

ការអនុវត្តសង្ខេបនៃការចូល
រួមរបស់អ្នកលក់របស់ក្រុម
ហ៊ុនថាកម្រិត (Target)



សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមហ៊ុន Target ប្តេជ្ញាប្រកបអាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងក្រមសីលធម៌។ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងភាពជាអ្នកដឹកនាំបរិស្ថានគឺជាគោលការណ៍គ្រឹះនៃការអនុវត្ត និងស្តង់ដារអាជីវកម្មរបស់យើង។ យើងរំពឹងថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិនឹងចែករំលែកគោលការណ៍ទាំងនោះ ព្រមទាំងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដាររបស់យើង។ យើងត្រូវការឱ្យអ្នកលក់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកលក់ជាភាគីទីបី ក្រុមហ៊ុនផលិត អ្នកម៉ៅការ អ្នកម៉ៅការបន្ត និងភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួន (ត្រូវបានហៅជារួមថាជា “អ្នកផ្គត់ផ្គង់”) គោរពតាមស្តង់ដារដូចខាងក្រោម ហើយបញ្ជូនបន្តនូវស្តង់ដារទាំងនេះតាមខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ស្តង់ដារអាចអនុវត្តបានចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ក្នុងតួនាទីផលិតកម្ម ឬមិនមែនផលិតកម្ម រួមទាំងបុគ្គលិកប្រចាំ បុគ្គលិកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនការងារ បុគ្គលិកធម្មតា បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា/ជនចំណាកស្រុក/ភ្ញៀវបរទេស សិក្ខាកាម សិស្សនិស្សិត បុគ្គលិកចុះកម្មសិក្សា បុគ្គលិកក្រៅម៉ោង ឬបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន។



**យើងរំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់របស់
យើងនឹងគោរពសិទ្ធិមនុស្ស អនុលោម
តាមស្តង់ដារនៃការចូលរួមរបស់អ្នកលក់
(SOVE) របស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់
ដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹង
សិទ្ធិមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។
សៀវភៅណែនាំនេះបង្កើតឡើងផ្តល់លើ
SOVE របស់ក្រុមហ៊ុន Target ដើម្បីផ្តល់
នូវព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីការរំពឹងទុករបស់
យើងចំពោះការអនុវត្តអាជីវកម្ម
ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងនូវភាព
សង្គម ការងារ និងបរិស្ថាន។**

ក្រុមហ៊ុន Target រំពឹងថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដើម្បី
ធានាថា ទីតាំង និងអ្នកម៉ៅការបន្តអនុវត្តតាមស្តង់ដារទាំងនេះ និងច្បាប់
ព្រមទាំងបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទីតាំងនីមួយៗគួរតែមានយ៉ាងហោច
ណាស់មនុស្សម្នាក់ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុលោមតាមសង្គម និង
បរិស្ថាន។ ប្រព័ន្ធនេះគួរតែរួមបញ្ចូលការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចត្រឹមត្រូវ
ការបណ្តុះបណ្តាល ការតាមដាន និងយន្តការកែលំអរបន្តបន្ទាប់ដូចជា
ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវជាដើម។ សៀវភៅណែនាំនេះ គឺជាឧបករណ៍ដែល
ត្រូវបានប្រើក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនោះ។

ក្រុមហ៊ុន Target តាមដានចំពោះការអនុលោមតាម SOVE ដោយប្រើវិធី
សាស្ត្រចម្រុះរួមទាំងកម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និង
និរន្តរភាពរបស់យើង។ ទីតាំងត្រូវតែធ្វើការបង្ហាញមកកាន់ក្រុមហ៊ុន Target
ដោយយោងទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការបង្ហាញព័ត៌មានរបស់យើង ដែល
មាននៅក្នុងឯកសារណែនាំអំពីវិសាលភាពនៃការបង្ហាញព័ត៌មានទីតាំងនៅ
លើ [Partners Online](#)។ ទីតាំងនៅក្នុងវិសាលភាពនៃកម្មវិធីសវនកម្មជីវភាព
និងការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន Target
ត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវសវនកម្ម។ ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមមាននៅ
លើ [Partners Online](#)។

យើងកំពុងបន្តធ្វើការដើម្បីធ្វើឲ្យបានប្រសើរជាងមុន ប៉ុន្តែប្រសិនបើមាន
ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន នោះវិធីសាស្ត្ររបស់យើងគឺផ្តល់នូវមធ្យោបាយដោះ
ស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដៃគូពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចប្រើប្រាស់
ព័ត៌មានលម្អិតទំនាក់ទំនងបន្ទាន់អំពីសុច្ឆរិកភាពនៅទំព័របន្ទាប់ដើម្បីរាយ
ការណ៍អំពីការរំលោភបំពាន។

ការរាយការណ៍អំពីទង្វើខុសឆ្គង៖ ប្រសិនបើអ្នកជួបប្រទះអ្វីដែលអ្នកជឿថាអាចជាការបំពានលើច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ ស្តង់ដារនៃការចូលរួមរបស់អ្នកលក់របស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬឥរិយាបថគ្មានសីលធម៌ អ្នកត្រូវតែរាយការណ៍ពីកង្វល់របស់អ្នកទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន Target ដោយផ្ញើអ៊ីមែល Ethics@Target.com ឬចូលទៅកាន់គេហទំព័រ www.targetintegrityhotline.com រាយការណ៍ដោយអនាមិកដោយទូរស័ព្ទទៅបណ្តាញទំនាក់ទំនងភាពសុចរិត។ ការហៅទូរសព្ទគឺឥតគិតថ្លៃ និងគ្រប់គ្រងដោយភាគីទីបីឯករាជ្យ។ អ្នកបកប្រែភាសាក្នុងស្រុកក៏មានផងដែរ។

យើងភ្ជាប់តែដៃគូចាំបាច់ និងស៊ើបអង្កេតរាល់ការចោទប្រកាន់ដែលទទួលបាន។

ការសងសឹកគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងបុគ្គលដែលរាយការណ៍ពីការព្រួយបារម្ភដោយស្មោះត្រង់គឺបំពានគោលការណ៍របស់ Target ហើយនឹងមិនត្រូវបានអត់ឱនឡើយ។



ស្តេនកូដ QR ឬចូលទៅកាន់៖

www.TargetIntegrityHotline.com ដើម្បីរាយការណ៍ដោយអនាមិក ដោយបំពេញ **Hotline Webform** អនឡាញ ឬ

ហៅទូរសព្ទទៅកាន់ខ្សែទូរសព្ទទាន់ហេតុការណ៍សុចរិតភាព 24 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលគ្រប់គ្រងដោយអ្នកផ្តល់សេវាភាគីទីបី (ក៏មានសេវាអ្នកបកប្រែផងដែរ)

អ៊ីមែល៖ Ethics@target.com
សរសេរ៖ Corporate Compliance & Ethics
 Target Corporation
 1000 Nicollet Mall #3110
 Minneapolis, MN 55403

អាមេរិក	1-800-541-6838
កាណា	000-800-100-1657
បង់ក្លាដែស	(0) 9610-998509
ចិន	4001201894
ហុងកុង	800906528
ឥណ្ឌូនេស៊ី	(021) 50918413
វៀតណាម	024 4458 3187
ទីតាំងមិនមែនសហរដ្ឋអាមេរិកផ្សេងទៀត៖ ធ្វើការហៅទូរសព្ទដោយឥតគិតថ្លៃទៅសហរដ្ឋអាមេរិក	470-219-7116

មាតិកា

6 ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយក្រមសីលធម៌

10 គ្មានការចុះកិច្ចសន្យាបន្ថែមដោយគ្មានការអនុញ្ញាត

12 យន្តការបណ្តឹងសាទុក្ខ

20 គ្មានការងារបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្ស

39 គ្មានការងារមិនទាន់គ្រប់អាយុ

44 សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

67 គ្មានការរើសអើង

71 គ្មានការបៀតបៀន

75 ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម

78 ប្រាក់ឈ្នួល

84 សេរីភាពនៃការជួបជុំ

87 ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន

90 គ្មានការបង្ខូរទឹកសំណល់ខុសច្បាប់

93 កាត់បន្ថយ និងការបោះចោលកាកសំណល់

96 ការប្រើប្រាស់ថាមពល និងទឹក

101 ការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់

104 អាជ្ញាបណ្ណ និងការអនុញ្ញាត

107 ឧបសម្ព័ន្ធ A: ការចាកចេញ ឬបដិសេធដោយការទទួលខុសត្រូវ

111 ឧបសម្ព័ន្ធ B: ការណែនាំអំពីការអនុវត្តស្តីពីការការពារបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាបរទេស



ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មតាមសីលធម៌

យើងស្វែងរកដៃគូអាជីវកម្មដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារសីលធម៌ខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងការអនុវត្តអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងអនុវត្តកម្មរបស់ពួកគេជាមួយក្រុមហ៊ុន Target។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថា នឹងធ្វើសកម្មភាពដែលត្រឹមត្រូវតាមសីលធម៌ និងគោរពច្បាប់ និយ័តកម្ម ព្រមទាំងស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Target ដែលត្រូវអនុវត្ត។ ក្រុមហ៊ុន Target មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការដោះដូរណាមួយនូវការអនុគ្រោះ ប្រាក់ អំណោយ ការកម្សាន្ត ឬការធ្វើដំណើរជាមួយសមាជិកក្រុមរបស់យើងក្នុងគោលបំណងមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្មនោះទេ។ ដូចស្តង់ដារដទៃទៀតដែលបានលើកឡើង សមាជិកក្រុមការងារ Target ត្រូវបានគោរពតាមបទដ្ឋានដូចគ្នា និងត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងពីការចូលរួមក្នុងការទាមទារអ្វីដែលមានតម្លៃពីដៃគូអាជីវកម្ម។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយសុចរិតភាពខ្ពស់ និងរក្សាឱ្យបាននូវប្រវត្តិក្រឹមត្រូវ និងតម្លាភាព។



អ្នកផ្គត់ផ្គង់ មិនត្រូវផ្តល់ជូនវត្ថុអ្វីមួយដែលមានតម្លៃដល់សមាជិក ក្រុមការងារក្រុមហ៊ុន Target ឬសវនករភាគីទីបី ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីឲ្យមានឥទ្ធិពលចំពោះលទ្ធផលសវនកម្ម ឬការសម្រេចចិត្ត ចំពោះកិច្ចការអាជីវកម្មណាមួយផ្សេងទៀតឡើយ ។

តម្រូវការទាមទារ

- មិនត្រូវផ្តល់សំណូកដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដល់សមាជិកក្រុមហ៊ុន Target សមាជិកគ្រួសារសមាជិកក្រុម សវនករភាគីទីបី ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលទេ (ការផ្តល់ជូនអ្វីក៏ដោយដែលមានតម្លៃជាសាច់ប្រាក់រួមមានជាអាទិ៍ អំណោយ ភាគអំណោយ អាហារ ការកម្សាន្ត ការដឹកជញ្ជូន ការធ្វើដំណើរ កន្លែងស្នាក់នៅ ការចំណាយ សាច់ប្រាក់ ការងារ កម្មសិក្សា ឬការបរិច្ចាគ ក្នុងនាមក្រុមហ៊ុន Target ឬសមាជិកក្រុម) ដោយមានចេតនាមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្ម ឬទទួលបានការអនុគ្រោះ អត្ថប្រយោជន៍មិនសមរម្យ ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។
- រាយការណ៍តាមរយៈការស្នើសុំរបស់សមាជិកក្រុម Target (ការស្នើសុំ) អាហារ អំណោយ ការកម្សាន្ត ការធ្វើដំណើរ ឬអ្វីផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃជាសាច់ប្រាក់ពីអ្នកលក់ ឬគំណាងអ្នកលក់។



ការផ្តល់ ឬការទទួលសំណូក ឬប្រាក់ទឹកតែដោយចេតនាមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្មគឺជាការបំពានដែលគ្មានការអត់ឱន។

ការសងសឹកណាមួយទៅលើបុគ្គលដែលរាយការណ៍ពីបញ្ហាទាំងនេះដោយសុទ្ធចិត្ត គឺជាការបំពានលើគោលការណ៍របស់ Target ហើយនឹងមិនត្រូវបានអត់ឱនឡើយ។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែរក្សាកំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវ និងផ្តល់កំណត់ត្រាទាំងនេះដោយតម្លាភាពក្នុងអំឡុងពេលសវនកម្ម។

តម្រូវការទាមទារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានតម្លាភាពក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការសវនកម្មដោយមិនជ្រៀតជ្រែកជាមួយនីតិវិធីសវនកម្មណាមួយឡើយ។ សវនករត្រូវតែមានសិទ្ធិចូលទៅកាន់គ្រប់គំបន់នៃទីតាំង ត្រូវតែទទួលបានសិទ្ធិចូលប្រើកំណត់ត្រា និងត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការសម្ភាសបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រង។ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលការបង្ខំ ឬស្លុកបង្ខំ ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការឆ្លើយតបការសម្ភាសន៍ឡើយ។
- ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យរោងចក្រនានាមានតម្លាភាពដែលទាក់ទងនឹងចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការរក្សាពេលវេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ទីតាំងនានាត្រូវបានទាមទារឱ្យផ្តល់ជូនប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពក្រុមហ៊ុន Target ឬអ្នកកំណត់ត្រាគីទីបី នូវសិទ្ធិចូលប្រើកំណត់ត្រាដោយពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវក្លែងបន្លំ ឬបង្ហាញការអនុញ្ញាត ឬអាជ្ញាបណ្ណមិនត្រឹមត្រូវណាមួយឡើយ។



ក្លែងបន្លំ បង្ហាញខុសពីការពិត និង/ឬអវត្តមាននៃអាជ្ញាបណ្ណអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព និងលិខិតអនុញ្ញាត និងអាជ្ញាបណ្ណបរិស្ថានដែលត្រូវការគឺជាការបំពានដែលគ្មានការអត់ឱន។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងបុគ្គលិកគួរតែរាយការណ៍ពីការបំពានច្បាប់ ឬ បទប្បញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ ស្តង់ដាររបស់ Target ឬឥរិយាបថគ្មានសីលធម៌មកកាន់ Target។

តម្រូវការទាមទារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងបុគ្គលិកគួរតែរាយការណ៍ពីការបំពានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ ស្តង់ដាររបស់ Target ឬឥរិយាបថគ្មានសីលធម៌មកកាន់ Target ដោយផ្ញើអ៊ីមែលទៅ Ethics@target.com ឬដោយប្រើខ្សែទូរសព្ទទាន់ហេតុការណ៍សុចរិតភាពភាគីទីបី។ រាយការណ៍ដោយអនាមិកដោយទូរស័ព្ទទៅបណ្តាញទំនាក់ទំនងភាពសុចរិត។ ការហៅទូរសព្ទគឺឥតគិតថ្លៃ និងគ្រប់គ្រងដោយភាគីទីបីឯករាជ្យ។ អ្នកបកប្រែភាសាផ្ទាល់មាត់ក្នុងតំបន់ក៏មានផងដែរ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្កើតដំណើរការផ្ទៃក្នុងសម្ងាត់ និងអនាមិកសម្រាប់ឱ្យបុគ្គលិករាយការណ៍ពីការបំពានច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ ស្តង់ដាររបស់ Target ឬឥរិយាបថគ្មានសីលធម៌។ សូមមើលការរំពឹងទុកស្តីពីយន្តការសារទុក្ខនៅទំព័រទី 12 ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវសងសឹកប្រឆាំងនឹងបុគ្គលសុចរិត ដែលរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានច្បាប់ នីយ័តកម្ម ស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Target ឬឥរិយាបថដែលគ្មានសីលធម៌ដែលអាចកើតមានឡើងឡើយ។



ស្កេនកូដ QR ឬចូលទៅកាន់៖

www.TargetIntegrityHotline.com ដើម្បីរាយការណ៍ដោយអនាមិក ដោយបំពេញ **Hotline Webform** អនឡាញ ឬ

ហៅទូរសព្ទទៅកាន់ខ្សែទូរសព្ទទាន់ហេតុការណ៍សុចរិតភាព 24 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលគ្រប់គ្រងដោយអ្នកផ្តល់សេវាភាគីទីបី (ក៏មានសេវាអ្នកបកប្រែផងដែរ)

អ៊ីមែល៖ Ethics@target.com សរសេរ៖ Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

អាមេរិក	1-800-541-6838
កាណា	000-800-100-1657
បង់ក្លាដែស	(0) 9610-998509
ចិន	4001201894
ហុងកុង	800906528
ឥណ្ឌូនេស៊ី	(021) 50918413
វៀតណាម	024 4458 3187
ទីតាំងមិនមែនសហរដ្ឋអាមេរិកផ្សេងទៀត៖ ធ្វើការហៅទូរសព្ទដោយឥតគិតថ្លៃទៅសហរដ្ឋអាមេរិក	470-219-7116

គ្មានការចុះកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានការអនុញ្ញាត

យើងគ្មានការយោគយល់ចំពោះកិច្ចសន្យារងដែលគ្មានការអនុញ្ញាតឡើយ។ ទីតាំងទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃកម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ត្រូវតែបង្ហាញ និងអនុម័តដោយ Target មុនពេលផលិតកម្មចាប់ផ្តើមផលិត។ ទីតាំងទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបានការអនុម័តដោយ Target ស្របតាមលក្ខខណ្ឌគម្រូវ Partners Online។



បង្ហាញទីតាំងទាំងអស់នៅក្នុងវិសាលភាពនៃកម្មវិធីចិញ្ចឹមភាព និងការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។

តម្រូវការទាមទារ

- មុនពេលផលិត ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងបង្ហាញ និងទទួលបានការយល់ព្រមដើម្បីប្រើប្រាស់ទីតាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានពិចារណាក្នុងវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។ ការពិពណ៌នាពេញលេញនៃទីតាំងផលិតកម្មដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target អាចរកបានតាមដៃគូលើអនឡាញនៅក្នុងការណែនាំអំពីវិសាលភាពនៃការលាតត្រដាងទីតាំង។
- ទីតាំងដែលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ Target ត្រូវតែបំពេញតាមតម្រូវការសវនកម្ម។ សូមមើល Partners Online សម្រាប់វិសាលភាព និងព័ត៌មានលម្អិតអំពីសវនកម្ម។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែរក្សាបញ្ជីរោងចក្រទាំងអស់ដែលផ្តល់សម្ភារ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផលិតកម្មកែច្នៃ ប្រមូលផល ឬការផលិតនូវផលិតផលដែលបានលក់ទៅឲ្យ Target ។



ការចុះកិច្ចសន្យាបន្តដោយគ្មានការអនុញ្ញាតគឺជាការបំពានដែលគ្មានការអត់ឱន។



យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ

យើងតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់អនុវត្តយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីទទួល ស៊ើបអង្កេត និងឆ្លើយតបជាប្រព័ន្ធចំពោះបញ្ហាដែលបានលើកឡើង ព្រមទាំងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីជុំវិញកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGPs) កំណត់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយថាស្របច្បាប់ អាចចូលដំណើរការបាន អាចព្យាករបាន មានសមភាព គម្លាភាព សិទ្ធិត្រូវគ្នា ដោយផ្អែកលើការចូលរួម និងការសន្ទនា ហើយប្រើជាប្រភពនៃការសិក្សាបន្ត។



និយមន័យ

បណ្តឹងសារទុក្ខ៖ បណ្តឹងសារទុក្ខគឺជាបញ្ហា/កង្វល់ដែលលើកឡើងដោយភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ (ឧ. កម្មករនិយោជិត) ដែលច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យារួម ឬបុគ្គល និង/ឬ វិធាននៅកន្លែងធ្វើការ ទំនៀមទម្លាប់ ឬក្រមសីលធម៌មិនត្រូវបានគេគោរព។ បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវបានប្តឹងដោយភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា។

យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គឺជាវិធីសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធក្នុងការទទួល និងដោះស្រាយបញ្ហា/កង្វល់ដែលលើកឡើងដោយភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ ជាពិសេសគឺដោយសារបញ្ហា/កង្វល់ទាំងនោះទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ យន្តការទាំងនេះមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ (ឧ. កម្រិតរោងចក្រ) ដែលពួកវាអាចដោះស្រាយបានមុនគេបំផុត និងត្រូវបានកែបំបាត់ដោយផ្ទាល់។ ឧទាហរណ៍ រួមមានប្រអប់ផ្តល់យោបល់ ទូរសព្ទ ឬសារ អ៊ីមែល ខ្សែទូរសព្ទ បន្ទាន់ ឬដំណើរការបណ្តឹងផ្នែកធនធានមនុស្ស។

ប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានវាស់វែងដោយយោងតាមគោលការណ៍ទី 31 នៃ UNGPs ។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែស្របច្បាប់ អាចចូលដំណើរការបាន អាចព្យាករបាន មានសមភាព មានគម្លាភាព មានសិទ្ធិដែលត្រូវគ្នា ជាប្រភពនៃការសិក្សាបន្តបន្ទាប់ និងផ្អែកលើការចូលរួម និងការសន្ទនា។

Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
ស្របច្បាប់	អាចធ្វើទុកចិត្តពីក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ គោលបំណងប្រើប្រាស់និងត្រូវទទួលខុសត្រូវ ចំពោះដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខដោយយុត្តិធម៌	- កំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវដំណើរការយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមានសំណុំស្តង់ដារគោល នយោបាយ និងនីតិវិធីក្នុងការទទួលពាក្យបណ្តឹងដោយសម្ងាត់ ស៊ើបអង្កេត ឆ្លើយតប និងដោះ ស្រាយក្នុង លក្ខណៈដែលអាចព្យាករបាន និងមានយុត្តិធម៌។ ត្រូវប្រាកដថាអាចត្រូវបានប្រើ សម្រាប់ប្រធានបទរសីបដូចជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ។ - បង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយគ្មានការសងសឹក និងផលវិបាកផ្នែកវិន័យសម្រាប់ការសងសឹក ប្រឆាំងនឹងបុគ្គលិកដែលរាយការណ៍បណ្តឹងសារទុក្ខ។ - គ្មានការសងសឹក សំដៅលើការធានាច្បាស់លាស់ និងការការពារ ដែលធានាថាបុគ្គលិក/អ្នក ដាក់បណ្តឹងមិនត្រូវទទួលរងការសងសឹកឡើយ បន្ទាប់ពីការបញ្ចេញ មតិបណ្តឹងសារទុក្ខ ការ ចូលរួមជាមួយយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ការដាក់បញ្ជូន និង/ឬការដកពាក្យបណ្តឹងនិងពេញ មួយដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ។ - អ្នកដាក់បណ្តឹងត្រូវតែទទួលបានការការពារពីការបណ្តេញចេញ ការពិន័យ និងការសងសឹក ប្រភេទផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ ការសើចចំអក ការរើសអើង ការដាក់សម្ពាធន ឬអំពើហិង្សា) ប្រសិនបើពួកគេជ្រើសរើសចូលរួមជាមួយយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។ - បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែត្រូវបានចាត់ទុកជាការសម្ងាត់។

Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
អាចចូលប្រើប្រាស់បាន	ស្គាល់ដោយក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ដែលមានគោលបំណង បែបនោះនិងផ្តល់ជំនួយស្តើភាពសម្រាប់អ្នក ដែលអាចប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គក្នុងការ ចូលប្រើប្រាស់	- ទីតាំងត្រូវតែផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខច្រើនជាងមួយ ដែលយ៉ាងហោចណាស់ មួយក្នុងចំណោមនេះអាចប្រើដោយអនាមិក ហើយមួយក្នុងចំណោមនោះត្រូវតែទទួលដោយនរណាម្នាក់ដែលនៅខាងក្រៅខ្សែសង្វាក់បញ្ហាផ្ទាល់របស់ពួកគេ។ - យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមាននៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការងារ។ សម្រាប់កម្មករកិច្ចសន្យាបរទេស នេះមានន័យថាវាមាននៅក្នុងប្រទេសកំណើតរបស់ពួកគេនិងប្រទេសគោលដៅ។ - យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយមានការធានាច្បាស់លាស់ថាមានសម្រាប់បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា។ - យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមាននៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ - បុគ្គលិកគួរតែអាចចូលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដោយគ្មានឧបសគ្គគ្រប់ប្រភេទដែលរារាំងពួកគេមិនឱ្យមានទំនាក់ទំនងតាមរយៈឆានែលណាមួយ។ ឧទាហរណ៍៖ - កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាភាសាដែលពួកគេយល់ នៅពេលប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទ។ - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចអាន ឬសរសេរបានទេ នោះចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការនៃបណ្តឹងសារទុក្ខ ដែលមិនទាមទារការអានឬសរសេរ។ - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនមានចំណេះដឹងផ្នែកឌីជីថល ឬលទ្ធភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទេនោះចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដែលមិនត្រូវការការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា។

Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
អាចព្យាករបាន	ផ្តល់នូវនីតិវិធីដែលគេស្គាល់ច្បាស់លាស់ ដោយមានពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗ និងភាពច្បាស់លាស់អំពីប្រភេទនៃដំណើរការ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលមាន និងមធ្យោបាយនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត	- ពេលវេលាជាក់លាក់ត្រូវតែផ្តល់ជូនសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីចេញការឆ្លើយតប រួមទាំងរយៈពេលដែលជំហាននីមួយៗគួរចំណាយ និងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតគួររំពឹងថានឹងអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងចំណាយ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកង្វល់របស់ពួកគេ។ - លទ្ធផលដែលអាចមាននៃដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងដំណោះស្រាយដែលមានក្នុងតែត្រូវបានកត់ត្រាទុកដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តជាប់លាប់។
សមធម៌	ស្វែងរកការធានាថា ភាគីរងគ្រោះមានលទ្ធភាពទទួលបានប្រភពព័ត៌មាន ដំបូន្មាន និងជំនាញសមហេតុផលដែលចាំបាច់ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខតាមលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ បានជម្រាបជូន និងមានការគោរព	ដំណើរការយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមានភាពយុត្តិធម៌ មិនលំអៀង ផ្តល់ការគោរព និងដូចគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
តម្លាភាព	ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ភាគីអំពីបណ្តឹងសារទុក្ខអំពីវឌ្ឍនភាពរបស់បណ្តឹង និងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីដំណើរការរបស់យន្តការ ដើម្បីបង្កើតទំនុកចិត្តស្តីពីប្រសិទ្ធភាពរបស់វា ហើយបំពេញតាមផលប្រយោជន៍សាធារណៈណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធ	កម្មករនិយោជិតណាដែលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែទទួលបានការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៃទម្រង់មួយចំនួនដោយទទួលស្គាល់ការព្រួយបារម្ភ និង/ឬមតិកែលម្អរបស់ពួកគេ ដែលបានទទួល និងកំពុងស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យ។ ក្រោយមក ពួកគេគួរតែទទួលបានការទំនាក់ទំនងតាមដានទាក់ទងនឹងសកម្មភាពណាមួយដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយមតិកែលម្អរបស់ពួកគេ។

Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
សិទ្ធិ - ឆបគ្នា	ធានាថាលទ្ធផល និងដំណោះស្រាយស្របតាមសិទ្ធិ មនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ	- ដំណើរការនេះគួរតែធានាថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព។ - ភាគីដែលទទួលបានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដោយបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែត្រូវបានដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌ និងត្រឹមត្រូវ ដែលដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ ឬការខូចខាតដែលបានប្រព្រឹត្តចំពោះពួកគេ។ ឧទាហរណ៍នៃដំណោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពអាចរួមមានសំណង សំណងហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុការដាក់ទណ្ឌកម្មលើជនល្មើសដែលសកម្មភាពរបស់ពួកគេបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ឬការធ្វើឱ្យរងគ្រោះដល់អ្នកសោកសៅ ឬការសុំទោសជាផ្លូវការ។ ដំណើរការដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ដំណោះស្រាយត្រូវតែគ្មានអំពើពុករលួយ និងមិនរងគ្រោះកិច្ចពលនយោបាយខាងក្រៅ ឬមិនមែននយោបាយណាមួយ។
ប្រភពនៃការរៀនសូត្រ បន្តបន្ទាប់	ប្រើប្រាស់វិធានការពាក់ព័ន្ធដើម្បីកំណត់មេរៀនសម្រាប់ ការកែលម្អយន្តការ និងទប់ស្កាត់បណ្តឹងសារទុក្ខ ព្រម ទាំងគ្រោះថ្នាក់នាពេលអនាគត	- ធ្វើការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមាន ដោយប្រើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពដែលកំណត់ដោយ UNGPs និងធ្វើការកែលម្អដោយផ្អែកលើគម្លាតដែល បានកំណត់។ - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានដោះស្រាយការប៉ះពាល់ ឬមិនកែលម្អ និង/ឬការព្រួយបារម្ភស្រដៀងគ្នាត្រូវបានលើកឡើង នោះដៃគូអាជីវកម្មត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីដោះស្រាយឫសគល់នៃបញ្ហា ដើម្បីធានាថាវាមិនកើតឡើងម្តងទៀត។ - បង្កើត និងរក្សាប្រព័ន្ធមួយដើម្បីតាមដានកំណត់ត្រាបណ្តឹងសារទុក្ខ/បណ្តឹង ការដោះស្រាយវិវាទ និងសកម្មភាពវិនិច្ឆ័យ។
ផ្អែកលើការចូលរួម និងការ សន្ទនា	ពិគ្រោះជាមួយក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ ការរចនា និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ ហើយផ្តោតលើការ សន្ទនាជាមធ្យោបាយដោះស្រាយ និងសេចក្តីសម្រេចលើ បណ្តឹងសារទុក្ខ	អនុវត្តការសន្ទនានៅកន្លែងធ្វើការបន្តបន្ទាប់ ដែលរួមមានការចូលរួមជាទៀងទាត់រវាង អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារ។

ធានាថាការប្រាស្រ័យទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលគោល នយោបាយនិងនីតិវិធីនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវស្រប តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

- ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែមជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងអំពីយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងគោលនយោបាយមិនសងសឹករបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយផ្នែកគ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រងលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដើម្បីជួយពួកគេឱ្យយល់ដឹងអំពីដំណើរការ និងពង្រឹងយន្តការដែលមាន ព្រមទាំងដំណើរការមិនសងសឹកជាមួយកម្មករនិយោជិត។
- ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ រួមទាំងការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការស៊ើបអង្កេតបញ្ហាដែលបានលើកឡើង។
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែរួមបញ្ចូលនៅក្នុងការសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរទេសដែលជាប់កិច្ច។
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែរួមបញ្ចូលនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិស។

Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- បង្កើតកន្លែងធ្វើការដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការផ្តល់មតិកែលម្អ និងចូលរួមជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីកំណត់ និងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ប្រមូលទិន្នន័យបែងចែកភេទស្តីពីប្រភេទនៃបណ្តឹងសារទុក្ខដែលបានរាយការណ៍ និងលទ្ធផលរបស់បណ្តឹងសារទុក្ខ។
- ក្រុមស៊ើបអង្កេតគួរតែជាតំណាងនៃភាពចម្រុះនៃកម្លាំងពលកម្ម។
- ប្រើអ្នកស៊ើបអង្កេតភាគីទីបីដែលមានឯកទេស ដើម្បីស៊ើបអង្កេតរបាយការណ៍នៃអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងបញ្ហាសីលឆ្មារផ្សេងៗទៀត។
- ប្រើការស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹងពីកម្មករនិយោជិត និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ផ្តល់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង និងផ្នែកគ្រប់គ្រងជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីបង្កើតជំនាញទន់អំពីរបៀបទទួល និងឆ្លើយតបទៅនឹងមតិកែលម្អរបស់កម្មករនិយោជិត។
- បង្កើតក្រុមធនធាន/ក្រុមស្និទ្ធស្នាលកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ក្រុមជនជាតិភាគតិច (ឧ. ក្រុមប្រឹក្សាស្ត្រី) ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមលើបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើត វេទិកាទៀងទាត់ដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងលើបញ្ហា និងផ្តល់ធនធានដល់ក្រុមដែលធ្លាប់ងាយរងគ្រោះ។

គ្មានការងារដោយបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្ស

យើងថ្កោលទោសចំពោះការងារដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស ហើយនឹងមិនមានចេតនាធ្វើការជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តទាំង ឬការប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្មរបស់អ្នកជាប់ឃុំឃាំងនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិដើម្បីចូលរួមក្នុងការងារដោយឆន្ទៈ ដោយមិនបោះបង់អត្ថសញ្ញាណរបស់ខ្លួន និងដោយមិនបាច់បង់ប្រាក់កម្រៃនោះទេ។ កម្មករមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការដើរហើរហើយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់យើងត្រូវធានាថាត្រូវផ្តល់សិទ្ធិនេះដល់ពួកគេ។ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិឈប់ពីការងាររបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការទទួលការផាកពិន័យ បន្ទាប់ពីបានផ្តល់ការជូនដំណឹងសមហេតុផល។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក៏ត្រូវទទួលវត្តមានតុដើម និង/ឬ សមាសភាគសម្រាប់ផលិតផលតែពីប្រភពដែលមិនប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬ ចូលរួមក្នុងការជួញដូរមនុស្ស។

- គ្មានបំណុល ឬថ្លៃអ្វីទេ
- កិច្ចសន្យាការងារ
- សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ
- ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ
- ការប្រព្រឹត្តិដោយស្មើភាពគ្នា
- ការបញ្ឈប់ការងារ
- ការផ្តាច់ចុះនៃការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់



កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬត្រូវបានដាក់លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។

តម្រូវការទាមទារ

- ធានាថា កម្មករទាំងអស់ធ្វើការដោយការស្ម័គ្រចិត្ត និងទទួលបានសំណងស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ជាសាច់ប្រាក់ ឬជំនួសទឹកប្រាក់ដែលសមស្រប។
- ធានាថា គ្មានអ្នកទោសធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ និង/ឬ មិនមានផលិតកម្ម ត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តជូនទៅកម្មករពន្ធនាគារឡើយ។
- ត្រូវប្រាកដថា គ្មានកម្មករនិយោជិកណាមួយត្រូវបានជួលតាមរយៈភាគីទីបីដែលដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាត្រឡប់ត្រឡន់ និង/ឬគ្រឿងស្រវឹងដល់កម្មករនិយោជិក (នេះមិនហាមឃាត់រវាងចក្រមិនឱ្យជួលកម្មករដោយផ្ទាល់នៅក្នុងកម្មវិធីព្យាបាលត្រឡប់ត្រឡន់ និងគ្រឿងស្រវឹង នៅក្នុងផ្ទះដែលមានជំនួយ (មណ្ឌលកែប្រែ) ឬអ្នកប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន/គ្រឿងស្រវឹង)។
- បង្កើតគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងការអនុវត្តបំផុតលើការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស។
- ទំនាក់ទំនងគោលការណ៍រវាងចក្រលើការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រង និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារណាមួយបានប្រើក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជួល ឬការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។
- ធានាថា កម្មករមិនចំណាយលើថ្លៃសេវាណាមួយដើម្បីចាប់ផ្តើម បន្ត ឬបញ្ចប់ការងារ។
 - **សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A សម្រាប់បញ្ជីចំណាយដែលបានគ្របដណ្តប់ក្រោមការតម្រូវនេះ។**
- ធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានស្នើឱ្យយកប្រាក់កម្ចី មូលបត្របំណុល ឬដាក់ប្រាក់បញ្ញើនៅក្នុងការភ្ជាប់ជាមួយនឹងការជួល និងការងាររបស់ពួកគេ។ ការដាក់ប្រាក់អាចធ្វើឡើងបាន បើសិនទាំងនេះបានត្រូវធ្វើឡើងដោយកម្មករខ្លួនឯងប៉ុណ្ណោះ។
- ធានាថា ថ្លៃសេវាទាំងអស់បានចំណាយដោយកម្មករត្រូវបានសងវិញដោយនិយោជកក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃនៃការរកឃើញរបស់ពួកគេ។
- ធានាថា កម្មកររក្សាការចូលប្រើផ្តាច់មុខ និងគ្រប់គ្រងលើកណ្តើរនៃធនាគារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ដោយមានករណីលើកលែងតែមួយគត់ គឺនិយោជកដាក់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការចូលប្រើផ្តាច់មុខនូវឯកសារណាមួយដែលបានត្រូវដោយកម្មករឱ្យចូលប្រើ និងប្រើករណីរបស់ពួកគេ ដូចជាសៀវភៅធនាគារ ឯកសារត្រៀម។



ពលកម្មការងារដោយបង្ខំគឺមិនត្រូវបានអត់ឱនឡើយអត់ឱនឱ្យបាន។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ ត្រូវតែប្រុងប្រយ័ត្ន មិនត្រូវទិញវត្ថុធាតុដើម ឬសមាសធាតុណាមួយដែលផលិតដោយកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំឡើយ។

ការប្រើកំលាំងពលកម្មរបស់អ្នកជាប់ពន្ធនាគារ គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន។

ការជួលកម្មករតាមរយៈភាគីទីបីដែលដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាត្រឡប់ត្រឡន់ និង/ឬគ្រឿងស្រវឹងដល់កម្មករ គឺជាការរំលោភដែលមិនត្រូវបានអត់ឱន។



កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬត្រូវបានដាក់លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

- ធនាគារ គម្រោងសន្សំណាមួយដែលបានអនុវត្តគិតជា ឃុំក្រចិត្ត និងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកដកខ្លួនចេញបានគ្រប់ពេលវេលា។
- ថ្លៃឈ្នួលទីតាំងការងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវតែបង់ដោយរោងចក្រ និងមិនអាចត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករឡើយ។
- ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍ ឬវត្ថុផ្សេងៗទៀត ដែលតម្រូវឱ្យមានសម្រាប់ការងារ ត្រូវតែបង់ប្រាក់ដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ ត្រូវតែមានអាជ្ញាប័ណ្ណដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងនីតិកម្មក្នុងស្រុក។
- កម្មករត្រូវតែចូលធ្វើការ និងបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួនដោយសេរី។ កម្មករមានសិទ្ធិបដិសេធ មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីការកំណត់តាមច្បាប់ ឬដែលបានចុះកិច្ចសន្យា។ កម្មករត្រូវតែមិនត្រូវទទួលបានពិន័យ ឬទទួលទោសទណ្ឌចំពោះការបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។
- រោងចក្រនានា មិនអាចកាត់ទុកប្រាក់ខែកម្មករ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារកម្មករពីការចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេឡើយ។
- ធនាគារ ការកាត់យកប្រាក់ពីប្រាក់ខែ ត្រូវបានធ្វើឡើងប្រសិនបើបានទាមទារដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដែលសមហេតុផល និងបានយល់យ៉ាងច្បាស់ពីកម្មករទាំងនោះប៉ុណ្ណោះ។ ថ្លៃសេវាអាហារ និងស្នាក់នៅមិនអាចកាត់ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករឡើយ។
- រោងចក្រនានាត្រូវតែផ្តល់ជូនប័ណ្ណបើកប្រាក់ ឬវិក្កយបត្រទូទាត់ប្រាក់ដែលរៀបរាប់អស់សេចក្តីជាភាសាប្រើនៅក្នុងស្រុករបស់កម្មករ។
- ធនាបណ្តឹងទាមទារ ឬសំណើរបស់កម្មករ ដែលអាចប្រគល់ជូនយ៉ាងងាយស្រួលទៅថ្នាក់ដឹកនាំ ហើយព័ត៌មានទាំងអស់នឹងត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់ ដើម្បីការពារកុំឱ្យមានការសងសឹក។ រោងចក្រ ត្រូវតែបង្កើតឡើង និងអនុវត្តគោលការណ៍គ្មានការសងសឹក។
- កម្មករនានា គួរតែអាចបដិសេធចំពោះការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានផលលំបាកណាមួយ ឬការដាក់ពិន័យ ដែលរួមមានការបាត់បង់សមត្ថភាព ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនាពេលអនាគត។

សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមទាក់ទងនឹងការទប់ស្កាត់ពលកម្មការងារដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សទាក់ទងនឹងកម្មករកិច្ចសន្យាបរទេស។

កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬ ត្រូវបានដាក់លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។

ការអនុវត្ត បំណុល

- បង្កើតការកំណត់សេចក្តីណែនាំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់ ដោយហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ ការជួញដូរមនុស្ស ពលកម្មរបស់អ្នកជាប់គុក និងការជួលកម្មករតាមរយៈអ្នកផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទា។
- តម្រូវឱ្យភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ បង្ហាញពីប្រភពការងាររបស់ពួកគេ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមិនត្រូវយកការប្រាក់កម្មករដែលជំពាក់បំណុលណាមួយចំពោះរោងចក្រឡើយ។
- ធានាថា ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយទាំងអស់ត្រូវធ្វើដល់កម្មករនានាដែលប្រគល់ការជូនដំណឹងលាយបំព្រឹមត្រូវ ដោយគ្មានការផាកពិន័យ។
- បង្កើតនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលយកការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ និងមានការយល់ដឹងអំពីវិធានរបស់រោងចក្រ។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

ការទំនាក់ទំនង និងការបណ្តុះបណ្តាល

- ធានាថា កម្មករទាំងឡាយចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលណែនាំជាភាសាដែលពួកគេយល់ ដោយគ្របដណ្តប់តាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយក្រុមហ៊ុន Target ដូចមានចែងនៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**. អំពីការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែរៀបចំឯកសារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករនូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីយល់ដឹងពីវិធានរោងចក្រទាំងអស់ដោយប្រកាសច្បាប់រោងចក្រជាភាសាផ្ទាល់របស់កម្មករនៅក្នុងទីតាំងអាចមើលឃើញ ហើយផ្តល់ជូនកម្មករនូវសៀវភៅណែនាំជាភាសាផ្ទាល់របស់កម្មករដែលបានចុះហត្ថលេខាលេខទទួល ជាអប្បបរមា។ រោងចក្រក៏អាចផ្តល់ព័ត៌មានតាមរយៈអ៊ុនត្រាណែតរបស់ក្រុមហ៊ុន និងនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្មីទៀងទាត់ (យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ) ។ ធានាថា បានប្រកាស និងបានចែកចាយសម្ភារដែលទាន់សម័យ។



ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានការយល់ដឹងអំពីវិធាន រោងចក្រ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីស្តីពីវិធានរោងចក្រជូនដល់កម្មករទាំងអស់តាមកម្មវិធីគ្រោងទុកជាទៀងទាត់ (យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ) ។ ធានាថា ការបណ្តុះបណ្តាលគឺបានធ្វើឡើងជាភាសារបស់កម្មករ និងធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ត្រឹមត្រូវដើម្បីឲ្យកម្មករអាចយល់បាន។
- រក្សាទុកកំណត់ត្រាដែលបង្ហាញពីពេលវេលាកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា និងភស្តុតាងដែលថាឯកសារចតចម្លងបានផ្តល់ជូនកម្មករ។ កំណត់ត្រានេះ គួររាប់បញ្ចូលកាលបរិច្ឆេទ ឈ្មោះកម្មករ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ។



លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសម ហេតុផលទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់ កម្មករនានា។

តម្រូវការទាមទារ

ឯកសារអត្តសញ្ញាណ

- ត្រូវធានាថា កម្មកររក្សាការកាន់កាប់កម្មសិទ្ធិ ឬការត្រួតពិនិត្យលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារធ្វើដំណើរ ឯកសារកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងឯកសារផ្សេងៗទៀតរបស់ពួកគេ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតឯកសារអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ រួមទាំងលិខិតឆ្លងដែន លើកលែងតែមួយគត់ គឺប្រសិនបើឯកសារត្រូវបានទាមទារជាបណ្តោះអាសន្នដើម្បីបំពេញតម្រូវការតាមផ្លូវច្បាប់។
- ពន្យល់ពីការប្រមូលឯកសារបណ្តោះអាសន្នដែលបានធ្វើរួចរាល់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការតាមច្បាប់ដល់កម្មករនិងអមដោយទម្រង់បែបបទដែលបានចុះហត្ថលេខា និងចុះកាលបរិច្ឆេទបង្ហាញពីការដាក់ស្នើ ព្រមទាំងការប្រគល់ឯកសារ។ រួមទាំងចំនួនថ្ងៃដែលឯកសារនឹងត្រូវប្រើសម្រាប់ដំណើរការក្នុងការទំនាក់ទំនង។
- ផ្តល់ទូរស័ព្ទអ៊ីម៉ែលផ្ទាល់ខ្លួនដល់កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាបរទេសទាំងអស់នៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីរក្សាទុកឯកសារអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន និងវត្តមានតម្លៃដោយសុវត្ថិភាព។ ត្រូវធានាថាទូរស័ព្ទសោអាចការពារពីភ្លើងនេះ និងការពារទឹកបាន ហើយអាចរកបានសម្រាប់កម្មករនីមួយៗនៅក្នុងលំនៅដ្ឋានជួលដោយនិយោជក។



លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសម ហេតុផលទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់ កម្មករនានា។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ

- ត្រូវធានាថា កម្មករអាចចាកចេញពីរោងចក្រ និង/ឬ អន្តេវាសិកដ្ឋានគ្រប់ពេលវេលាដោយសេរី ក្រៅពីការរំពឹងទុកសមហេតុផលសម្រាប់សុវត្ថិភាព។ ជាទូទៅ មិនត្រូវហាមឃាត់កម្មករពីការផ្លាស់ទី ចេញ និងចូល ក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋានឡើយ។
- កន្លែងធ្វើការ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានមិនគួរត្រូវបានចាក់សោដើម្បីដាក់កំហិតដល់ការផ្លាស់ទីរបស់កម្មករឡើយ។
- ត្រូវធានាថា កម្មករអាចប្រើប្រាស់អត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកនៅផ្ទះណាមួយដែលពួកគេមានដោយគ្មានការបង់ប្រាក់ ដែលអាចរងការដកហូតប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ត្រូវបានបំបាក់ទឹកចិត្តពីការឈប់សម្រាក។
- ត្រូវធានាថា កម្មករមានពេលសម្រាកញ្ចាំទឹក និងចូលបង្គន់ដោយសេរី អំឡុងម៉ោងធ្វើការ។



លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសម ហេតុផលទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់ កម្មករនានា។

ការអនុវត្តល បំផុត

- ផ្តល់ការការពារសន្តិសុខជាមួយការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗស្តីពីតម្រូវការនៃសេរីភាពដើម្បីធ្វើដំណើររបស់កម្មករ។ ផ្សេងទៀតថា ការការពារសន្តិសុខត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីការពាររោងចក្រ និងមិនត្រូវវិភាគដល់ចលនាកម្មករឡើយ។



បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវ ច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

តម្រូវការទាមទារ

- បើភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវបានប្រើ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះឱ្យបង្កើត ដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ អនុវត្តនីតិវិធីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងរបស់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ និងចាត់តាំងបុគ្គលម្នាក់ៗឱ្យទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។
- អនុវត្តការវាយតម្លៃលើការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសជាមុននៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ក្នុងការកំណត់ថាភ្នាក់ងារនោះ និងដៃគូជ្រើសរើសបុគ្គលិកណាមួយដែលខ្លួនអាចបំពេញបានតាមតម្រូវការរបស់រោងចក្រ អតិថិជន និងផ្លូវច្បាប់។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្ហាញថាការបំពេញការងាររៀបរាប់នឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ Target លើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការជួល និងការងារបង្កើតផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃបន្តបន្ទាប់ និងការបន្តនៃទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម **ការពិនិត្យដោយប្រុងប្រយ័ត្ននៃការវាយតម្លៃជាមុនគួរគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទដែលមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ A។**
- អនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាចងក្រងស្របច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់ដែលនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ឬការគ្រប់គ្រងកម្មករ។
- កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងថាភ្នាក់ងារត្រូវតែប្រព្រឹត្តតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងផ្លូវច្បាប់ ជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបន្តទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម។ **កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់គួរតែគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទដែលមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ A។**

បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវ ច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

- ធ្វើសវនកម្មទៀងទាត់ យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់ និងវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីរបស់ពួកគេ ដើម្បីធានាថា ពួកគេប្រតិបត្តិតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការរបស់រោងចក្រស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តនូវដំណើរការសកម្មភាពកែតម្រូវឯកសារសម្រាប់ការបំពានដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណមួយដោយទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនូវច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ ឬស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- បន្ទាប់ពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនីមួយៗ សម្ភាសកម្មកំណត់នៃកម្មករដែលបានមកដល់ថ្មី ដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារមិនបានចូលរួមក្នុងការអនុវត្តឆបោក (ដូចជា ការជំនួសកិច្ចសន្យា ឬការបកប្រែខុសនៃលក្ខខណ្ឌការងារជាក់ស្តែង) និងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីដែលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការរបស់រោងចក្រស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ។ សម្ភាសកម្មតែកំណត់ពីប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ឲ្យកម្មករក៏ដូចជាចំនួនជាក់លាក់ដែលបង់ឲ្យ។ **សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A សម្រាប់ខ្លឹមសារសម្ភាសន៍។**
- រក្សាច្បាប់ចម្លងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលបានចុះហត្ថលេខារវាងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ និងកម្មករនៅក្នុងទីតាំងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនៅរោងចក្រ។



បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវ ច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

— ការអនុវត្ត បំផុត

- ត្រូវធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទូទាត់សងដល់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារសម្រាប់សេវាកម្មរបស់ពួកគេក្នុងអត្រាទីផ្សារបច្ចុប្បន្នប្រសិនបើកម្មករទាំងនោះត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។
- រោងចក្រត្រូវបានជម្រុញលើកទឹកចិត្តឲ្យជួលកម្មករដោយផ្ទាល់ ដោយគ្មានការប្រើប្រាស់ពីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្ហាញពីការបន្តធ្វើឲ្យរីកចម្រើន តាមតែអាចធ្វើបាន ដើម្បីជួលបុគ្គលិកផលិតកម្មដោយផ្ទាល់ និងមិនគួរប្រើប្រាស់ការរៀបចំពីប្រភពខាងក្រៅជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារសម្រាប់ការងារនៃកម្មករផលិតកម្មនោះទេ។
- តម្រូវឲ្យភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ បង្ហាញពីប្រភពការងាររបស់ពួកគេ។

ធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតបរទេសទាំងអស់ទទួលបានការប្រព្រឹត្តិចំពោះប្រកបដោយសមធម៌។

តម្រូវការទាមទារ

លិខិតអនុញ្ញាតការងារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធានាថា កម្មករបរទេសទាំងអស់គឺនៅក្នុងប្រទេសដែលស្របច្បាប់ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតការងារស្របច្បាប់ត្រឹមត្រូវដែលរួមទាំងទិដ្ឋាការផងដែរ។



ធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតបរទេសទាំងអស់ទទួលបានការប្រព្រឹត្តិចំពោះប្រកបដោយសមធម៌។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

ខ និងលក្ខខណ្ឌ

- ប្រការ និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាបរទេសត្រូវតែស្មើភាពគ្នាជាចាំបាច់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌ និងប្រការរបស់កម្មករក្នុងស្រុក រួមទាំងម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរ។
- ម៉ោងបន្ថែមទាំងអស់ត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្ត។ កម្មករត្រូវតែមិនតម្រូវឱ្យរងការបង្ខិតបង្ខំ ការដាក់វិន័យ ឬការពិន័យសម្រាប់ការបដិសេធម៉ោងបន្ថែមឡើយ។ រោងចក្រត្រូវតែបង្កើតនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលយកការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ នីតិវិធីផ្ទៃក្នុងអាចរួមមាន គោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវបានប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅកម្មករនិយោជិតតាមរយៈបទបង្ហាញ និង/ឬ ការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗ ជាភាសាដើមរបស់កម្មករនិយោជិត និង/ឬ ការប្រើប្រាស់នូវសន្លឹកអនុម័តម៉ោងបន្ថែមដែលត្រូវតែបានចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត រួមជាមួយនីតិវិធីច្បាប់ច្បាស់លាស់ស្តីពីរបៀបដែលកម្មករនិយោជិតបដិសេធការងារលើសម៉ោង។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង់ប្រាក់ខែពេញលេញជូនដល់កម្មករ លើកលែងតែនៅពេលមានការតម្រូវឱ្យកាត់ទុកចំណែកខ្លះពីប្រាក់ខែ ដែលបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក ដូចជាថ្លៃធានារ៉ាប់រងសុខភាពថ្នាក់ជាតិ ថ្លៃធានារ៉ាប់រងការងារ ការបង់ពន្ធលើប្រាក់ចំណូលជាដើម។
- ប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចបញ្ជូនតាមរយៈភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារបានឡើយ។ កម្មករត្រូវតែត្រូវបានទទួលប្រាក់ដោយផ្ទាល់ដោយនិយោជក។
- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រូវតែស្របច្បាប់ជានិច្ច ដូចបានបញ្ជាក់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ក្នុងប័ណ្ណបើកប្រាក់។
- រោងចក្រត្រូវតែផ្តល់ជូនប័ណ្ណបើកប្រាក់ ឬវិក្កយបត្រទូទាត់ប្រាក់ដែលរៀបរាប់អស់សេចក្តី ជាភាសាដើមរបស់កម្មករ។

ធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតបរទេសទាំងអស់ទទួលបានការប្រព្រឹត្តិចំពោះប្រកបដោយសមធម៌។

តម្រូវការទាមទារ (ត)

ការទំនាក់ទំនង និងការបណ្តុះបណ្តាល

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធានាថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលរួមក្នុងការបទបង្ហាញសង្ខេបពិស្តារមួយ មុនពេលចាកចេញពីប្រទេសដែលបញ្ជូនមក ដែលបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**។ ត្រូវប្រាកដថា ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានកត់ត្រាច្បាស់លាស់។
- ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតបរទេសនូវការចូលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដោយបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើទំព័រ 14-17 ដែលអាចឱ្យពួកគេរាយការណ៍ពីបទពិសោធន៍ណាមួយនៃការឆបោក ការគិតថ្លៃ ឬការអនុវត្តគ្មានសីលធម៌អនាមិកផ្សេងទៀត។

ធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតបរទេសទាំងអស់ទទួលបានការប្រព្រឹត្តិចំពោះប្រកបដោយសមធម៌។

ការអនុវត្ត បំផុត

- បុគ្គលិករបស់រោងចក្រត្រូវធ្វើសកម្មភាពផ្តល់ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីការជួល និងមុនពេលចេញដំណើរទាំងអស់ក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូន។
- រក្សាកំណត់ត្រាដែលបង្ហាញថា នៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា និងភស្តុតាងដែលថា ឯកសារថតចម្លងត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករក្នុងប្រទេសបញ្ជូន។ កំណត់ត្រានេះ គួររាប់បញ្ចូល កាលបរិច្ឆេទឈ្មោះកម្មករ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ។
- យ៉ាងហោចណាស់មួយត្រីមាសម្តង ត្រូវសម្ភាសកម្មករបរទេសដើម្បីតាមដានអំពីស្ថានភាព និងការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីច្បាប់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ជួលថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រងសង្វាក់ផលិតកម្មដោយផ្ទាល់ដែលស្ម័គ្រចិត្តក្នុងភាសាដែលយល់បានដោយកម្មករ។
- ផ្តល់ដល់កម្មករបរទេសនូវសម្ភារៈជំនួយដែលត្រូវការដើម្បីចូលរួម និងតំណាងក្នុងគណៈកម្មាធិការ ឬសមាគមកម្មករណាមួយ។

ធានាថា កម្មករអាចឈប់ពីការងារដោយសេរី និងគ្មាន ការបង់ថ្លៃចំណាយ ឬការពិន័យណាមួយឡើយ។

តម្រូវការទាមទារ

- ធានាថា កម្មករដែលលាឈប់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់ខ្លួនដោយគ្មានការពិន័យ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមិនត្រូវឲ្យបង់ពន្ធផ្លូវណាមួយ ឬការពិន័យនានាសម្រាប់ការមិនបំពេញតាមកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។
- ផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនត្រឡប់ទៅវិញដល់កម្មករបរទេសបន្ទាប់ពីបញ្ចប់កិច្ចសន្យា នៅពេលមានការលាឈប់ដោយមានការជូនដំណឹងសមហេតុផល នៅពេលមានការលាឈប់ស្ថិតក្រោមលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ឬនៅពេលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្រោមលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ ដូចមានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**។

ការធ្លាក់ចុះការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់។

រោងចក្រត្រូវតែអនុវត្តតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target លើការហាមឃាត់នៃការងារដោយបង្ខំទៅលើសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ រោងចក្រត្រូវតែតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តតម្រូវការផ្សេងៗលើការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ ជាអប្បបរមា ទំនាក់ទំនងដោយរោងចក្រត្រូវតែរ៉ាប់រងលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់របស់ខ្លួនទាំងអស់។

តម្រូវការទាមទារ

- ធ្វើទំនាក់ទំនងតម្រូវការនានាទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។
- រួមមានតម្រូវការនានាក្នុងទម្រង់ដែលនឹងអាចពង្រឹងការអនុវត្តរបស់ពួកគេដោយរោងចក្រ ដូចជា ក្នុងកិច្ចសន្យា និងប័ណ្ណបញ្ជាទិញ។
- ផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងដែលពាក់ព័ន្ធលើការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់លើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់។
- ធានាថា កម្មករដែលបានជួលនៅនឹងកន្លែងដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់ ដូចជា អ្នកចុះកិច្ចសន្យានៅនឹងកន្លែង មានខ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលបំពេញតាមតម្រូវការផ្សេងៗ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ស្របតាមស្តង់ដារនានានៅឯអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់។

ការពលកម្មអនីតិជន

យើងមិនអត់ឱនចំពោះការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ ហើយនឹងមិនធ្វើការដោយចេតនាជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រើប្រាស់កម្មករដែលមិនទាន់គ្រប់អាយុ។ យើងកំណត់កម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុជាបុគ្គលដែលមានអាយុតិចជាងអាយុធ្វើការអប្បបរមាក្នុងតំបន់ ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ ឆ្នាំដែលយកតាមចំណុចមួយណាដែលមានអាយុច្រើនជាង និង/ឬ អ្នកដែលមិនអនុវត្តតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិដូចដែលបានកំណត់ដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ទាក់ទងនឹងអាយុសមស្របក្នុងការបំពេញការងារដែលអនុវត្តផ្នែកកសិកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគោរពតាមការវិភាគឆ្លើងលើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងអាយុដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក និងគោរពតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានកំណត់ដោយ ILO ទាក់ទងនឹងអាយុសមស្របក្នុងការបំពេញការងារ។

- អាយុអប្បបរមា
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក
- អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក



ធានាថាកម្មករទាំងអស់មានអាយុអប្បបរមានៅក្នុងពេល ជួលឱ្យធ្វើការងារស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ, យកតាមប្រការមួយណាដែលមានអាយុច្រើនជាង។

តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធធនធានមនុស្សទូលំទូលាយ ដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។ ធានាថា គោលការណ៍នានា រួមបញ្ចូលឃ្លា ថា គ្មានផ្នែកណាមួយអាចជួលអ្នកដទៃនៅក្រៅបណ្តាញជួលដែលបានបង្កើតឡើង។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការលើកលែងណា មួយឡើយ មិនថាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍ កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាម បរិមាណការងារ ជនចំណាកស្រុក/ភ្ញៀវ/កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតធម្មតា និស្សិត អ្នកហាត់ការ ឬកម្មករ និយោជិតបណ្តោះអាសន្ន។
- កំណត់ផលវិបាកនានា ប្រសិនបើប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យការងាររំលោភបំពានច្បាប់ក្នុងស្រុក និង/ឬ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។ ធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។
- **ដៃគូអាជីវកម្ម៖** យល់ដឹងអំពីនិយមន័យនៃពាក្យពលកម្មកុមារសម្រាប់បណ្តាប្រទេសទាំងអស់ ដែលជាប្រភពផលិតផល ហើយ ថាតើបំពេញតាមស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Target ឬទេ។
- **រោងចក្រ៖** យល់ដឹងអំពីអាយុដែលអាចធ្វើការ និងអាយុក្មេងជំទង់ដែលអាចធ្វើការស្របច្បាប់ និងរបៀបដែលច្បាប់ ប្រៀបធៀបទៅនឹងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- ផ្ទៀងផ្ទាត់លិខិតបញ្ជាក់អំពីអាយុ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណបេក្ខជនម្នាក់ៗ មុនជួលឱ្យធ្វើការងារ។ ឯកសារត្រូវតែរួមបញ្ចូល ឯកសារកំណត់អត្តសញ្ញាណដើមដែលបញ្ជាក់តាមច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានរូបថត ដូចជាអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត លិខិតឆ្លងដែន បណ្តាបើកបរ សំបុត្របញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិត និងឯកសារអត្តសញ្ញាណដទៃនានាដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ក្នុង ស្រុក។ មិនត្រូវជួលអ្នកណាម្នាក់ឱ្យធ្វើការងារដោយគ្មានព័ត៌មាននេះឡើយ។
- បញ្ជាក់ថាការងារផលិតកម្មទាំងអស់ ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ ឬបរិវេណដែលបានគ្រប់គ្រង ក្នុងគោលបំណងដើម្បី បង្ការហានិភ័យនៃការចូលរួមដោយក្រុមកម្មករក្មេងជំទង់ ឬមិនទាន់គ្រប់អាយុ។

*** ពលកម្មការងារមិនទាន់គ្រប់ អាយុគឺជាការបំពានដែលគ្មាន ការអត់ឱនសម្រាប់ Target ។**

ធានាថាកម្មករទាំងអស់មានអាយុអប្បបរមានៅក្នុងពេល ជួលឱ្យធ្វើការងារស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ, យកតាមប្រការមួយណាដែលមានអាយុច្រើនជាង។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ពិនិត្យមើលយ៉ាងលម្អិតអំពីភាពត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះអាយុ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណឯកសារ។ នៅក្នុងតំបន់ដែលជាកន្លែងមានការក្លែងបន្លំជាទូទៅ ដែលបង្ហាញឱ្យឃើញអាយុតាមរយៈប្រភពព័ត៌មានផ្សេងទៀត ដូចជា៖
 - ទំនាក់ទំនងប្រភពនៃឯកសារដើម ដូចជាអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ សម្រាប់ការផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវ។
 - ស្នើសុំប្រភពឯកសារសំណៅដើមជាច្រើន សម្រាប់ការប្រៀបធៀបចំណុចមិនស្របគ្នា។
 - ប្រើប្រាស់យន្តការនៃការបញ្ជាក់ភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អំពីឯកសារត្រឹមត្រូវ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការក្លែងបន្លំ។
 - បទសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅដោយប្រើបច្ចេកទេសសម្ភាសន៍កម្រិតខ្ពស់ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៃព័ត៌មានទាំងនោះ។
- តាមដានប្រភេទឯកសារ និងអ្វីៗកើតមានឡើងចំពោះឯកសារក្លែងក្លាយ ដែលកើតឡើងជាបណ្តើរៗ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស ដើម្បីទទួលស្គាល់ការអនុវត្តទូទៅ។
- សម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករដែលអាចបម្រើការងារនាពេលអនាគត ដើម្បីធានាថាមានការបង្ហាញដែលត្រូវគ្នានឹងឯកសារអត្តសញ្ញាណ។
- បង្កើតគោលការណ៍ «គ្មានកម្មករក្រោមអាយុធ្វើការងារ» របស់ក្រុមហ៊ុន និងដាក់គោលការណ៍នេះនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- **ដៃគូអាជីវកម្ម**៖ ធានាថាទីតាំងមានគោលការណ៍ជួលដែលបញ្ជាក់អាយុអប្បបរមាស្របតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- ចែករំលែកតម្រូវការអាយុចូលធ្វើការ ជាមួយទីភ្នាក់ងារជួលកម្មករឱ្យធ្វើការ បើអាចអនុវត្តបាន។
- ត្រួតពិនិត្យការចូលទៅទីតាំងផលិតកម្ម។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលណាម្នាក់ក្រោមអាយុការងារស្របច្បាប់ ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ (មួយណាដែលច្រើនជាង) ចូលទៅកាន់ជាន់ផលិតកម្មឡើយ។

រក្សាកំណត់ត្រាបុគ្គលិកឲ្យមានរបៀប ដោយមានលិខិត បញ្ជាក់អំពីអត្តសញ្ញាណ និងអាយុសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។

តម្រូវការទាមទារ

- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវមានកំណត់ត្រាបុគ្គលិក។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក ត្រូវតែមានកាលបរិច្ឆេទការងារពេញលេញ (ថ្ងៃ-ខែ-ឆ្នាំ) និងលិខិតបញ្ជាក់អំពីអាយុនៅពេលចូលឲ្យធ្វើការងារ ព្រមទាំងព័ត៌មានផ្សេងៗដែលតម្រូវដោយច្បាប់។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវតែមានសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក ត្រូវតែបង្កើតឡើងនៅពេលចូលឲ្យធ្វើការងារ។ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករចូលទីតាំងផលិតកម្ម មុនពេលបញ្ចប់ការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ និងបង្កើតឯកសារបុគ្គលិកឡើយ។
- ផ្តល់ជូនក្រុមការងារខាងស្វែងរកប្រភពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target និង/ឬ សវនករភាគីទីបីរបស់យើងដែលបានបង្កើតឡើង ដោយអាចចូលដំណើរការកំណត់ត្រាបុគ្គលិកពេញលេញសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។

គោរពតាមច្បាប់មូលដ្ឋាន ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករ វ័យជំទង់។

តម្រូវការទាមទារ

- រោងចក្រនានាត្រូវតែយល់ដឹង និងគោរពតាមច្បាប់មូលដ្ឋានចំពោះ កម្មករវ័យជំទង់ រួមទាំងប្រភេទការងារ លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ ថ្ងៃធ្វើការ ចំនួនម៉ោងធ្វើការ និងចំនួនម៉ោងធ្វើការបន្ថែម។
- នៅកន្លែងដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកតម្រូវឲ្យមាន នោះកម្មករវ័យជំទង់ត្រូវតែចុះបញ្ជីឈ្មោះនៅការិយាល័យការងារក្នុងស្រុក និងទទួលបានការត្រួតពិនិត្យសុខភាព។
- មានប្រព័ន្ធមួយនៅនឹងកន្លែង ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងត្រួតពិនិត្យយ៉ាងច្បាស់ ចំពោះកម្មករវ័យជំទង់ និងកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងកំណត់អត្តសញ្ញាណកន្លែងនានាផងដែរ ដែលមិនសមរម្យសម្រាប់កម្មករវ័យជំទង់ ដោយសារតែការព្រួយបារម្ភផ្នែកច្បាប់ និងសុវត្ថិភាព។
- ផ្ទៀងផ្ទាត់ថា កម្មករទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពមានហានិភ័យខ្ពស់ ដូចជាការធ្វើការជាមួយសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ការលើកដាក់អីវ៉ាន់ធ្ងន់ធ្ងន់ ដែលធ្វើការនៅកម្រិតខ្ពស់ជាដើម គឺត្រូវមានអាយុច្រើនជាងច្បាប់ដែលតម្រូវសម្រាប់បំពេញការងារបែបនេះ។
- បញ្ឈប់បញ្ហាលក្ខណៈកម្មករវ័យជំទង់ ដើម្បីធានាថាពួកគេយល់ដឹងយ៉ាងពេញលេញអំពីបទញ្ញារោងចក្រហើយជាពិសេសការកំណត់លក្ខខណ្ឌផ្នែកច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករវ័យជំទង់។

សុខភាព និង សុវត្ថិភាព

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ យើងរំពឹងថាគ្រោះថ្នាក់នឹងត្រូវបានវាយតម្លៃ និងមានការការពារសមស្របដែលត្រូវអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ របួស និងជំងឺ។ កិច្ចការពារត្រូវតែមានចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីការពារពីការប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគីមីពុល ឬសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ធានាអាយុជីវិត និងសុវត្ថិភាពអគារ ព្រមទាំងគោរពតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្តល់ជូនកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនកន្លែងទាំងនោះត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព និង មានអនាម័យ។

*** ព័ត៌មានទាំងអស់ទាក់ទងទាំងលក្ខខណ្ឌទីតាំង និងអន្តេរាសិកដ្ឋាន លុះត្រាតែបានកត់សម្គាល់តាមរបៀបផ្សេងទៀត។**

- សុវត្ថិភាពអគ្គិសនី
- សុវត្ថិភាពគ្រឿងម៉ាស៊ីន
- សុវត្ថិភាពរចនាសម្ព័ន្ធ
- សម្ភារគ្រោះថ្នាក់
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន
- ការត្រៀមខ្លួនសង្គ្រោះបន្ទាន់



អនុវត្តតាមច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់ទាក់ទង នឹងសុវត្ថិភាពអគ្គិសនី។ បន្ទះអគ្គិសនី ផ្ទាំង ខ្សែភ្លើង ឧបករណ៍បំបែកសៀគ្វីជាដើម គួរតែត្រូវបានកំណត់រចនា សម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ ដាក់សញ្ញាសម្គាល់ឲ្យបានសមស្រប និងបាន ការពារដោយសុវត្ថិភាព។

- ប្រព័ន្ធអគ្គិសនីទាំងអស់នៅរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ត្រូវគោរពតាមនិយ័តកម្មស្តីពី
សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅមូលដ្ឋានដើម្បីការពារអគ្គិភ័យ និងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ។
 - ខ្សែកាប/ខ្សែភ្លើងអគ្គិសនី ត្រូវគ្របត្រឹមត្រូវដោយប្រើបំពង់ ស្ពតខ្សែភ្លើងអគ្គិសនី
ឬគម្របដែលត្រឹមត្រូវ។
 - ដំឡើង និងគ្របប្រអប់កុងតាក់/ព្រីភ្លើងអគ្គិសនីឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
 - បិទស្លាកសញ្ញាព្រមានស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បំពាក់អំពូលភ្លើងឃ្លាំង/កន្លែងទុកអីវ៉ាន់ទាំងអស់ ជាមួយគម្របការពារ និងគ្រឿង
ការពារ ដែលបង្ការពីការធ្វើឲ្យប៉ែកខ្សែភ្លើង និងការផ្ទុះប៉ែកអំពូល។
- ត្រូវមានអ្នកជំនាញអគ្គិសនីលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាបុគ្គលិក ឬរក្សាការផ្តល់សេវា
កម្មពីអ្នកចុះកិច្ចសន្យាអគ្គិសនីដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តការងារអគ្គិសនី
ទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។



អនុវត្តតាមច្បាប់ទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពគ្រឿង ម៉ាស៊ីន និងចាត់វិធានការទាំងអស់ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព គ្រឿងម៉ាស៊ីន។

- ធានាថា គ្រឿងម៉ាស៊ីន និងគ្រឿងបរិក្ខារគ្រឿងបន្លាស់ទាំងអស់មានមុខងារដំណើរការដោយសុវត្ថិភាព។ ឧទាហរណ៍៖
 - ម៉ាស៊ីនដែលមានគ្រឿងបន្លាស់គ្រោះថ្នាក់ ដូចជាខ្សែក្រវ៉ាត់ ប្រដាប់បញ្ជូនសម្ភារៈ ឧបករណ៍ស្តី និងកង់សំណឹក គួរបំពាក់ជាមួយឧបករណ៍ការពារ។ កង្វារនានាគួរមានប្រដាប់ការពារសុវត្ថិភាពមុខកាំបិត។
 - ម៉ាស៊ីនបោះត្រា បោះ និងកាត់ គួរបំពាក់ជាមួយឧបករណ៍សុវត្ថិភាព។
 - ម៉ាស៊ីនដេរ គួរមានរបាំងការពារម្ជុល និងប្រដាប់ការពារសុវត្ថិភាពរឹក។
 - ម៉ាស៊ីនដែលមានឧបករណ៍ច្រកក្រដាសដោយស្វ័យប្រវត្តិ ត្រូវមានកុងតាក់បិទដោយស្វ័យប្រវត្តិ។
 - ត្រូវដាក់បង្កាន់ដៃនៅក្នុងតំបន់ណាមួយនៃរោងចក្រ ឬអន្តេរាសិកដ្ឋានដែលអាចប្រើប្រាស់បានសម្រាប់កម្មករ និងដាក់នៅកម្ពស់ខ្ពស់ល្មម ដែលថាការធ្លាក់ដួលអាចបណ្តាលឲ្យរងរបួសដល់បុគ្គលិក (ឧទាហរណ៍កន្លែងផ្ទុក ឬផ្លូវដើរជាន់ទីពីរ) ។
- កម្មករនិយោជិតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសុវត្ថិភាពគ្រឿងម៉ាស៊ីន។

ធានាថា រាល់អគារ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់គោរព តាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ចាត់វិធានការគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បី ធានាថា អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់មាន រចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ និងថែទាំបានល្អ។

- អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន មិនត្រូវមានបញ្ហា ឬ ឧបសគ្គនានាដែលរារាំងដល់រចនាសម្ព័ន្ធ សំខាន់ៗឡើយ។
- ទីតាំងគួរតែអនុវត្ត និងទទួលបានផែនការសាងសង់ដែលត្រូវបានអនុម័តពី អាជ្ញាធរអគារដែលពាក់ព័ន្ធ មុនពេលចាប់ផ្តើមសាងសង់ ទីតាំង/អគារ អន្តេវាសិកដ្ឋានឬសម្រាប់ការជំនួស ឬការកែប្រែណាមួយបន្ទាប់ពីការអនុម័ត អគារដើម។ ផែនការសាងសង់គួរតែត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងឆ្លុះបញ្ចាំងពី រចនាសម្ព័ន្ធអគារ និងការប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន។
- ត្រូវប្រាកដថាទីតាំងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រសុវត្ថិភាព/ស្ថិរភាពនៃអគារ ឬ លិខិតអនុញ្ញាតប្រសិនបើតម្រូវដោយច្បាប់ ដែលចេញដោយអាជ្ញាធរ/ នាយកដ្ឋានការសាងសង់ផ្លូវការ ដើម្បីបញ្ជាក់ការសាងសង់អគារ និងគុណភាព បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ មុនពេលប្រតិបត្តិការ/ផលិតកម្មទីតាំង។ វា អាចមានឈ្មោះខុសៗគ្នាតាមប្រទេសឧ. វិញ្ញាបនបត្រកាន់កាប់ លិខិតអនុញ្ញាត ទទួលយកអគារ ឬវិញ្ញាបនបត្រស្ថិរភាពអាជ្ញាបណ្ណទីតាំង។ល។ អាជ្ញាបណ្ណ ឬ វិញ្ញាបនបត្រគួរតែត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងត្រូវគ្នានឹងរចនាសម្ព័ន្ធអគារ និងការប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន។
- ទីតាំងគួរតែមានឯកសារគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បី ធានាថាទី តាំង និង/ឬអគារអន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយ បុគ្គលិក សមស្រប និង/ឬអង្គភាពរដ្ឋាភិបាលជាប្រចាំ។
- ត្រូវប្រាកដថាច្រកផ្លូវ/ផ្លូវឆ្លងកាត់មានទទឹងគ្រប់គ្រាន់ ហើយទ្វារចេញ និងជណ្តើរមានកម្ពស់ និងទទឹងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុង ការជម្លៀសចេញដោយសុវត្ថិភាព។ ប្រសិនបើមិនមានទេ ទីតាំងគឺតម្រូវឱ្យ សាងសង់ បង្កើត ឬកែប្រែច្រកផ្លូវ/ផ្លូវចេញចូល ទ្វារចេញ និងជណ្តើរ ដើម្បីផ្តល់ទទឹង និងកម្ពស់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការ ជម្លៀសដោយសុវត្ថិភាព ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់មូលដ្ឋាន ឬនៅ ពេលដែលច្បាប់មូលដ្ឋានមិនទាន់មាន ដោយ ស្តង់ដារអន្តរជាតិ។
- ហាមដក់បារីនៅក្នុងរោងចក្រនិងឃ្លាំងអគារ។ តំបន់ដក់បារី ដែលបានកំណត់គួរតែត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនៅឆ្ងាយពីអគារដោយ មានវិធានការសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់។

ធានាថា រាល់អគារ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់គោរព
តាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ចាត់វិធានការគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បី
ធានាថា អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់មាន
រចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ និងថែទាំបានល្អ។

ការអនុវត្ត
បំផុត

- នៅក្នុងករណីមានការខ្វះចន្លោះ ឬបញ្ហារចនាសម្ព័ន្ធណាមួយធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងអគារទីតាំង ឬអន្តេវាសិកដ្ឋានណាមួយ នោះភាគីទីបីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ គួរតែវាយតម្លៃលើសេចក្តីសុចរិត ភាពរឹងមាំខាងសំណង់ និងដោយអនុវត្តតាមស្តង់ដារដែលត្រូវអនុវត្ត។
 - មជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារ/ពេលថ្ងៃ គួរតែមានទីតាំងស្ថិតនៅជាន់ផ្ទាល់ដី នៃអគារផលិតកម្ម ឬនៅអគារដាច់ដោយឡែកមួយ។
 - អនុវត្តការធ្វើតេស្តប្រដាប់ប្រើប្រាស់របស់រោងចក្រតាមកាលកំណត់ ការដំឡើង ការតភ្ជាប់ ហើយការផ្ទុកដោយស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិអនុវត្ត និងស្តង់ដារដែលត្រូវអនុវត្ត ដោយប្រើអ្នកម៉ៅការ/ក្រុមហ៊ុនអគ្គិសនីដែលទុកចិត្តបាន និងប្រើឧបករណ៍ត្រឹមត្រូវ។

ផ្តល់ជូនកន្លែងធ្វើការងារ និងកន្លែងរស់នៅដែលមានសុវត្ថិភាព ស្អាត អនាម័យ និងមានរបៀបរៀបរយ។

- រោងចក្រ និងអន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែស្អាត និងថែរក្សាឱ្យបានល្អ។
- ឧបករណ៍ត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងទីតាំងដែលមានសុវត្ថិភាព។
- បង្គន់អនាម័យនៅក្នុងអន្តេរាសិកដ្ឋាន និងទីតាំងគួរតែត្រូវបានបែងចែកពីគ្នាជាងគេ បន្ទប់គួរតែផ្តល់ភាពឯកជនគ្រប់គ្រាន់ដោយមានទ្វារ និងសោ បង្គន់គួរតែបំពេញតាមស្តង់ដារមូលដ្ឋានសម្រាប់អនាម័យទូទៅ ហើយបង្គន់គួរតែមានដំណើរការ។ ទីតាំងគួរតែផ្តល់បង្គន់អនាម័យមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិក១៥ នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ប្រសិនបើគម្រោងដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។ អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែមានបង្គន់មួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិកប្រាំមួយនាក់ឬច្រើនជាងនេះ ប្រសិនបើគម្រោងដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- ធានាថារោងចក្រមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករធ្វើការដោយសុវត្ថិភាព ដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ភ្នែក។
- ទីតាំងគួរតែផ្តល់ខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងទីតាំង ដូចជា បង្អួច កង្ហារ ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ឬម៉ាស៊ីនកម្ដៅ ដើម្បីលើកកម្ពស់ចរាចរខ្យល់ និងជាសុភាព។
- កម្មករនិយោជិកគួរមានទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ដែលអាចផឹកបានដោយមិនគិតថ្លៃនៅក្នុងទីតាំង និងអន្តេរាសិកដ្ឋាន។ ទឹកគួរតែត្រូវបានរក្សាទុកក្នុងលក្ខណៈអនាម័យ រួមទាំងនៅឆ្ងាយពីបង្គន់ ដើម្បី ការពារការចម្លងរោគ។ ការធ្វើតេស្តគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងតាមការតម្រូវដោយច្បាប់។
- ទីកន្លែងអាចទទួលបានទឹកស្អាតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូនក្នុងចម្ងាយសមរម្យពីអន្តេរាសិកដ្ឋាន និងស្ថានីយការងារ។ យ៉ាងហោចណាស់ ទីកន្លែងអាចទទួលបានទឹកស្អាតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូននៅតាមអន្តេរាសិកដ្ឋាន និងជាន់ផលិតកម្មនីមួយៗ។ កម្មករនិយោជិកគួរមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ទឹកស្អាតជានិច្ចដោយគ្មានការរឹតបន្តឹង។
- ប្រសិនបើមានមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅទីតាំងនោះ វាគួរតែស្អាត និងស្អាត គួរតែមាន ពន្លឺ និងខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់បំពាក់ដោយគ្រឿងសង្ហារឹមចាំបាច់ អាហារ និងឧបករណ៍សុវត្ថិភាព ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់។
- ធានាថា អន្តេរាសិកដ្ឋានស្ថិតនៅក្នុងអាកាសដាច់ដោយឡែកពីអាការផលិតកម្ម។ មិនគួរអនុញ្ញាតឱ្យមានផលិតកម្មនៅក្នុងអន្តេរាសិកដ្ឋានទេ។
- អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែផ្តល់កន្លែងដូកទឹកដែលមានមុខងារ និងស្អាត និង/ឬបន្ទប់ទឹកដាច់ដោយឡែកពីគ្នាតាមភេទ។ ក្នុងករណីអវត្តមាននៃច្បាប់ក្នុងតំបន់ អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែមានកន្លែងដូកទឹក/បន្ទប់ទឹកមួយសម្រាប់អ្នករស់នៅ 6 នាក់។
- អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែផ្តល់កន្លែងគេងសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីដាច់ដោយឡែក លើកលែងតែកន្លែងសម្រាប់តូស្តូហ៍។
- អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែរួមបញ្ចូលក្រែកចុក ក្រែក ឬក្រែកផ្ទុកដែលមានជាសុខភាពសម្រាប់អ្នកស្នាក់នៅក្នុងអន្តេរាសិកដ្ឋាននីមួយៗ។ ក្រែកបីជាន់ត្រូវបានហាមឃាត់។ ក្រែកត្រូវបានហាមឃាត់ លើកលែងតែកន្លែងស្នាក់នៅរបស់គ្រួសារនីមួយៗ។
- ត្រូវប្រាកដថា អន្តេរាសិកដ្ឋានបំពេញតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនៃលំនៅដ្ឋានក្នុងតំបន់ទាំងអស់ និងផ្តល់ការការពារគ្រប់គ្រាន់ប្រឆាំងនឹងលក្ខខណ្ឌអាកាសធាតុ។ រចនាសម្ព័ន្ធគួរតែមានសុវត្ថិភាព និងសុវត្ថិភាព ដោយមិនមានការប៉ះពាល់ពីខាងក្រៅតាមរយៈចន្លោះនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ។ បង្អួច និងទ្វារនៃបន្ទប់អន្តេរាសិកដ្ឋាននីមួយៗ គួរតែត្រូវបានថែរក្សាឱ្យបានល្អ។
- បន្ទប់អន្តេរាសិកដ្ឋានគួរតែគោរពតាមច្បាប់ និងទំនៀមទម្លាប់ក្នុងតំបន់សម្រាប់កន្លែងផ្ទាល់ខ្លួន និងចំនួនអ្នកស្នាក់នៅ។ អ្នករស់នៅអន្តេរាសិកដ្ឋាននីមួយៗគួរតែត្រូវបានផ្តល់កន្លែងរស់នៅ ផ្ទាល់ខ្លួនមិនតិចជាង 3.6 ម៉ែត្រការ៉េនៅក្នុងបន្ទប់គេងរបស់ពួកគេ។
- ផ្តល់ទឹកស្អាត កន្លែងបោកកក់ដែលដំណើរការសម្រាប់អ្នករស់នៅក្នុងអន្តេរាសិកដ្ឋាន។
- ទីតាំងនេះត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងផ្តល់នូវអាហារដ្ឋាន ឬកន្លែងចម្អិនអាហារដែលស្អាត និងថែទាំបានល្អ ប្រសិនបើមិនមានប្រភពអាហារខាងក្រៅ។ កម្មករនិយោជិកគួរតែមានកន្លែងបរិភោគអាហារស្អាត ឬអាហារដ្ឋាននៅឆ្ងាយពីជាន់ផលិតកម្ម។
- ផ្តល់ឱ្យអ្នករស់នៅនូវអន្តេរាសិកដ្ឋានដែលមានអាហារដ្ឋានស្អាត និងថែទាំបានល្អ ឬកន្លែងចម្អិនអាហារ និងកន្លែងទទួលទានអាហារ។ កន្លែងចម្អិនអាហារគួរតែដាក់ដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងគេង។

កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី និងសម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

- កំណត់អត្តសញ្ញាណសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់នៅនឹងកន្លែង។ ចងក្រងជាឯកសារចំពោះសម្ភារៈទាំងអស់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងមានសារធាតុគីមីជាមួយនឹងសន្លឹកទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសម្ភារៈ (MSDS) ដែលមានសុពលភាព ឬ ទិន្នន័យសុវត្ថិភាព (SDS) នៅក្នុងបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌគីមីដែលត្រូវរាយការណ៍ជាទៀងទាត់ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវហានិភ័យទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី និងជម្រើសដែលអាចប្រើបាន។
- MSDS/SDS គួរតែអាចចូលមើលបានយ៉ាងងាយស្រួលជាភាសារបស់កម្មករ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករនានា ដែលប្រើសារធាតុគីមី ឬប៉ះពាល់សារធាតុគីមីនូវការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសដើម្បីធានាការប្រើប្រាស់ដែលមានសុវត្ថិភាព។ ការបណ្តុះបណ្តាលរួមបញ្ចូលទាំងការណែនាំ និងសមាសធាតុដែលកំពុងដំណើរការបន្ត និងធានាការទទួលខុសត្រូវ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ព្រមទាំងការសម្អាតពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ។
- ទូកុងតឺន័រសារធាតុគីមីគួរតែត្រូវបានរក្សាឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អ ដាក់ស្លាកត្រឹមត្រូវជាមួយឈ្មោះគីមីត្រឹមត្រូវ និងនិមិត្តសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ជាភាសារបស់កម្មករនិយោជិត គ្រប និងរក្សាទុកជាមួយការការពារបន្ទាប់បន្សំ និងមានខ្យល់ចេញចូលបានត្រឹមត្រូវ។
- កន្លែងផ្ទុកសម្ភារដែលមានគ្រោះថ្នាក់គួរតែត្រូវបានរុំព័ន្ធ និងការពារពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ដោយមានកែប្រែកុលិក ដែលមានការអនុញ្ញាតប៉ុណ្ណោះដែលអាចចូលបាន។
- រោងចក្រមិនគួរលាយកាកសំណល់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ជាមួយគ្នាឡើយ។
- រោងចក្រគួរតែមានឧបករណ៍ឆ្លើយតបការលេចធ្លាយសារធាតុគីមីដែលអាចរកបាន ដែលរួមមានឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន សម្ភារស្រូបយក និងឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ។
- ការបោះចោលសារធាតុគីមី និងសម្ភារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ផ្តល់ជូនកន្លែងលាងភ្នែកអចិន្ត្រៃយ៍ដែលគ្មានឧបសគ្គ ដែលត្រូវបានដំឡើងនៅក្នុងបំពង់ទឹកជម្រកសម្រាប់កម្មករនានានៅក្នុងរោងចក្រ អាចចូលប្រើបានដោយងាយស្រួលពីគ្រប់ទីកន្លែង ដែលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ កំពុងត្រូវបានប្រើ។ ការលាងភ្នែកគួរតែប្រើទឹកដែលមានសក្តានុពលនៅសីតុណ្ហភាព និងសម្ពាធសមស្រប។
- ប្រកាន់ខ្ជាប់ចំពោះការហាមឃាត់ការបាញ់ដីខ្សាច់របស់ក្រុមហ៊ុន Target ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាសុខភាពកម្មកររយៈពេលវែង។



ការបាញ់លាងសម្អាតផ្ទៃដោយខ្សាច់គឺជាការបំពានគ្មានការអត់ឱនសម្រាប់ Target ដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់សុខភាពដែលវាបង្កដល់កម្មករនិយោជិត។ Target កំណត់ការខាត់នឹងខ្សាច់ថាជាការដុសខាត់ដោយប្រើសម្ភារខ្លាំងណាមួយជាមួយគ្រឿងដែលមានសារធាតុស៊ីលីកាត្រីស្ពាល់ ដូចជាអាណូលីយ៉ូមអុកស៊ីត អាណូលីយ៉ូមស៊ីលីកាត ស៊ីលីកូនកាបូន កម្ទេចស្ពាន់ ឬហ្គាណេត។ Target ហាមប្រាមការប្រើប្រាស់ការខាត់នឹងខ្សាច់នៅក្នុងដំណើរការផលិតគ្រប់ទីកន្លែងនៅក្នុងរោងចក្រ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែទិញវត្ថុធាតុដើមនិង/ឬសមាសធាតុផលិតផលពីប្រភពដែលមិនប្រើប្រាស់ការបាញ់លាងសម្អាតផ្ទៃដោយខ្សាច់។

កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី និងសម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

ការអនុវត្តលំហូរ

- លុបបំបាត់សម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់នៅពេលណាអាចធ្វើទៅបាន ដោយការប្រើប្រាស់ជម្រើសគ្មានជាតិពុល។
- បានចងក្រងឯកសារនីតិវិធីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់រាល់ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី និងសម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់។
- រក្សាទុកសារធាតុគីមីក្នុងកន្លែងសមស្របមួយ ឆ្ងាយពីអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងតំបន់ផលិតកម្ម។ ទីតាំងនេះ គួរតែគ្រជាក់និងស្ងួត ព្រមទាំងបំពាក់ដោយប្រព័ន្ធការពារអគ្គិភ័យ។
- ជៀសវាងឱ្យបាននូវគ្រោះថ្នាក់អគ្គិភ័យគ្រប់ប្រភេទដែលអាចកើតមាន រួមទាំងការលាយសារធាតុគីមីមិនត្រឹមត្រូវ ឬការរក្សាទុកដោយចៃដន្យនៃសារធាតុគីមីដែលអាចឆេះបាននៅជិតគ្នា។
- បិទប្រកាសនីតិវិធីសង្គ្រោះបន្ទាន់នៅទីតាំងលាយ និងផ្ទុកសារធាតុគីមី។
- ស្រាវជ្រាវប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមី និងគុណភាពខ្យល់សមស្របបំផុតសម្រាប់ឧស្សាហកម្មជាក់លាក់របស់អ្នក ក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិតល្អបំផុត។
- កម្មករនានា មិនត្រូវដាក់មុខរបស់ពួកគេចន្លោះប្រភពសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលឡើយ។
- អភិវឌ្ឍ និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយបរិមាណសារធាតុគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងបរិវេណនេះ។

ធ្វើឱ្យឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (PPE) មានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

- អនុវត្តការវាយតម្លៃហានិភ័យសុវត្ថិភាព ដើម្បីវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ។
- ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវ PPE ដែលសមស្រប និងដំណើរការដោយផ្អែកលើគ្រោះថ្នាក់ដែលបានកំណត់តាមរយៈការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ របួស ឬជំងឺ – ដោយមិនគិតថ្លៃ
- ឧទាហរណ៍ ឧបករណ៍ PPE រួមមាន ស្រោមដៃកាត់ដៃក របាំងមុខ វ៉ែនតាការពារភ្នែក ប្រដាប់ពាក់ត្រចៀកការពារសំឡេង កង្ហារបីត ខ្យល់ គ្រឿងប្រដាប់ពាក់នៅជើងបំពាញបន្ថែម ជាដើម។
- ទីតាំងគួរតែធានាថាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការកំណត់កន្លែងការងារខាងក្រៅមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់គ្រឿងនិងឧបករណ៍ការពារភាពត្រជាក់ (ឧ. មួករឹងមានអេប៉ុង ស្រោមដៃកម្តៅ ស្បែកជើងកវ៉ែងមិនជ្រាបទឹក ស្រោមជើងច្រើនស្រទាប់ និងអាវក្រៅដែលមានអ៊ីសូឡង់រក្សាកម្តៅ); និង/ឬ គ្រឿង និងឧបករណ៍ការពារកម្តៅ (ឧ. ស្រោមដៃ សម្លៀកបំពាក់មានចំណាំងផ្លាត ដែលខ្យល់ចេញចូល មួកការពារ និងវ៉ែនតា)
- កម្មករនិយោជិតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការប្រើប្រាស់ PPE ។

ការត្រៀមខ្លួនសង្គ្រោះ បន្ទាន់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថានឹងវាយតម្លៃ និងតាមដានគ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងនឹងគ្រោះអាសន្ន និងអនុវត្តផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើពិធីការបង្ការ និងឆ្លើយតប។



ព័ត៌មានទាំងអស់ទាក់ទងទាំងលក្ខខណ្ឌទីតាំង និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន លុះត្រាតែបានកត់សម្គាល់តាមរបៀបផ្សេងទៀត។

- ការបង្ការអគ្គិភ័យ
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យ
- ឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យ
- ច្រកចេញគ្រោះអាសន្ន
- ការសង្គ្រោះបឋម
- សីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់
- អាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់

រោងចក្រនិងបង្កើតគោលការណ៍ ក្រុមការងារ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការបង្ការអគ្គិភ័យនៅឯអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

- បង្កើតគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលរួមមានការការពារអគ្គិភ័យ នីតិវិធីការងារក្តៅ និងនីតិវិធីឆ្លើយតបបន្ទាន់ សម្រាប់ការត្រៀមលក្ខណៈអគ្គិភ័យ និងគ្រោះធម្មជាតិ។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតផែនការសុវត្ថិភាព/ពន្លត់អគ្គិភ័យ រួមទាំងការជម្លៀសបន្ទាន់ បុគ្គលិកពន្លត់អគ្គិភ័យ និងភារកិច្ច។ ផែនការសុវត្ថិភាពគួរតែមាន (និងរួមមានជាអាទិ៍) ព័ត៌មានលម្អិតអំពីទីតាំង និងអាសយដ្ឋាន លេខទំនាក់ទំនង សង្គ្រោះបន្ទាន់ ប្លង់ជាន់ជាមួយនឹងឧបករណ៍ដែលសាងសង់រួចជាស្រេច បុគ្គលិកសុវត្ថិភាពដែលមាន ភារកិច្ចរបស់ពួកគេ បញ្ជីឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ ផែនការជម្លៀស និងសង្គ្រោះ កន្លែងប្រមូលផ្តុំ ទីតាំងអាងស្តុកទឹក និងទីតាំងប្រុងទឹកទុក និងផ្គត់ផ្គង់ថាមពល ដែលនៅជិត។ ផែនការសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ គួរតែត្រូវបានអនុម័តដោយ នាយកដ្ឋានអគ្គិភ័យ ប្រសិនបើអាច។ ផែនការសុវត្ថិភាពគួរតែត្រូវបានដាក់បង្ហាញនៅ ច្រកចូលទីតាំង ច្រកទ្វារធំ ឬតំបន់រួម។
- ប្រសិនបើគ្មានការដោយច្បាប់ ទីតាំងគួរតែមានមន្ត្រីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យដែលទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ដែលជាផ្នែកមួយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់។
- ទីតាំងត្រូវបានរំពឹងថានឹងសម្បូរកហាត់សង្គ្រោះបន្ទាន់ និងពន្លត់អគ្គិភ័យ ដែលគ្រប់គ្រងដោយមន្ត្រីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យដែលមានជំនាញ ប្រសិនបើមាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់ និងក្នុងរាល់ការផ្លាស់ប្តូរការងារដោយបិទភ្លើង។ ប្រសិនបើមិនមានច្បាប់ក្នុងតំបន់ជាធរមានទេ សូមសម្បូរកហាត់សង្គ្រោះបន្ទាន់ និងពន្លត់អគ្គិភ័យយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រសិនបើមាន អ្នករស់នៅក្នុងអគារផ្សេងទៀត ទីតាំងគួរតែធ្វើការហ្វឹកហាត់អ្នករស់នៅផ្សេងទៀត។
- ទីតាំងគួរតែអប់រំកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេអំពីការឆ្លើយតបបន្ទាន់ចំពោះអគ្គិភ័យ រួមទាំងសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យជាមូលដ្ឋាន គោលការណ៍សុវត្ថិភាព ការត្រៀមខ្លួននិងនីតិវិធីសង្គ្រោះបន្ទាន់ ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការពន្លត់អគ្គិភ័យ។
- ទីតាំងគួរតែធានាថាកម្មករនិយោជិតតាមចំនួនកំណត់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងបញ្ជាក់ដោយផ្នែកសេវាពន្លត់អគ្គិភ័យក្នុងតំបន់ ឬអាជ្ញាធរដែលមានការបញ្ជាក់ដែលអាចជឿទុកចិត្តបានលើ ការពន្លត់អគ្គិភ័យ ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ និងការសង្គ្រោះតាមគម្រោងដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់ ឬ ធ្វើតាមតម្រូវការរបស់ Target ដែលច្បាប់ក្នុងតំបន់មិនមាន។
- ទីតាំងគួរតែរក្សាកំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលហើយនៅពេលដែលត្រូវការការបញ្ជាក់ឡើងវិញ។ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់ ការបណ្តុះបណ្តាលរំលឹកដែលមានការរៀបចំសម្រាប់អ្នកពន្លត់អគ្គិភ័យ/កម្មករនិយោជិតដែលមានការបញ្ជាក់ គួរតែត្រូវបានរៀបចំរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង។
- ទីតាំងគួរតែធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យអគ្គិភ័យ និងសុវត្ថិភាពដែលគ្របដណ្តប់លើការផលិត ការរក្សាទុក និងកន្លែងស្នាក់នៅ (ប្រសិនបើមាន) ទាំងអស់នៅក្នុងទីតាំងដែលគួរតែរួមបញ្ចូលផែនការកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលបានកំណត់អត្តសញ្ញាណទាំងអស់។
- ទីតាំងគួរតែទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណអគ្គិភ័យ NOC (No Objection Certificate) (គ្មានវិញ្ញាបនបត្រជំទាស់) របាយការណ៍ស្តីពីការបញ្ចប់ការត្រួតពិនិត្យអគ្គិភ័យ និងការទទួលយក ឬឯកសារសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យផ្សេងទៀត ពីអាជ្ញាធរសេវាអគ្គិភ័យតាមដែលអាចអនុវត្តបានដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់ ហើយរក្សាទុកអាជ្ញាបណ្ណ ឬលិខិតទទួលយកនេះសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ។

រោងចក្រនឹងបង្កើតគោលការណ៍ ក្រុមការងារ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការបង្ការអគិរិយនៅឯអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

ការអនុវត្តលំដាប់

- បង្កើតប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ការពិនិត្យតម្រូវការទាមទារផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងអស់ជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាការគោរពតាមច្បាប់។
- រក្សាកំណត់ត្រាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពឲ្យបានហ្មត់ចត់ នៅតាមទីតាំងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ កំណត់ត្រាគួរតែកត់ត្រាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (ការការពារ) ឧប្បត្តិហេតុណាមួយដែលកើតឡើង និងរបៀបដែលឧប្បត្តិហេតុត្រូវបានដោះស្រាយ (សកម្មភាពកែតម្រូវ)។
- ការស៊ើបអង្កេតឧបត្តិហេតុណាមួយដែលកើតមានឡើង កំណត់ពីមូលហេតុ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តផែនការសម្រាប់ការការពារ និងរក្សាកំណត់ត្រាលើឯកសារ។
- រៀបចំការសន្ទនាតាមកាលកំណត់រវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយ និងកែលម្អកង្វល់សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ ទីតាំងគួរតែធានាថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងគឺជាផ្នែកមួយនៃការសន្ទនា ដើម្បីធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីអភិវឌ្ឍវប្បធម៌សុវត្ថិភាព។

ដំឡើងសំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យនៅគ្រប់តំបន់ដើម្បីស្វែងរក និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិកក្នុងពេលមាន អាសន្នទាំងនៅកន្លែងធ្វើការនិងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។

- ឧបករណ៍សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យទាំងអស់គួរតែមានការផ្គត់ផ្គង់ថាមពលបម្រុងបន្ទាន់ដោយប្រើថ្ន ឬម៉ាស៊ីនភ្លើងបាន។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យដែលអាចមើលឃើញ គួរតែត្រូវបានដំឡើងនៅទីតាំងដែលកម្មករប្រើកាសបិទត្រចៀក។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យ គួរតែត្រូវបានទាក់ទងគ្នានៅក្នុងអាគារនីមួយៗ។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យទាំងអស់គួរតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្តជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការជាប្រក្រតី ក្នុងពេលមានអាសន្ន។

ផ្តល់ជូននូវឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យដែលងាយស្រួលដូចជាបំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ក្បាលបាញ់ទឹក បំពង់ទុយោទឹក ឧបករណ៍ទឹក នៅទូទាំងរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានដែលតម្រូវតាមច្បាប់។

- ប្រសិនបើមិនមានច្បាប់ និងនីយ័តកម្មមូលដ្ឋានទេ ត្រូវមានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ ដែលស្ថិតនៅទីតាំងទូទាំងរោងចក្រ ដើម្បីពន្លត់អគ្គិភ័យដោយជោគជ័យ។ តាមឯកសារយោងប្រហាក់ប្រហែលនោះ ឧបករណ៍សុវត្ថិភាពមួយឈុត អាចប្រើបានទំហំ 100 ម៉ែត្រការ៉េ។
- ដាក់បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យនៅកម្ពស់សមស្របដើម្បីប្រើប្រាស់ដោយមានការណែនាំទាំងអស់ជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចយល់បាន។
- បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យគួរតែសមស្របតាមទំហំ និងប្រភេទ ទៅតាមតម្រូវការនៃប្រតិបត្តិការ និងប្រភេទនៃគ្រោះថ្នាក់អគ្គិភ័យដែលបានកំណត់សម្រាប់តំបន់ជាក់លាក់។
- បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យទាំងអស់គួរតែត្រូវបានបញ្ចូល/ផ្តល់សេវាកម្មឲ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវ។
- ក្បាលបាញ់ទឹក/បំពង់ទុយោទឹក និង/ឬ ឧបករណ៍បាញ់ទឹកគួរតែមានសម្ពាធទឹកគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលនៃទីតាំង និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។
- ធានាថា រាល់ឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យត្រូវបានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការរបស់វាក្នុងពេលមានអាសន្ន។

ធានាថា មានច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់ មិនជាប់សោ មិនបង្កឧបសគ្គ ដាក់សញ្ញាច្រកចេញពេលត្រាមានអាសន្ន ច្បាស់លាស់ សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

- ផ្តល់នូវច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅតាមជាន់នីមួយៗនៃទីតាំងដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬក្នុងករណីដែលមិនមានការតម្រូវដោយច្បាប់ កម្មករម្នាក់ៗគួរតែមានច្រកចេញយ៉ាងហោចណាស់ពីរដែលត្រូវបានដាក់សញ្ញាសម្គាល់ច្បាស់លាស់ពីចំណុចត្រូវប្រមូលផ្តុំ។
- រោងចក្រគួររក្សាកម្ពស់ និងទទឹងច្រកចេញឲ្យបានត្រឹមត្រូវរួមនឹងជណ្តើរច្រកចេញ។
- រាល់ផ្លូវច្រកចេញ និងទ្វារគួរត្រូវបានដាក់សញ្ញាសម្គាល់ឲ្យបានច្បាស់ បំភ្លឺដោយអំពូលភ្លើងគ្រប់គ្រាន់ រក្សាដោយមានទទឹងគ្រប់គ្រាន់ និងមិនមានអ្វីរំខានដល់ការចាកចេញ។
- ធានាថា រាល់ច្រកចេញត្រាអាសន្នទាំងអស់មិនត្រូវបានបាត់សោឡើយ។ ទ្វារគួរតែរុញ ឬទាញដើម្បីបើកដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់ដើម្បីផ្តល់នូវការរត់គេចបានឆាប់រហ័ស និងងាយស្រួលក្នុងពេលមានអាសន្ន។
- ច្រកចេញត្រាអាសន្ននីមួយៗ ត្រូវដាក់ដោយបែរមុខចេញឆ្ងាយពីអគារទាំងមូល ហើយមិនត្រូវបែរចូលទៅអគារម្តងទៀតឡើយ។ ច្រកចេញត្រាអាសន្ន មិនគួរបែរទៅរកកន្លែងដែលមានគ្រោះថ្នាក់ណាមួយឡើយ (ឧ. កន្លែងរក្សាទុកធាតុគីមី បន្ទប់ឧបករណ៍ដាំទឹកក្ដៅ)។
- ទីតាំងគួរតែបិទផ្សាយផែនការជម្លៀសត្រឹមត្រូវ និងងាយយល់នៅជាន់/សិក្ខាសាលានីមួយៗ។ ផ្លូវរត់ចេញដែលបានកំណត់ទាំងអស់ សម្រាប់ចេញក្រៅរោងចក្រ/អន្តេវាសិកដ្ឋានពីផ្នែក នាយកដ្ឋាន បណ្តាញនីមួយៗ គួរតែកំណត់សញ្ញាសម្គាល់នៅលើផែនការជម្លៀស។
- រោងចក្រគួរដាក់បង្កាន់ដៃសម្រាប់ច្រកចេញជណ្តើរយន្ត/កន្លែងធ្វើការ/កន្លែងផ្ទុកណាមួយ។ ជណ្តើរនានាគួរមានបង្កាន់ដៃ ឬបង្កាន់ដៃសម្រាប់ការឡើងលើ និងចុះក្រោមដោយសុវត្ថិភាព។
- ត្រូវប្រាកដថា ភ្លើងបំភ្លឺត្រាអាសន្នត្រូវបានដំឡើងជាមួយនឹងការផ្គត់ផ្គង់ថាមពលបម្រុងទុកនៅទូទាំងរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងមូល ហើយត្រូវបានធ្វើតេស្តជាប្រចាំ។

ធានាថា មានច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់ មិនជាប់សោ មិនបង្កឧបសគ្គ ដាក់សញ្ញាច្រកចេញពេលត្រាមានអាសន្ន ច្បាស់លាស់ សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- គ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដូចជាឡង់ហាយគ្នាត្រូវបានរក្សាទុកដាច់ដោយឡែកពីជាន់ផលិតកម្ម ឬអគារ។
- បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល ឬការហ្វឹកហាត់សមស្របសុវត្ថិភាព សូមធ្វើការសួរដើម្បីទទួលព័ត៌មានជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងដើម្បីពិភាក្សាភាពជោគជ័យ និងបរាជ័យ។
- យកចេញផលិតផល និងកាកសំណល់ផលិតកម្មដែលច្រើនហួស ទៅតាមគោលការណ៍ជាទៀងទាត់។
- សម្ភារៈ ឬទំនិញដាក់ក្នុងប្រអប់ គួរតែរក្សាទុក ឬដាក់តម្រួតគ្នានៅលើក្តារកំណល់ និងលើធ្នើដោយសុវត្ថិភាព នៅក្នុងតំបន់ដែលមិនខ្ពស់ពេក ឬមិនស្ថិតស្ថេរ។ កម្មករនានា គួរប្រើឧបករណ៍សុវត្ថិភាពសមស្រប ដើម្បីទាញយកវត្ថុពីទីតាំងខ្ពស់។ សូមពិចារណាអំពីការចាត់តាំងនរណាម្នាក់ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលការអនុវត្តការផ្ទុកជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព។
- ដាក់ផ្លាកទ្វារដែលអាចច្រឡំថាជាច្រកចេញ ប៉ុន្តែនាំទៅកន្លែងផ្សេង ឧទាហរណ៍ “បន្ទប់ទឹក” ឬ “មិនមែនជាច្រកចេញ”។
- ចូរគូរតំនូសប្រអប់លឿង ឬក្រហមនៅលើគង្គនៅជុំវិញឧបករណ៍សុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ ដែលមានប្រវែងប្រមាណមួយម៉ែត្រ។ បង្រៀនកម្មករថា គ្មានឧបករណ៍ ឬគ្មានការរាំងស្ទះអ្វីផ្សេងទៀត ត្រូវដាក់នៅក្នុងប្រអប់ឡើយ។

ផ្តល់សម្ភារសង្គ្រោះបឋមទាំងអស់រួមជាមួយអ្នកសង្គ្រោះ បឋមដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់តាម ច្បាប់សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងរោងចក្រ។

- ផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារសង្គ្រោះបឋមសម្រាប់ជាន់ ឬតំបន់នីមួយៗ និងអាចមានជាកន្លែងផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រនៅនឹងកន្លែង។
- ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដើម្បីធានាថា សម្ភារសង្គ្រោះបឋមមានគ្រប់ពេលវេលា និងរួមទាំងការផ្គត់ផ្គង់ដែលចាំបាច់ ដូចជាបង់រ៉ូប្លូស ថ្នាំបំបាត់ការឈឺចាប់ ថ្នាំលាបការពារបាក់តេរីប្រដាប់ចងទប់ឈាម បង់ស្អិត កញ្ចប់កម្ដៅ និងត្រជាក់ ទែម៉ូម៉ែត្រដែលអាចបោះចោលបាន ។ល។ ដូចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បុគ្គលិកសង្គ្រោះបឋមគួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីគ្រប់គ្រងវិធានការសង្គ្រោះបឋមក្នុងករណីបន្ទាន់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ។
- រោងចក្រគួរតែធានាបាននូវបុគ្គលិកសង្គ្រោះបឋមឲ្យមានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជាន់ / តំបន់នីមួយៗដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់យ៉ាងហោចណាស់មានម្នាក់ក្នុងមួយជាន់/តំបន់/វេន។ យ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយវេនត្រូវបានណែនាំ។
- បុគ្គលទាំងឡាយដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការសង្គ្រោះបឋម គួរតែអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណយ៉ាងងាយស្រួលនៅតាមជាន់កន្លែងធ្វើការ។

ទីតាំងគួរតែសម្របតាមដែនកំណត់អំពីពេលវេលា និងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

ការអនុវត្តលម្អិត

- អនុញ្ញាតឱ្យមានសម្រាកដោយគ្មានពេលកំណត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ថាមានអារម្មណ៍ទន់ខ្សោយ ក្អកចង្អោរ អស់កម្លាំងខ្លាំង ច្របូកច្របល់ និង/ឬ រមាស់នៅអំឡុងពេលធ្វើការ។
- បង្កើតការសម្រាកចាំបាច់សម្រាប់មនុស្សដែលធ្វើការក្នុងសីតុណ្ហភាព គ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងបរិបទការងារនៅខាងក្រៅ ដោយអនុវត្តតាមការណែនាំអំពីកម្រិតនៃការប៉ះពាល់ដោយយោងតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បង្កើតសេចក្តីបង្គាប់ដើម្បីបញ្ឈប់ការងារនៅពេលដែលសីតុណ្ហភាពក្លាយជាគ្រោះថ្នាក់។
- ក្នុងអំឡុងពេលនៃសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់ កាលវិភាគការងារគួរតែត្រូវបានកែប្រែ – ការសម្រាក និងបញ្ឈប់ការងារ – ដោយផ្អែកលើកត្តាដែលមានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម ការពិចារណៈ សីតុណ្ហភាព សំណើម និង/ឬ ខ្យល់ត្រជាក់ និងពន្លឺព្រះអាទិត្យ (ការងារនៅខាងក្រៅក្រោមកម្ដៅដែលមានគ្រោះថ្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ); នៅពេលដែលមិនមានចលនាខ្យល់ (ការងារខាងក្នុងនៅក្រោមកម្ដៅគ្រោះថ្នាក់); ប្រសិនបើសម្លៀកបំពាក់ ឬឧបករណ៍ការពារត្រូវបានពាក់ និងសម្រាប់ការងារប្រើកម្លាំងប្រើប្រាស់ច្រើនជាង។

ទីតាំងគួរតែបង្កើតការត្រួតពិនិត្យវិស្វកម្មសមស្រប ដើម្បី
កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់ដល់
កម្មករនិយោជិត។

ការអនុវត្តល បំផុត

- សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្រៅ ទីតាំងគួរតែបង្កើតការត្រួតពិនិត្យផ្នែកវិស្វកម្ម
ដើម្បីកាត់បន្ថយសម្ពាធគ្រឡាត តាមរយៈការប្រើប្រាស់ជម្រកកម្ដៅ និង/ឬ កាត់បន្ថយ
ភាពសម្ពាធកម្ដៅ តាមរយៈការប្រើប្រាស់របាំងឆ្លុះបញ្ចាំង ឬរបាំងការពារស្រូបកម្ដៅ។

ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការ បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការសុវត្ថិភាពទាក់ទងនឹង សីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ទីតាំងគួរតែបង្កើតនីតិវិធីផ្សេងទៅនឹងអាកាសធាតុ (ផ្ដោតលើកម្មករនិយោជិត ទើបចូលធ្វើការថ្មី និងកម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ដែលមិនបានផ្សំទៅនឹង អាកាសធាតុ) - អនុវត្តតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។ ក្នុងករណីដែលគ្មានច្បាប់ក្នុងតំបន់ នេះ គួរតែផ្តល់រយៈពេលសុំនឹងអាកាសធាតុបន្ថែមចំនួនមួយទៅពីរសប្តាហ៍។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតផែនការសុវត្ថិភាពដែលទាក់ទងនឹងសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់។ ផែនការ ផែនការសុវត្ថិភាពគួរតែមាន (ដែលមានជាអាទិ៍) ផែនការផ្តល់ការសម្រាកចាំបាច់ និង/ឬ បញ្ឈប់ការងារនៅពេលសមស្រប។ ការបង្កើតប្រព័ន្ធមិត្តភក្តិ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យកម្មករ និយោជិតក្នុងអំឡុងពេលត្រជាក់ និង/ឬរកកម្ដៅ និងនីតិវិធីដែលត្រូវអនុវត្តតាម នៅ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានរោគសញ្ញាស្របជាមួយនឹងជំងឺដែលទាក់ទងនឹងភាព ត្រជាក់ និង/ឬកម្ដៅ។ ផែនការសុវត្ថិភាពគួរតែត្រូវបានតាំងបង្ហាញនៅច្រកចូលទីតាំង ច្រកទ្វារធំ និង/ឬតំបន់រួម។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីជូនដំណឹងអំពីសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីតាមដានរបាយ ការណ៍អាកាសធាតុ និងឆ្លើយតបបានត្រឹមត្រូវចំពោះការណែនាំអំពីអាកាសធាតុត្រជាក់ និង/ឬក្ដៅជាមួយនឹងផែនការសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធ និង/ឬកាលវិភាគការងារដែល បានកែប្រែនៅពេលណាដែលសេវាកម្មអាកាសធាតុព្យាករណ៍ថាមានភាពត្រជាក់ និង/ឬកម្ដៅ ទំនងជានឹងកើតឡើង។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាពត្រូវតឹងទាក់ទងនឹងភាពត្រជាក់ និងកម្ដៅ ដើម្បីអប់រំកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ឱ្យស្គាល់ពីមូលហេតុនៃជំងឺដែល ទាក់ទងនឹងភាពត្រជាក់ និងកម្ដៅ។ ការកត់សម្គាល់រោគសញ្ញា; របៀបផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋម និងការ ថែទាំត្រឹមត្រូវ និងការប្រើប្រាស់សម្លៀកបំពាក់ និងឧបករណ៍ការពារ។

ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងប្រតិបត្តិស្វ័យតបបន្ទាន់សម្រាប់បរិបទការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ទីតាំងគួរតែវាយតម្លៃ កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងតាមដានអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមាននៅក្នុងទីតាំងរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំង (ដែលរួមមានជាអាទិ៍)៖ ព្យុះទឹកកក; ព្យុះស៊ីតូន / ខ្យល់ព្យុះទីហ្វុង; គ្រោះរាំងស្ងួត; ការរញ្ជួយដី; ទឹកជំនន់ និងការបាក់ដី/ការរអិលបាក់ដី; ផ្ដេកបន្ទោរ; ខ្យល់បំពុល; ព្យុះកំបុតត្បូង; រលកយក្សស្ទឹងមិ; ការផ្ទុះភ្នំភ្លើង; ភ្លើងឆេះព្រៃ និងខ្យល់។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីជូនដំណឹងអំពីអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីតាមដានរបាយការណ៍អាកាសធាតុ និងឆ្លើយតបឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅនឹងការព្រមានអំពីអាកាសធាតុជាមួយនឹងផែនការសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធ និង/ឬការវិភាគការងារដែលបានកែប្រែនៅពេលណាដែលសេវាកម្មអាកាសធាតុព្យាករណ៍ថាអាកាសធាតុមានគ្រោះថ្នាក់ទំនងជាប្រាកដ។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុ។ ផែនការនេះគួរតែមាន (ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះ)៖ ផែនការជម្លៀសចេញ (កំណត់ទីតាំងជំរកក្នុងកន្លែង និងផែនការ/ផ្លូវចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់)។ ផែនការគួរតែកំណត់តួនាទីអ្នកដឹកនាំដើម្បីណែនាំកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្រឹត្តិការណ៍ទាំងនេះ។ ផែនការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់គួរតែត្រូវបានប្រាប់ទៅកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយតាំងបង្ហាញនៅច្រកចូលទីតាំង ច្រកទ្វារធំ និង/ឬតំបន់រួម។
- ទីតាំងគួរតែប្រកាន់យកការកំណត់អំពីពេលវេលា និងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេក្រោមអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ តាមច្បាប់មូលដ្ឋាន។

ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងប្រតិបត្តិស្វ័យធម៌តបបន្ទាន់សម្រាប់បរិបទការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ក្នុងកាលៈទេសៈអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែលមានការប៉ះពាល់ខ្លាំង ឬបាត់បង់អាយុជីវិតតាមការព្យាករណ៍ ទីតាំងនានាគួរតែឈប់ប្រតិបត្តិការ ហើយកម្មករនិយោជិតគួរតែជម្លៀសទៅកាន់កន្លែងមានសុវត្ថិភាពយោងទៅតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។ សម្រាប់ទីតាំងរោងចក្រ និងអន្តេរាសិកម្មានដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ទីតាំងទាំងនេះត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌគម្រោងនៃសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍មនុស្ស និងបានកំណត់ទីតាំងសុវត្ថិភាព។ សម្រាប់ទីតាំងខាងក្រៅ គួរតែមានផែនការសុវត្ថិភាព ដើម្បីផ្លាស់ទីកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងសុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់។
- កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបជៀសវាងគ្រោះថ្នាក់បន្ទាប់ពីព្រឹត្តិការណ៍អាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ (ឧ. ខ្សែភ្លើងដែលលាន់ចេញមកក្រៅ ការលេចធ្លាយឧស្ម័នទឹកកខ្វក់)។
- ក្រុមឆ្លើយតប/សុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់គួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពក្រោយគ្រោះមហន្តរាយ រួមទាំងការណែនាំកម្មករនិយោជិតទៅកាន់តំបន់ប្រមូលផ្តុំក្រោយគ្រោះមហន្តរាយនិងវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ក្រោយគ្រោះមហន្តរាយ ការខូចខាត និងរបួស។
- ទីតាំងគួរតែផ្តល់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។ សម្ភារៈសង្គ្រោះបន្ទាន់គួរតែមានជានិច្ច ហើយរួមបញ្ចូលសម្ភារៈមូលដ្ឋានដូចជា ទូរសព្ទគ្រាអាសន្ន កញ្ចប់ ពិល ម៉ាស៊ីនសម្អាតខ្យល់ ថ្នាំសាក ឬវិទ្យុទាក់ទង។
- ទីតាំងគួរតែផ្តល់លេខទូរសព្ទ និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេសម្រាប់សេវាឆ្លើយតបគ្រាអាសន្នក្នុងតំបន់ រួមទាំងនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារអគ្គិភ័យក្នុងតំបន់។ សេវាថយកម្រិតសង្គ្រោះបន្ទាន់និងមន្ទីរពេទ្យក្នុងតំបន់ និងទីតាំងផ្គត់ផ្គង់ទឹក និងថាមពលប្រុងប្រយ័ត្នដែលនៅជិត។

ទីតាំងគួរតែបង្កើតប្រព័ន្ធប្រាមានពីគ្រោះមហន្តរាយ ធម្មជាតិ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលមាន អាសន្ន ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និងអន្តេរាសិកដ្ឋាន។

ការអនុវត្តល បំផុត

- ឧបករណ៍សំឡេងរោទីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិទាំងអស់គួរតែមានការផ្គត់ផ្គង់ថាមពល បម្រុងបន្ទាន់ដោយប្រើថ្ន ឬម៉ាស៊ីនភ្លើងបាន។
- ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិគួរតែត្រូវបានទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងអគារនីមួយៗ ហើយមានសំឡេងជាក់លាក់ខុសគ្នាដើម្បីបង្ហាញពីភាពអាសន្ន ផ្សេងគ្នា។
- ឧបករណ៍សំឡេងរោទីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិទាំងអស់គួរតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្តជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការជាប្រក្រតីក្នុងពេលមានអាសន្ន។
- ប្រសិនបើប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្នពីគ្រោះធម្មជាតិមិនអាចធ្វើទៅបាន ទីតាំងគួរតែបង្កើត វិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតនៃការទំនាក់ទំនងគ្រាអាសន្ន ដែល អាចរួមបញ្ចូលការទំនាក់ ទំនងប្រព័ន្ធ intercom ការទំនាក់ទំនងតាមវីឡូចល័ត និង មេក្រូ។

គ្មានការរើសអើង

យើងគោរពភាពខុសគ្នា និងវប្បធម៌របស់បុគ្គល ម្នាក់ៗ ហើយជឿថា គ្មានការរើសអើងឡើយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថានឹងធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការ គ្មានការរើសអើង និងជួលកម្មករនិយោជិតដែលមាន សិទ្ធិស្របច្បាប់ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ជា ជាងពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ស្ថានភាពមានផ្ទៃពោះ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ទស្សនៈ នយោបាយ សាសនា អាយុ ពិការភាព ទំនោរផ្លូវភេទ ដើមកំណើតសង្គម ដើមកំណើតជាតិ ឬលក្ខណៈផ្សេង ទៀតដែលមិនទាក់ទងទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គល ម្នាក់ក្នុងការអនុវត្តការងារដែលតម្រូវដោយការងារ។

សកម្មភាពផ្អែកលើ
ការអនុវត្ត

ការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះ



ជួល ធ្វើសំណង ដំឡើងឋានៈ ដាក់វិន័យ និងបញ្ឈប់ កម្មករដោយផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិ សមត្ថភាព និង ការអនុវត្តការងាររបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ។

តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើតនិងចែកប័ណ្ណការងារមានឈ្មោះ ឋានៈ និងមុខងារ និងការរៀបរាប់មុខតំណែងទាំងអស់។ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមិនទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងភារកិច្ចការងារក្នុងការ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ។ ឧទាហរណ៍ យេនឌ័រ លក្ខណៈជីវសាស្ត្រ រាងកាយ ឬអាយុ។
- ធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការងារ និងសំណងទាំងអស់ដោយផ្អែកលើតម្រូវការទាមទារ សម្រាប់ការអនុវត្ត ការងារជាជាងបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គល។
- បង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគោលបំណងសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តជួល ការចាត់តាំងការងារ និងការដំឡើង តំណែង។ មិនត្រូវកំណត់កិច្ចការឱ្យធ្វើដោយផ្អែកលើយេនឌ័រឡើយ។
- មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមិនទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងភារកិច្ចការងារក្នុងការផ្សាយ ពាណិជ្ជកម្មការងារ។ ឧទាហរណ៍ភេទ ទំនោរផ្លូវភេទ លក្ខណៈរាងកាយ ឬអាយុ។
- បង្កើតគោលការណ៍មិនរើសអើងច្បាស់លាស់ ដែលចងក្រងជាឯកសារក្នុងសៀវភៅច្បាប់រោងចក្រ និង/ ឬសៀវភៅណែនាំកម្មករនិយោជិត រួមមាន៖
 - នីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខសម្ងាត់ ដែលក្នុងនោះកម្មករអាចរាយការណ៍អំពីការរើសអើងទៅនរណា ម្នាក់ផ្សេងទៀតក្រៅពីអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារផ្ទាល់។
 - ការផ្តល់ហេតុផលដែលសមរម្យចំពោះការរំលោភបំពាន។
- ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលការណ៍ឱ្យបានញឹកញាប់ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព។



ធ្វើសម្រេចចិត្តការងារ និង សំណងណាមួយផ្អែកលើ លក្ខណៈបុគ្គលជាជាងការអនុវត្តការងារគឺជាការបំពានដែល គ្មានការអត់ឱន។

ជួល ធ្វើសំណង ដំឡើងឋានៈ ដាក់វិន័យ និងបញ្ឈប់ កម្មករដោយផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិសមត្ថភាព និង ការអនុវត្តការងាររបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ។

ការអនុវត្តលំដាប់

- អនុញ្ញាតឱ្យបេក្ខជនដាក់ព្យាបាលការងារដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងអស់ ដើម្បីដាក់ព្យាបាល និង/ឬ ប្រឡងដែលពាក់ព័ន្ធ។
- មិនត្រូវប្រមូលព័ត៌មានដែលមិនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការងារ និងមិន ត្រូវបានទាមទារដោយច្បាប់ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការដាក់ព្យាបាល។
- មានប្រព័ន្ធមួយដែលអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះគោលការណ៍ស្តីពី ភាពគ្មានការរើសអើង។
- បង្កើត និងធ្វើទំនាក់ទំនងអំពីការវាស់វែងគោលដៅសម្រាប់ការ អនុវត្ត (រួមទាំងប្រាក់បន្ថែម) និងការដំឡើងឋានៈ។
- បង្កើត និងអនុវត្តការវិនិច្ឆ័យគោលបំណងសម្រាប់ការបណ្តេញចេញ។
- អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ជូនការមិនរើសអើង និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការយល់ ដឹងខាងវប្បធម៌សម្រាប់កម្មករទាំងអស់ ដែលដោះស្រាយសារៈសំខាន់នៃ ប្រព្រឹត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ដោយស្មើភាពគ្នា។ ផ្តល់ជូនប្រធានបទបណ្តុះ បណ្តាលជាក់លាក់សម្រាប់ប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ និងក្រុមការពារសន្តិសុខ។
- ចងក្រងឯកសារអនុវត្តការងារជាបណ្តើរៗ ដើម្បីបង្កើតភាពជឿជាក់។

មិនត្រូវប្រើប្រាស់ការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះជា លក្ខខណ្ឌនៃការងារ ឬបញ្ឈប់ការងារឡើយ។

តម្រូវការទាមទារ

- មិនតម្រូវឱ្យមានការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារឡើយ។
- មិនត្រូវប្រើប្រាស់អាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬដំណើរមានផ្ទៃពោះ ជាហេតុផលសម្រាប់ការហាមឃាត់ ឬការបញ្ឈប់ការងារនោះឡើយ លុះត្រាតែបានតម្រូវដោយច្បាប់។
- ចំណេះដឹងអំពីការមានផ្ទៃពោះគឺត្រូវប្រើដើម្បីផ្តល់ការស្នាក់នៅសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះប៉ុណ្ណោះ។ ដូចជា ជៀសវាងការងារដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ការឈររយៈពេលយូរ ហានិភ័យ ឬកង្វល់ផ្សេងទៀត និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សមស្របតាមច្បាប់មូលដ្ឋាន។
- ប្រសិនបើការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះគឺស្របច្បាប់ និងកំពុងប្រើប្រាស់ សូមទំនាក់ទំនងឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវគោលបំណងរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសៀវភៅច្បាប់របស់រោងចក្រ។

គ្មានការបៀតបៀន

យើងជឿជាក់ថា កម្មករទាំងអស់គ្នាទទួលបានការ
ប្រព្រឹត្តិប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវតែ
ចូលរួម លើកលែងឲ្យ ឬអត់ឱនចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវ
កាយ វាចារ ចិត្ត ឬផ្លូវភេទក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត
របស់ខ្លួន។

បរិយាកាសការងារ
អវិភាព

វិធានរោងចក្រ



ធានាថា ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ មិនលើកលែងទោស បង្កើត ឬរួមចំណែកក្នុងបរិយាកាសបំភិតបំភ័យ បង្ក រឿង ឬបរិយាកាសការងារដែលប្រមាថមើលងាយ។

តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានកំណត់ឱ្យទទួលបានការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ ការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ឬការរំលោភបំពានឡើយ។
- បង្កើតគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តខាងលើត្រូវបានហាមឃាត់ និងរៀបរាប់លម្អិតអំពីនីតិវិធីវិន័យសមស្រប។ នីតិវិធីវិន័យត្រូវតែមានជាសេរីនៃវិធានការ រាប់ចាប់ពីការព្រមានផ្ទាល់មាត់ទៅជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មុននឹងការព្យួរ ឬការបណ្តេញចេញ។ កត់ត្រារាល់ការព្រមានទាំងឡាយចូលក្នុងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។
- បទបញ្ជារោងចក្រត្រូវតែផ្តល់ជូនព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តវិន័យនៅកន្លែងធ្វើការ និងស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក និងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- បទបញ្ជារោងចក្រ ត្រូវតែមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលការផាកពិន័យ ឬការទូទាត់ចំពោះចំណុចដូចខាងក្រោម ឬចំណុចស្រដៀងគ្នា៖
 - ទំនិញដែលខូចខាត
 - ទឹកផឹក
 - បទល្មើសវិន័យតូចតាច ដូចជាការដក់បារី ឬការមកធ្វើការមិនទាន់ម៉ោង
 - សេរីភាពពីការរំលោភបំពានការចលនា (ឧទាហរណ៍៖ ការកំណត់លើសិទ្ធិប្រើបន្ទប់ទឹក)
- កម្មករទាំងអស់ រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំ ត្រូវតែទទួលបានការអប់រំអំពីគោលការណ៍ស្តីពីការដាក់វិន័យរបស់រោងចក្រ។
- ក្រុមការពារសន្តិសុខ មិនត្រូវបានទទួលសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យមានការចាត់វិធានការដាក់ វិន័យដល់កម្មករនានាឡើយ។
- បង្កើតប្រព័ន្ធមួយដែលក្នុងនោះ កម្មករនានាអាចលើកបញ្ហាអំពីការព្រួយបារម្ភ រួមទាំងការចាត់ទុកពីអ្នកត្រួតពិនិត្យការងាររបស់ពួកគេ ដោយគ្មានការសងសឹក ឬការដាក់ពិន័យឡើយ។
- រក្សាកំណត់ត្រាអំពីការចាត់វិធានការវិន័យជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។



**ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ
គឺជាការបំពានដែលគ្មានការ
អត់ឱន។**

**ការបៀតបៀន និងការរំលោភ
បំពាន គឺជាការរំលោភបំពាន
ដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន
ឡើយ។**

**ធានាថា ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ មិនលើកលែងទោស
បង្កើត ឬរួមចំណែកក្នុងបរិយាកាសបំភិតបំភ័យ បង្ក
រឿង ឬបរិយាកាសការងារដែលប្រមាថមើលងាយ។**

ការអនុវត្ត បំផុត

- ជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ឲ្យចូលរៀនអំពី
ប្រធានបទការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស ការយល់ដឹង
ភាពងាយរងគ្រោះចំពោះរបួសផ្សេងទៀត ការដាក់
ទណ្ឌកម្មរាងកាយ និងការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត។

កម្មករត្រូវតែដឹងអំពីវិធានរបស់រោងចក្រ និងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

តម្រូវការទាមទារ

- បិទប្រកាសវិធានរបស់រោងចក្រនៅតាមទីកន្លែងសាធារណៈ។ ចែកចាយវិធានរបស់រោងចក្រ តាមទម្រង់ជាកូនសៀវភៅណែនាំ និងដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានព័ត៌មានលម្អិតផងដែរ។ រក្សាការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវិធានរបស់រោងចក្រដែលបិទប្រកាស និងបានចែកចាយ។
- ធានាថា វិធានរបស់រោងចក្រ ត្រូវបានសរសេរជាភាសារបស់កម្មករ។
- អប់រំកម្មករទាំងអស់អំពីវិធានរបស់រោងចក្រ ហើយធានាថា កម្មករនានាទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធាន ឬការផ្លាស់ប្តូរថ្មីៗ។
- បិតបង្ហាញស្តង់ដារនៃការចូលរួមរបស់អ្នកលក់របស់ Target នៅក្នុងទីតាំងដែលអាចមើលឃើញ និងនៅជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់យល់។
- បិទប្រកាសវិធាន ប្រសិនបើមិនតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឲ្យបានតឹងរឹងនៅពេលដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកមិនមាន។

ម៉ោងធ្វើការ និង ម៉ោងបន្ថែម

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានម៉ោងធ្វើការលើសពីការកំណត់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ ឬ 60 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ នៅក្នុងចំណោមករណីទាំងពីរ។ ម៉ោងធ្វើការដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់មិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយម៉ោងបន្ថែមមិនត្រូវលើសពី 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬចំនួនម៉ោងដូចដែលបានចែងដោយច្បាប់ក្នុងស្រុកនៅក្នុងចំណោមករណីទាំងនេះ។ នៅក្នុងករណីលើកលែងប៉ុណ្ណោះ ម៉ោងធ្វើការអាចលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬប្រាំមួយថ្ងៃជាប់ៗគ្នា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែជាការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ច ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាខ្ពស់។ បុគ្គលិកត្រូវតែមានថ្ងៃសម្រាកពីការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃម្តង។

- កាលវិភាគការងារ
- ការកំណត់ពេលម៉ោងធ្វើការ



រក្សាកាលវិភាគការងារដែលស្របតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ក្នុងស្រុក។

- ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យរោងចក្រនានាមានកម្លាំងកម្លាំងដែលទាក់ទងនឹងចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការរក្សាពេលវេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ទីតាំងនានាត្រូវបានទាមទារឱ្យផ្តល់ជូនប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពក្រុមហ៊ុន Target ឬអ្នកកំណត់ត្រាទីបី នូវសិទ្ធិចូលប្រើកំណត់ត្រាដោយពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករទាំងអស់នូវថ្ងៃឈប់សម្រាកអប្បបរមាមួយថ្ងៃពេញជារៀងរាល់ប្រាំមួយថ្ងៃដែលបានធ្វើការ។ មិនមានកម្មករណាម្នាក់ត្រូវធ្វើការរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃជាប់គ្នា ឬយូរជាងនេះទេ។
- ធានាថា កម្មករនានាត្រូវទទួលបានវិស្វកម្ម/ការឈប់សម្រាកដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- កម្មករនានាត្រូវទទួលបានការសម្រាកលំហែមាតុភាព ឬភាពជាម្តាយ/ការឈប់សម្រាកបិតុភាពឬភាពជាឪពុក ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ផ្តល់អាហារ និងការឈប់សម្រាកសមហេតុសមផល ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- រៀបរាប់លម្អិតអំពីកាលវិភាគធ្វើការ ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា ថ្ងៃឈប់សម្រាក និងគោលការណ៍ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនៅក្នុងវិធានរោងចក្រ និង/ឬ ក្នុងកូនសៀវភៅណែនាំកម្មករ ដែលមានភាសាអាចយល់បានដោយកម្មករចំណាកស្រុក/កម្មករបរទេសស្នាក់នៅ និងធ្វើការបណ្តោះអាសន្ន។

- បង្កើតផែនការផលិតកម្មជាមុន ដើម្បីធានាថាកម្មករនានាមិនធ្វើការច្រើនជាងម៉ោងធម្មតាដែលមាន 48 ម៉ោង និងចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែម 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ (ចំនួនសរុប 60 ម៉ោង) ។
- ប្រសិនបើទីតាំងរំពឹងថាចំនួនម៉ោងធ្វើការនឹងលើសពីស្តង់ដារ 60 ម៉ោងរបស់ Target សូមជូនដំណឹងដល់ទំនាក់ទំនងប្រភពជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក ឬអ៊ីមែល ដើម្បីកំណត់ដំណោះស្រាយសហការដោយផ្អែកលើស្ថានភាពពិសេស។ ស្ថានភាពពិសេសរួមមានដូចខាងក្រោម៖
 - គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិដែលប៉ះពាល់ដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់
 - ផលិតកម្មកសិកម្ម និងការបង្កបង្កើនផលិតផលដូរកំពូល
- ធានាថា ម្តាយដែលបំបៅដោះកូនត្រូវទទួលបានពេលវេលាបំបៅ/បូមទឹកដោះទុកបានគ្រប់គ្រាន់។

ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់នានាមានតម្លាភាពដែលទាក់ទងនឹងចំនួន ម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការរក្សាពេល វេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលគួររក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ដើម្បីធានាថា ចំនួន ម៉ោងធ្វើការត្រឹមត្រូវនោះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់នានាគួរប្រើប្រព័ន្ធកំណត់ម៉ោងដែលមាន ដំណើរការទៀងទាត់តាមមុខងារពេញលេញ។

សូមមើលផងដែរ ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួល។

- ប្រព័ន្ធកត់ត្រាពេលវេលាដូចគ្នាគួរតែតាមដានយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវចំនួនម៉ោងធ្វើការ សម្រាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- ត្រូវប្រាកដថាសន្លឹកត្រួតពិនិត្យមានបំពេញដោយមានពេលវេលាចូល និងពេលវេលា ដាក់ស្តែង ជាមួយនឹងការទទួលស្គាល់ពី កម្មករនិយោជិត។
- ប្រព័ន្ធកត់ត្រាពេលវេលាអគ្គិសនីគួរតែមានច្នៃប្រឌងដែលចាប់ផ្តើមភ្លាមៗក្នុង ករណីបាត់បង់ថាមពលដើម្បីការពារការបាត់បង់ទិន្នន័យ។
- ត្រូវប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានកំណត់ត្រាពេលវេលាត្រឹមត្រូវ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនម៉ោងធម្មតា និងចំនួនម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើការ ពិតប្រាកដ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែបំពេញកាតម៉ោងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេឱ្យ បានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ចំនួនម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់ និងចំនួនម៉ោងបន្ថែម ដែលបានធ្វើការ។ អ្នកគ្រប់គ្រង ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតមិនអាច បំពេញកាត ពេលវេលាបានទេ។
- អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនវាយកាតម៉ោងឱ្យលឿនជាង ម៉ោង ចាប់ផ្តើមការងារ ឬយឺតជាងម៉ោងបញ្ចប់ការងារឡើយ។
- ធានាថា កម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ម៉ោងដែលបានធ្វើការ។
- ផ្តល់ឱ្យផ្នែកនិរន្តរភាព និងការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ឬអ្នក កំណាងភាគីទីបី នូវសិទ្ធិពេញលេញទៅកាន់កំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវ។ ទីតាំងមិនគួរ រក្សាសំណុំឯកសារមិនពិត ឬសៀវភៅពីរឡើយ។
- កាតចំនួនម៉ោងធ្វើការ គួរតែបំពេញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលក្នុងការអាន។
- ត្រូវប្រាកដថាចំនួនម៉ោងទាំងអស់ រួមទាំងម៉ោងបន្ថែមត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងប្រព័ន្ធ រក្សាពេលវេលាដូចគ្នា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ខែតែមួយ។
- កម្មករនិយោជិតគួរតែអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនម៉ោងធម្មតា និងម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើ ការជា រៀងរាល់ថ្ងៃ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រព័ន្ធកត់ត្រាពេលវេលាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មី និង មូលដ្ឋានជាប្រចាំ។ កម្មករថ្មី ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្ងៃធ្វើការងារដំបូង។
- ត្រូវប្រាកដថាអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកត្រួតពិនិត្យបន្ទាត់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តា លជំនាញ និងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងការតាមដានពេលវេលាទាំងអស់នៅក្នុង ប្រព័ន្ធកត់ត្រាពេលវេលាដូចគ្នា។
- ដំឡើងម៉ាស៊ីនកត់ត្រាពេលវេលាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅច្រកចូល ឬក្បែរកន្លែងប្រជុំរបស់ កម្មករនិយោជិត ដើម្បីកាត់បន្ថយពេលវេលារង់ចាំក្នុងការបំពេញកាតម៉ោង។
- ធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជាប្រចាំ ដើម្បីធានាថាប្រព័ន្ធកត់ត្រាពេលវេលាត្រូវបាន ប្រើ ប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ ហើយវាភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធលើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ប្រាក់ឈ្នួល

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលបំពេញតាម ឬលើសពីលក្ខខណ្ឌនៃច្បាប់ក្នុងស្រុក ហើយនិងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា។ យើង លើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឲ្យប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្កើនប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាព របស់បុគ្គលិក និងគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅក្នុងសហគមន៍ ដែលពួកគេរស់នៅ។

- ចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការ
- ការកាត់ប្រាក់ខែ
- ភាពត្រឹមត្រូវនៃការទូទាត់
- ការទទួលបានប្រាក់ខែ
- ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើក



បើកប្រាក់កម្មករឲ្យគ្រប់ចំនួនម៉ោងទាំងអស់ ដែលបានធ្វើការតាមអត្រាប្រាក់ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក។

សូមមើល ផ្នែកម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម។

តម្រូវការទាមទារ

- ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ចំនួនម៉ោងធម្មតាដែលបានធ្វើការ ត្រូវតែបំពេញតាម ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងប្រទេស។
- ការទូទាត់ជាប្រភេទសេវាឬផលិតផលមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតជូនឱ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។
- មិនត្រូវប្រើគ្រោងការណ៍ដែលអនុញ្ញាតដោយស្របច្បាប់នូវការទូទាត់ជាចំនួនដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្តង់ដារឡើយ (ឧ. ប្រាក់ឈ្នួលកម្មសិក្សាទាបជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រាក់ឈ្នួលទាបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពិការ ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាប់គោលបំណងសេដ្ឋកិច្ច)។
- ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ចំនួនម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើការត្រូវតែបំពេញ ឬលើសពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងដែលតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ក្នុងស្រុកដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ជូនសំណងការងារបន្ថែមម៉ោងទេ កម្មករនានាត្រូវតែទទួលបានសំណងតាមអត្រាខ្ពស់ជាងសម្រាប់ចំនួនម៉ោងធម្មតា។
- កម្មករត្រូវទទួលបានសំណងត្រឹមត្រូវ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាន។
- ធានាថា កម្មករត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកទាំងអស់ រួមទាំងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាន សម្រាកមាតុភាព ឬសម្រាកបិតុភាព។ ទីតាំងមិនត្រូវកំណត់ក្នុងផលិតកម្មក្នុងកម្រិតមួយដែលតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការលើសម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។
- ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណដែលផលិតបាន ត្រូវតែបំពេញតាម ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមម៉ោងដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលគណនាដោយអត្រាតាមបរិមាណការងារទាបជាងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលស្របច្បាប់ជាធរមាន (អប្បបរមា ការងារបន្ថែមម៉ោង ថ្លៃឈប់សម្រាក។ល។) នោះទីតាំងត្រូវតែគណនាភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាបរិមាណការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលស្របច្បាប់ត្រឹមត្រូវ និងទូទាត់នូវភាពខុសគ្នានេះទៅដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបំពេញអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់។ ការបើកប្រាក់បន្ថែម ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្ត មិនអាចប្រើប្រាស់ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។
- បើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតឲ្យបានទាន់ពេលវេលា និងធានាថា កម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើសៀវភៅកំណត់ហេតុទទួលឯកសារបញ្ជាក់ពីការបើកប្រាក់។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ឱ្យបានទៀងទាត់ដើម្បីកំណត់ឱកាសក្នុងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ គ្រួសាររបស់ពួកគេ និងសហគមន៍ដែលពួកគេរស់នៅ។

អនុវត្តការកាត់ប្រាក់ខែពីបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ ដើម្បីផ្តល់ជូន ការធានារ៉ាប់រងស្របច្បាប់ ឬសេវាកម្មស្ម័គ្រចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ។

តម្រូវការទាមទារ

- អនុវត្តអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ៗ ដូចជាការធានារ៉ាប់រងវេជ្ជសាស្ត្រ ការធានារ៉ាប់រងរូបស ការធានារ៉ាប់រងសោធននិវត្តន៍ សន្តិសុខសង្គម/ការចូលនិវត្តន៍ ជាដើម ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ត្រូវប្រាកដថា ការកាត់ប្រាក់ខែត្រូវបានប្រើក្នុងគោលបំណងជាក់លាក់ចំពោះឯកសារគាំទ្រដែលបានបញ្ជាក់ និងរក្សាទុក ដើម្បីបង្ហាញពីការកាត់ប្រាក់ដែលស្របតាមច្បាប់ និងត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ខែសម្រាប់ការស្នាក់នៅអន្តេរាសិកដ្ឋាន អាហារ ឬការចំណាយស្រដៀងគ្នាដែលលើសពីតម្លៃជាក់ស្តែង។ រក្សាទុកកំណត់ត្រាដែលអាចរកបាន ដែលបង្ហាញពីថ្លៃចំណាយជាក់ស្តែងទាំងនេះ ប្រសិនបើការកាត់ប្រាក់ខែត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ។
- មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ លុះត្រាតែមានការតម្រូវតាមច្បាប់មូលដ្ឋាន ឬដោយស្ម័គ្រចិត្ត សមហេតុផល និងកម្មករនិយោជិតបានយល់ច្បាស់។
- ការកាត់ប្រាក់មិនត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទំនិញខូច ភាពយឺតយ៉ាវ ឬការខកខានមិនបានបំពេញតាមកូតាផលិតកម្មទេ។
- មិនត្រូវប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ឬដែលអាចបន្តពេលបាន ដែលខុសគ្នា មិនច្បាស់លាស់ពីឱកាសការងារពេញម៉ោងក្នុងគោលបំណងដើម្បីជៀសវាងការការបង់ប្រាក់ធានារ៉ាប់រង បង់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ឬដំឡើងឋានៈកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ទទួលស្គាល់រយៈពេលនៃការបម្រើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបាន តាមដែលអាចអនុវត្តបាន។

ធានាថា កម្មករយល់ដឹងយ៉ាងពេញលេញអំពីរចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេទទួលបាន ហើយអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវចំពោះការបើកប្រាក់ដែលពួកគេទទួលបាន។

តម្រូវការទាមទារ

- អប់រំកម្មករអំពីរចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់បៀវត្សរ៍ រួមទាំងប្រភេទ និងចំនួននៃការកាត់ប្រាក់ទាំងអស់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត។ បង្កើត និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗដល់កម្មករដែលមានស្រាប់។
- ត្រូវឱ្យកម្មករដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកទាំងអស់ដែលមាននៅក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក រួមទាំងការឈប់សម្រាកមាតុភាព និងបិតុភាព។ គួររក្សាទុកកំណត់ត្រាបើកប្រាក់ និងកំណត់ត្រានៃអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកបានល្អ។
- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ ឬបង្កាន់ដៃនៃការទូទាត់ត្រូវតែចេញដោយឡែក និងផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ជាភាសាកំណើតរបស់ពួកគេ ឯកសារកាត់ប្រាក់និងរួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង។
- ផ្តល់ជូនការចូលប្រើទំនាក់ទំនងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស (ឬនាយកដ្ឋានដែលអាចអនុវត្តផ្សេងទៀត) ក្នុងករណីដែលកម្មករមានសំណួរដែលពាក់ព័ន្ធ។

ផ្តល់ជូនការចូលប្រើកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ និង ផលិតកម្មដែលត្រឹមត្រូវ និងពេញលេញ។

តម្រូវការទាមទារ

- បញ្ជីបើកប្រាក់ខែ ត្រូវតែរួមបញ្ចូលសេចក្តីលម្អិតគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីផ្សេងផ្ទុកប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួនម៉ោង ត្រឹមត្រូវ ដែលរួមមាន ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះ៖
 - កាលបរិច្ឆេទរយៈពេលបង់ប្រាក់ខែពេញលេញ
 - ឈ្មោះកម្មករ
 - ចំនួនម៉ោងសរុបដែលបានធ្វើការ និងចែកតាមប្រភេទម៉ោង (ធម្មតា ម៉ោងបន្ថែម ជាដើម)។
 - អត្រាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ (ធម្មតា ម៉ោងបន្ថែម ជាដើម)។
 - ការគណនាអត្រាតាមបរិមាណដែលផលិតបាន (បើមាន)
- កំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ និង/ឬ ផលិតកម្ម ត្រូវបង្ហាញចំនួនម៉ោងបានធ្វើការទាំងអស់ពីកម្មករ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួររក្សាទុកការរៀបចំកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ និង ផលិតកម្មដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់តែមួយ ដែលផ្តល់ជូនព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។ រោងចក្រត្រូវតែមិនត្រូវរក្សាទុកការរៀបចំកំណត់ត្រាក្លែងបន្លំ ឬសៀវភៅស្នូនគ្នាឡើយ។
- រោងចក្រត្រូវតែផ្តល់អោយសវនករចូលដំណើរការ ដើម្បីពិនិត្យកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ។
- រក្សាទុកកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់សម្រាប់រយៈពេលសមស្របដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។

ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើកត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវបានបង់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ច្បាប់ ឬកិច្ចសន្យា។

ប្រាក់សំណង៖ ប្រាក់ដែលជំពាក់ និងបង់ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយសំណងដែលបាត់។

តម្រូវការទាមទារ

- ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់សំណងមិនត្រូវបានទូទាត់ ទូទាត់មិនគ្រប់ចំនួន ពន្យារពេល ឬកាត់ចេញមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ មូលដ្ឋាន ឬកិច្ចសន្យាការងារ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគណនា និងផ្តល់ប្រាក់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីការរកឃើញរបស់ពួកគេ។
- ប្រាក់សំណងត្រូវតែផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេឡើយ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងកម្មករនិយោជិតដែលអាចលែងមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផងដែរ។
- រាល់ការសងត្រលប់ដែលបានផ្តល់ត្រូវតែរួមបញ្ចូលការទូទាត់ការប្រាក់ណាមួយដែលតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។

សេរីភាពនៃ សមាគម

យើងស្វែងរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលជំរុញកម្មករឱ្យធ្វើការដោយមានផលិតភាពខ្ពស់ ព្រមទាំងឱ្យតម្លៃលើពួកគេជាទ្រព្យសំខាន់ក្នុងការសម្រេចបានភាពជោគជ័យនៃអាជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយត្រឹមត្រូវថា តើត្រូវភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងឬអត់ជាមួយនឹងក្រុមណាមួយដោយស្របទៅតាមច្បាប់ទាំងអស់ដែលចូលជាធរមាន។

- **សិទ្ធិរបស់កម្មករ**



ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាព នៃការជួបជុំ។

តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើតឲ្យមានការបញ្ចេញមតិយោបល់អំពីការអនុវត្តការជួប និងការងារស្របច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពនៃការជួបជុំ។
- ផ្តល់សិទ្ធិជូនកម្មករក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬជាសមូហភាព។
- អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាតំណាងខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក ការបំភិតបំភ័យ ឬការរើសអើងពីអ្នកគ្រប់គ្រង។
- អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមច្បាប់ជាតិ ឬច្បាប់នានា បទប្បញ្ញត្តិ និងនីតិវិធីទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសេរីភាពសមាគម។
- កម្មករត្រូវតែមិនត្រូវបានដាក់ទោស ឬត្រូវបានរើសអើងចំពោះការគាំទ្រសេរីភាពនៃការជួបជុំឡើយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប ត្រូវតែធ្វើឡើងសម្រាប់ ប្រធានការគ្រប់គ្រងការងារ/អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ។
- ការសងសឹកប្រឆាំងនឹងកម្មករ ដែលព្យាយាមជួបជុំ និង/ឬ រៀបចំដោយស្របច្បាប់ ត្រូវបានហាមឃាត់។
- អ្នកគ្រប់គ្រងមិនត្រូវរើសអើងកម្មករនិយោជិតដោយសារសមាជិកភាពរបស់ពួកគេនៅក្នុង ឬមានទំនាក់ទំនងជាមួយសហជីព ឬសមាគមកម្មករនិយោជិតឡើយ។
- នៅកន្លែងណាដែលសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបជុំត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ នោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មមិនត្រូវបង្អាក់ដល់ការអភិវឌ្ឍជម្រើសផ្នែកច្បាប់ឡើយ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលកំណត់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដោយគោរពតាមច្បាប់ដែលត្រូវអនុវត្ត និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាពនៃការជួបជុំ។
- ការមានសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីពពាណិជ្ជកម្ម ឬសមាគមកម្មករ គឺត្រូវតែមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌចំពោះការជួបឲ្យបម្រើការងារឡើយ។

ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាព នៃការជួបជុំ។

ការអនុវត្តលក្ខន្តិកា បំផុត

- ប្រសិនបើមានសហជីព ឬសមាគមកម្មករ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនោះ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងកម្មករចូលទៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីអនុវត្តមុខងារជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង។
- បណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកត្រួតពិនិត្យលើច្បាប់សេរីភាពសមាគម។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង ត្រួតពិនិត្យបរិស្ថាន

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់
មានលក្ខណៈពិសេស និងរៀបចំជាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ រាល់ផលប៉ះ
ពាល់ប្រតិបត្តិការ និងផលិតកម្មចំពោះការបំភាយខ្យល់ ការប្រើ
ប្រាស់ថាមពល ការប្រើប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

- ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ

មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណ កំណត់លក្ខណៈ និងសារពើភ័ណ្ឌ រាល់ឥទ្ធិពលប្រតិបត្តិ ការ និងផលិតកម្មដល់ការបញ្ចេញខ្យល់ ការប្រើប្រាស់ ថាមពល ការប្រើប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

តម្រូវការទាមទារ

- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន (EMS) ដែលកំណត់គោលដៅវាស់វែង និងការកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់តំបន់ដែលរង
ផលប៉ះពាល់ ដោយផ្អែកលើផលិតកម្ម និងការប្រតិបត្តិការ ត្រូវតែបានចងក្រងជាឯកសារ និងរក្សាទុកក្នុង
ឯកសារ។
- រោងចក្រត្រូវបំពេញតាមម៉ូឌុលបរិស្ថានអគារសន្និសីទ Higg (Higg Index Facilities Environmental Module)
(FEM) យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវចំពោះការអនុវត្តបរិស្ថាន។ មើល
Partners Online សម្រាប់ទីតាំងនៅក្នុងវិសាលភាពនៃ Higg FEM ។
- ត្រូវតែមានប្រព័ន្ធមួយនៅនឹងកន្លែង ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការសង្កេតបន្ទាន់ខាងបរិស្ថានដែលមិនបាន
រំពឹងទុកណាមួយ ដូចជាការលេចធ្លាយសារធាតុគីមី ឬការលេចធ្លាយឧស្ម័ន ឬហ្គាស។
- វិធានការកែតម្រូវពីគណៈអភិបាលសម្រប ដោយសារមិនអនុលោមតាមច្បាប់នោះ ត្រូវចងក្រងជាឯកសារ និង
ត្រូវបំពេញបញ្ចប់តាមពេលវេលាដែលបានកំណត់។
- EMS ត្រូវតែបានវាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងតាមដានការវិវឌ្ឍផ្នែកបរិស្ថាន។
- ការបណ្តុះបណ្តាលទូទៅត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទាក់ទងនឹងការការពារបរិស្ថាន។

មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណកំណត់
លក្ខណៈ និងសារពើភ័ណ្ឌផលប៉ះពាល់ប្រតិបត្តិការ និង
ផលិតកម្មទាំងអស់ចំពោះការបញ្ចេញខ្យល់ ការប្រើប្រាស់
ថាមពល ការប្រើប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តបរិស្ថានរបស់រោងចក្រ ត្រូវ
មានសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។



គ្មានការបង្កូរទឹកសំណល់ ខុសច្បាប់

យើងនឹងមិនអត់ឱនចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលមាន
ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលតូចជាងខ្នាតធម្មតា
ដែលមិនគោរពតាមស្តង់ដារត្រឹមត្រូវ ឬមិនអាចប្រតិបត្តិ
ការបាន។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មត្រូវតែដំឡើង និងរក្សា
ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលមានទំហំសមស្រប
ដើម្បីធានាថាការបំពុលមានកម្រិតស្មើនឹង ឬនៅក្រោម
កម្រិតទាបដែលតម្រូវដោយច្បាប់។

- ត្រួតពិនិត្យទឹកសំណល់
- គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹក



ត្រួតពិនិត្យការបោះចោលទឹកសំណល់ និងកាត់បន្ថយ ទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។

តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវប្រាកដថា ការបង្កទឹកសំណល់ទាំងអស់ត្រូវបានកំណត់ និងបែងចែក៖ រក្សាសារពើភ័ណ្ឌនៃដំណើរការបង្កទឹកសំណល់។
- ដំឡើង និងរក្សាប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលមានចំណុះសមស្របដែលកាត់បន្ថយទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ក្នុងករណីមិនមានកន្លែងប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់នៅទីតាំងទេ ទឹកសំណល់ទាំងអស់ត្រូវបង្ហូរចូលទៅអគារប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ក្រៅទីតាំង (ឧទាហរណ៍ អគារប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ស្ថានីយ៍ស្វាហកម្ម ឬរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ក្រុង) ដូចបានកំណត់។ លិខិតអនុញ្ញាតបង្ហូរទឹកសំណល់ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ និងដាក់ជូនទីភ្នាក់ងារនិយមន័យកម្មវិធីបានត្រឹមត្រូវ។
- ត្រួតពិនិត្យការបង្កទឹកសំណល់ដោយអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនីយកម្ម និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីគ្រោងទុកសម្រាប់សំណាកគុណភាពទឹក និងការធ្វើតេស្តដែលសមស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាល និងឧស្សាហកម្ម។
- ប្រសិនបើទឹកសំណល់ត្រូវបានធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មនៅក្រៅទីតាំង នោះទីតាំងត្រូវតែមានចំណេះដឹងអំពីឈ្មោះ អាស័យដ្ឋាននៃផែនការប្រព្រឹត្តិកម្មរបស់ភាគីទីបីនៅក្រៅកន្លែង ហើយត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យដើម្បីធានាថាមានអនុលោមភាពរោងចក្រធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មនៅក្រៅទីតាំង និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធត្រូវតែផ្តល់ទៅក្រុមហ៊ុន Target តាមការស្នើសុំ។
- ត្រូវរៀបចំសម្រាប់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបសង្គ្រោះបន្ទាន់ ក្នុងករណីដែលរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់នៅទីតាំង មានលើសពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ឬប្រសិនបើមានដំណើរការមិនត្រឹមត្រូវ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងទឹកសំណល់។



**ការបង្កទឹកសំណល់ខុសច្បាប់គឺ
ជាការបំពានគ្មានការអត់ឱន។**

ត្រួតពិនិត្យការបោះចោលទឹកសំណល់ និងកាត់បន្ថយ ទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ប្រសិនបើអាច ត្រូវបង្កើត និងចងក្រងឯកសារកម្មវិធីអធិការកិច្ច និងការថែរក្សាជួសជុលរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការបញ្ចេញទឹកសំណល់និងកែលម្អគុណភាពទឹកសំណល់។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការសម្រេចគោលដៅកាត់បន្ថយការបង្ហូរទឹកសំណល់ និងគោលដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពទឹកសំណល់។
- អនុផលនៃការប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ (ឧ. ភក់) ត្រូវបានវិភាគគ្រប់គ្រង និងបញ្ចេញចោលឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់។
- ត្រូវយល់ដឹង អំពីការមិនគោរពតាមច្បាប់ណាមួយ ដែលកំពុងកើតមានឡើងនៅរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់របស់ភាគីទីបីដែលនៅក្រៅទីតាំង។ បង្កើតផែនការសកម្មភាព ដើម្បីកែសម្រួល ប្រសិនបើរោងចក្រមានការចូលរួមចំណែកចំពោះការមិនគោរពតាមច្បាប់។
- អនុវត្តដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត/បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីកាត់បន្ថយបរិមាណទឹកសំណល់ និង/ឬ ការផ្ទុកសារធាតុបំពុល។
- បង្ហាញឱ្យដឹងពីមានជាសាធារណៈ អំពីការបង្ហូរទឹកសំណល់។

កាត់បន្ថយ និងការ បោះចោលកាកសំណល់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ត្រូវប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងការ
បោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់។
យើងស្វែងរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ដែលបង្ហាញថាពួក
គេធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពី
ដំណើរការផលិតកម្មទាំងស្រុង។

*** យើងនឹងមិនអត់ឱនចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម
ដែលចូលរួមនៅក្នុងការចាក់កាកសំណល់ដោយ
ខុសច្បាប់។**

- កាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់



ប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងបោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់ ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពីដំណើរការផលិតកម្មទាំងស្រុង។

តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពកាកសំណល់ទាំងអស់ និងបែងចែកការបង្កូរកាកសំណល់នីមួយៗ ទាំងកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ ឬកាកសំណល់មិនមានគ្រោះថ្នាក់ ស្របតាមនិយ័តកម្មដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ចងក្រងឯកសារសារពើភ័ណ្ឌកាកសំណល់ទាំងអស់ និងតាមដានបរិមាណការបង្កូរកាកសំណល់ដែលបានបង្កើត។
- ផ្ទុកផ្ទុកកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ និងទីតាំងផ្ទុក ត្រូវតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អ។
- កាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ត្រូវតែញែកចេញ និងទុកដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។
- កាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវតែបញ្ជូនទៅក្រុមអ្នកដោះស្រាយស្រាយកាកសំណល់ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ឬរោងចក្រចម្រាញ់កាកសំណល់ដែលទទួលសិទ្ធិអនុញ្ញាត ដោយស្របតាមច្បាប់ ឬនិយ័តកម្ម។
- អ្នកដឹកជញ្ជូនកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណស្របតាមច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិត្រូវដឹកជញ្ជូនកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់។
- ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់លើការចោល រក្សាទុក និងគ្រប់គ្រងកាកសំណល់។

ប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងបោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់ ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពីដំណើរការផលិតកម្មទាំងស្រុង។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ប្រើប្រាស់សម្ភារឡើងវិញ នៅពេលណាអាចធ្វើទៅបាន និងកែច្នៃសម្ភារណាដែលអាចកែច្នៃឡើងវិញបាន។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការបង្កើតកាកសំណល់។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅកាត់បន្ថយការបង្កើតកាកសំណល់។
- ត្រូវត្រួតពិនិត្យការបោះចោលកាកសំណល់ចុងក្រោយ និងការធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់។



ការប្រើប្រាស់ថាមពល និងទឹក

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹង
កំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរ
ឡើងប្រសិទ្ធភាពថាមពល និងប្រសិទ្ធភាពទឹក
ព្រមទាំងចងក្រងឯកសារស្តីពីការរីកចម្រើនឆ្ពោះ
ទៅរកការសម្រេចបានគោលដៅទាំងនោះ។

- ការប្រើប្រាស់ថាមពល
ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ការប្រើប្រាស់ទឹក
ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព



ប្រើប្រាស់ថាមពលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពថាមពល តាមដាន និងកត់ត្រាការប្រើប្រាស់ថាមពល សម្រាប់អគារ និងដំណើរការនៅកន្លែងដែលមានផលិតកម្ម។

ប្រើប្រាស់ថាមពលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

ការអនុវត្ត បំផុត

- អនុវត្តការធ្វើសវនកម្មថាមពល ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណការសន្សំសំចៃថាមពល និងការចំណាយដែលអាចកើតមាន។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ថាមពល និងបញ្ចេញឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG)។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅកាត់បន្ថយថាមពល។
- ប្រើប្រាស់បណ្តាញរាស់រវើកតាមអនឡាញ ហើយបង្ហាញទិន្នន័យជាសាធារណៈ។

គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកនៅអគារនានា និង ដំណើរការផលិតកម្ម។

តម្រូវការទាមទារ

- ការប្រើប្រាស់ទឹក ត្រូវតែតាមដាន និងកត់ត្រាទុកសម្រាប់អគារ និងដំណើរការនានាដែលមានកន្លែងផលិតកម្ម។
- កំណត់ និងពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលដៅផ្លូវការ ដែលមានលក្ខណៈ ធម្មតានៅលើមូលដ្ឋានទៀងទាត់សម្រាប់ការកែលម្អការប្រើប្រាស់ទឹក។

គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកនៅអគារនានា និង ដំណើរការផលិតកម្ម។

ការអនុវត្ត បំផុត

- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាព ដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវការគោលដៅកាត់បន្ថយ ការប្រើប្រាស់ទឹក។

ការបំភាយឧស្ម័ន ទៅក្នុងខ្យល់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មត្រូវតែដំឡើង និងរក្សាឧបករណ៍
ត្រួតពិនិត្យការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
ដើម្បីធានាថាការបំពុលមានកម្រិតស្តើង ឬនៅក្រោម
កម្រិតទាបជាងតម្រូវការដែលទាមទារដោយច្បាប់។

- កាត់បន្ថយការបំពុលខ្យល់

កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើបំពុលខ្យល់នៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពបំពុលខ្យល់នៅក្នុងខ្យល់ពីសកម្មភាពឧស្សាហកម្ម និងឧបករណ៍ជំនួយ។
- បង្កើត និងរក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌប្រភពបំពុលខ្យល់នៅក្នុងខ្យល់។
- លិខិតអនុញ្ញាតចោះចោលកាកសំណល់ដែលតម្រូវឲ្យមាន ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងរក្សាទុកឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ដំឡើង និងរក្សាឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យការបំពុលខ្យល់នៅក្នុងខ្យល់ដែលត្រឹមត្រូវ ដែលកាត់បន្ថយការបំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ត្រួតពិនិត្យការបំពុលខ្យល់នៅក្នុងខ្យល់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ។ បរិមាណនៃការបំពុលខ្យល់នៅក្នុងខ្យល់ត្រូវតែតាមដាន និងកត់ត្រាសម្រាប់អាគារ និងដំណើរការទាំងអស់។

កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើបំពុលខ្យល់នៅក្នុងរោង ចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

ការអនុវត្ត បំផុត

- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ បើអាច។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់។
- ប្រើប្រាស់បណ្តាញរាស់រវើកតាមអនឡាញ ហើយបង្ហាញទិន្នន័យជាសាធារណៈ។

អាជ្ញាប័ណ្ណ និង ការអនុញ្ញាត

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែទទួល និងរក្សាទុកការទាមទារ
លិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថានដែលស្របច្បាប់ និង
អាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលចាំបាច់សម្រាប់
ផលិតកម្មផលិតផល និងប្រតិបត្តិការរោងចក្ររបស់
ខ្លួនទាំងអស់។

- លិខិតអនុញ្ញាតដែល
មានសុពលភាព
- កំណត់ត្រាផលិតកម្ម

ប្រតិបត្តិការដោយប្រើលិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថាន និងអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព។

តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវយល់ដឹងអំពីការគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិបរិស្ថានដែលអាចអនុវត្តទាំងអស់ និងរក្សាការធ្វើសារពើភ័ណ្ឌតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន។
- មានលិខិតអនុញ្ញាត អាជ្ញាប័ណ្ណបរិស្ថានដែលតម្រូវឱ្យមានទាំងអស់ និងការអនុម័តដែលបានទាមទារផ្សេងទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននាពេលបច្ចុប្បន្ន។
- រៀបចំផែនការ និងផ្តល់ជូនពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលិខិតអនុញ្ញាត អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការអនុម័តបរិស្ថាន។
- រក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មមានសុពលភាពតាមការតម្រូវដោយច្បាប់។ ព័ត៌មានស្តីពីអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្ន រួមមានអាសយដ្ឋាន វិសាលភាពអាជីវកម្ម ។ល។



លិខិតអនុញ្ញាតមិនត្រឹមត្រូវ បាត់ព័ត៌មាន ឬក្លែងបន្លំ គឺជាការបំពាន ដែលគ្មានការអត់ឱន។

អាជ្ញាប័ណ្ណដែលគ្មានសុពលភាព បាត់ ឬក្លែងបន្លំគឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបានឡើយ។

ប្រតិបត្តិការដោយប្រើលិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថាន និងអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ការធ្វើសារពើភ័ណ្ឌតាមច្បាប់ និងនិយ័តកម្មបរិស្ថាន ត្រូវបានវាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ឧបសម្ព័ន្ធ A៖ ការចាក់ ចេញ ឬធ្លាក់ចុះដោយ ការទទួលខុសត្រូវ

ផលិតកម្ម Target អាចត្រូវបានបញ្ចប់ ឬធ្លាក់ចុះនៅទីតាំងផលិត
សម្រាប់ហេតុផលជាច្រើន (ឧទាហរណ៍ ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការអាជីវ
កម្ម បញ្ហាដំណើរការដែលបន្ត ទោះបីជាមានការប្រឹងប្រែងជួស
ជុល ការរំខានដូចជាគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិជាដើម)។ នៅពេល
ដែលការបញ្ចប់ ឬការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្ម Target កើតឡើង
យើងរំពឹងថាដៃគូអាជីវកម្មនឹងគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់
យើងក្នុងការចាក់ចេញពីទីតាំងផលិតដោយការទទួលខុសត្រូវ។

ការវាយតម្លៃហានិភ័យ
និងការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃ

ទំនាក់ទំនង

ការត្រួតពិនិត្យការ
អនុលោមភាព

ស្វែងយល់ និងបង្កើនការចាប់អារម្មណ៍លើហានិភ័យនៃការ បញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និង/ឬ ការមិនបើកប្រាក់ ឈ្នួល ឬសំណង មុនពេលការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្ម Target ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- ជូនដំណឹងដល់ Responsible.Sourcing@Target.com និងដៃគូជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់/ដៃគូពាណិជ្ជកម្មនៅពេល៖
 - ការចាកចេញពីអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬការធ្លាក់ចុះនៅក្នុងរោងចក្រគឺមានសារៈសំខាន់គ្រប់គ្រាន់ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ឬមិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល/ប្រាក់ដែលត្រូវទទួលក្រោយឈប់ធ្វើការ។
 - ការចាកចេញពីអាជីវកម្មរបស់ Target ឬការធ្លាក់ចុះនៅក្នុងរោងចក្រ បណ្តាលឱ្យមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិកឬមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល/សំណង។
 - ការចាកចេញ ឬការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្ម Target គឺជាលទ្ធផល ឬអាចបណ្តាលឱ្យមានការបិទរោងចក្រ។
 - រោងចក្រដែលត្រូវបានបញ្ចប់ ឬធ្លាក់ចុះគឺកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការលើសពី 3 ខែ។
 - រោងចក្រពន្យារពេលបើកប្រាក់ខែដល់កម្មករនិយោជិត។
 - ដៃគូអាជីវកម្ម ឬរោងចក្រកំពុងប្រឈមនឹងការក្លែងប្រែ ឬបញ្ហាប្រឈមផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុធ្ងន់ធ្ងរ។
 - រោងចក្រមួយត្រូវបានបិទជាបណ្តោះអាសន្ន ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬមិនកំណត់ដោយសារតែផលប៉ះពាល់នៃគ្រោះធម្មជាតិ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីរោងចក្រ និងការពិពណ៌នាលម្អិតអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាជីវកម្ម និងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលរបស់រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត។



ផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់រោងចក្រ នៃការចាកចេញពីអាជីវកម្ម ឬការធ្លាក់ចុះរបស់ Target ។

ការអនុវត្ត បំផុត

- អនុវត្តចំពោះដៃគូអាជីវកម្ម នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន Target មិនមានប្រភពផ្ទាល់ពីរោងចក្រ។
- ផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនយ៉ាងហោចណាស់ 3-12 ខែដល់រោងចក្រនៃការធ្លាក់ចុះអាជីវកម្ម។ រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងជាមុនគួរតែស្ថិតនៅចុងខ្ពស់នៃវិសាលភាពនេះ នៅពេលដែលអាចមានការរំខានយ៉ាងខ្លាំងដល់អាជីវកម្មទាំងមូលរបស់រោងចក្រ ឬប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិត។
- សូមចំណាំថា ពេលវេលាបន្ថែមនេះមិនអនុវត្តសម្រាប់ការបញ្ចប់ទេ ដោយសារការបរាជ័យក្នុងដំណើរការរោងចក្រដែលមានការកំណត់ពេលចាកចេញពីរយៈពេលក្លាមៗទៅរយៈពេលបីខែ។



ត្រួតពិនិត្យ និងធានាការអនុលោមតាម SOVE និងច្បាប់មូលដ្ឋានក្នុងអំឡុងពេលដំណាក់កាលចេញពីអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

តម្រូវការទាមទារ

- ក្នុងអំឡុងពេលនៃការបញ្ឈប់ការងារ និង/ឬការបិទទីតាំង ត្រូវប្រាកដថាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតរួមមានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម៖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់ទាំងអស់ត្រូវបានទូទាត់ ប្រាក់សំណងទាំងអស់ត្រូវបានទូទាត់ ហើយការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់ត្រូវបានផ្តល់ជូន ហើយការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- បញ្ជូនព័ត៌មានហានិភ័យនៃការមិនអនុលោមតាម SOVE ឬច្បាប់ក្នុងតំបន់ទៅកាន់ Responsible.Sourcing@Target.com ។



ឧបសម្ព័ន្ធ B៖ សេចក្តីណែនាំស្តីពី ការការពារសម្រាប់កម្មករ និយោជិតកិច្ចសន្យាបរទេស

តារាងខាងក្រោមដាក់ចេញនូវការណែនាំបន្ថែមសម្រាប់របៀបបំពេញ
លក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ Target សម្រាប់ការការពារកម្មករនិយោជិតកិច្ច
សន្យាបរទេស (ត្រូវបានគេស្គាល់ផងដែរថាជាពលករចំណាកស្រុក/ភ្ញៀវ
បរទេស) និងការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។



ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន និង សាវនកម្មទៀងទាត់របស់ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ

ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន

ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុនគួរតែបានធ្វើឡើងសម្រាប់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលនឹងចូលរួមក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករបរទេស ទាំងនៅក្នុងប្រទេស ដែលទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន។ សម្ភារដែលបានពិនិត្យឡើងវិញគួររួមមានអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ទីភ្នាក់ងារ កំណត់ត្រានៃបណ្តឹងណាមួយដែលបានធ្វើ ឬការពិន័យដែលបានដាក់ សេវាកម្មជាមួយទី ភ្នាក់ងារដៃគូណាមួយដែលនឹងត្រូវបានប្រើដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករសម្រាប់រោងចក្រ។

ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន គួរតែកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណបច្ចុប្បន្ន និងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករចុះកិច្ចសន្យាបរទេសដើម្បីបំពេញតាមសេចក្តីត្រូវការខាងពលកម្មរបស់រោងចក្រ។
- ដៃគូត្រួតពិនិត្យក្រៅប្រទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណបច្ចុប្បន្ន និងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករចុះកិច្ចសន្យាបរទេសដើម្បីបំពេញតាមសេចក្តី ត្រូវការខាងពលកម្មរបស់រោងចក្រ។
- ភ្នាក់ងារបន្តឯករាជ្យដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណមិនត្រូវបានប្រើឡើយ។
- ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានសមត្ថភាព ធ្វើសកម្មភាពជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដែលបំពេញបានតាមតម្រូវការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងតម្រូវការច្បាប់ជាធរមាន ជាពិសេស ទាក់ទងនឹងតម្រូវការដែលកម្មករមិនបង់ថ្លៃដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាពការងាររបស់ពួកគេទេ។

សាវនកម្មទៀងទាត់

ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលបានប្រើក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករគួរតែនៅក្រោមសាវនកម្មទៀងទាត់មួយ យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលពិនិត្យឡើងវិញនូវអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ទី ភ្នាក់ងារ ការមានភាពជាដៃគូជាមួយភ្នាក់ងារបន្តដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងការប្រតិបត្តិតាមច្បាប់របស់ភ្នាក់ងារជាមួយតម្រូវការរបស់រោងចក្រ លើការជ្រើសរើសបុគ្គលមានសីលធម៌ និងការ ហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ សាវនកម្មគួរតែផ្តោតជាពិសេសលើការលាតត្រដាងអោយដឹងពីការប្រតិបត្តិឆបោក និងការបង់ថ្លៃ។ ដំណើរការសកម្មភាពកែតម្រូវជាមួយគោលដៅដែលបាន កំណត់ ការតាមដានដំណើរការ និងការងារពេលវេលាសម្រាប់ការបញ្ចប់ គួរតែមានការធ្វើសាវនកម្ម។

កិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មរបស់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ

កិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មផ្លូវការជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ ត្រូវតែចងក្រងដោយស្របច្បាប់ និងមានព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖

- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងអំពីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ
- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងនៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារដែលនឹងចូលរួមពាក់ព័ន្ធ បើមាន
- បញ្ជីសេវាកម្មដែលភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារដែលនឹងចូលរួមពាក់ព័ន្ធនូវតែសម្រាប់រោងចក្រ
 - បញ្ជីនេះត្រូវតែកំណត់ថា ភាគីណាមួយត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំធ្វើសម្ភាសន៍ការងារ ព័ត៌មានសង្ខេបមុនការចេញដំណើរ តេស្តជំនាញដែលតម្រូវ (បើមាន) និងសកម្មភាពដទៃណាមួយដែលបង្កើតជាផ្នែកនៃការជ្រើសរើសបុគ្គល និងដំណើរការធ្វើការងារជាមួយ។
- ចំនួនថ្លៃចំណាយដែលត្រូវទូទាត់ទៅឲ្យភ្នាក់ងារដោយរោងចក្រសម្រាប់កម្មករនីមួយៗដែលត្រូវបានជ្រើសរើស
- ការប្តេជ្ញាដោយភ្នាក់ងារក្នុងការអនុលោមទៅតាមតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលមានសីលធម៌របស់រោងចក្រជាលក្ខខណ្ឌមួយសម្រាប់ការបន្តទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម មជាពិសេសដូចខាងក្រោម៖
 - កម្មករមិនត្រូវបានគិតគិតថ្លៃ ឬឲ្យកក់ប្រាក់ឡើយ
 - ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវតែចូលរួមក្នុងសវនកម្ម និងសកម្មភាពកែតម្រូវ និង
 - ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវតែចែករំលែកឯកសារនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងតាមការស្នើសុំ។
- ការហាមឃាត់លើពលកម្មដោយបង្ខំ និងការផ្ដាច់រូបមន្ត និង
- ការហាមឃាត់លើការប្រើប្រាស់នូវភ្នាក់ងារបន្តឯករាជ្យ។

តម្លៃដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

បញ្ជីនេះបម្រើដល់ការបង្ហាញថ្លៃចំណាយធម្មតាដែលកើតឡើងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងថ្លៃចំណាយទាំងអស់សម្រាប់ការធ្វើដំណើរចំណាកស្រុកជាក់លាក់ឡើយ។

- ថ្លៃសេវាកម្ម ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក ថ្លៃកន្លែងរកការងារអោយធ្វើ និងថ្លៃសេវាជើងសារប្រចាំខែរបស់ភ្នាក់ងារការងារណាមួយដែលបានប្រើក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលបញ្ជូន និងទទួល។
- ដាក់ប្រាក់ដែលអនុញ្ញាតបានដោយស្របច្បាប់
- ការធានារ៉ាប់រង
- ឯកសារដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដូចជាលិខិតឆ្លងដែន រូបថតលិខិតឆ្លងដែន ទិដ្ឋាការ តម្លៃតែម លិខិតអនុញ្ញាតការងារ
- ការទូទាត់ថ្លៃវេជ្ជសាស្ត្រដែលតម្រូវដោយរដ្ឋាភិបាល និងការពិនិត្យសុខភាព
- ការបណ្តុះបណ្តាលដែលតម្រូវដោយរដ្ឋាភិបាល ឬក្រុមហ៊ុន រួមទាំង ការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងបទបង្ហាញមុនពេលចេញដំណើរ
- ថ្លៃចំណាយដែលដាក់ដោយរដ្ឋាភិបាលផ្សេងទៀត ដូចជា ការហូតពន្ធកម្មករបរទេស ពន្ធ ឬការចូលរួមចំណែកមូលនិធិសុខុមាលភាព
- ការធ្វើដំណើរអន្តរជាតិពីប្រទេសចេញដំណើរការ ទៅកន្លែងធ្វើការក្នុងប្រទេសទទួល។
- ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍ ឬសម្ភារៈដទៃដែលបានតម្រូវសម្រាប់ការងារ។

រោងចក្រគួរតែធានាថា ថ្លៃសម្ភារដែលបានរាយខាងលើ ក៏ដូចជាថ្លៃចំណាយដទៃទៀតដែលអាចកើតមាននៅក្រៅនៃការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅក្នុងស្រុក គឺត្រូវបានរ៉ាប់រងសម្រាប់កម្មករ ជាផ្នែកនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួលរបស់ពួកគេ។

សម្ភារសម្ភាសន៍ពេលត្រូវធ្វើការរបស់តំណាងកម្មករ

ដើម្បីធានាថា ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានបំពេញតាមតម្រូវការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងការតម្រូវដោយច្បាប់ បុគ្គលិករោងចក្រគួរសម្ភាស តំណាងនៃកម្មករដែលបានមកដល់ថ្មីដើម្បីបញ្ជាក់ ថាគេបទពិសោធន៍ជ្រើសរើសរបស់កម្មករពិត ឬអត់៖

- **គ្មានការចំណាយ៖** កម្មករមិនបានចំណាយលើថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការចំណាយទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួល ក្រៅពីថ្លៃ ចំណាយនៃមធ្យោបាយធ្វើដំណើរក្នុងស្រុក និងការទទួលឱ្យស្នាក់រយៈពេលខ្លីអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើស និងការជួល។
- **គ្មានការដាក់ប្រាក់ និងកម្ចី៖** កម្មករមិនត្រូវបានស្នើឱ្យដាក់ប្រាក់ ឬយកកម្ចីដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួលឡើយ។
- **គ្មានភ្នាក់ងារបន្ត៖** កម្មករមិនត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈភ្នាក់ងារក្រៅពីភ្នាក់ងារនៅប្រទេសទទួល និងបញ្ជូនទាំងនោះដែលរោងចក្រមានកិច្ចព្រមព្រៀង សេវាកម្មជាមួយនោះទេ។
- **ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរ៖** កម្មករត្រូវបានផ្តល់នូវព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាភាសាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេដោយប្រើខ្លឹមសារដែលផ្តល់ដោយរោងចក្រ។
- **កិច្ចសន្យាការងារ៖** កម្មករត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវកិច្ចសន្យាដែលបានចុះហត្ថលេខា និងរក្សាទុកជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងលក្ខខណ្ឌលើកិច្ចសន្យាការងារ។
- **គ្មានការបោកបញ្ឆោត ឬការបង្ខិតបង្ខំ៖** កម្មករនិយោជិតមិនបានជួបប្រទះនូវទម្រង់នៃការបោកប្រាស់ ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការបំភិតបំភ័យណាមួយក្នុង អំឡុងពេលជ្រើសរើស និងជួល។
- **គ្មានការរើសអើង៖** កម្មករមិនបានជួបប្រទះការរើសអើងណាមួយឡើយ។
- **គ្មានការរក្សាទុកឯកសារដែលមិនមានការធានា៖** កម្មករនិយោជិតមិនមានបទពិសោធន៍ក្នុងការត្រូវរក្សាទុកឯកសារណាមួយទេ លុះត្រាតែនេះគឺជា ការប្រមូលឯកសារបណ្តោះអាសន្នដើម្បីបំពេញតម្រូវការការធ្វើចំណាកស្រុកស្របច្បាប់ ហើយត្រូវបានអនុវត្តស្របតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ Target ។

កិច្ចសម្ភាសន៍គួរតែជាការសម្ងាត់ និងការពារយ៉ាងច្បាស់ដល់កម្មករពីការសងសឹកសម្រាប់ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ឱ្យ។

ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរការ

ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរការត្រូវតែគ្របដណ្តប់ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន កន្លែងធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅ
- ខ និងលក្ខខណ្ឌការងារ
- ខ និងលក្ខខណ្ឌនៃការលុបចោលកិច្ចសន្យា និងមាតិកាសន្យា
- តម្រូវការមុនពេលធ្វើដំណើរការណាមួយដែលត្រូវតែបានបំពេញដោយកម្មករសម្រាប់គោលបំណងស្របច្បាប់ ឬរបស់និយោជក ដែលរួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាល ការពិនិត្យសុខភាព ព្រមទាំងឯកសារ
- ការការពារដែលបានផ្តល់ដល់កម្មករក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលដោយច្បាប់ និងក្នុងគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម៖
 - ការហាមឃាត់លើពលកម្មដោយបង្ខំ
 - គ្មានគោលការណ៍បង់ប្រាក់
 - កំណត់អត្តសញ្ញាណការឃាត់ទុកឯកសារ និងការរក្សាសុវត្ថិភាព
 - សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ
 - ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងនៃស្ថានទូត និងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត
 - យន្តការសារទុក្ខរបស់រោងចក្រដែលមានសម្រាប់កម្មករក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូន និងដែលទទួល ព្រមទាំងដំណើរការតាមជំហានៗដើម្បីរាយការណ៍ការអនុវត្តអសីលធម៌អំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ភ្នាក់ងារ/ឈ្មួញកណ្តាលការងារត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនិយោជកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនូវព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រឹមត្រូវអំពីលក្ខខណ្ឌការងារជាភាសាកំណើតរបស់កម្មករនិយោជក។ នេះជាទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជកដើម្បីប្រាកដថា ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរត្រូវបានធ្វើ និងបំពេញតាមការតម្រូវទាំងនេះ។ វាអាចអនុញ្ញាតបានសម្រាប់និយោជកដើម្បីបន្ថែមតម្រូវការទាំងនេះនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មជាមួយភ្នាក់ងារ និងតម្រូវឱ្យភ្នាក់ងារធ្វើសកម្មភាពសង្ខេបតាមនាមឱ្យពួកគេ។ និយោជកទទួលខុសត្រូវលើការតាមដានដែលត្រូវបានធ្វើដោយត្រឹមត្រូវ (ដោយប្រើបច្ចេក ឯកសារ ជាដើម)។

ខ្លឹមសារតម្រង់ទិសពេលត្រូវចូលធ្វើការ

ក្នុងពេលមួយសប្តាហ៍នៃការមកដល់របស់ពួកគេ កម្មករថ្មីៗត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាភាសារបស់ពួកគេលើប្រធានបទខាងក្រោម ក្នុងចំណោមអ្នកដទៃ៖

- ខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ
- វិធីសាស្ត្រគណនាប្រាក់ឈ្នួល
- តម្រូវការផ្នែកច្បាប់
- ប្រវត្តិ គោលការណ៍ និងនីតិវិធីរោងចក្រ
 - ការប្រឆាំងពលកម្មដោយបង្ខំដែលរួមទាំងការហាមឃាត់លើការគិតថ្លៃសោហ៊ុយ
 - ការប្រឆាំងការបៀតបៀន និងការរំលោភបំពាន
 - ការប្រឆាំងការរើសអើង
 - សមាគម និងគណៈកម្មាធិការកម្មករដែលមានស្រាប់ណាមួយ
 - បទប្បញ្ញត្តិអន្តរជាតិសិក្ខានុវត្ត
 - សារទុក្ខ ទំនាក់ទំនង និងមតិត្រឡប់
 - វិន័យកំពុងបន្ត
 - ការបញ្ចប់ និងការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន

- **បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការស្នាក់នៅ៖** រោងចក្រគួរតែអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ដើម្បីបំពេញតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target លើអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ ប្រព័ន្ធបែបនេះអាចរួមមានក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធដទៃ ដូចខាងក្រោម៖
 - កំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលិកដែលនឹងទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រង និងតំបែទាំលំនៅដ្ឋាន។
 - រួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធសម្រាប់ការថែទាំអន្តេវាសិកដ្ឋានជាមួយមុខងាររបស់មន្ត្រី និងនាយកដ្ឋានសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
 - មន្ត្រីសុខាភិបាល និងសុវត្ថិភាពគួរតែរក្សាបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ និងកំណត់ប្រព័ន្ធសម្រាប់ដំណើរការតាមដានតាមកាលកំណត់នូវស្ថានភាពសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៃអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ សេចក្តីសម្រេច គួរតែរាយការណ៍ត្រឡប់ទៅបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវ។
- **ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងបណ្តឹងសារទុក្ខ៖** ដើម្បីកែលម្អមតិកែលម្អ និងបណ្តឹងពីអ្នករស់នៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅប្រអប់ផ្តល់យោបល់អាចត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ហើយបុគ្គលិកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវក្នុងការកត់ត្រាទុក និងដោះស្រាយការផ្តល់យោបល់ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។
- **ការតាមដាន៖** សារនកម្ម ឬការតាមដានផ្ទៃក្នុងតាមពេលកំណត់នៃហ្វែមស្នាក់នៅត្រូវធ្វើដោយបុគ្គលិករបស់រោងចក្រដើម្បីរក្សានិរន្តរភាពកិច្ចប្រឹងប្រែងឱ្យបានប្រសើរឡើង។

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទូទាត់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទូទាត់នូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់ដោយរោងចក្រ

- កម្មករបរទេសគួរទទួលបាននូវមធ្យោបាយត្រឡប់នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- កម្មករបរទេសដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារតែការបិទរោងចក្រ ការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករ ឬនៅក្រោមកាលៈទេសៈស្រដៀងគ្នា គួរទទួលបានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់មកវិញ។
- កម្មករបរទេសដែលលាល្ប់ជាមួយការជូនដំណឹងសមហេតុផលនឹងមិនគួរត្រូវបង់ប្រាក់ពិន័យ ឬថ្លៃសំបុត្រយន្តហោះត្រឡប់ទៅវិញឡើយ។ ការជូនដំណឹងសមហេតុផលគួរត្រូវបានកំណត់រយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ ជាអតិបរមា។
- កម្មករបរទេសដែលលាល្ប់ដោយគ្មានការជូនដំណឹងសមហេតុផល អាចត្រូវបានតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់សម្រាប់ថ្លៃយន្តហោះត្រឡប់មកវិញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ លុះត្រាតែកម្មករដែលលាល្ប់ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយការលើកលែងដែលបានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**។
- កម្មករនិយោជិតមិនគួរត្រូវបានគិតថ្លៃសម្រាប់ថ្លៃដឹកជញ្ជូនត្រឡប់មកវិញក្រោមលក្ខខណ្ឌណាមួយនៃកាលៈទេសៈខាងក្រោមឡើយ៖
 - ការបញ្ឈប់ដោយសារតែការរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករ
 - ការបញ្ឈប់ដោយសារតែបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនធ្ងន់ធ្ងរ រួមមានការបាត់បង់ជីវិតនៃសមាជិកគ្រួសារ ជំងឺ ឬមានផ្ទៃពោះ (តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករ ឬច្បាប់ប្រទេសដែលទទួល)។