញ្ចូលទៅក្នុងលំដាប់ថ្នាក់នៃប្រភេទក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ បទពិសោធន៍ និងលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានោះ។ សញ្ញាបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលត្រូវយកមកវាយតម្លៃដើម្បីកំណត់ថ្នាក់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌណា ដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ១១ នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យារបស់ ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ១៤.-

- នីតិវិធីនៃការដំឡើងថ្នាក់ឲ្យបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖
- មានអតីតភាពការងារក្នុងថ្នាក់ដែលកំពុងស្ថិតនៅយ៉ាង តិច០២ឆ្នាំក្នុងមួយថ្នាក់
 - ការដំឡើងថ្នាក់ប្រចាំឆ្នាំត្រូវកំណត់នៅថ្ងៃទី ១៣ មេសា រៀងរាល់ឆ្នាំនីមួយៗ
 - មានចំណាត់ថ្នាក់ស្ថិតនៅក្នុងចំនួនកំណត់របស់ ន.ទ.ក.សម្រាប់ដំឡើងថ្នាក់ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ
 - មិនដែលទទួលបានទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដូចកំណត់ក្នុងចំណុច គ ប្រការ ២៩ នៃលក្ខន្តិកៈនេះ។

ប្រការ ១៥.-

ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទក្របខ័ណ្ឌរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រឡងផ្ទៃក្នុង ស្របតាមការគម្រោងបរិកាឡារបស់ ន.ទ.ក. ។ នីតិវិធីប្រឡងផ្ទៃក្នុងត្រូវកំណត់ដោយ ន.ទ.ក. ។ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទក្របខ័ណ្ឌត្រូវស្ថិតក្នុងថ្នាក់ណាមួយនៃប្រភេទក្របខ័ណ្ឌថ្មី ដែលមានកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលចាស់។



ជំពូកទី ៤

អំពីកម្រៃប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់លាភការ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

ប្រការ ១៦..

ការផ្តល់កម្រៃប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលផ្ទាល់របស់ ន.ទ.ក ស្របតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ និងថ្នាក់ដូចមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១ នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិក នេះ ។

តម្លៃឯកតានៃសន្ទស្សន៍ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់អនុវត្តជូនបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវសម្រេចដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ដោយមានការយល់ព្រមពីក្រសួងប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ និង ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ។

ប្រការ ១៧..

ប្រាក់លាភការផ្តល់ជូនទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រជំនាញរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាម្នាក់ៗ តាមការសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ១៨..

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ។

ជំពូកទី ៥

អំពីវិធានការងារ និងការឈប់សម្រាក

ប្រការ ១៩..

វិធានការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដូចបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលកំណត់ដោយ ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ២០..

វាក្យស័ព្ទបច្ចេកទេសសំខាន់ៗនៃការឈប់សម្រាកមាននិយមន័យដូចខាងក្រោម៖

- ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សំដៅដល់ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ដោយផ្អែកលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាបន្ទាប់ពីបានចុះកិច្ចសិក្សាពេញសិទ្ធិ។
- ច្បាប់ឈប់សម្រាករយៈពេលខ្លី សំដៅដល់ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ដោយផ្អែកលើមូលហេតុពិតប្រាកដ ដូចជាការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការព្យាបាលជម្ងឺ ការចូលរួមមរណៈទុក្ខជាដើម។
- ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព សំដៅដល់ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ដោយផ្អែកលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាស្ត្រីមុននិង/ឬក្រោយពេលសម្រាល។
- ច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ សំដៅដល់ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃត្រូវការរយៈពេលឈប់សម្រាកព្យាបាលតាមវេជ្ជបញ្ជានៃគ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច។

ប្រការ ២១..

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ត្រូវបានឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានកំណត់ខាងក្រោម៖

- ១- ឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍៖ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជាធម្មតាត្រូវកំណត់នៅថ្ងៃសៅរ៍និងថ្ងៃអាទិត្យ។
- ២- ឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ៖ ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវចាត់ទុកជាថ្ងៃឈប់សម្រាកគឺថ្ងៃបុណ្យ ដែលកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។



- ៣- ច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំ៖ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាពេញសិទ្ធិ មានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការប្រសិនបើបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានោះបម្រើការងារចំនួន២(ពីរ)ឆ្នាំជាប់គ្នា។ រយៈពេលឈប់នេះត្រូវកាត់បន្ថយទៅតាមចំនួនសមាមាត្រចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលអនុវត្តច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានការកិច្ចផ្លាស់ខ្លួន ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺតាមពាក្យស្នើសុំក្នុងអំឡុងពេលខាងលើ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចសុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំនេះមួយលើកឬច្រើនលើក ។
- ៤- ច្បាប់ឈប់រយៈពេលខ្លី៖ ត្រូវមានមូលហេតុពិតប្រាកដ ដូចជាការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការព្យាបាលជម្ងឺ ការចូលរួមមរណៈទុក្ខជាដើម ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមានសិទ្ធិស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាករយៈពេលខ្លីសរុបចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចទទួលបានការអនុញ្ញាតឈប់លើស១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ប៉ុន្តែចំនួនថ្ងៃដែលលើសនោះត្រូវយកទៅកាត់ចេញពីចំនួនថ្ងៃនៃច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។
- ៥- ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព៖ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាស្ត្រី ត្រូវបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៣(បី)ខែ គិតទាំងការសម្រាកមុននិងក្រោយសម្រាល ។ ពាក្យស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច ។ ក្នុងករណីកូននៅមានអាយុក្រោម១(មួយ)ឆ្នាំ ស្ត្រីជាមាតាត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យសម្រាកបន្ថែមឬឈប់ធ្វើការមុន០១(មួយ)ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន។ ការស្នើសុំចេញមុនម៉ោងណាមួយត្រូវមានការឯកភាពពីប្រធាន ន.ទ.ក.។
- ៦- ច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ៖ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាពី១(មួយ)ខែទៅ៣(បី)ខែក្នុងមួយលើក បើពិនិត្យឃើញថាមានជម្ងឺមិនអាចមកបម្រើការងារបាន។ ច្បាប់ព្យាបាលជម្ងឺនិងច្បាប់សុំបន្តទៅទៀតអាចអនុញ្ញាតឲ្យបានលុះត្រាតែមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច ហើយច្បាប់នេះមានរយៈពេលសរុបមិនលើស ១២(ដប់ពីរ)ខែ ក្នុងអំឡុងបម្រើការងារជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលព្យាបាលជម្ងឺរយៈពេលវែងចំនួន១២ (ដប់ពីរ) ខែ រួចហើយ ប៉ុន្តែនៅមិនអាចមានលទ្ធភាពត្រឡប់មកបម្រើការងារវិញនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភម្តងគត់ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ៣៩ នៃលក្ខន្តិកៈនេះ ។ ច្បាប់ព្យាបាលជម្ងឺនេះ មិនអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារម្តង១(មួយ)ឆ្នាំឡើយ ។

ប្រការ ២២..

សមត្ថកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖

- > ចាប់ពី ៥(ប្រាំ)ថ្ងៃចុះ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬប្រធានអង្គភាព រួចថតចម្លង១(មួយ)ច្បាប់ជូនមករដ្ឋក្របគ្រងបុគ្គលិកនៃ ន.ទ.ក. ដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមដាន ។
- > ចាប់ពី ៦(ប្រាំមួយ)ថ្ងៃឡើង ត្រូវសម្រេចដោយប្រធាន ន.ទ.ក. ។



ជំពូកទី ៦
អំពីវិន័យ និងទណ្ឌកម្ម

ប្រការ ២៣.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាគ្រប់រូប ត្រូវតែគោរពអនុវត្តតាមច្បាប់និងបទបញ្ជាហើយនិងការណែនាំថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខថ្នាក់លើអំពីកិច្ចការរបស់ខ្លួន និងអំពើដែលអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ទៅលើសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនិងកិត្តិយសរបស់ខ្លួន ។

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ ត្រូវតែគោរពតាមការចាត់តាំងថ្នាក់លើរបស់ខ្លួនឲ្យទៅបំពេញការងារទោះបីតំបន់ណាក៏ដោយ ។

ប្រការ ២៤.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទាំងឡាយមិនត្រូវអវត្តមានពីការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពីថ្នាក់លើរបស់ខ្លួនឬដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវឡើយ។ ការអវត្តមានពីការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ឬដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានោះត្រូវកាត់បៀវត្សរ៍ទ្រទ្រង់តាមចំនួនថ្ងៃអវត្តមាន តែមិនត្រូវលើសបៀវត្សរ៍ពី១(មួយ)ខែ ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានោះអាចនឹងត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៩ នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកនេះ ។

ប្រការ ២៥.-

ហាមឃាត់ដាច់ខាតដល់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានូវប្រការដូចខាងក្រោម៖

- ១./ យកម៉ោងរដ្ឋបាលទៅប្រកបមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងៗទៀត ។
- ២./ យកឥទ្ធិពលនិងអំណាចនៅក្នុងមុខងាររបស់ខ្លួនទៅប្រើ ដើម្បីទាញយកផលប្រយោជន៍អ្វីមួយ ឬដើម្បីសំឡត់ គំរាមគំហែង បំពានសិទ្ធិរបស់សាធារណៈជន ។
- ៣./ ប្រកបមុខរបរណាដែលនាំឲ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃបុគ្គលិក ន.ទ.ក. ។
- ៤./ ជាសមាជិកក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនឯកជនដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោល។
- ៥./ បោះពុម្ពផ្សាយ ឬធ្វើការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដែលមានពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងមុខងាររបស់ ន.ទ.ក. ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតជាមុនពី ន.ទ.ក. ។
- ៦./ ប្រកបមុខរបរបន្ថែមត្រួតលើមុខងាររបស់ខ្លួនជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ។

ប្រការ ២៦.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវអព្យាក្រឹតភាពក្នុងសកម្មភាពការងារ និងហាមឃាត់ដាច់ខាតនូវការប្រើប្រាស់មុខងាររបស់ខ្លួន និងសម្ភារៈរបស់ ន.ទ.ក. ទៅប្រើប្រាស់ខុសគោលដៅកំណត់ ឬធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីច្បាប់រដ្ឋ ឬគោលការណ៍ ឬសេចក្តីកំណត់នានារបស់ ន.ទ.ក. ដែលបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍សុវត្ថិភាព សន្តិសុខផ្ទៃក្នុងរបស់ ន.ទ.ក. ឬអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សាធារណៈជន។ ការប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងប្រការនេះចាត់ទុកជាកំហុសនិងការឆ្កាត់ឆ្កងវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រការ ២៧.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ត្រូវបង្ហាញឲ្យឃើញថា ខ្លួនមានសមត្ថភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈជាដរាបក្នុងការប្រតិបត្តិមុខងាររបស់ខ្លួន ។ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវទទួលកំហុសនិងការឆ្កាត់ឆ្កងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងបទល្មើសដែលខ្លួនបានប្រព្រឹត្តក្នុងមុខងាររបស់ខ្លួន ។

ប្រការ ២៨.-

កំហុសនិងការឆ្កាត់ឆ្កងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវយកទណ្ឌកម្មខាងវិន័យទៅអនុវត្ត ។ ការខ្វះខាត ឬបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈអាចត្រូវលុបឈ្មោះ ឬបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានៃ ន.ទ.ក. ។



ប្រការ ២៩.-

ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យមានដូចតទៅ ៖

- ក./ ស្តីបន្ទោស
- ខ./ ស្តីបន្ទោសដោយមានចំណារក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន
- គ./ ផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យ ឬលុបឈ្មោះចេញពីតារាងដំឡើងថ្នាក់
- ឃ./ លុបឈ្មោះចេញពីក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ៣០.-

ការស្តីបន្ទោសត្រូវធ្វើជាលិខិតផ្ញើទៅសាមីខ្លួន ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន/ប្រធានអង្គភាព ឬប្រធានស្ថាប័ន ។
ការស្តីបន្ទោសដែលមានចំណារក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ការផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យ និងការលុបឈ្មោះចេញពីតារាងដំឡើងថ្នាក់ត្រូវសម្រេចតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. តាមសេចក្តីរាយការណ៍ពីប្រធានអង្គភាព និងក្រោយពីសាមីខ្លួនបានដោះសា ។

ប្រការ ៣១.-

រាល់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យត្រង់ចំណុច គ និងចំណុច ឃ នៃប្រការ ២៩ខាងលើ ត្រូវសម្រេចដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ក្រោយពីមានយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ។

ប្រការ ៣២.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលត្រូវបន្ថយថ្នាក់ ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងថ្នាក់ថ្មីចាប់ពីថ្ងៃដែលមានសេចក្តីសម្រេចជាផ្លូវការ ។

ប្រការ ៣៣.-

ការចោទប្រកាន់អំពីកំហុសខាងវិន័យត្រូវធ្វើដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងដែលមានសមត្ថកិច្ច ក្រោយពីមានសេចក្តីរាយការណ៍ពីស្ថាប័នប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់តាមលំដាប់ថ្នាក់ ។

ប្រការ ៣៤.-

ការចោទប្រកាន់អំពីកំហុសខាងវិន័យត្រូវធ្វើការអង្កេតជាមុនសិនចំពោះទណ្ឌកម្មខាងវិន័យចំណុច គ និងចំណុច ឃ នៃប្រការ ២៩ ខាងលើ ។ ការអង្កេតត្រូវប្រគល់ឲ្យតំណាងនាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពសាមីមួយរូបឬច្រើនរូប ដែលមានថ្នាក់ខ្ពស់ជាង ឬអតីតភាពច្រើនជាងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលត្រូវជាប់ចោទ ។

សំណុំរឿងអង្កេតត្រូវបញ្ជូនទៅប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពដើម្បីពិនិត្យ និងសម្រេចថាគួរបញ្ជូនបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាប់ចោទនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ឬក៏សម្រេចថាគួរបញ្ឈប់ចោទប្រកាន់វិញ។ ក្នុងករណីដែលប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពយល់ថាគួរបន្តការចោទប្រកាន់ សំណុំរឿងត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាវិន័យដែលត្រូវអញ្ជើញបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាប់ចោទមកពន្យល់ដោះសាដោយផ្ទាល់មាត់ និងលាយលក្ខណ៍អក្សរមុននឹងក្រុមប្រឹក្សាវិន័យធ្វើការសន្និដ្ឋានអំពីកំហុសនិងទណ្ឌកម្ម ដើម្បីយោបល់ដល់ថ្នាក់មានសមត្ថកិច្ចសម្រេច ។

ប្រការ ៣៥.-

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យត្រូវមានសមាជិក ៥(ប្រាំ)នាក់ ៖

- > ៣(បី)នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយប្រធាន ន.ទ.ក. ១(មួយ)នាក់បំពេញមុខងារជាប្រធាន ១(មួយ)នាក់បំពេញមុខងារជាអ្នកធ្វើរបាយការណ៍ និង១(មួយ)នាក់ទៀតជាសមាជិក ។
- > ២(ពីរ)នាក់ ដែលនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាមួយគ្នានឹងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាប់ចោទ ក៏ប៉ុន្តែមានក្របខ័ណ្ឌនិងថ្នាក់ខ្ពស់ជាង ឬមានអតីតភាពចាស់ជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នា ។



មិនអាចជ្រើសរើសជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលជាក្រុមញាតិរហូតដល់ជួរទី៣របស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាប់ចោទនោះ ។

ក្នុងករណីដែលនាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពមិនមានបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដូចមានចែងខាងលើប្រធាន ន.ទ.ក. អាចជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាវិន័យក្នុងចំណោមបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមកពីនាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពផ្សេងបាន ។

ប្រការ ៣៦.-

អ្នកធ្វើរបាយការណ៍មានកាតព្វកិច្ចប្រាប់ទៅបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាប់ចោទ នូវសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានោះដូចតទៅ៖

- ១./ សិទ្ធិសុំមើលសំណុំរឿងផ្ទាល់ខ្លួន
- ២./ សិទ្ធិសំអាងសាក្សី
- ៣./ សិទ្ធិជ្រើសរើសតំណាងការពារខ្លួន
- ៤./ សិទ្ធិពន្យល់ដោះសាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ។

ប្រការ ៣៧.-

ក្រោយពេលទទួលបានរបាយការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យអាចបង្គាប់ឲ្យអ្នកធ្វើរបាយការណ៍រកព័ត៌មានបន្ថែមទៀតបាន ។

ប្រធានអាចពន្យារពេលប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាវិន័យទៅថ្ងៃក្រោយបាន ព្រមទាំងអាចចាត់វិធានការផ្សេងៗដែលមានសារប្រយោជន៍ដើម្បីរកការពិត និងកុំឲ្យប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីវិនិច្ឆ័យរបស់តុលាការ ក្នុងករណីដែលតុលាការបានសម្រេចជាមុនមកហើយ ។

នីតិវិធីនៃការអនុវត្តវិន័យត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ។

ជំពូកទី ៧

ការព្យួរ ការបញ្ឈប់ ការលាលែង និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ប្រការ ៣៨.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក. អាចនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖

- បញ្ឈប់ដោយមូលហេតុលើសវិន័យត្រូវផ្អែកលើទណ្ឌកម្មខាងវិន័យប្រការ ២៩ ចំណុច យ នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកនេះ
- បញ្ឈប់ដោយមូលហេតុអសមត្ថភាពខាងកាយសម្បទា ត្រូវផ្អែកលើព្រឹត្តិប័ត្រវេជ្ជសាស្ត្ររបស់វេជ្ជបណ្ឌិតជាមូលដ្ឋាន
- បញ្ឈប់ដោយមូលហេតុផ្ដន្ទាទោសពីតុលាការ ត្រូវផ្អែកលើសាលក្រមស្ថាពររបស់តុលាការ។
- បញ្ឈប់ដោយមូលហេតុត្រូវរំលាយពីការងារក្នុងផែនការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ត្រូវផ្អែកលើការសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក.។
- ករណីសាមីបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាបានប្រព្រឹត្តកំហុស ដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងមានសំណើពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងផ្ទាល់ស្នើឲ្យមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ។

ប្រការ ៣៩.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ដែលបញ្ឈប់ពីការងារដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ក្រៅពីលើសវិន័យនិងការផ្ដន្ទាទោសពីតុលាការ និង/ឬសុំលាលែងពីការងារ ត្រូវបានទទួលការជូនដំណឹងមុន ០១(មួយ)ខែ ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារ សាមីជនមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក២ថ្ងៃវិនិច្ឆ័យធ្វើការក្នុង១សប្តាហ៍យ៉ាងយូរ ៤(បួន) សប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើថ្មី ឬរៀបចំស្ថានភាពថ្មីរបស់ខ្លួន។



ប្រការ ៤០.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ដែលបានបំពេញការងារដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤៥ ខាងក្រោម និង/ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយមូលហេតុផ្សេងៗក្រៅពីល្មើសវិន័យ និងការផ្ដន្ទាទោសពីតុលាការ ត្រូវបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភពី ន.ទ.ក. ម្ដងគត់ទៅតាមអតីតភាពការងារដូចខាងក្រោម៖

- អតីតភាពការងារក្រោម ១០ឆ្នាំ ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្មើនឹងកម្រៃប្រាក់ឈ្នួលចំនួន០៣(បី)ខែ
- អតីតភាពការងារចាប់ពី១០ឆ្នាំឡើងទៅទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្មើនឹងកម្រៃប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០ (ដប់)ខែ។

ប្រការ ៤១.-

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា មានបំណងសុំលាលែងពីការងារត្រូវស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនមក ន.ទ.ក. ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច១(មួយ)ខែ ។ ការស្នើសុំលាលែងពីការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចប្រព្រឹត្តទៅបានលុះត្រាបានបម្រើការងារនៅ ន.ទ.ក. មានរយៈពេលយ៉ាងតិច៣(បី)ឆ្នាំ ។ បើសិនជាការស្នើសុំឈប់មុនកាលបរិច្ឆេទកំណត់នេះ សាមីជនពុំទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភពី ន.ទ.ក. ឡើយ ។

ក្នុងករណីបានការសម្រេចពី ន.ទ.ក. ឲ្យឈប់ពីការងារតាមសំណូមពរហើយនោះ សាមីជននឹងត្រូវបានទទួលការឧបត្ថម្ភម្ដងគត់ដូចមានចែងក្នុងនៃប្រការ ៣៩ខាងលើ ។

**ជំពូកទី ៨
អំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ**

ប្រការ ៤២.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ទាំងឡាយណា ដែលមានដូចខាងក្រោម ៖

- ក្នុងពេលកំពុងបំពេញការងារ
- ក្នុងពេលធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានឆ្ពោះទៅកន្លែងធ្វើការឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីធ្វើការងារប្រចាំថ្ងៃដែល ន.ទ.ក. តម្រូវឲ្យទៅ
- ជម្ងឺ បណ្ដាលមកពីវិជ្ជាជីវៈ ទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធជាធរមាន ។

ប្រការ ៤៣.-

ន.ទ.ក. ទទួលរ៉ាប់រងសោហ៊ុយចំណាយព្យាបាលគ្រោះថ្នាក់ការងារចំពោះបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យារងគ្រោះដោយគិតទាំងសោហ៊ុយព្យាបាល និងការចំណាយផ្សេងៗទៀត ។ សោហ៊ុយចំណាយព្យាបាលគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវកំណត់ដោយសេចក្ដីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក ស្របតាមគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ។

ប្រការ ៤៤.-

ចំពោះករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលបណ្ដាលឲ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬដល់មរណៈភាព និង/ឬទទួលមរណៈភាពដោយជម្ងឺ អ្នកសិទ្ធិវិន័យនៃបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានឹងត្រូវបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភម្ដងគត់ដូចខាងក្រោម៖

- មរណៈភាពដោយជម្ងឺទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្មើនឹងកម្រៃប្រាក់ឈ្នួល ០៦(ប្រាំមួយ)ខែ
- មរណៈភាពដោយបេសកកម្មទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្មើនឹងកម្រៃប្រាក់ឈ្នួល ០៨(ប្រាំបី)ខែ។

ដោយឡែក ថវិកាឧបត្ថម្ភជូនគ្រួសារសម្រាប់ធ្វើបុណ្យសពតាមប្រពៃណី ត្រូវកំណត់ដោយសេចក្ដីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក ស្របតាមគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ។



ជំពូកទី ៩
បទប្បញ្ញត្តិដោយឡែក

ប្រការ ៤៥..

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាអាចបំពេញការងារជូន ន.ទ.ក. ទៅតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

- ក្របខ័ណ្ឌប្រភេទ ក អាយុ ៦០ឆ្នាំ
- ក្របខ័ណ្ឌប្រភេទ ខ អាយុ ៥៨ឆ្នាំ និង
- ក្របខ័ណ្ឌប្រភេទ គ អាយុ ៥៥ឆ្នាំ ។

ដោយឡែកបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក. ជាស្រ្តីត្រូវបំពេញការងារដល់អាយុ ៦០ឆ្នាំ ។ ការសម្រេចបញ្ឈប់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវសម្រេចដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ។

ជំពូកទី ១០
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ ៤៦..

បន្ទាប់ពីលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានេះចូលជាធរមាន អតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅ ន.ទ.ក. ត្រូវបានរក្សាទុកជូន ។

ជំពូកទី ១១
អវសានប្បញ្ញត្តិ

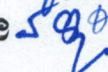
ប្រការ ៤៧..

ន.ទ.ក. អាចពិនិត្យកែសម្រួល ឬបំពេញបន្ថែមលើប្រការទាំងឡាយនៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានេះ ឲ្យស្របទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងការចាំបាច់របស់ ន.ទ.ក. ។

ប្រការ ៤៨..

លក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក. ចូលជាធរមាន នឹងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧តទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៦

ប្រធាន 



ម៉ុង ចរិយា

ឧបសម្ព័ន្ធ ១
នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក.
ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦
ការទទួលស្គាល់សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក.
បែងចែកទៅតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ និងថ្នាក់ដូចខាងក្រោម៖

ក្របខ័ណ្ឌ	ថ្នាក់ និងសន្តស្សន៍													
	១៤	១៣	១២	១១	១០	៩	៨	៧	៦	៥	៤	៣	២	១
ក	៣៤៥	៣៥៤	៣៦៤	៣៧៩	៣៩៤	៤១០	៤២៦	៤៤៣	៤៦១	៤៧៩	៤៩៦	៥១៣	៥៣១	៥៥០
ខ	៣០០	៣០៨	៣១៨	៣៣១	៣៤៤	៣៥៨	៣៦៩	៣៨០	៣៩៣	៤០៧	៤២១	៤៣៦	៤៥៣	៤៧០
គ					២៦៥	២៧៤	២៨៤	២៩៥	៣០៧	៣២១	៣៣៥	៣៥២	៣៧០	៣៩០

តម្លៃឯកតានៃសន្តស្សន៍កម្រៃប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវសម្រេចដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ន.ទ.ក. ។ តម្លៃឯកតានៃសន្តស្សន៍កម្រៃប្រាក់ឈ្នួលអាចធ្វើការកែប្រែក្នុងករណីចាំបាច់និងស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ ន.ទ.ក.។

(Signature)



ឧបសម្ព័ន្ធ ២.១
លែងកត្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក.
ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ ៥ ឆ្នាំ ២០១៦
ការវាយតម្លៃជាក់លាក់

និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា
 នាយកដ្ឋាន.....
 ការិយាល័យ.....

អត្តលេខ៖.....
 ឈ្មោះ : ភេទ.....
 មុខងារ៖.....
 ផ្នែក៖.....
 ក្របខ័ណ្ឌ/ថ្នាក់៖.....

ព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ

- ១- មានគំនិតផ្តួចផ្តើម និងច្នៃប្រឌិត :/២០ពិន្ទុ
- ២- មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ :/២០ពិន្ទុ
- ៣- យកចិត្តទុកដាក់ដល់ផលប្រយោជន៍ជាតិ :/២០ពិន្ទុ
- ៤- មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដឹកនាំ :/២០ពិន្ទុ
- ៥- មានសីលធម៌ល្អ :/២០ពិន្ទុ
- សរុបពិន្ទុ (មធ្យមភាគ) :/២០ពិន្ទុ ។

មូលហេតុនៃការវាយតម្លៃទូទៅ

កំណត់សំគាល់៖

- ពិន្ទុ១ចំណុចមានពី ០ពិន្ទុ ដល់ ២០ពិន្ទុ
- បូកសរុបពិន្ទុដែលទទួលបានទាំង៥ចំណុច
- រួចចែកនឹង៥ ដើម្បីរកមធ្យមភាគ។

សំណើរបស់..... ។

បានឃើញ និងឯកភាព
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០...
 ប្រធាននាយកដ្ឋាន

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០...
 ប្រធានការិយាល័យ



ឧបសម្ព័ន្ធ ២.២
នៃលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ន.ទ.ក.
ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦
តារាងតម្លៃសេវាប្រតិបត្តិ

និយ័តករទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា
 នាយកដ្ឋាន.....
 ការិយាល័យ.....

អត្តលេខ:.....
 ឈ្មោះ: ភេទ.....
 មុខងារ:.....
 ផ្នែក:.....
 ក្របខ័ណ្ឌ/ថ្នាក់:.....

ព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ

- ១- គោរពវិន័យការងារបានត្រឹមត្រូវ :...../២០ពិន្ទុ
- ២- សម្រេចបានល្អនូវភារកិច្ចដែលប្រគល់ឲ្យ :...../២០ពិន្ទុ
- ៣- មានសីលធម៌ល្អ :...../២០ពិន្ទុ
- សរុបពិន្ទុ(មធ្យមភាគ) :...../២០ពិន្ទុ ។

មូលហេតុនៃការវាយតម្លៃទូទៅ

កំណត់សំគាល់៖

- ពិន្ទុ១ចំណុចមានពី ០ពិន្ទុ ដល់ ២០ពិន្ទុ
- បូកសរុបពិន្ទុដែលទទួលបានទាំង៣ចំណុច រួចចែកនឹង៣ ដើម្បីរកមធ្យមភាគ។

.....

 សំណើរបស់.....

 ។

បានឃើញ និងឯកភាព
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០...
 ប្រធាននាយកដ្ឋាន

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០...
 ប្រធានការិយាល័យ

