

ការអនុវត្តតាមស្តង់ដារ  
ក្រុមហ៊ុន Target ស្តីពី  
ការចូលរួមរបស់អ្នកលក់



# សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមហ៊ុន Target ប្តេជ្ញាប្រកបអាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងក្រុមសីលធម៌។ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងភាពជាអ្នកដឹកនាំបរិស្ថានគឺជាគោលការណ៍គ្រឹះនៃការអនុវត្ត និងស្តង់ដារអាជីវកម្មរបស់យើង។ យើងរំពឹង ថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិនឹងចែករំលែកគោលការណ៍ទាំងនោះ ព្រមទាំងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារ របស់យើង។ យើងត្រូវការឲ្យអាជីវករ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកលក់ភាគីទីបី ឧស្សាហករ អ្នកម៉ៅការ អ្នកម៉ៅការបន្ត និង ភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួន (ត្រូវបានហៅជាមួយថា «អ្នកផ្គត់ផ្គង់») គោរពតាមស្តង់ដារដូចខាងក្រោម ហើយបញ្ជូនបន្ត នូវស្តង់ដារទាំងនេះតាមខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ស្តង់ដារអាចអនុវត្តបានចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង អស់ក្នុងតួនាទីផលិតកម្ម ឬមិនមែនផលិតកម្ម រួមទាំងកម្មករនិយោជិតទូទៅ កម្មករនិយោជិតគិតថ្លៃតាម ទំហំការងារ កម្មករនិយោជិតធម្មតា កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យា ជនទេសន្តរប្រវេសក៍បរទេស/កម្មករនិយោជិត ជាក្លែរបរទេស សិក្ខាកាម សិស្សនិស្សិត កូនជាង កម្មសិក្សាការងារក្រៅម៉ោង ឬកម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្ន។



**យើងរំពឹងថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់របស់យើងនឹងគោរពសិទ្ធិមនុស្ស គោរពតាមស្តង់ដារនៃការចូលរួមរបស់អាជីវករ (SOVE) នៃក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ សៀវភៅណែនាំនេះបង្កើតឡើងផ្តល់លើ SOVE របស់ក្រុមហ៊ុន Target ដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីការរំពឹងទុករបស់យើងចំពោះការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងនិរន្តរភាពសង្គម ការងារ និងបរិស្ថាន។**

ក្រុមហ៊ុន Target រំពឹងថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដើម្បីធានាថាទីតាំង និងអ្នកម៉ៅការបន្តអនុវត្តតាមស្តង់ដារទាំងនេះ និងច្បាប់ ព្រមទាំងបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទីតាំងនីមួយៗគួរតែមានយ៉ាងហោចណាស់មនុស្សម្នាក់ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុលោមតាមសង្គម និងបរិស្ថាន។ ប្រព័ន្ធនេះគួរតែរួមបញ្ចូលការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចត្រឹមត្រូវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការតាមដាន និងយន្តការកែលំអជាបន្តបន្ទាប់ដូចជា ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវជាដើម។ សៀវភៅណែនាំនេះ គឺជាឧបករណ៍ដែលត្រូវបានប្រើក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនោះ។

ក្រុមហ៊ុន Target តាមដានចំពោះការអនុលោមតាម SOVE ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រចម្រុះរួមទាំងកម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់យើង។ ទីតាំងត្រូវតែត្រូវបានបង្ហាញទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន Target យោងទៅតាមតម្រូវការនៃការបង្ហាញរបស់យើង ដែលអាចត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងការណែនាំអំពីវិសាលភាពនៃការបង្ហាញទីតាំងនៅលើ **ដៃគូអនឡាញ**។ ទីតាំងនៅក្នុងវិសាលភាពនៃកម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ត្រូវតែបំពេញតម្រូវការសវនកម្ម។ ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមអាចរកបាននៅ **ដៃគូលើអនឡាញ**។

យើងកំពុងបន្តធ្វើការដើម្បីធ្វើឲ្យបានប្រសើរជាងមុន ប៉ុន្តែប្រសិនបើមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន នោះវិធីសាស្ត្ររបស់យើងគឺផ្តល់នូវមធ្យោបាយដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដៃគូពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានលម្អិតទំនាក់ទំនងបន្ទាន់អំពីសុច្ឆរិតភាពនៅទំព័របន្ទាប់ដើម្បីរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពាន។

**ការរាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តិកិច្ចមិនត្រឹមត្រូវ៖**  
 ប្រសិនបើអ្នកជួបប្រទះនូវអ្វីដែលអ្នកជឿថា ទំនង  
 អាចជាការបំពានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងស្រុក ស្ត  
 ង់ដារនៃការចូលរួមរបស់អ្នកលក់នៃក្រុមហ៊ុន  
 Target ឬអាគប្បកិរិយាគ្មានសីលធម៌ នោះអ្នកត្រូវ  
 តែរាយការណ៍ពីកង្វល់របស់អ្នកទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន  
 Target ដោយផ្ញើអ៊ីមែលទៅ [Ethics@Target.com](mailto:Ethics@Target.com)  
 ឬចូលទៅកាន់គេហទំព័រ

[www.targetintegrityhotline.com](http://www.targetintegrityhotline.com) ។ រាយការណ៍  
 ដោយអនាមិកដោយទូរស័ព្ទទៅបណ្តាញទំនាក់  
 ទំនងភាពសុចរិត។ ការហៅទូរសព្ទគឺឥតគិតថ្លៃ  
 និងគ្រប់គ្រងដោយភាគីទីបីឯករាជ្យ។ អ្នកបកប្រែ  
 ភាសាក្នុងស្រុកក៏មានផងដែរ។

**យើងភ្ជាប់តែដៃគូចាំបាច់ និងស៊ើបអង្កេតរាល់ការចោទ  
 ប្រកាន់ដែលទទួលបាន។**

**ការសងសឹកណាមួយទៅលើបុគ្គលដែលរាយការណ៍ពីបញ្ហា  
 ទាំងនេះដោយសុទ្ធចិត្ត គឺជាការបំពានលើគោលការណ៍  
 របស់ក្រុមហ៊ុន Target ហើយនឹងមិនត្រូវបានអត់ឱនឱ្យ  
 ឡើយ។**



**ស្កេនកូដ QR ឬចូលទៅកាន់៖**

[www.TargetIntegrityHotline.com](http://www.TargetIntegrityHotline.com) ដើម្បីរាយការណ៍  
 ដោយអនាមិក តាមរយៈការបំពេញទម្រង់លើបណ្តា  
 ញទាន់ហេតុការណ៍តាមអ៊ីនធឺណិត ឬ

**ហៅទូរសព្ទទៅកាន់ខ្សែទូរសព្ទសុចរិតភា  
 ពទាន់ហេតុការណ៍ 24 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែល  
 គ្រប់គ្រងដោយអ្នកផ្តល់សេវាភាគីទីបី  
 (មានអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់)**

**អ៊ីមែល៖ [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com)**

**សរសេរ៖** ផ្នែកអនុលោមតាមច្បាប់  
 និងក្រមសីលធម៌សាជីវកម្ម  
 Target Corporation  
 1000 Nicollet Mall #3110  
 Minneapolis, MN 55403

អាមេរិក	1-800-541-6838
កាណាដា	000-800-100-1657
បង់ក្លាដែស	(0) 9610-998509
ចិន	4001201894
ហុងកុង	800906528
កូរ៉េ	(021) 50918413
វៀតណាម	024 4458 3187
ផ្សេងទៀត នៅទីតាំងផ្សេង ទៀតនៅក្រៅសហ រដ្ឋអាមេរិក៖ ទូរសព្ទទៅសហរដ្ឋ អាមេរិក។	470-219-7116

# មាតិកា

- 6 ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយក្រមសីលធម៌
- 10 គ្មានការចុះកិច្ចសន្យាបន្តដែលគ្មានការអនុញ្ញាត
- 12 យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ
- 20 គ្មានការងារដោយបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្សឡើយ
- 39 គ្មានពលកម្មអនីតិជន
- 44 សុខភាព និង សុវត្ថិភាព
- 67 គ្មានការរើសអើង
- 71 គ្មានការបៀតបៀន
- 75 ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម
- 78 ប្រាក់ឈ្នួល
- 84 សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម
- 87 ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យបរិស្ថាន
- 90 គ្មានការបង្ខូរទឹកសំណល់ខុសច្បាប់
- 93 កាត់បន្ថយ និងបោះចោលកាកសំណល់
- 96 ការប្រើប្រាស់ថាមពល និងទឹក
- 101 ការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់
- 104 អាជ្ញាបណ្ណ និងការអនុញ្ញាត
- 107 ការចាកចេញ ឬបដិសេធប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ
- 111 ឧបសម្ព័ន្ធ A: ការណែនាំអនុវត្តស្តីពីការការពារសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសក៍បរទេស



# ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មការតាមសីលធម៌

យើងស្វែងរកដៃគូអាជីវកម្មដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារសីលធម៌ខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម និងអន្តរកម្មរបស់ខ្លួនជាមួយក្រុមហ៊ុន Target ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថានឹងធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងគោរពតាមច្បាប់ បទបញ្ជា និងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់។ ក្រុមហ៊ុន Target មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដោយសារការលំអៀង ប្រាក់កាស អំណោយ ការកម្សាន្ត ឬការធ្វើដំណើរជាមួយសមាជិកក្រុមការងាររបស់យើងក្នុងគោលបំណងមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្មនោះទេ។ ដូចស្តង់ដារដទៃទៀតដែលបានលើកឡើង សមាជិកក្រុមការងារ Target ត្រូវបានគោរពតាមបទដ្ឋានដូចគ្នា និងត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹងពីការចូលរួមក្នុងការទាមទារអ្វីដែលមានតម្លៃពីដៃគូអាជីវកម្ម។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយសុចរិតភាពខ្ពស់ និងរក្សាឱ្យបាននូវប្រវត្តិគ្រឹមត្រូវ និងមានតម្លាភាព។



# អ្នកផ្គត់ផ្គង់ មិនគួរផ្តល់ជូនវត្ថុអ្វីមួយដែលមានតម្លៃដល់សមាជិកក្រុម ការងារក្រុមហ៊ុន Target ឬសវនករភាគីទីបី ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យ មានតម្លៃពេលចំពោះលទ្ធផលសវនកម្ម ឬការសម្រេចចិត្តចំពោះកិច្ច ការអាជីវកម្មណាមួយផ្សេងទៀតឡើយ ។

## តម្រូវការទាមទារ

- មិនត្រូវផ្តល់ជូនដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដល់សមាជិកក្រុមការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target សមាជិកគ្រួសារនៃសមាជិកក្រុមការងារ អ្នកសវនករភាគីទីបី ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនូវសំណូក (ផ្តល់ជូនអ្វីក៏ដោយដែលមានតម្លៃរួមទាំង ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះ អំណោយ ភាគអំណោយ អាហារ ការកម្សាន្ត ការដឹកជញ្ជូន ការធ្វើដំណើរ ការស្នាក់នៅ ការចំណាយ សាច់ប្រាក់ ការងារ កម្មសិក្សា ឬការបរិច្ចាគក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុន Target ឬសមាជិកក្រុមការងារ) ដោយមានចេតនាមានតម្លៃពេលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្ម ឬទទួលបានការព្យាបាលលំអៀង អត្ថប្រយោជន៍មិនសមរម្យ ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។
- រាយការណ៍ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការទទួលបានសំណូកសមាជិកក្រុមការងារ Target (ស៊ុ) អាហារ អំណោយ ការកម្សាន្ត ការធ្វើដំណើរ ឬអ្វីផ្សេងទៀតមានតម្លៃអាជីវកម្ម ឬអ្នកតំណាងអាជីវករ។

**\***  
ការផ្តល់ ឬការទទួលសំណូក ឬប្រាក់ទឹកដោយមានចេតនាដើម្បីជះតម្លៃពេលដល់ការសម្រេចចិត្តធ្វើអាជីវកម្មគឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់អានឱ្យបាន។

ការសងសឹកណាមួយទៅលើបុគ្គលដែលរាយការណ៍ពីបញ្ហាទាំងនេះដោយសុទ្ធចិត្តគឺជាការបំពានលើគោលការណ៍របស់ Target ហើយនឹងមិនត្រូវបានអត់ឱនឱ្យឡើយ។

# អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែរក្សាកំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវ និងផ្តល់កំណត់ត្រាទាំងនេះ ដោយតម្លាភាពក្នុងអំឡុងពេលសវនកម្ម។

## តម្រូវការទាមទារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានតម្លាភាពក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការសវនកម្មដោយមិនជ្រៀតជ្រែកជាមួយនីតិវិធីសវនកម្មណាមួយឡើយ។ សវនករត្រូវតែមានសិទ្ធិចូលទៅកាន់គ្រប់គំបន់ទាំងអស់នៃទីតាំង ត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិចូលទៅកាន់កំណត់ត្រា និងត្រូវតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការសម្ភាសន៍កម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង។ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបានការបង្ខំ ឬស្តាប់ប៉ាន់ ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការឆ្លើយតបការសម្ភាសន៍ឡើយ។
- ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យរោងចក្រនានាមានតម្លាភាពដែលទាក់ទងនឹងចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការរក្សាពេលវេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវត្រូវបានរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ទីតាំងនានាត្រូវបានទាមទារឱ្យផ្តល់ជូនប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពក្រុមហ៊ុន Target ឬអ្នកកំណត់ត្រាភាគីទីបី នូវសិទ្ធិចូលប្រើកំណត់ត្រាដោយពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវតែងបន្ត ឬបង្ហាញការអនុញ្ញាត ឬអាជ្ញាបណ្ណមិនត្រឹមត្រូវណាមួយឡើយ។

**\***  
ការកែងបន្លំ បង្ហាញមិនពិត និង/ឬ អវត្តមាននៃអាជ្ញាបណ្ណអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព និងលិខិតអនុញ្ញាត ព្រមទាំងអាជ្ញាបណ្ណបរិស្ថានដែលត្រូវការគឺជាការរំលោភដែលមិនអាចអត់អោនឱ្យបាន។



# អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងកម្មករនិយោជិតគួរតែរាយការណ៍អំពីការរំលោភ បំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬ អាកប្បកិរិយាគ្មានសីលធម៌ ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន Target ។

## តម្រូវការទាមទារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងកម្មករនិយោជិតគួរតែរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬអាកប្បកិរិយាគ្មានសីលធម៌ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន Target ដោយផ្ញើអ៊ីម៉ែលទៅ [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com) ឬដោយប្រើបណ្តាញទូរសព្ទសុចរិតភាពទាន់ ហេតុការណ៍របស់ភាគីទីបី។ រាយការណ៍ដោយអនាមិកដោយទូរសព្ទទៅបណ្តាញទំនាក់ទំនងភាពសុចរិត។ ការហៅទូរសព្ទគឺឥតគិតថ្លៃ និងគ្រប់គ្រងដោយភាគីទីបីឯករាជ្យ។ អ្នកបកប្រែភាសាផ្ទាល់មាត់ក្នុងតំបន់ក៏មានផងដែរ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្កើតដំណើរការផ្ទៃក្នុងដោយសម្ងាត់ និងអនាមិកសម្រាប់បុគ្គលិកនានា ដើម្បីរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានច្បាប់ និយ័តកម្ម ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬគុណបទគ្មានសីលធម៌។ សូមមើលការរំពឹងទុកស្តីពីយន្តការសារទុក្ខនៅទំព័រទី 12 ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវសងសឹកប្រឆាំងនឹងបុគ្គលសុចរិត ដែលរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានច្បាប់ និយ័តកម្ម ស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Target ឬគុណបទគ្មានសីលធម៌ដែលអាចកើតមានឡើងឡើយ។



**ស្មេនកូដ QR ឬចូលទៅកាន់:**

[www.TargetIntegrityHotline.com](http://www.TargetIntegrityHotline.com) ដើម្បីរាយការណ៍ដោយអនាមិក តាមរយៈការបំពេញទម្រង់លើបណ្តាញទាន់ហេតុការណ៍តាមអ៊ិនធឺណិត ឬ

ហៅទូរសព្ទទៅកាន់ខ្សែទូរសព្ទសុចរិតភាពទាន់ហេតុការណ៍ 24 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលគ្រប់គ្រងដោយអ្នកផ្តល់សេវាភាគីទីបី (មានអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់)

**អ៊ីម៉ែល:** [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com)  
**សរសេរ:** ផ្នែកអនុលោមតាមច្បាប់ និងក្រុមសីលធម៌សាជីវកម្ម  
 Target Corporation  
 1000 Nicollet Mall #3110  
 Minneapolis, MN 55403

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

# គ្មានការចុះកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានការអនុញ្ញាត

យើងគ្មានការយោគយល់ចំពោះកិច្ចសន្យារងដែលគ្មានការអនុញ្ញាតឡើយ។ ទីតាំងទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃកម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ត្រូវតែបង្ហាញ និងអនុម័តដោយ Target មុនពេលផលិតកម្មចាប់ផ្តើមផលិត។ ទីតាំងទាំងអស់ត្រូវតែត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមហ៊ុន Target ដោយអនុលោមតាមតម្រូវការដៃគូលើអនឡាញ។



# បង្ហាញទីតាំងទាំងអស់នៅក្នុងវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធី ប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាព។

## តម្រូវការទាមទារ

- មុនពេលផលិត ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងបង្ហាញ និងទទួលបានការយល់ព្រមដើម្បីប្រើប្រាស់ទីតាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានពិចារណាក្នុងវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។ ការពិពណ៌នាពេញលេញនៃទីតាំងផលិតកម្មដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target អាចរកបានតាមដៃគូលើអនឡាញនៅក្នុងការណែនាំអំពីវិសាលភាពនៃការលាតត្រដាងទីតាំង។
- ទីតាំងដែលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពសម្រាប់កម្មវិធីសវនកម្មប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពរបស់ Target ត្រូវតែបំពេញតាមតម្រូវការសវនកម្ម។ សូមមើលដៃគូលើអនឡាញសម្រាប់វិសាលភាព និងព័ត៌មានលម្អិតនៃសវនកម្ម។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែរក្សាបញ្ជីរោងចក្រទាំងអស់ដែលផ្តល់សម្ភារ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបានបញ្ជូលទៅក្នុងផលិតកម្មកែច្នៃ ប្រមូលផល ឬការផលិតនូវផលិតផលដែលបានលក់ទៅឲ្យ Target ។

**\***  
ការចុះកិច្ចសន្យាបន្តដោយគ្មានការអនុញ្ញាតគឺជាការរំលោភដែលមិនអាចអត់អោនឲ្យបាន។

# យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ

យើងតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់អនុវត្តយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីទទួល ស៊ើបអង្កេត និងឆ្លើយតបជា ប្រព័ន្ធចំពោះបញ្ហាដែលបានលើកឡើង ព្រមទាំងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGPs) កំណត់ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយថាស្របច្បាប់ អាច ចូលដំណើរការបាន អាចព្យាករបាន មានសមភាព តម្លាភាព សិទ្ធិ ត្រូវគ្នា ដោយផ្អែកលើការចូលរួម និងការសន្ទនា ហើយប្រើជាប្រភព នៃការសិក្សាបន្ត។



# និយមន័យ

**បណ្តឹងសារទុក្ខ:** បណ្តឹងសារទុក្ខគឺជាបញ្ហា/កង្វល់ដែលលើកឡើងដោយភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ (ឧ. កម្មករនិយោជិត) ដែលច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យារួម ឬបុគ្គល និង/ឬ វិធាននៅកន្លែងធ្វើការ ទំនៀមទម្លាប់ ឬក្រមសីលធម៌មិនត្រូវបានគោរព។ បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវបានប្តឹងដោយភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហា។

**យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព:** យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គឺជាវិធីសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធក្នុងការទទួល និងដោះស្រាយបញ្ហា/កង្វល់ដែលលើកឡើងដោយភាគី ដែលរងផលប៉ះពាល់ ជាពិសេសគឺដោយសារបញ្ហា/កង្វល់ទាំងនោះទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ យន្តការទាំងនេះមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ (ឧ. កម្រិតរោង ចក្រ) ដែលពួកវាអាចដោះស្រាយបានមុនគេបំផុត និងត្រូវបានកែបំបាត់ដោយផ្ទាល់។ ឧទាហរណ៍ រួមមានប្រអប់ផ្តល់យោបល់ ទូរសព្ទ ឬផ្ញើសារ អ៊ីមែល ទូរសព្ទបន្ទាន់ ឬ ដំណើរការបណ្តឹងផ្នែកធនធានមនុស្ស។

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

# Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការបណ្តឹងសារ ទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាព របស់ UNGP ។

លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
ស្របច្បាប់	អាចជឿទុកចិត្តពីក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គោលបំណងប្រើប្រាស់ និងត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខដោយយុត្តិធម៌	<ul style="list-style-type: none"> <li>កំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវដំណើរការយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ជាមួយនឹងការកំណត់ស្តង់ដារនៃគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីក្នុងការទទួលយកពាក្យបណ្តឹងដោយសម្ងាត់ ស៊ើបអង្កេត ឆ្លើយតប និងកែខែបំបាត់ក្នុងលក្ខណៈដែលអាចព្យាករបាន និងមានយុត្តិធម៌។ ត្រូវប្រាកដថា វាអាចត្រូវបានប្រើសម្រាប់ប្រធានបទរើបដូចជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាដោយសារយេនឌ័រជាដើម។</li> <li>បង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយមិនសងសឹក និងផលវិបាកផ្នែកវិនិច្ឆ័យចំពោះការសងសឹកកម្មករនិយោជិតដែលរាយការណ៍អំពីបណ្តឹងសារទុក្ខ។             <ul style="list-style-type: none"> <li>ការមិនសងសឹក សំដៅលើការធានាច្បាស់លាស់ និងការការពារ ដែលធានាថា កម្មករនិយោជិត/អ្នកគាំ មិនត្រូវទទួលរងនូវការសងសឹកឡើយ បន្ទាប់ពីការបញ្ចេញមតិគាំ ការចូលរួមក្នុងយន្តការគាំ ការដាក់ស្នើ និង/ឬ ការដកពាក្យបណ្តឹង និងពេញមួយដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ។</li> <li>អ្នកគាំត្រូវតែត្រូវបានការពារពីការបណ្តេញចេញ ការពិន័យ និងការសងសឹកពីប្រភេទផ្សេងទៀតណាមួយ (ឧទាហរណ៍ ការសើចចំអក ការរើសអើង ការដាក់សម្ពាធ ឬអំពើហិង្សា) ប្រសិនបើពួកគេជ្រើសរើសចូលរួមក្នុងយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។</li> </ul> </li> <li>បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែត្រូវបានចាត់ទុកជាការសម្ងាត់។</li> </ul>

# Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
អាចចូលប្រើប្រាស់បាន	ស្គាល់ដោយក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ដែលមានគោលបំណងបែបនោះ និងផ្តល់ជំនួយស្នើសុំភាពសម្រាប់អ្នកដែលអាចប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គក្នុងការចូលប្រើប្រាស់	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ទីតាំងត្រូវតែផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខច្រើនជាងមួយ ដែលយ៉ាងហោចណាស់យន្តការមួយអាចប្រើជាអនាមិក ហើយមួយក្នុងចំណោមនោះត្រូវតែទទួលដោយនរណាម្នាក់ក្រៅពីខ្សែសង្វាក់បញ្ហាផ្ទាល់របស់ពួកគេ។</li> <li>• យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមានក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងបំពេញការងារ។ សម្រាប់កម្មកររទេសដែលជាប់កិច្ចសន្យា នេះមានន័យថាវាមាននៅក្នុងប្រទេសដើម និងប្រទេសគោលដៅរបស់ពួកគេ។</li> <li>• យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយមានការធានាច្បាស់លាស់ថាមានសម្រាប់កម្មកររណ្តោះអាសន្ន និងជាប់កិច្ចសន្យា។</li> <li>• យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមាននៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។</li> <li>• កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអាចចូលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដោយមិនមានឧបសគ្គប្រភេទណាមួយរារាំងពួកគេពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមរយៈបណ្តាញរៀងៗខ្លួន។ ឧទាហរណ៍៖             <ul style="list-style-type: none"> <li>• កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាភាសាដែលពួកគេយល់ នៅពេលប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទ។</li> <li>• ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចអាន ឬសរសេរបានទេ នោះត្រូវតែមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមិនទាមទារការអាន ឬសរសេរ។</li> <li>• ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនមានចំណេះដឹងផ្នែកឌីជីថល ឬមិនមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទេ នោះត្រូវតែមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដែលមិនត្រូវការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា។</li> </ul> </li> </ul>

# Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការបណ្តឹងសារ ទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាព របស់ UNGP ។

លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
អាចព្យាករបាន	ផ្តល់នូវនីតិវិធីដែលគេស្គាល់ច្បាស់លាស់ ដោយមានពេលវេលា ជាក់លាក់សម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗ និងភាពច្បាស់លាស់អំពី ប្រភេទនៃដំណើរការ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលមាន និង មធ្យោបាយនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត	<ul style="list-style-type: none"> <li>• សំណុំពេលវេលាត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់ជូនផ្នែកគ្រប់គ្រងដើម្បីបញ្ចេញការឆ្លើយតប រួមបញ្ចូលរយៈពេលដែលជំហាន នីមួយៗគួរអនុវត្ត និងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតគួររំពឹងថាផ្នែកគ្រប់គ្រងនឹងត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីឆ្លើយតប ទៅនឹងក្តីកង្វល់របស់ពួកគេ។</li> <li>• លទ្ធផលដែលអាចរកបាននៃដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងដំណោះស្រាយដែលអាចរកបាន គួរតែត្រូវបានចង ក្រងជាឯកសារ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តជាប់លាប់។</li> </ul>
សមធម៌	ស្វែងរកការធានាថា ភាគីរងគ្រោះមានលទ្ធភាពទទួលបាន ប្រភពព័ត៌មាន ដំបូន្មាន និងជំនាញសមហេតុផលដែលចាំបាច់ ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខតាមលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ បានជម្រាបជូន និងមានការគោរព	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ដំណើរការយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវតែមានភាពយុត្តិធម៌ មិនលំអៀង មានការគោរព និងចុះសម្រុងសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។</li> </ul>
តម្លាភាព	ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ភាគីអំពីបណ្តឹងសារទុក្ខអំពីវិធានការរបស់ បណ្តឹង និងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីដំណើរការរបស់យន្តការ ដើម្បីបង្កើតទំនុកចិត្តស្តីពីប្រសិទ្ធភាពរបស់វា ហើយបំពេញតាម ផលប្រយោជន៍សាធារណៈណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• កម្មករនិយោជិតណាដែលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែទទួលបានការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៃទម្រង់មួយចំនួន ដោយទទួលស្គាល់ការព្រួយបារម្ភ និង/ឬ មតិប្រតិកម្មរបស់ពួកគេ ដែលបានទទួល និងកំពុងស្ថិតក្រោមការ ត្រួតពិនិត្យ។ ក្រោយមក ពួកគេគួរតែទទួលបាននូវការប្រាស្រ័យទាក់ទងស្តីពីសកម្មភាពណាមួយដែលបានធ្វើ ឡើងដើម្បីដោះស្រាយមតិប្រតិកម្មរបស់ពួកគេ។</li> </ul>



# Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការបណ្តឹងសារ ទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាព របស់ UNGP ។

លក្ខណវិនិច្ឆ័យ	និយមន័យ UNGP	តម្រូវការទាមទារ
សិទ្ធិដែលត្រូវគ្នា	ធានាថាលទ្ធផល និងដំណោះស្រាយស្របតាមសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ដំណើរការនេះគួរតែធានាថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព។</li> <li>• ភាគីដែលទទួលបានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដោយសារបណ្តឹងសារទុក្ខ ត្រូវតែបានផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌និងត្រឹមត្រូវ ដែលដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ ឬការខូចខាតដែលបានប្រព្រឹត្តចំពោះពួកគេ។ ឧទាហរណ៍នៃមធ្យោបាយដោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពអាចរួមមានសំណង សំណងហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើជនល្មើសដែលសកម្មភាពរបស់ពួកគេបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដល់ជនរងគ្រោះ ឬការសុំទោសជាផ្លូវការ។ ដំណើរការដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ដំណោះស្រាយត្រូវតែគ្មានអំពើពុករលួយ និងមិនរងក្រោមឥទ្ធិពលនយោបាយខាងក្រៅ ឬមិនមែននយោបាយណាមួយ។</li> </ul>
ប្រភពនៃការរៀនសូត្របន្តបន្ទាប់	ប្រើប្រាស់វិធានការពាក់ព័ន្ធដើម្បីកំណត់មេរៀនសម្រាប់ការកែលម្អយន្តការ និងទប់ស្កាត់បណ្តឹងសារទុក្ខ ព្រមទាំងគ្រោះថ្នាក់នាពេលអនាគត	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ធ្វើការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមាន ដោយប្រើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមានប្រសិទ្ធភាពដែលកំណត់ដោយ UNGPs និងធ្វើការកែលម្អដោយផ្អែកលើកម្លាំងដែលបានកំណត់។</li> <li>• ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ត្រូវបានរងផលប៉ះពាល់ ឬមតិប្រតិកម្ម និង/ឬ ការព្រួយបារម្ភស្រដៀងគ្នាត្រូវបានលើកឡើង នោះដៃគូអាជីវកម្មគួរតែចាត់វិធានការដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដើមចម ដើម្បីធានាថាវាមិនកើតឡើងម្តងទៀត។</li> <li>• បង្កើត និងរក្សាប្រព័ន្ធមួយដើម្បីតាមដានកំណត់ត្រាបណ្តឹងសារទុក្ខ/អនុលោមភាព ការដោះស្រាយវិវាទ និងសកម្មភាពវិន័យ។</li> </ul>
ផ្អែកលើការចូលរួម និងការសន្ទនា	ពិគ្រោះជាមួយក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ ការរចនា និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ ហើយផ្តោតលើការសន្ទនាជាមធ្យោបាយដោះស្រាយ និងសេចក្តីសម្រេចលើបណ្តឹងសារទុក្ខ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• អនុវត្តការសន្ទនានៅកន្លែងធ្វើការដែលកំពុងដំណើរការ ដោយរួមមានការចូលរួមជាទៀងទាត់រវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។</li> </ul>

# ធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការបណ្តុះបណ្តាលគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

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

# Target រំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងបង្កើត និងរក្សាយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលត្រូវនឹងធាតុផ្សំទាំងប្រាំបីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យប្រសិទ្ធភាពរបស់ UNGP ។

## ការអនុវត្តលំបំផុត

- បង្កើតកន្លែងធ្វើការដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការផ្តល់មតិកែលម្អ និងចូលរួមជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីកំណត់ និងអនុវត្តដំណោះស្រាយដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ប្រមូលទិន្នន័យបែងចែកភេទស្តីពីប្រភេទនៃបណ្តឹងសារទុក្ខដែលបានរាយការណ៍ និងលទ្ធផលរបស់បណ្តឹងសារទុក្ខ។
- ក្រុមស៊ើបអង្កេតគួរតែជាតំណាងនៃភាពចម្រុះនៃកម្លាំងពលកម្ម។
- ប្រើអ្នកស៊ើបអង្កេតភាគីទីបីដែលមានឯកទេស ដើម្បីស៊ើបអង្កេតរបាយការណ៍នៃអំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ និងបញ្ហារសើបខ្លាំងផ្សេងៗទៀត។
- ប្រើការស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹងពីកម្មករនិយោជិត និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ផ្តល់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង និងផ្នែកគ្រប់គ្រងជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីបង្កើតជំនាញទន់អំពីរបៀបទទួល និងឆ្លើយតបទៅនឹងមតិកែលម្អរបស់កម្មករនិយោជិត។
- បង្កើតក្រុមធនធានបុគ្គលិក/ក្រុមដែលទាក់ទងគ្នាសម្រាប់ក្រុមដែលមានសំឡេងភាគតិច (ឧ. ក្រុមប្រឹក្សាស្ត្រី) ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមលើបញ្ហាដែលប៉ះពាល់ដល់ក្រុម ការបង្កើត វេទិកាទៀងទាត់ដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយផ្នែកគ្រប់គ្រងស្តីពីបញ្ហា និងផ្តល់ធនធានដល់ក្រុមបន្ទាប់បន្សំជាប្រវត្តិសាស្ត្រ។

# គ្មានការងារដោយបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្ស

យើងខ្ញុំទោសចំពោះការងារដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស ហើយនឹងមិនមានចេតនាធ្វើការជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តទាំង ឬការប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្មរបស់អ្នកជាប់ឃុំឃាំងនោះទេ។ កម្មករទាំងអស់មានសិទ្ធិចូលរួមការងារតាមឆន្ទៈ ដោយមិនចាំបាច់ប្រគល់អត្តសញ្ញាណកម្ម និង ដោយមិនចាំបាច់បង់ថ្លៃសេវានានានោះឡើយ។ កម្មករមានសិទ្ធិដើរហើរដោយសេរី ហើយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់យើងត្រូវតែធានាថា វាត្រូវបានផ្តល់ជូនពួកគេ។ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិឈប់ពីការងាររបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការទទួលការជាការពិន័យ បន្ទាប់ពីបានផ្តល់ការជូនដំណឹងសមហេតុផល។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវទទួលវត្តធាតុដើម និង/ឬ សមាសភាគសម្រាប់ផលិតផលតែពីប្រភពដែលមិនប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬ ចូលរួមក្នុងការជួញដូរមនុស្ស។

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



# កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬត្រូវបានដាក់លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។

## តម្រូវការទាមទារ

- ធានាថា កម្មករទាំងអស់ធ្វើការដោយការស្ម័គ្រចិត្ត និងទទួលបានសំណងស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ជាសាច់ប្រាក់ ឬចំនួនទឹកប្រាក់ដែលសមស្រប។
- ធានាថា គ្មានអ្នកទោសធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ និង/ឬ មិនមានផលិតកម្ម ត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តជូនទៅកម្មករពន្ធនាគារឡើយ។
- ត្រូវប្រាកដថា គ្មានកម្មករនិយោជិតណាមួយត្រូវបានជួលតាមរយៈភាគីទីបីដែលដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាគ្រឿងញើន និង/ឬគ្រឿងស្រវឹងដល់កម្មករនិយោជិត (នេះមិនហាមឃាត់រោងចក្រមិនឱ្យជួលកម្មករដោយផ្ទាល់នៅក្នុងកម្មវិធីព្យាបាលគ្រឿងញើន និងគ្រឿងស្រវឹង នៅក្នុងផ្ទះដែលមានជំនួយ (មណ្ឌលកែប្រែ) ឬអ្នកប្រើប្រាស់គ្រឿងញើន/គ្រឿងស្រវឹង)។
- បង្កើតគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងការអនុវត្តល្អបំផុតលើការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស។
- ទំនាក់ទំនងគោលការណ៍រោងចក្រលើការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រង និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារណាមួយបានប្រើក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជួល ឬការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។
- ធានាថា កម្មករមិនចំណាយលើថ្លៃសេវាណាមួយដើម្បីចាប់ផ្តើម បន្ត ឬបញ្ចប់ការងារ។
  - **សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A សម្រាប់បញ្ជីចំណាយដែលបានគ្របដណ្តប់ក្រោមការតម្រូវនេះ។**
- ធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានស្នើឱ្យយកប្រាក់កម្ចី មូលបត្របំណុល ឬដាក់ប្រាក់បញ្ញើនៅក្នុងការភ្ជាប់ជាមួយនឹងការជួល និងការងាររបស់ពួកគេ។ ការដាក់ប្រាក់អាចធ្វើឡើងបាន បើសិនទាំងនេះបានតម្រូវឡើងដោយកម្មករខ្លួនឯងប៉ុណ្ណោះ។
- ធានាថា ថ្លៃសេវាទាំងអស់បានចំណាយដោយកម្មករត្រូវបានសងវិញដោយនិយោជកក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃនៃការរកឃើញរបស់ពួកគេ។
- ធានាថា កម្មកររក្សាការចូលប្រើផ្តាច់មុខ និងគ្រប់គ្រងលើករណីធនាគារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ដោយមានការណ៍លើកលែងតែមួយគត់ គឺនិយោជកដាក់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការចូលប្រើផ្តាច់មុខនូវឯកសារណាមួយដែលបានតម្រូវដោយកម្មករឱ្យចូលប្រើ និងប្រើករណីរបស់ពួកគេ ដូចជាសៀវភៅធនាគារ ឯកសារគ្រឿង។

**\***

**ពលកម្មដោយបង្ខំ គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន។ អ្នកផ្តល់ផ្តល់ទាំងអស់ ត្រូវតែប្រុងប្រយ័ត្ន មិនត្រូវទិញវត្ថុធាតុដើម ឬសមាសធាតុណាមួយដែលផលិតដោយកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំឡើយ។**

**ការប្រើកំលាំងពលកម្មរបស់អ្នកជាប់ពន្ធនាគារ គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន។**

**ការជួលកម្មករនិយោជិតតាមរយៈភាគីទីបីដែលដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាគ្រឿងញើន និង/ឬ គ្រឿងស្រវឹងដល់កម្មករគឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបានឡើយ។**

# កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬត្រូវបានដាក់ លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

- ធនាថា គម្រោងសន្សំណាមួយដែលបានអនុវត្តដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកដកខ្លួនចេញបានគ្រប់ពេលវេលា។
- ថ្លៃឈ្នួលទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវតែបង់ដោយរោងចក្រ និងមិនអាចត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករឡើយ។
- ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍ ឬវត្ថុផ្សេងៗទៀត ដែលតម្រូវឱ្យមានសម្រាប់ការងារ ត្រូវតែបង់ប្រាក់ដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ ត្រូវតែមានអាជ្ញាប័ណ្ណដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងនីតិវិធីកម្មក្នុងស្រុក។
- កម្មករត្រូវតែចូលធ្វើការ និងបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួនដោយសេរី។ កម្មករមានសិទ្ធិបដិសេធ មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីការកំណត់តាមច្បាប់ ឬដែលបានចុះកិច្ចសន្យា។ កម្មករត្រូវតែមិនត្រូវទទួលបានពិន័យ ឬទទួលទោសទណ្ឌចំពោះការបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។
- រោងចក្រនានា មិនអាចកាត់ទុកប្រាក់ខែកម្មករ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារកម្មករពីការចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេឡើយ។
- ធនាថា 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 សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមចំពោះការបង្ការពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សទាក់ទងទៅនឹងពលករចំណាកស្រុកបរទេស។**

**កម្មករទាំងឡាយត្រូវតែមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការ ឬត្រូវបានដាក់  
លក្ខខណ្ឌបម្រើការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទូទាត់បំណុលឡើយ។**

## **ការអនុវត្តលំប័ង្ក**

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

# ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ និងមានការយល់ដឹងអំពីវិធានរបស់រោងចក្រ។

## តម្រូវការទាមទារ

### កិច្ចសន្យា

- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវតែទទួល និងចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារជាភាសាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ។ ពលករចំណាកស្រុកបរទេសត្រូវតែទទួល និងចុះកិច្ចសន្យាយ៉ាងហោចណាស់ប្រាំថ្ងៃមុនចូលបំពេញការងារ។
- ខ្លឹមសារកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែអនុវត្តជាមួយការអនុលោមតាមច្បាប់ និងឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យបានត្រឹមត្រូវពីតួនាទី កន្លែងធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ លិខិតផ្តល់ជូន និងវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវបានចាត់ទុកថាសមមូលដែលអាចទទួលយកបាន នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាផ្លូវការមិនត្រូវបានទាមទារដោយច្បាប់។
- ដើម្បីធានាថា កម្មករយល់ដឹងពីខ្លឹមសារកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេមុនពេលចុះហត្ថលេខា នោះកិច្ចសន្យាត្រូវតែបកប្រែដោយត្រឹមត្រូវទៅជាភាសាដែលកម្មករយល់ កិច្ចសន្យាត្រូវតែត្រូវបានពន្យល់ដល់កម្មករមិនចេះអក្សរ ហើយកម្មករត្រូវបានផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិនិត្យខ្លឹមសារកិច្ចសន្យាមុនពេលចុះហត្ថលេខា។
- កម្មករ និងនិយោជកត្រូវតែចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករត្រូវតែរក្សាច្បាប់ចម្លងដែលបានចុះហត្ថលេខា និងច្បាប់ចម្លងកិច្ចសន្យាដែលបានចុះហត្ថលេខាត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។
- កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវតែប្រែ លើកណាការប្រែប្រែបែបនេះគឺស្មើភាពគ្នា ឬអំណោយផលដល់កម្មករស្របច្បាប់ បានពន្យល់ដល់កម្មករយ៉ាងពេញលេញ និងបានយល់ព្រមដោយសេរី ហើយស្ម័គ្រចិត្ត។

### កិច្ចសន្យាត្រូវតែគ្របដណ្តប់ដូចខាងក្រោម៖

- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណកម្មករ និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនង
- ឈ្មោះនិយោជក និងអាសយដ្ឋាន
- ប្រភេទការងារ និងទីតាំងដែលនឹងត្រូវអនុវត្ត
- កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
- បទបញ្ញត្តិសម្រាប់បន្តកិច្ចសន្យា បើអាចអនុវត្តបាន
- បទបញ្ញត្តិសម្រាប់ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ (ក្នុងករណីកម្មករចំណាកស្រុកបរទេស) រួមទាំងការវិភាគនៃការចំណាយដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយរោងចក្រ និងកម្មករបរទេស។
- បទបញ្ញត្តិសម្រាប់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្ម័គ្រចិត្តមុនពេលកំណត់ដោយកម្មករ ដោយមាន និងមិនមានការជូនដំណឹងសមហេតុផល រួមទាំងលក្ខខណ្ឌពិសេសណាមួយដែលរោងចក្រចេញថ្លៃចំណាយបន្ថែម
- ដំណើរការសម្រាប់ការបញ្ចប់ដោយអចេតនាដែលធ្វើឡើងដោយរោងចក្រ
- ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃស្ថានភាពរស់នៅដែលបានផ្តល់ រួមទាំងការវិភាគនៃការចំណាយណាមួយសម្រាប់អាហារ ការស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរជាប្រចាំ។
- ម៉ោងការងារទៀងទាត់ និងម៉ោងបន្ថែមដែលបានរំពឹងទុក
- កាលវិភាគការងារបានរំពឹងទុក រួមទាំងថ្ងៃឈប់ និងថ្ងៃសម្រាកលំហែ
- បានកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងធម្មតា និងម៉ោងបន្ថែមច្បាស់លាស់
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬសំណងជាសាច់ប្រាក់ផ្សេងទៀត
- ការពិពណ៌នាអំពីអត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងការងារ រួមទាំងវេជ្ជសាស្ត្រ និងអត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងសង្គម ព្រមទាំងការឈប់សម្រាក រួមទាំងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ភាពញឹកញាប់ និងវិធីសាស្ត្រទូទាត់ ព្រមទាំងការពន្យល់ពីប័ណ្ណប្រាក់បៀវត្សរ៍ និង
- រាល់ការកាត់ប្រាក់ស្របច្បាប់ដែលបានអនុញ្ញាត
- កិច្ចសន្យាត្រូវតែមិនមានលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលបង្ការកម្មករម្នាក់ពីការអនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេក្នុងការចូលរួម។



# ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានការយល់ដឹងអំពីវិធានរបស់រោងចក្រ។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

### ការទំនាក់ទំនង និងការបណ្តុះបណ្តាល

- ធានាថា កម្មករទាំងឡាយចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលណែនាំជាភាសាដែលពួកគេយល់ ដោយគ្របដណ្តប់តាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយក្រុមហ៊ុន Target ដូចមានចែងនៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**. អំពីការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែរៀបចំឯកសារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករនូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីយល់ដឹងពីវិធានរោងចក្រទាំងអស់ដោយប្រកាសច្បាប់រោងចក្រជាភាសាផ្ទាល់របស់កម្មករនៅក្នុងទីតាំងអាចមើលឃើញ ហើយផ្តល់ជូនកម្មករនូវសៀវភៅណែនាំជាភាសាផ្ទាល់របស់កម្មករដែលបានចុះហត្ថលេខាពេលទទួល ជាអប្បបរមា។ រោងចក្រក៏អាចផ្តល់ព័ត៌មានតាមរយៈអ៊ិនត្រាណែតរបស់ក្រុមហ៊ុន និងនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៀងផ្ទាត់ (យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ) ។ ធានាថា បានប្រកាស និងបានចែកចាយសម្ភារដែលទាន់សម័យ។

# ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានការយល់ដឹងអំពីវិធានរោងចក្រ។

## ការអនុវត្តលំប័ន

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីស្តីពីវិធានរោងចក្រជូនដល់កម្មករទាំងអស់តាមកម្មវិធីគ្រោងទុកជាទៀងទាត់ (យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ) ។ ធានាថា ការបណ្តុះបណ្តាលគឺបានធ្វើឡើងជាភាសារបស់កម្មករ និងធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ត្រឹមត្រូវដើម្បីឲ្យកម្មករអាចយល់បាន។
- រក្សាទុកកំណត់ត្រាដែលបង្ហាញពីពេលវេលាកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា និងភស្តុតាងដែលថាឯកសារថតចម្លងបានផ្តល់ជូនកម្មករ។ កំណត់ត្រានេះ គួររាប់បញ្ចូល កាលបរិច្ឆេទ ឈ្មោះកម្មករ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ។

# លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសមហេតុផល ទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់កម្មករនានា។

## តម្រូវការទាមទារ

### ឯកសារអត្តសញ្ញាណ

- ត្រូវធានាថា កម្មកររក្សាការកាន់កាប់កម្មសិទ្ធិ ឬការត្រួតពិនិត្យលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារធ្វើដំណើរ ឯកសារកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងឯកសារផ្លូវច្បាប់ដទៃទៀតរបស់ពួកគេ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតឯកសារអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ រួមទាំងលិខិតឆ្លងដែន លើកលែងតែមួយគត់ គឺប្រសិនបើឯកសារត្រូវបានទាមទារជាបណ្តោះអាសន្នដើម្បីបំពេញតម្រូវការតាមផ្លូវច្បាប់។
- ពន្យល់ពីការប្រមូលឯកសារបណ្តោះអាសន្នដែលបានធ្វើរួចរាល់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការតាមច្បាប់ដល់កម្មករ និងអមដោយទម្រង់បែបបទដែលបានចុះហត្ថលេខា និងចុះកាលបរិច្ឆេទបង្ហាញពីការដាក់ស្នើ ព្រមទាំងការប្រគល់ឯកសារ រួមទាំងចំនួនថ្ងៃដែលឯកសារនឹងត្រូវប្រើសម្រាប់ដំណើរការក្នុងការទំនាក់ទំនង។
- ផ្តល់ទូរចាក់សោជាឯកជនដល់កម្មករចំណាកស្រុកទាំងឡាយ ក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាពឯកសារអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន និងរបស់ដែលមានតម្លៃរបស់ពួកគេ។ ត្រូវធានាថា ទូរចាក់សោអាចការពារពីភ្លើងឆេះ និងការពារទឹកបាន ហើយអាចរកបានសម្រាប់កម្មករនីមួយៗនៅក្នុងលំនៅដ្ឋានជួលដោយនិយោជក។

# លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសមហេតុផល ទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់កម្មករនានា។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

### សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ

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

# លុបបំបាត់ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលមិនសមហេតុផល ទាំងអស់ចំពោះចលនារបស់កម្មករនានា។

## ការអនុវត្តលំបំផុត

- ផ្តល់ការការពារសន្តិសុខជាមួយការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗស្តីពី តម្រូវការនៃសេរីភាពដើម្បីធ្វើដំណើររបស់កម្មករ។ ផ្ទៀងផ្ទាត់ ថា ការការពារសន្តិសុខត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីការពាររោង ចក្រ និងមិនត្រូវវិកលចិត្តដល់ចលនាកម្មករឡើយ។

# បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវ ច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

## តម្រូវការទាមទារ

- បើភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវបានប្រើ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានគេរំពឹងឱ្យបង្កើត ដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ អនុវត្តនីតិវិធីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងរបស់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ និងចាត់តាំងបុគ្គលម្នាក់ៗឱ្យទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។
- អនុវត្តការវាយតម្លៃលើការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើសជាមុននៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ក្នុងការកំណត់ថាភ្នាក់ងារនោះ និងដៃគូជ្រើសរើសបុគ្គលិកណាមួយដែលខ្លួនអាចបំពេញបានតាមតម្រូវការរបស់រោងចក្រ អតិថិជន និងផ្លូវច្បាប់។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្ហាញថាការអនុវត្តលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន Target អំពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការជួល និងទម្រង់ការងារដែលជាផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃ និងបន្តដំណើរការនៃទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម **ការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់លើការវាយតម្លៃជាមុនគួរតែមានលើប្រធានបទដែលមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ A ។**
- អនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាចងក្រងស្របច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់ដែលនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ឬការគ្រប់គ្រងកម្មករ។
- កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងថាភ្នាក់ងារត្រូវតែប្រព្រឹត្តតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងផ្លូវច្បាប់ ជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបន្តទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម។ **កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់គួរតែគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទដែលមានចែងនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ A ។**

# បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវ ច្បាប់ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

- ធ្វើសវនកម្មទៀងទាត់ យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់ និងវិធីសាស្ត្រ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីរបស់ពួកគេ ដើម្បីធានាថា ពួកគេប្រតិបត្តិតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការរបស់រោងចក្រ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តនូវដំណើរការសកម្មភាពកែតម្រូវឯកសារសម្រាប់ការបំពានដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណមួយដោយទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនូវច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ ឬស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- បន្ទាប់ពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនីមួយៗ សម្ភាសកំរិតណាមួយនៃកម្មករដែលបានមកដល់ថ្មី ដើម្បីធានាថា ភ្នាក់ងារមិនបានចូលរួមក្នុងការអនុវត្តនបោក (ដូចជា ការជំនួសកិច្ចសន្យា ឬការបកប្រែខុសនៃលក្ខខណ្ឌ ការងារជាក់ស្តែង) និងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីដែលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការរបស់រោងចក្រ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ។ សម្ភាសក្តីតែកំណត់ពីប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ឲ្យកម្មករ ក៏ដូចជាចំនួនជាក់លាក់ដែលបង់ឲ្យ។ **សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A សម្រាប់មាតិកាសម្ភាសន៍កំរិត។**
- រក្សាច្បាប់ចម្លងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលបានចុះហត្ថលេខារវាងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ និងកម្មករ នៅក្នុងទីតាំងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនៅរោងចក្រ។

# បង្កើតដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ ជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារទាំងអស់។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ត្រូវធានាថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទូទាត់សងដល់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារសម្រាប់សេវាកម្មរបស់ពួកគេក្នុងអត្រាទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន ប្រសិនបើកម្មករទាំងនោះត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។
- រោងចក្រត្រូវបានជម្រុញលើកទឹកចិត្តឲ្យផ្តល់កម្មករដោយផ្ទាល់ដោយគ្មានការប្រើប្រាស់ពីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង្ហាញពីការបន្តធ្វើឲ្យរីកចម្រើន តាមតែអាចធ្វើបានដើម្បីផ្តល់បុគ្គលិកផលិតកម្មដោយផ្ទាល់ និងមិនគួរប្រើប្រាស់ការរៀបចំពីប្រភពខាងក្រៅជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារសម្រាប់ការងារនៃកម្មករផលិតកម្មនោះទេ។
- តម្រូវឲ្យភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ បង្ហាញពីប្រភពការងាររបស់ពួកគេ។



# ត្រូវធានាថា កម្មករចំណាកស្រុកបរទេសទាំងអស់ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព។

## តម្រូវការទាមទារ

### លិខិតអនុញ្ញាតការងារ

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធានាថា កម្មករបរទេសទាំងអស់គឺនៅក្នុងប្រទេសដែលស្របច្បាប់ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតការងារស្របច្បាប់ត្រឹមត្រូវដែលរួមទាំងទិដ្ឋាការផងដែរ។

# ត្រូវធានាថា កម្មករចំណាកស្រុកបរទេសទាំងអស់ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

### ខ និងលក្ខខណ្ឌ

- ខ និងលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករចំណាកស្រុកបរទេសត្រូវតែស្មើភាពគ្នាតាមឯកសារទៅនឹង ខ និងលក្ខខណ្ឌរបស់កម្មករក្នុងស្រុកដែលរួមទាំងម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
- ម៉ោងបន្ថែមទាំងអស់គួរតែជាការស្ម័គ្រចិត្ត។ កម្មករត្រូវតែមិនតម្រូវឱ្យរងការបង្ខិតបង្ខំ ការដាក់វិន័យ ឬការពិន័យសម្រាប់ការបដិសេធម៉ោងបន្ថែមឡើយ។ រោងចក្រត្រូវតែបង្កើតនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលយកការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ នីតិវិធីផ្ទៃក្នុងអាចរួមមានគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវបានប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅកម្មករនិយោជិតតាមរយៈបទបង្ហាញ និង/ឬ ការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីជាភាសាដើមរបស់កម្មករនិយោជិត និង/ឬ ការប្រើប្រាស់នូវសន្លឹកអនុម័តម៉ោងបន្ថែមដែលត្រូវតែបានចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត រួមជាមួយនីតិវិធីច្បាប់ច្បាស់លាស់ស្តីពីរបៀបដែលកម្មករនិយោជិតបដិសេធការងារលើសម៉ោង។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែបង់ប្រាក់ខែពេញលេញជូនដល់កម្មករ លើកលែងតែនៅពេលមានការតម្រូវឱ្យកាត់ទុកចំណែកខ្លះពីប្រាក់ខែ ដែលបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក ដូចជាថ្លៃធានារ៉ាប់រងសុខភាពថ្នាក់ជាតិ ថ្លៃធានារ៉ាប់រងការងារ ការបង់ពន្ធលើប្រាក់ចំណូលជាដើម។
- ប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចបញ្ជូនតាមរយៈភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារបានឡើយ។ កម្មករត្រូវតែត្រូវបានទទួលប្រាក់ដោយផ្ទាល់ដោយនិយោជក។
- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រូវតែស្របច្បាប់ជានិច្ច ដូចបានបញ្ជាក់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ក្នុងប័ណ្ណបើកប្រាក់។
- រោងចក្រត្រូវតែផ្តល់ជូនប័ណ្ណបើកប្រាក់ ឬវិក្កយបត្រទូទាត់ប្រាក់ដែលរៀបរាប់អស់សេចក្តី ជាភាសាដើមរបស់កម្មករ។

# ត្រូវធានាថា កម្មករចំណាកស្រុកបរទេសទាំងអស់ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព។

## តម្រូវការទាមទារ (ត)

### ការទំនាក់ទំនង និងការបណ្តុះបណ្តាល

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធានាថា កម្មករទាំងអស់ទទួលបានព័ត៌មានសង្ខេបគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមុននឹងចាកចេញពីប្រទេសបញ្ជូនដែលបំពេញបានតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្សេងៗដូចដែលមានចែងនៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A ។** ត្រូវប្រាកដថា ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានកត់ត្រាច្បាស់លាស់។
- ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតបរទេសនូវការចូលប្រើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដោយបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើទំព័រ 14-17 ដែលអាចឱ្យពួកគេរាយការណ៍ពីបទពិសោធន៍ណាមួយនៃការរំលោភ ការគិតថ្លៃ ឬការអនុវត្តគ្មានសីលធម៌អនាមិកផ្សេងទៀត។

# ត្រូវធានាថា កម្មករចំណាកស្រុកបរទេសទាំងអស់ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- បុគ្គលិករបស់រោងចក្រត្រូវធ្វើសកម្មភាពផ្តល់ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីការជួល និងមុនពេលចេញដំណើរទាំងអស់ក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូន។
- រក្សាកំណត់ត្រាដែលបង្ហាញថា នៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា និងភស្តុតាងដែលថា ឯកសារថតចម្លងត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករក្នុងប្រទេសបញ្ជូន។ កំណត់ត្រានេះ គួររាប់បញ្ចូល កាលបរិច្ឆេទ ឈ្មោះកម្មករ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ។
- យ៉ាងហោចណាស់មួយត្រីមាសម្តង ត្រូវសម្ភាសគំរូនៃកម្មកររបរទេសដើម្បីតាមដានអំពីស្ថានភាព និងការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីច្បាប់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ជួលថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រងសង្វាក់ផលិតកម្មដោយផ្ទាល់ដែលស្នាក់ជំនាញក្នុងភាសាដែលយល់បានដោយកម្មករ។
- ផ្តល់ដល់កម្មកររបរទេសនូវសម្ភារៈជំនួយដែលត្រូវការដើម្បីចូលរួម និងតំណាងក្នុងគណៈកម្មាធិការ ឬសមាគមកម្មករណាមួយ។

# ធានាថា កម្មករអាចឈប់ពីការងារដោយសេរី និងគ្មានការបង់ថ្លៃចំណាយ ឬការពិន័យណាមួយឡើយ។

## តម្រូវការទាមទារ

- ធានាថា កម្មករដែលឈប់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់ខ្លួនដោយគ្មានការពិន័យ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមិនត្រូវឱ្យបង់ពន្ធផ្លែងណាមួយ ឬការពិន័យនានាសម្រាប់ការមិនបំពេញតាមកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។
- ផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនត្រឡប់ទៅវិញដល់កម្មករបរទេសបន្ទាប់ពីបញ្ចប់កិច្ចសន្យា នៅពេលមានការឈប់ដោយមានការជូនដំណឹងសមហេតុផល នៅពេលមានការឈប់ស្ថិតក្រោមលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ 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 និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលបំពេញបានតាមតម្រូវការផ្សេងៗ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ស្របតាមស្តង់ដារនានានៅឯអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្នាក់បន្តបន្ទាប់។

# ការពលកម្មអនីតិជន

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

- អាយុអប្បបរមា
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក
- អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក



# ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានអាយុអប្បបរមានៅក្នុងពេល ជួលឱ្យធ្វើការងារស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ, យកតាមប្រការមួយណាដែលមានអាយុច្រើនជាង។

## តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាមនុស្សទូលំទូលាយ ដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។ ធានាថា គោលការណ៍នានា រួមបញ្ចូល  
ហ្នឹង គ្មានផ្នែកណាមួយអាចជួលអ្នកដទៃនៅក្រៅបណ្តាញជួលដែលបានបង្កើតឡើង។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានករណីលើកលែង  
ណាមួយ ទោះជាចំពោះកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍ កម្មករមានកិច្ចសន្យា កម្មករទទួលប្រាក់តាមកម្រិតផលិតផលដែលធ្វើបាន កម្មករ  
បរទេសនិង កម្មករក្នុងស្រុក កម្មករចំណាកស្រុក/កម្មករបរទេសស្នាក់នៅនិងធ្វើការបណ្តោះអាសន្ន កម្មករជួលឱ្យធ្វើការម្តង  
ម្កាល សិស្សឬនិស្សិត អ្នកចុះកម្មសិក្សា ឬកម្មករបណ្តោះអាសន្ន។
- កំណត់ផលវិបាកនានា ប្រសិនបើប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យការងាររំលោភបំពានច្បាប់ក្នុងស្រុក និង/ឬ ស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។ ធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។
- **ដៃគូអាជីវកម្ម:** យល់ដឹងអំពីនិយមន័យនៃពាក្យពលកម្មកុមារសម្រាប់បណ្តាប្រទេសទាំងអស់ ដែលជាប្រភពផលិតផល ហើយ  
ថា កើបំពេញតាមស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន Target ឬទេ។
- **រោងចក្រ:** យល់ដឹងអំពីអាយុដែលអាចធ្វើការ និងអាយុក្មេងជំទង់ដែលអាចធ្វើការស្របច្បាប់ និងរបៀបដែលច្បាប់ប្រៀប  
ធៀបទៅនឹងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- ផ្ទៀងផ្ទាត់លិខិតបញ្ជាក់អំពីអាយុ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណបេក្ខជនម្នាក់ៗ មុនជួលឱ្យធ្វើការងារ។ ឯកសារត្រូវតែរួមបញ្ចូលឯក  
សារកំណត់អត្តសញ្ញាណដើមដែលបញ្ជាក់តាមច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ដោយមានរូបថត ដូចជាអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត  
លិខិតឆ្លងដែន បណ្ណបើកបរ សំបុត្របញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិត និងឯកសារអត្តសញ្ញាណដទៃនានាដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ក្នុង  
ស្រុក។ មិនត្រូវជួលអ្នកណាម្នាក់ឱ្យធ្វើការងារដោយគ្មានព័ត៌មាននេះឡើយ។
- បញ្ជាក់ថាការងារផលិតកម្មទាំងអស់ ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ ឬបរិស្ថានដែលបានគ្រប់គ្រង ក្នុងគោលបំណងដើម្បី  
បង្ការហានិភ័យនៃការចូលរួមដោយក្រុមកម្មករក្មេងជំទង់ ឬមិនទាន់គ្រប់អាយុ។

**\* ពលកម្មមិនទាន់គ្រប់អាយុ គឺជា  
ការរំលោភបំពានដែលមិនអាច  
អត់ឱនឱ្យបានចំពោះក្រុមហ៊ុន  
Target ។**



# ធានាថា កម្មករទាំងអស់មានអាយុអប្បបរមានៅក្នុងពេល ជួលឱ្យធ្វើការងារស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ, យកតាមប្រការមួយណាដែលមានអាយុច្រើនជាង។

## ការអនុវត្តលំដាប់

- ពិនិត្យមើលយ៉ាងលម្អិតអំពីភាពត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះអាយុ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណឯកសារ។ នៅក្នុងតំបន់ដែលជាកន្លែងមានការក្លែងបន្លំជាទូទៅ ដែលបង្ហាញឱ្យឃើញអាយុតាមរយៈប្រភពព័ត៌មានផ្សេងទៀត ដូចជា៖
  - ប្រភពព័ត៌មានទំនាក់ទំនងនៃឯកសារសំណៅដើម ដូចជាអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។
  - ស្នើសុំប្រភពឯកសារសំណៅដើមជាច្រើន សម្រាប់ការប្រៀបធៀបចំណុចមិនស្របគ្នា។
  - ប្រើប្រាស់យន្តការនៃការបញ្ជាក់ភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អំពីឯកសារត្រឹមត្រូវ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការក្លែងបន្លំ។
  - បទសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅដោយប្រើបច្ចេកទេសសម្ភាសន៍កម្រិតខ្ពស់ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៃព័ត៌មានទាំងនោះ។
- តាមដានប្រភេទឯកសារ និងអ្វីៗកើតមានឡើងចំពោះឯកសារក្លែងក្លាយ ដែលកើតឡើងជាបណ្តើរៗ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស ដើម្បីទទួលស្គាល់ការអនុវត្តទូទៅ។
- សម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករដែលអាចបម្រើការងារនាពេលអនាគត ដើម្បីធានាថាមានការបង្ហាញដែលត្រូវគ្នានឹងឯកសារអត្តសញ្ញាណ។
- បង្កើតគោលការណ៍ «គ្មានកម្មករក្រោមអាយុធ្វើការងារ» របស់ក្រុមហ៊ុន និងដាក់គោលការណ៍នេះនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- **ដៃគូអាជីវកម្ម** ធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់មានគោលការណ៍ស្តីពីការជួលកម្មករធ្វើការ ដែលបញ្ជាក់ពីអាយុអប្បបរមាដោយអនុលោមតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- ចែករំលែកតម្រូវការអាយុចូលធ្វើការ ជាមួយទីភ្នាក់ងារជួលកម្មករធ្វើការ បើអាចអនុវត្តបាន។
- ត្រួតពិនិត្យការចូលទៅទីតាំងផលិតកម្ម មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលណាម្នាក់ ដែលមានអាយុក្រោមអាយុធ្វើការងារស្របច្បាប់ ឬអាយុ 15 ឆ្នាំ (យកតាមអាយុមួយណាដែលច្រើនជាង) ចូលទៅជាន់ផលិតកម្មឡើយ។

# រក្សាកំណត់ត្រាបុគ្គលិកឲ្យមានរបៀប ដោយមានលិខិត បញ្ជាក់អំពីអត្តសញ្ញាណ និងអាយុសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។

## តម្រូវការទាមទារ

- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវមានកំណត់ត្រាបុគ្គលិក។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក ត្រូវតែមានកាលបរិច្ឆេទការងារពេញលេញ (ថ្ងៃ-ខែ-ឆ្នាំ) និងលិខិតបញ្ជាក់អំពីអាយុនៅពេលជួលឲ្យធ្វើការងារ ព្រមទាំងព័ត៌មានផ្សេងៗដែលតម្រូវដោយច្បាប់។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវតែមានសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ។
- កំណត់ត្រាបុគ្គលិក ត្រូវតែបង្កើតឡើងនៅពេលជួលឲ្យធ្វើការងារ។ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករចូលទីតាំងផលិតកម្ម មុនពេលបញ្ចប់ការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ និងបង្កើតឯកសារបុគ្គលិកឡើយ។
- ផ្តល់ជូនក្រុមការងារខាងស្វែងរកប្រភពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target និង/ឬ សវនករភាគីទីបីរបស់យើង ដែលបានបង្កើតឡើង ដោយអាចចូលដំណើរការកំណត់ត្រាបុគ្គលិកពេញលេញសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។

# គោរពតាមច្បាប់មូលដ្ឋាន ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករវ័យជំទង់។

## តម្រូវការទាមទារ

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

# សុខភាព និង សុវត្ថិភាព

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ យើងរំពឹងថាគ្រោះថ្នាក់ និងត្រូវបានវាយតម្លៃ និងមានការការពារសមស្របដែលត្រូវអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង្ការគ្រោះ ថ្នាក់ របួស និងជំងឺ។ កិច្ចការពារត្រូវតែមានចំពោះកម្មករនិយោជិត ដើម្បីការពារពីការប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគីមីពុល ឬសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ធានាអាយុជីវិត និងសុវត្ថិភាពអគារ ព្រមទាំងគោរពតាមច្បាប់ក្នុង តំបន់។ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្តល់មណ្ឌលស្នាក់នៅសម្រាប់កម្មករ និយោជិតរបស់ពួកគេ នោះកន្លែងត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ។

**\* ព័ត៌មានទាំងអស់ទាក់ទងទាំងលក្ខខណ្ឌទីតាំង និងអន្តេរាសិក ដ្ឋាន លុះត្រាតែបានកត់សម្គាល់តាមរបៀបផ្សេងទៀត។**

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



# អនុវត្តតាមច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពអគ្គិសនី។ បន្ទះអគ្គិសនី ផ្ទាំង ខ្សែភ្លើង ឧបករណ៍បំលែងសៀគ្វីជាដើម គួរតែត្រូវបានកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ ដាក់សញ្ញាសម្គាល់ឲ្យបានសមស្រប និងបានការពារដោយសុវត្ថិភាព។

- ប្រព័ន្ធអគ្គិសនីទាំងអស់នៅរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ត្រូវគោរពតាមនិយ័តកម្មស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅមូលដ្ឋានដើម្បីការពារអគ្គិសនី និងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ។
  - ខ្សែកាប/ខ្សែភ្លើងអគ្គិសនី ត្រូវគ្របត្រឹមត្រូវដោយប្រើបំពង់ ស្តុកខ្សែភ្លើងអគ្គិសនី ឬគម្របដែលត្រឹមត្រូវ។
  - ដំឡើង និងគ្របប្រអប់កុងតាក់/ព្រីភ្លើងអគ្គិសនីឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
  - បិទស្លាកសញ្ញាព្រមានស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បំពាក់អំពូលភ្លើងឃ្នាំង/កន្លែងទុកអីវ៉ាន់ទាំងអស់ ជាមួយគម្របការពារ និងគ្រឿងការពារ ដែលបង្ការពីការធ្វើឲ្យបែកខ្សែភ្លើង និងការផ្ទុះបែកអំពូល។
- ត្រូវមានអ្នកជំនាញអគ្គិសនីលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាបុគ្គលិក ឬរក្សាការផ្តល់សេវាកម្មពីអ្នកចុះកិច្ចសន្យាអគ្គិសនីដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តការងារអគ្គិសនីទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។

# អនុវត្តតាមច្បាប់ទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងចាត់វិធានការទាំងអស់ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពគ្រឿងម៉ាស៊ីន។

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

# ធានាថា រាល់អគារ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់គោរពតាម ច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ចាត់វិធានការគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីធានាថា អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់មានរចនាសម្ព័ន្ធ ត្រឹមត្រូវ និងថែទាំបានល្អ។

- អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន មិនត្រូវមានបញ្ហា ឬឧបសគ្គនានាដែលប៉ះពាល់ដល់ រចនាសម្ព័ន្ធសំខាន់ៗឡើយ។
- រោងចក្រអនុវត្ត និងទទួលបានផែនការសាងសង់ដែលបានអនុម័តពីអាជ្ញាធរអគារ ដែលពាក់ព័ន្ធមុនពេលចាប់ផ្តើមសាងសង់រោងចក្រ/អន្តេវាសិកដ្ឋាន ឬសម្រាប់ការផ្លាស់ ប្តូរ ឬការកែប្រែណាមួយបន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមពីអគារដើម។ ផែនការសាងសង់ត្រូវ តែត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់អគារប ច្ចុប្បន្ន។
- ធានាថា ទីតាំងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ ឬលិខិតអនុញ្ញាតសុវត្ថិភាព/ស្ថេរភាពអគារ ប្រសិនបើតម្រូវដោយច្បាប់ដែលចេញដោយអាជ្ញាធរ/មន្ទីរសំណង់ជាផ្លូវការដើម្បីបញ្ជាក់ អំពីការសាងសង់អគារ និងគុណភាពស្របតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់មុនពេល ប្រតិបត្តិការ/ផលិតកម្មទីតាំង។ វាអាចត្រូវបានដាក់ឈ្មោះខុសគ្នាតាមប្រទេស ឧ. វិញ្ញាបនបត្រកាន់កាប់ លិខិតអនុញ្ញាតទទួលយកការសាងសង់ ឬវិញ្ញាបនបត្រស្ថេរភាព អាជ្ញាប័ណ្ណទីតាំង ។ល។ អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រត្រូវតែត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងត្រូវ គ្នានឹងរចនាសម្ព័ន្ធ និងការប្រើប្រាស់អគារបច្ចុប្បន្ន។
- រោងចក្រត្រូវតែមានឯកសារគោលការណ៍ និងនីតិវិធីដើម្បីធានាថារោងចក្រ និង/ ឬ អគារអន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយកម្មករនិយោជិត និង/ឬ អង្គ ភាពរដ្ឋាភិបាលបានទៀងទាត់។
- ធានាថា ផ្លូវក្នុង/ផ្លូវចូលមានទទឹងគ្រប់គ្រាន់ ហើយទ្វារចេញ និងជណ្តើរមាន កម្ពស់ និងទទឹងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករធ្វើការជម្លៀសចេញដោយសុវត្ថិភាព។ បើមិនមានទេ រោងចក្រត្រូវតម្រូវឱ្យសាងសង់ ឬកែប្រែផ្លូវក្នុង/ផ្លូវចូល ទ្វារចេញ និងជណ្តើរដែលមានស្រាប់ដើម្បីឱ្យមានទទឹង និងកម្ពស់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករ ក្នុងការជម្លៀសចេញដោយសុវត្ថិភាពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងមូលដ្ឋាន ឬនៅពេល ដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកមិនមាន ត្រូវអនុវត្តតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ។
- ហាមដក់បារីនៅក្នុងរោងចក្រ និងឃ្លាំងអគារ។ កន្លែងដែលដក់បារីបាន ត្រូវ រៀបចំឡើងឱ្យឆ្ងាយពីអគារដោយមានការវាស់វែងចម្ងាយសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់។

**ធានាថា រាល់អគារ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់គោរពតាម  
ច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ចាត់វិធានការគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីធានាថា  
អគាររោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងអស់មានរចនាសម្ព័ន្ធ  
ត្រឹមត្រូវ និងថែទាំបានល្អ។**

## **ការអនុវត្តលំប័ន**

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



# ផ្តល់ជូនកន្លែងធ្វើការងារ និងកន្លែងរស់នៅដែលមានសុវត្ថិភាព ស្អាត អនាម័យ និងមានរបៀបរៀបរយ។

- រោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានកូរ៉េស្តា និងថែរក្សាឲ្យបានល្អ។
- ឧបករណ៍ត្រូវតែបានរក្សាទុកនៅក្នុងទីតាំងដែលមានសុវត្ថិភាព។
- បង្គន់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងក្នុងរោងចក្រត្រូវតែត្រូវបានដាក់ដាច់ដោយឡែកតាមភេទ បន្ទប់ត្រូវតែផ្តល់នូវភាពឯកជនគ្រប់គ្រាន់ដោយមានទ្វារ និងបាត់សោ បង្គន់ត្រូវតែត្រូវបានស្រុកសម្រាប់អនាម័យទូទៅ ហើយបង្គន់ត្រូវតែដំឡើងរោងចក្រជាដើម។ រោងចក្រត្រូវតែផ្តល់បង្គន់មួយសម្រាប់កម្មករ 15 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ប្រសិនបើគ្រប់គ្រាន់ដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។ អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវមានបង្គន់មួយសម្រាប់កម្មករប្រាំមួយនាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ប្រសិនបើគ្រប់គ្រាន់ដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- ធានាថារោងចក្រមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករធ្វើការដោយសុវត្ថិភាព ដោយមិនធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ភ្នែក។
- រោងចក្រត្រូវផ្តល់ជូនខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងរោងចក្រ ដូចជាបង្អួច កង្ហារ និងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ឬម៉ាស៊ីនកំដៅ ដើម្បីបង្កើនចរន្តខ្យល់ និងជាសុភាព។
- កម្មករត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលបានទឹកស្អាត ជីកគ្រប់ពេលវេលាគិតត្រឹមថ្ងៃនៅទីតាំង និងនៅអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ ទឹកត្រូវតែត្រូវបានរក្សាទុកក្នុងលក្ខណៈអនាម័យរួមទាំងនៅឆ្ងាយពីបង្គន់ដើម្បីការពារការចម្លងរោគ។ ការធ្វើតេស្តត្រូវតែត្រូវបានធ្វើឡើងតាមការតម្រូវដោយច្បាប់។
- ទឹកដែលអាចទៅយកបានត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់ជូននៅចម្ងាយសមរម្យពីអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។ នៅអប្សរមា ទឹកត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់ជូននៅលើអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងជាន់ផលិតកម្មនីមួយៗ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានលទ្ធភាពទទួលបានទឹកដោយគ្មានការរឹតត្បិតគ្រប់ពេលវេលា។
- ប្រសិនបើ មានមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅរោងចក្រ កន្លែងនោះត្រូវស្អាត និងស្អុត ត្រូវមានពន្លឺនិងខ្យល់គ្រប់គ្រាន់មានបំពាក់គ្រឿងសង្ហារឹមចាំបាច់ គ្រឿងផ្គត់ផ្គង់អាហារ និងឧបករណ៍សុវត្ថិភាពតាមការតម្រូវដោយច្បាប់។
- ធានាថា អន្តេវាសិកដ្ឋានស្ថិតនៅក្នុងអាកាសដាច់ដោយឡែកពីអាកាសផលិតកម្ម។ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យមានផលិតកម្មនៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋានទេ។
- អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវផ្តល់នូវបន្ទប់ទឹកដែលដំឡើងរោងចក្រ និង/ឬ កន្លែងដាក់ដាក់ដាច់ដោយឡែកតាមភេទ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានការតម្រូវតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់ អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងដាក់ទឹក/បន្ទប់ទឹកជំនួសមួយសម្រាប់មនុស្សប្រាំមួយនាក់។
- អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវផ្តល់កន្លែងគេងបុរស និងស្ត្រីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា លើកលែងតែអ្នកដែលជាតូស្វាមីកវិយា។
- អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវផ្តល់នូវបំពាក់ គ្រែ ឬគ្រែជាដាច់ដាច់ដែលមានជាសុភាពសម្រាប់អ្នករស់នៅអន្តេវាសិកដ្ឋានម្នាក់ៗ។ គ្រែបីជាន់ត្រូវបានហាមឃាត់។ គ្រែរួមគ្នាត្រូវបានហាមឃាត់ តែមានការលើកលែងនូវការស្នាក់នៅលក្ខណៈគ្រួសាររបស់បុគ្គល។
- ធានាថា អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិលំនៅដ្ឋានក្នុងមូលដ្ឋានទាំងអស់ និងផ្តល់ការការពារគ្រប់គ្រាន់ទប់ទល់នឹងលក្ខខណ្ឌអាកាសធាតុ។ រចនាសម្ព័ន្ធត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព និងគ្មានហានិភ័យដោយមិនមានការប៉ះពាល់ទៅនឹងខាងក្រៅតាមរយៈចន្លោះប្រហោងនៃរចនាសម្ព័ន្ធ។ បង្អួច និងទ្វារនៅបន្ទប់អន្តេវាសិកដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវរក្សាអោយបានយ៉ាងល្អ។
- បន្ទប់អន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវពេញតាមច្បាប់ និងទំនៀមទម្លាប់ក្នុងស្រុកសម្រាប់ទំហំផ្ទាល់ខ្លួន និងចំនួនអ្នករស់នៅ។ អ្នករស់នៅអន្តេវាសិកដ្ឋានម្នាក់ៗត្រូវទទួលបានបរិវេណរស់នៅផ្ទាល់ខ្លួនដែលមិនតិចជាង 3.6 ម៉ែត្រការ៉េក្នុងបន្ទប់គេងរបស់ពួកគេ។
- ផ្តល់ទឹកស្អាត កន្លែងបោកគក់ដែលដំឡើងរោងចក្រសម្រាប់អ្នករស់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។
- កេរ្តិ៍ជា រោងចក្រនឹងផ្តល់នូវអាហារដ្ឋាន ឬកន្លែងជិះម៉ូតូស្អាត និងមានអនាម័យល្អ ប្រសិនបើមិនមានប្រភពអាហារពីខាងក្រៅ។ កម្មករត្រូវមានកន្លែងបរិភោគអាហារស្អាត ឬអាហារដ្ឋាននៅឆ្ងាយពីជាន់ផលិតកម្ម។
- ផ្តល់ឲ្យអ្នកស្នាក់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាននូវអាហារដ្ឋាន ឬកន្លែងជិះម៉ូតូអាហារ និងកន្លែងបរិភោគអាហារស្អាត និងថែរក្សាល្អ។ កន្លែងជិះម៉ូតូអាហារត្រូវតែដាក់ដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងគេង។

# កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី និងសម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

- កំណត់អត្តសញ្ញាណសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់នៅនឹងកន្លែង។ ចងក្រងជាឯកសារចំពោះសម្ភារៈទាំងអស់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងមានសារធាតុគីមីជាមួយនិងសន្លឹកទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសម្ភារៈ (MSDS) ដែលមានសុពលភាព ឬ ទិន្នន័យសុវត្ថិភាព (SDS) នៅក្នុងបញ្ជីសារធាតុគីមីដែលត្រូវរាយការណ៍ទៅដល់ភ្នាក់ងារដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវហានិភ័យទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី និងជម្រើសដែលអាចប្រើបាន។
- MSDS/SDS គួរតែអាចចូលមើលបានយ៉ាងងាយស្រួលជាភាសារបស់កម្មករ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករនានា ដែលប្រើសារធាតុគីមី ឬប៉ះពាល់សារធាតុគីមីនូវការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសដើម្បីធានាការប្រើប្រាស់ដែលមានសុវត្ថិភាព។ ការបណ្តុះបណ្តាលរួមបញ្ចូលទាំងការណែនាំ និងសមាសធាតុដែលកំពុងដំណើរការបន្ត និងធានាការទទួលខុសត្រូវ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ព្រមទាំងការសម្អាតពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ។
- ទូរគមន៍សារធាតុគីមីគួរតែត្រូវបានរក្សាទុកក្នុងស្ថានភាពល្អ ដាក់ស្លាកត្រឹមត្រូវជាមួយឈ្មោះគីមីត្រឹមត្រូវ និងនិមិត្តសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ជាភាសារបស់កម្មករនិយោជិត គ្រប និងរក្សាទុកជាមួយការការពារបន្ទាប់បន្សំ និងមានខ្យល់ចេញចូលបានត្រឹមត្រូវ។
- កន្លែងផ្ទុកសម្ភារៈដែលមានគ្រោះថ្នាក់គួរតែត្រូវបានរុំព័ន្ធ និងការពារពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ដោយមានតែបុគ្គលិកដែលមានការអនុញ្ញាតប៉ុណ្ណោះដែលអាចចូលបាន។
- រោងចក្រមិនគួរលាយកាកសំណល់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ជាមួយគ្នាឡើយ។
- រោងចក្រគួរតែមានឧបករណ៍ឆ្លើយតបការលេចធ្លាយសារធាតុគីមីដែលអាចរកបាន ដែលរួមមានឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន សម្ភារស្រូបយក និងឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ។
- ការបោះចោលសារធាតុគីមី និងសម្ភារៈដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ផ្តល់ជូនកន្លែងលាងភ្នែកអចិន្ត្រៃយ៍ដែលគ្មានឧបសគ្គ ដែលត្រូវបានដំឡើងទៅក្នុងបំពង់ទឹកជម្រកសម្រាប់កម្មករនានានៅក្នុងរោងចក្រ អាចចូលប្រើបានដោយងាយស្រួលពីគ្រប់ទីកន្លែង ដែលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ កំពុងត្រូវបានប្រើ។ ការលាងភ្នែកគួរតែប្រើទឹកដែលមានសក្តានុពលនៅសីតុណ្ហភាព និងសម្ពាធសមស្រប។
- ប្រកាន់ខ្ជាប់ចំពោះការហាមឃាត់ការបាញ់ដីខ្សាច់របស់ក្រុមហ៊ុន Target ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាសុខភាពកម្មកររយៈពេលវែង។

**\* ការដុសខាត់និងខ្សាច់គឺជាការរំលោភបំពានលើអនុលោមភាពមិនអាចអត់ឱនឱ្យបានសម្រាប់ Target ដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពដែលបង្កឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត។ Target កំណត់ការខាត់និងខ្សាច់ថាជាការដុសខាត់ដោយប្រើសម្ភារៈខ្លាំងណាមួយជាមួយគ្រឿងដែលមានសារធាតុស៊ីលីកាត្រីស្តាល់ ដូចជាអាណូយមីញ៉ូមអុកស៊ីត អាណូយមីញ៉ូស៊ីលីកាត ស៊ីលីកូនកាបូន កម្ទេចស្ពាន់ ឬហ្គាណេត។ Target ហាមប្រាមការប្រើប្រាស់ការខាត់និងខ្សាច់នៅក្នុងដំណើរការផលិតគ្រប់ទីកន្លែងនៅក្នុងរោងចក្រ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែទិញវត្ថុធាតុដើម និង/ឬ សមាសធាតុផលិតផលពីប្រភពដែលមិនប្រើប្រាស់ការខាត់និងខ្សាច់។**

# កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី និងសម្ភារៈ គ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

## ការអនុវត្តល្អបំផុត

- លុបបំបាត់សម្ភារគ្រោះថ្នាក់នៅពេលណាអាចធ្វើទៅបាន ដោយការប្រើប្រាស់ ជម្រើសគ្មានជាតិពុល។
- បានចងក្រងជាឯកសារនីតិវិធីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ សម្រាប់ការប្រើសារធាតុគីមី និងសម្ភារគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់។
- រក្សាទុកសារធាតុគីមីក្នុងទីតាំងសមរម្យ ដែលឆ្ងាយពីអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងផលិតកម្ម។ ទីតាំងនេះ គួរតែត្រជាក់និងស្ងួត ព្រមទាំងបំពាក់ដោយប្រព័ន្ធការពារអគ្គិភ័យ។
- ជៀសវាងគ្រោះថ្នាក់អគ្គិភ័យដែលអាចកើតឡើងទាំងអស់ ដែលរួមមានការលាយសារធាតុគីមីមិនត្រឹមត្រូវ ឬការផ្ទុកសារធាតុគីមីងាយនេះដោយចៃដន្យនៅជិតគុនា។
- 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 ប្រដាប់ពាក់ត្រចៀក ការពារសំឡេង កង្ហារបឺតខ្យល់ គ្រឿងប្រដាប់ពាក់នៅជើងបំពេញបន្ថែម ជាដើម។
- ទីតាំងគួរតែធានាថា បុគ្គលិកនៅក្នុងការកំណត់ការងារនៅខាងក្រៅមានសិទ្ធិចូលប្រើឧបករណ៍ និងសម្ភារៈការពារត្រជាក់ (ឧ. មួកសុវត្ថិភាព ស្រោមដៃការពារកម្ដៅ ស្បែកជើងកង្វែងមិនជ្រាបទឹក ស្រោមជើងដែលមានជាស្រទាប់ និងអាវក្រៅរក្សាកម្ដៅ) និង/ឬឧបករណ៍ និងសម្ភារៈការពារកម្ដៅ (ឧ. ស្រោមដៃ ដែលមានខ្យល់ចេញចូលបាន សម្លៀកបំពាក់មានចំណាំងផ្លាត ប្រដាប់គ្របការពារក្បាល និងវ៉ែនតាការពារកម្ដៅ)
- កម្មករនិយោជិតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការប្រើប្រាស់ PPE ។

# ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់បន្ទាន់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថានឹងវាយតម្លៃ និងតាមដានគ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងនឹងគ្រោះអាសន្ន និងអនុវត្តផែនការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់បន្ទាន់។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើពិធីការបង្ការ និងឆ្លើយតប។



ព័ត៌មានទាំងអស់ទាក់ទងទាំងលក្ខខណ្ឌទីតាំង និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន លុះត្រាតែបានកត់សម្គាល់តាមរបៀបផ្សេងទៀត។

- ការបង្ការអគ្គិភ័យ
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យ
- ឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យ
- ច្រកចេញគ្រោះអាសន្ន
- ការសម្រៀមបឋម
- សីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់
- អាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់



# រោងចក្រនឹងបង្កើតគោលការណ៍ ក្រុមការងារ ការអនុវត្ត និងការ បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការបង្ការអគ្គិភ័យនៅឯអន្តេវាសិកដ្ឋាន និង កន្លែងធ្វើការ។

- បង្កើតគោលការណ៍ និងនីតិវិធីស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព រួមមានការបង្ការអគ្គិភ័យ នីតិវិធីការងារកន្លែងក្តៅ និងនីតិវិធីឆ្លើយតបបន្ទាន់សម្រាប់ការគ្រឿងបង្ការអគ្គិភ័យ និងគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ។
- រោងចក្រត្រូវបង្កើតផែនការសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ/ពន្លត់អគ្គិភ័យ ដែលរួមមានការជម្លៀសបន្ទាន់ បុគ្គលិកពន្លត់អគ្គិភ័យ និងអ្នកកំពុងបំពេញភារកិច្ច។ ផែនការសុវត្ថិភាពត្រូវតែមាន (ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះ) ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីទីតាំង និងអាសយដ្ឋានទីតាំង លេខទំនាក់ទំនងបន្ទាន់ ប្តូរជាមួយឧបករណ៍ដែលមានបំពាក់ស្រាប់ បុគ្គលិកសុវត្ថិភាពជាមួយមុខងាររបស់ពួកគេ បញ្ជីឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ ការជម្លៀស និងផែនការជួយសង្គ្រោះ តំបន់ជួបប្រជុំគ្នា អាងស្តុកទឹក ទីតាំងទឹកនៅក្បែរ និងទីតាំងផ្គត់ផ្គង់ថាមពល។ ផែនការសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ ត្រូវតែត្រូវបានអនុម័តដោយនាយកដ្ឋានអគ្គិភ័យ ប្រសិនបើអាច។ ផែនការសុវត្ថិភាព ត្រូវតែបិទផ្សព្វផ្សាយនៅច្រកចូល ច្រកទ្វារធំៗ ឬនៅទីតាំងរួម។
- ប្រសិនបើត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ រោងចក្រត្រូវតែមានមន្ត្រីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ និងនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលជាផ្នែកមួយនៃថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់។
- រោងចក្រទាំងនោះត្រូវអនុវត្តការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងធ្វើសមយុទ្ធជាញ់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ដែលគ្រប់គ្រងដោយមន្ត្រីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់កម្មករទាំងអស់ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ហើយកន្លែងធ្វើការទាំងអស់ត្រូវផ្តាច់ចរន្តភ្លើង។ ប្រសិនបើមិនមានច្បាប់ក្នុងស្រុកដែលត្រូវអនុវត្តនោះ សូមអនុវត្តការហ្វឹកហាត់សង្គ្រោះបន្ទាន់ និងធ្វើសមយុទ្ធជាញ់ពន្លត់អគ្គិភ័យយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រសិនបើមានអ្នកកាន់កាប់អគារផ្សេងទៀត ទីតាំងត្រូវតែធ្វើសមយុទ្ធជាមួយអ្នករស់នៅផ្សេងទៀត។

- រោងចក្រត្រូវតែអប់រំកម្មកររបស់ពួកគេអំពីការឆ្លើយតបបន្ទាន់ស្តីពីអគ្គិភ័យរួមមានសុវត្ថិភាពមូលដ្ឋាន គោលការណ៍សុវត្ថិភាព ការគ្រឿងនិងនីតិវិធីបន្ទាន់ ប្រព័ន្ធពន្លត់អគ្គិភ័យ។
- រោងចក្រត្រូវធានាថា ចំនួនកម្មករដែលត្រូវឱ្យមាននោះ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល និងបានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីសេវាកម្មអគ្គិភ័យនៅមូលដ្ឋាន ឬអាជ្ញាធរមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ដែលអាចទុកចិត្តបានចំពោះការពន្លត់អគ្គិភ័យ បរិក្ខារពន្លត់អគ្គិភ័យ និងជួយសង្គ្រោះពេលមានគម្រោះដោយច្បាប់នៅមូលដ្ឋាន ឬតាមគម្រោងរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ដែលច្បាប់នៅមូលដ្ឋានមិនមាន។
- រោងចក្រត្រូវតែរក្សាកំណត់ហេតុរបស់កម្មករដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងនៅពេលត្រូវការការបញ្ជាក់ឡើងវិញ។ លើកលែងតែមានការបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់ ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីសម្រាប់អ្នកពន្លត់អគ្គិភ័យ/កម្មករដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ ត្រូវតែត្រូវបានរៀបចំរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង។
- រោងចក្រត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យអគ្គិភ័យ និងសុវត្ថិភាពដែលគ្របដណ្តប់គ្រប់ផលិតកម្ម កន្លែងរក្សាទុក និងកន្លែងស្នាក់នៅ (បើអាច) នៅក្នុងទីតាំងដែលគួររួមបញ្ចូលផែនការកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលបានកំណត់។
- រោងចក្រត្រូវទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណអគ្គិភ័យ NOC (គ្មានវិញ្ញាបនបត្រជំទាស់) របាយការណ៍បញ្ចប់ និងការទទួលយកការត្រួតពិនិត្យអគ្គិភ័យ ឬឯកសារសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យផ្សេងទៀតពីអាជ្ញាធរសេវាកម្មអគ្គិភ័យដែលអាចអនុវត្តបានដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់ និងរក្សាទុកអាជ្ញាប័ណ្ណនេះ ឬលិខិតទទួលយកនេះដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ។

# រោងចក្រនឹងបង្កើតគោលការណ៍ ក្រុមការងារ ការអនុវត្ត និងការ បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការបង្ការអគ្គិភ័យនៅឯអន្តេវាសិកដ្ឋាន និង កន្លែងធ្វើការ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- បង្កើតប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ការពិនិត្យតម្រូវការទាមទារផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងអស់ទៅទៀត  
ទាត់ ដើម្បីធានាការគោរពតាមច្បាប់។
- រក្សាកំណត់ត្រាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពឲ្យបានហ្មត់ចត់ នៅតាមទីតាំងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ កំណត់ត្រា  
នានា គួរតែចងក្រងជាឯកសារកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (ការបង្ការ), ឧបត្តិហេតុណាមួយដែលកើតឡើង  
និងរបៀបដែលឧបត្តិហេតុបានដោះស្រាយ (សកម្មភាពកែតម្រូវ)។
- ការស៊ើបអង្កេតឧបត្តិហេតុណាមួយដែលកើតមានឡើង កំណត់ពីមូលហេតុ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តផែនការ  
សម្រាប់ការការពារ និងរក្សាកំណត់ត្រាលើឯកសារ។
- រៀបចំកិច្ចសន្ទនាតាមកាលកំណត់រវាងថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក ដើម្បីដោះស្រាយ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង  
នូវការព្រួយបារម្ភពីសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ រោងចក្រត្រូវធានាថា បុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំទាំង  
អស់ គឺជាផ្នែកមួយនៃការសន្ទនា ដើម្បីធ្វើការរួមគ្នាបង្កើតនូវវប្បធម៌សុវត្ថិភាព។

# ដំឡើងសំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យនៅគ្រប់តំបន់ដើម្បីស្វែងរក និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិកក្នុងពេលមានអាសន្ន ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។

- ឧបករណ៍សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យទាំងអស់គួរតែមានការផ្គត់ផ្គង់ថាមពលបម្រុងបន្ទាន់ដោយប្រើថ្នូ ឬម៉ាស៊ីនភ្លើងបាន។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យដែលអាចមើលឃើញ គួរតែត្រូវបានដំឡើងនៅទីតាំងដែលកម្មករប្រើកាសបិទត្រចៀក។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យ គួរតែត្រូវបានទាក់ទងគ្នានៅក្នុងអាគារនីមួយៗ។
- សំឡេងរោទិ៍អគ្គិភ័យទាំងអស់គួរតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្តជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការជាប្រក្រតីក្នុងពេលមានអាសន្ន។



# ផ្តល់ជូននូវឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យដែលងាយស្រួលដូចជាបំពង់ ពន្លត់អគ្គិភ័យ ក្បាលបាញ់ទឹក បំពង់ទុយោទឹក ឧបករណ៍ទឹក នៅទូទាំងរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានដែលតម្រូវតាមច្បាប់។

- ប្រសិនបើមិនមានច្បាប់ និងនីយ័តកម្មមូលដ្ឋានទេ ត្រូវមានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ ដែលស្ថិតនៅទីតាំងទូទាំងរោងចក្រ ដើម្បី ពន្លត់អគ្គិភ័យដោយជោគជ័យ។ តាមឯកសារយោងប្រហាក់ប្រហែលនោះ ឧបករណ៍សុវត្ថិភាពមួយណាមួយ អាចប្រើបានទំហំ 100 ម៉ែត្រការ៉េ។
- ដាក់បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យនៅកម្ពស់សមស្របដើម្បីប្រើប្រាស់ដោយមានការណែនាំទាំងអស់ជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតទាំង អស់អាចយល់បាន។
- បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យត្រូវតែសមស្របតាមទំហំ និងប្រភេទ ទៅតាមតម្រូវការនៃប្រតិបត្តិការ និងប្រភេទនៃគ្រោះថ្នាក់អគ្គិភ័យ ដែលបានកំណត់សម្រាប់តំបន់ជាក់លាក់។
- បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យទាំងអស់ត្រូវតែត្រូវបានបញ្ឈប់/ផ្តល់សេវាកម្មឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវ។
- ក្បាលបាញ់ទឹក/បំពង់ទុយោទឹក និង/ឬ ឧបករណ៍បាញ់ទឹកត្រូវតែមានសម្ពាធទឹកគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលនៃ ទីតាំង និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។
- ធានាថា រាល់ឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យត្រូវបានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការរបស់វាក្នុងពេលមានអាសន្ន។

# ធានាថា មានច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់ មិនជាប់សោ មិនបង្កឧបសគ្គ ដាក់សញ្ញាច្រកចេញពេលក្រាមមានអាសន្នច្បាស់លាស់ សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

- ផ្តល់នូវច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅតាមជាន់នីមួយៗនៃទីតាំងដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬក្នុងករណីដែលមិនមានការតម្រូវដោយច្បាប់ កម្មករម្នាក់ៗគួរតែមានច្រកចេញយ៉ាងហោចណាស់ពីរដែលត្រូវបានដាក់សញ្ញាសម្គាល់ច្បាស់លាស់ពីចំណុចត្រូវប្រមូលផ្តុំ។
- រោងចក្រគួររក្សាកម្ពស់ និងទទឹងច្រកចេញឲ្យបានត្រឹមត្រូវរួមនឹងជណ្តើរច្រកចេញ។
- រាល់ផ្លូវច្រកចេញ និងទ្វារគួរត្រូវបានដាក់សញ្ញាសម្គាល់ឲ្យបានច្បាស់ បំភ្លឺដោយអំពូលភ្លើងគ្រប់គ្រាន់ រក្សាដោយមានទទឹងគ្រប់គ្រាន់ និងមិនមានអ្វីរំខានដល់ការចាកចេញ។
- ធានាថា រាល់ច្រកចេញក្រាមអាសន្នទាំងអស់មិនត្រូវបានបិទសោឡើយ។ ទ្វារគួរតែរុញ ឬទាញដើម្បីបើកដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់ដើម្បីផ្តល់នូវការរត់គេចបានឆាប់រហ័ស និងងាយស្រួលក្នុងពេលមានអាសន្ន។
- ច្រកចេញក្រាមអាសន្ននីមួយៗ ត្រូវដាក់ដោយបែរមុខចេញឆ្ងាយពីអគារទាំងមូល ហើយមិនត្រូវបែរចូលទៅអគារម្តងទៀតឡើយ។ ច្រកចេញក្រាមអាសន្ន មិនគួរបែរទៅរកកន្លែងដែលមានគ្រោះថ្នាក់ណាមួយឡើយ (ឧ. កន្លែងរក្សាទុកធាតុគីមី បន្ទប់ឧបករណ៍ដាំទឹកក្តៅ)។
- ទីតាំងគួរតែបិទផ្សាយផែនការជម្លៀសត្រឹមត្រូវ និងងាយយល់នៅជាន់/សិក្ខាសាលានីមួយៗ។ ផ្លូវរត់ចេញដែលបានកំណត់ទាំងអស់សម្រាប់ចេញក្រៅរោងចក្រ/អន្តេវាសិកដ្ឋានពីផ្នែក នាយកដ្ឋាន បណ្តាញនីមួយៗ គួរតែកំណត់សញ្ញាសម្គាល់នៅលើផែនការជម្លៀស។
- រោងចក្រគួរដាក់បង្កាន់ដៃសម្រាប់ច្រកចេញជណ្តើរយន្ត/កន្លែងធ្វើការ/កន្លែងផ្ទុកណាមួយ។ ជណ្តើរនានាគួរមានបង្កាន់ដៃ ឬបង្កាន់ដៃសម្រាប់ការឡើងលើ និងចុះក្រោមដោយសុវត្ថិភាព។
- ត្រូវប្រាកដថា ភ្លើងបំភ្លឺក្រាមអាសន្នត្រូវបានដំឡើងជាមួយនឹងការផ្គត់ផ្គង់ថាមពលបម្រុងទុកនៅទូទាំងរោងចក្រ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានទាំងមូល ហើយត្រូវបានធ្វើតេស្តជាប្រចាំ។

# ធានាថា មានច្រកចេញបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់ មិនជាប់សោ មិន បង្កឧបសគ្គ ដាក់សញ្ញាច្រកចេញពេលត្រាមានអាសន្ន ច្បាស់លាស់ សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងកន្លែងធ្វើការ។

## ការអនុវត្តលំដាប់

- ត្រៀមម៉ាស៊ីនដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដូចជាឡង់ហាយក្នុងត្រូវបានរក្សាទុកដាច់ដោយឡែកពី  
ជាន់ផលិតកម្ម ឬអគារ។
- ត្រូវសាកសួរព័ត៌មានជាមួយម្ចាស់ដឹកនាំ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីភាពជោគជ័យ និងបរាជ័យ  
បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល ឬការហ្វឹកហាត់ផ្នែកសុវត្ថិភាព។
- យកចេញផលិតផល និងកាកសំណល់ផលិតកម្មដែលច្រើនបួស ទៅតាមគោលការណ៍ជាទៀង  
ទាត់។
- សម្ភារៈ ឬទំនិញដាក់ក្នុងប្រអប់ ក្នុងត្រូវរក្សាទុក ឬដាក់តម្រួតគ្នានៅលើក្តារកំណល់ និងលើធ្នើរ  
ដោយសុវត្ថិភាព នៅក្នុងតំបន់ដែលមិនខ្ពស់ពេក ឬមិនស្ថិតស្ថេរ។ កម្មករនានា ក្នុងប្រើ  
ឧបករណ៍សុវត្ថិភាពសមស្រប ដើម្បីទាញយកវត្ថុពិទីតាំងខ្ពស់។ សូមពិចារណាអំពីការចាត់  
តាំងនរណាម្នាក់ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលការអនុវត្តការផ្ទុកជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភា  
ព។
- បិទស្លាកសញ្ញាទ្វារនានា ដែលអាចធ្វើឱ្យយល់ខុសចំពោះផ្លូវប្រចកចេញ ប៉ុន្តែនៅកន្លែង  
ផ្សេងទៀត ឧទាហរណ៍ «បន្ទប់ទឹក» ឬ «មិនមានផ្លូវប្រចកចេញ»។
- ចូរគូរគំនូសប្រអប់លើដី ឬក្រហមនៅលើឥដ្ឋនៅជុំវិញឧបករណ៍សុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ ដែល  
មានប្រវែងប្រមាណមួយម៉ែត្រ។ បង្រៀនកម្មករថា គ្មានឧបករណ៍ ឬគ្មានការរាំងស្ទះអ្វីផ្សេង  
ទៀត ត្រូវដាក់នៅក្នុងប្រអប់ឡើយ។

# ផ្តល់សម្ភារសង្គ្រោះបឋមទាំងអស់រួមជាមួយអ្នកសង្គ្រោះបឋម ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់តាមច្បាប់ សម្រាប់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងរោងចក្រ។

- ផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារសង្គ្រោះបឋមសម្រាប់ជាន់ ឬតំបន់នីមួយៗ និងអាចមានជាកន្លែងផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រនៅនឹងកន្លែង។
- ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដើម្បីធានាថា សម្ភារសង្គ្រោះបឋមមានគ្រប់ពេលវេលា និងរួមទាំងការផ្គត់ផ្គង់ដែលចាំបាច់ ដូចជាបង់រ៉ូប្លេ ថ្នាំបំបាត់ការឈឺចាប់ ថ្នាំលាបការពារបាក់តេរី ប្រដាប់ចងទប់ឈាម បង់ស្តិត កញ្ចប់កម្ដៅ និងត្រជាក់ ទែម៉ូម៉ែត្រដែលអាចបោះចោលបាន ។ល។ ដូចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បុគ្គលិកសង្គ្រោះបឋមត្រូវតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីគ្រប់គ្រងវិធានការសង្គ្រោះបឋមក្នុងករណីបន្ទាន់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ។
- រោងចក្រត្រូវតែធានាបាននូវបុគ្គលិកសង្គ្រោះបឋមឲ្យមានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជាន់ / តំបន់នីមួយៗដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់យ៉ាងហោចណាស់មានម្នាក់ក្នុងមួយជាន់/តំបន់/វេន។ យ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយវេនត្រូវបានណែនាំ។
- បុគ្គលទាំងឡាយដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការសង្គ្រោះបឋម ត្រូវតែអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណយ៉ាងងាយស្រួលនៅតាមជាន់កន្លែងធ្វើការ។

# ទីតាំងគួរតែសម្របតាមដែនកំណត់អំពីពេលវេលា និងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងសីតុណ្ហ ភាពគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- អនុញ្ញាតឱ្យមានសម្រាកដោយគ្មានពេលកំណត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ ថាមានអារម្មណ៍ទន់ខ្សោយ ក្អកចង្អោរ អស់កម្លាំងខ្លាំង ច្របូកច្របល់ និង/ឬ រមាស់នៅ អំឡុងពេលធ្វើការ។
- បង្កើតការសម្រាកជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់អ្នកដែលធ្វើការក្នុងសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់នៅ ក្នុងការកំណត់ការងារនៅខាងក្រៅ បន្ទាប់ពីការណែនាំអំពីកម្រិតនៃការប៉ះពាល់តាម ច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- បង្កើតសេចក្តីបង្គាប់ដើម្បីបញ្ឈប់ការងារនៅពេលដែលសីតុណ្ហភាពក្លាយជាគ្រោះថ្នាក់។
- ក្នុងអំឡុងពេលនៃសីតុណ្ហភាពដែលមានគ្រោះថ្នាក់ កាលវិភាគការងារគួរតែត្រូវបានកែ ប្រែ – សម្រាក និងបញ្ឈប់ការងារ – ដោយផ្អែកលើ ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះការពិចារណា ខាងក្រោម៖ សីតុណ្ហភាព សំណើម និង/ឬ ខ្យល់ត្រជាក់ និងពន្លឺថ្ងៃ (ការងារនៅខាងក្រៅ ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានកម្ដៅដែលមានគ្រោះថ្នាក់ប៉ុណ្ណោះ) នៅពេលដែលមិនមានចលនាខ្យល់ (ការងារខាងក្នុងនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានកម្ដៅដែលមានគ្រោះថ្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ) ប្រសិនបើសម លៀកបំពាក់ ឬឧបករណ៍ការពារត្រូវបានពាក់ និងសម្រាប់ការងារដែលធ្ងន់ៗ។

# ទីតាំងគួរតែបង្កើតការត្រួតពិនិត្យវិស្វកម្មសមស្រប ដើម្បី កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករ និយោជិត។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្រៅ ទីតាំងគួរតែបង្កើតការត្រួតពិនិត្យផ្នែកវិស្វកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយសម្ពាធត្រជាក់ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ជម្រកកម្ដៅ និង/ឬ កាត់បន្ថយ ភាពសម្ពាធកម្ដៅ តាមរយៈការប្រើប្រាស់របាំងបញ្ជាំង ឬរបាំងការពារស្រូបកម្ដៅ។

# ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការសុវត្ថិភាពទាក់ទងនឹងសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ទីតាំងគួរតែបង្កើតនីតិវិធីធ្វើឱ្យសុវត្ថិភាពអាកាសធាតុថ្មី (ផ្ដោតលើកម្មករនិយោជិតទើបជួលថ្មី និងកម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ដែលមិនសុវត្ថិភាពអាកាសធាតុ) – អនុវត្តតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។ ក្នុងករណីដែលគ្មានច្បាប់ក្នុងតំបន់ នេះគួរតែផ្តល់រយៈពេលសុវត្ថិភាពអាកាសធាតុបន្ថែមចំនួនមួយទៅពីរសប្តាហ៍។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតផែនការសុវត្ថិភាពដែលទាក់ទងនឹងសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់។ ផែនការសុវត្ថិភាពគួរតែមាន (ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានកំណត់ចំពោះ) ផែនការដើម្បីធ្វើឱ្យការសម្រាកចាំបាច់ និង/ឬ បញ្ឈប់ការងារនៅពេលសមស្រប ការបង្កើតប្រព័ន្ធជិតស្អិត ដើម្បីត្រួតពិនិត្យបុគ្គលិកក្នុងអំឡុងពេលរលក ត្រជាក់ និង/ឬ រលកកម្ដៅ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលត្រូវអនុវត្តតាម នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានរោគសញ្ញាស្របជាមួយនឹងជំងឺដែលទាក់ទងនឹងជំងឺផ្លាសាយ និង/ឬ កម្ដៅ។ ផែនការសុវត្ថិភាព គួរតែបិទផ្សព្វផ្សាយនៅច្រកចូល ច្រកចេញ ឬ/និង ទីតាំងរួម។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីជូនដំណឹងអំពីសីតុណ្ហភាពគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីតាមដានរបាយការណ៍អាកាសធាតុ និងឆ្លើយតបយ៉ាងត្រឹមត្រូវចំពោះការណែនាំអំពីអាកាសធាតុត្រជាក់ និង/ឬក្ដៅ ជាមួយនឹងផែនការសុវត្ថិភាពពាក់ព័ន្ធ និង/ឬ កាលវិភាគការងារដែលបានកែប្រែ នៅពេលណាដែលសេវាកម្មអាកាសធាតុព្យាករណ៍ថាវលក្រដាក់ និង/ឬកម្ដៅទំនងជាកើតឡើង។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ និងកម្ដៅ ដើម្បីអប់រំបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ឱ្យស្គាល់ពីមូលហេតុនៃជំងឺដែលទាក់ទងនឹងជំងឺផ្លាសាយ និងកម្ដៅ ការទទួលស្គាល់រោគសញ្ញា របៀបប្រើប្រាស់ការសង្គ្រោះបឋម និងការថែទាំ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់សម្លៀកបំពាក់ និងឧបករណ៍ការពារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

# ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ និងពិធីការឆ្លើយតបបន្ទាន់សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ទីតាំងគួរតែវាយតម្លៃ កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងតាមដានអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមាននៅក្នុងទីតាំងរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូល (ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានកំណត់ចំពោះ)៖ ព្យុះទឹកកក ព្យុះស៊ីក្លូន/ព្យុះសង្សារ/ខ្យល់ព្យុះទីហ្គុង គ្រោះរាំងស្ងួត ការរញ្ជួយដី ទឹកជំនន់ និងការបាក់ដី/ការរអិលបាក់ដី ផ្ទុកបន្ទោរ ខ្យល់បំពុល ព្យុះកំបុតក្នុង រលកយក្សស្ទីណាមី ការរំខានដោយភ្នំភ្លើង ភ្លើងឆេះព្រៃ និងខ្យល់។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតកម្មវិធីជូនដំណឹងអំពីអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីតាមដានរបាយការណ៍អាកាសធាតុ និងឆ្លើយតបយ៉ាងត្រឹមត្រូវចំពោះការណែនាំអំពីអាកាសធាតុ ជាមួយនឹងផែនការសុវត្ថិភាពពាក់ព័ន្ធ និង/ឬ កាលវិភាគការងារដែលបានកែប្រែ នៅពេលណាដែលសេវាកម្មអាកាសធាតុព្យាករណ៍ថាអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ទំនងជាកើតឡើង។
- ទីតាំងគួរតែបង្កើតផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុ។ ផែនការនេះគួរតែមាន (ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះ)៖ ផែនការជម្លៀសចេញ (កំណត់ទីតាំងជម្រកក្នុងកន្លែង និងផែនការ/ផ្លូវចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់)។ ផែនការគួរតែផ្តល់តួនាទីអ្នកដឹកនាំដើម្បីណែនាំបុគ្គលិកក្នុងអំឡុងពេលព្រឹត្តិការណ៍ទាំងនេះ។ ផែនការត្រៀមសង្គ្រោះបន្ទាន់គួរតែត្រូវបានទាក់ទងទៅនិយោជិត ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយដាក់ផ្សាយនៅច្រកចូលទីតាំង ច្រកទ្វារធំ និង/ឬ តំបន់រួម។
- ទីតាំងគួរតែសម្របតាមផែនការកំណត់អំពីពេលវេលា និងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់តាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។



# ទីតាំងគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ និងពិធីការឆ្លើយតបបន្ទាន់សម្រាប់ការកំណត់ការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

## ការអនុវត្តលំប្អិត

- នៅក្នុងកាលៈទេសៈអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដែលការខូចខាតខ្លាំង ឬការបាត់បង់អាយុជីវិតត្រូវបានព្យាករណ៍ ទីតាំងគួរតែបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ ហើយនិយោជិតគួរតែជម្លៀសទៅកាន់ទីតាំងដែលមានសុវត្ថិភាព យោងទៅតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។ សម្រាប់ទីតាំងរោងចក្រ និងអន្តេរាសិកដ្ឋានដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ទីតាំងទាំងនេះត្រូវតែបំពេញតាមតម្រូវការសុវត្ថិភាពរចនាសម្ព័ន្ធ និងបានកំណត់ទីតាំងសុវត្ថិភាព។ គួរតែមានផែនការសុវត្ថិភាពដើម្បីផ្លាស់ទីបុគ្គលិកទៅទីតាំងសុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់ សម្រាប់ទីតាំងខាងក្រៅ។
- និយោជិតគួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបរៀបចំសវាងគ្រោះថ្នាក់បន្ទាប់ពីមានហេតុការណ៍អាកាសធាតុគ្រោះថ្នាក់ (ឧ. ដាច់ខ្សែភ្លើង ការលេចធ្លាយឧស្ម័ន ទឹកកខ្វក់)។
- ក្រុមឆ្លើយតប/សុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់គួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពក្រោយគ្រោះមហន្តរាយ រួមទាំងការណែនាំបុគ្គលិកទៅកាន់តំបន់ជួបប្រជុំគ្នាក្រោយគ្រោះមហន្តរាយ និងការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ក្រោយគ្រោះមហន្តរាយ ការខូចខាត និងរបួស។
- ទីតាំងគួរតែផ្តល់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃអាកាសធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។ ការផ្គត់ផ្គង់សង្គ្រោះបន្ទាន់គួរតែមានជានិច្ច ហើយរួមបញ្ចូលការផ្គត់ផ្គង់មូលដ្ឋានដូចជា ទូរសព្ទសង្គ្រោះបន្ទាន់ កញ្ចប់ ពិល ម៉ាស៊ីនសម្អាតខ្យល់ ថាមពលថ្ម ឬវិទ្យុទាក់ទង។
- ទីតាំងគួរតែផ្តល់លេខទូរសព្ទ និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេសម្រាប់សេវាឆ្លើយតបគ្រោះអសន្តក្នុងតំបន់ រួមទាំងនាយកដ្ឋានពន្លត់អគ្គិភ័យក្នុងតំបន់ផងដែរ សេវាវេយន្តសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងមន្ទីរពេទ្យក្នុងស្រុក និងទីតាំងផ្គត់ផ្គង់ទឹក ព្រមទាំងថាមពលបម្រុងដែលនៅជិត។

# ទីតាំងគួរតែបង្កើតប្រព័ន្ធប្រាសាទពីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលមានអាសន្ន ទាំង នៅកន្លែងធ្វើការ និងអន្តេរាសិកដ្ឋាន។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ឧបករណ៍សំឡេងរោទិ៍គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិទាំងអស់គួរតែមានការផ្គត់ផ្គង់ថាមពលបម្រុង បន្ទាន់ដោយប្រើថ្ល ឬម៉ាស៊ីនភ្លើងបាន។
- ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិគួរតែត្រូវបានទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុង អគារនីមួយៗ ហើយមានសំឡេងជាក់លាក់ដើម្បីបង្ហាញពីភាពអាសន្នផ្សេងៗ។
- ឧបករណ៍សំឡេងរោទិ៍គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិទាំងអស់គួរតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្ត ជាប្រចាំដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការជាប្រក្រតីក្នុងពេលមានអាសន្ន។
- ប្រសិនបើប្រព័ន្ធជូនដំណឹងពីគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិមិនអាចធ្វើទៅបាន ទីតាំងគួរតែបង្កើត វិធីសាស្ត្រមួយផ្សេងទៀតសម្រាប់ការទំនាក់ទំនងសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលអាចរួមបញ្ចូលការទំនាក់ ទំនងប្រព័ន្ធជូនដំណឹង ការទំនាក់ទំនងតាមវិទ្យុចល័ត និងឧបករណ៍បំពងសំឡេង។

# គ្មានការរើសអើង

យើងគោរពភាពខុសគ្នា និងវប្បធម៌របស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ហើយជឿថា គ្មានការរើសអើងឡើយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានរំពឹងថា នឹងរក្សាការពារកន្លែងការងារដោយគ្មានការរើសអើង ហើយផ្តល់ការងារដល់កម្មករដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ផ្អែកលើសមត្ថភាពជាជាងជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ការមានផ្ទៃពោះ អត្តសញ្ញាណភេទ ស្ថានភាពគ្រួសារ ទស្សនៈនយោបាយ សាសនា អាយុ ពិការភាព ទំនោរភេទ ដើមកំណើតសង្គម ជាតិកំណើត ឬលក្ខណៈផ្សេងទៀត ដែលមិនទាក់ទងទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលក្នុងការបំពេញការងារដែលតម្រូវដោយលក្ខខណ្ឌការងារ។

- សកម្មភាពផ្អែកលើការអនុវត្ត
- ការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះ



# ជួល ធ្វើសំណង ដំឡើងឋានៈ ដាក់វិន័យ និងបញ្ឈប់កម្ម ករដោយផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិ សមត្ថភាព និងការ អនុវត្តការងាររបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ។

## តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើតនិងចែកប័ណ្ណការងារមានឈ្មោះ ឋានៈ និងមុខងារ និងការរៀបរាប់មុខតំណែងទាំងអស់។ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមិនទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងភារកិច្ចការងារក្នុងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ។ ឧទាហរណ៍ យេនឌ័រ លក្ខណៈជីវសាស្ត្រ រាងកាយ ឬអាយុ។
- ធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការងារ និងសំណងទាំងអស់ដោយផ្អែកលើតម្រូវការទាមទារ សម្រាប់ការអនុវត្តការងារជាជាងបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គល។
- បង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគោលបំណងសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តលើការជួល និងការកំណត់កិច្ចការឱ្យធ្វើ។ មិនត្រូវកំណត់កិច្ចការឱ្យធ្វើដោយផ្អែកលើយេនឌ័រឡើយ។
- មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមិនទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងភារកិច្ចការងារក្នុងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ។ ឧទាហរណ៍ យេនឌ័រ ទំនោរផ្លូវភេទ លក្ខណៈជីវសាស្ត្ររាងកាយ ឬអាយុ។
- បង្កើតគោលការណ៍ស្តីពីភាពគ្មានការរើសអើងឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែលចងក្រងឯកសារក្នុងសៀវភៅបទបញ្ជារោងចក្រ និង/ឬ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់កម្មករ ដែលរួមមាន៖
  - នីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខសម្ងាត់ ដែលក្នុងនោះកម្មករអាចរាយការណ៍អំពីការរើសអើងទៅនរណាម្នាក់ផ្សេងទៀតក្រៅពីអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារផ្ទាល់។
  - ការផ្តល់ហេតុផលដែលសមរម្យចំពោះការរំលោភបំពាន។
- ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលការណ៍ឱ្យបានញឹកញាប់ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព។

**\***  
**ធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការងារ និងសំណងទាំងអស់ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈបុគ្គលជាជាងការអនុវត្តការងារគឺជារំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន។**

# ជួល ធ្វើសំណង ដំឡើងឋានៈ: ដាក់វិន័យ និងបញ្ឈប់កម្ម ករដោយផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិ សមត្ថភាព និងការ អនុវត្តការងាររបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ។

## ការអនុវត្តលំប័ន

- អនុញ្ញាតឱ្យបេក្ខជនដាក់ព្យាបាលការងារដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងអស់ ដើម្បីដាក់ព្យាបាល និង/ឬ ប្រឡងដែលពាក់ព័ន្ធ។
- មិនត្រូវប្រមូលព័ត៌មានដែលមិនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការងារ និងមិនត្រូវបានទាមទារដោយច្បាប់ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការដាក់ព្យាបាលការងារ។
- មានប្រព័ន្ធមួយដែលអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះគោលការណ៍ស្តីពីភាពគ្មានការរើសអើង។
- បង្កើត និងធ្វើទំនាក់ទំនងអំពីការវាស់វែងគោលដៅសម្រាប់ការអនុវត្ត (រួមទាំងប្រាក់បន្ថែម) និងការដំឡើងឋានៈ។
- បង្កើត និងអនុវត្តការវិនិច្ឆ័យគោលបំណងសម្រាប់ការបណ្តេញចេញ។
- អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ជូនការមិនរើសអើង និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការយល់ដឹងខាងវប្បធម៌សម្រាប់កម្មករទាំងអស់ ដែលដោះស្រាយសារៈសំខាន់នៃប្រព្រឹត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ដោយស្មើភាពគ្នា។ ផ្តល់ជូនប្រធានបទបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់សម្រាប់ប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ និងក្រុមការពារសន្តិសុខ។
- ចងក្រងឯកសារអនុវត្តការងារជាបណ្តើរៗ ដើម្បីបង្កើតភាពជឿជាក់។

# មិនត្រូវប្រើប្រាស់ការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះជាលក្ខខណ្ឌ នៃការងារ ឬបញ្ឈប់ការងារឡើយ។

## តម្រូវការទាមទារ

- មិនតម្រូវឱ្យមានការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារឡើយ។
- មិនត្រូវប្រើប្រាស់អាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬដំណើរមានផ្ទៃពោះ ជាហេតុផលសម្រាប់ការហាមឃាត់ ឬការបញ្ឈប់ការងារនោះឡើយ លុះត្រាតែបានតម្រូវដោយច្បាប់។
- ចំណេះដឹងអំពីការមានផ្ទៃពោះគឺត្រូវប្រើតែក្នុងគោលបំណងផ្តល់ការស្នាក់នៅសមរម្យដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។ ដូចជា ចៀសវាងការងារដែលអាចបង្កហានិភ័យដល់សុខភាព ឈររយៈពេលយូរ ហានិភ័យ ឬកង្វល់ផ្សេងៗទៀត និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។
- ប្រសិនបើការធ្វើតេស្តមានផ្ទៃពោះ គឺស្របច្បាប់ និងកំពុងប្រើប្រាស់នោះ សូមជូនដំណឹងអំពីគោលបំណងរបស់ខ្លួនឱ្យបានច្បាស់ដល់កម្មករនានាដោយដាក់នៅក្នុងសៀវភៅបទបញ្ជារោងចក្រ។

# គ្មានការបៀតបៀន

យើងជឿជាក់ថា កម្មករទាំងអស់គ្នាទទួលបានការប្រព្រឹត្តិប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រូវតែចូលរួមលើកលែងឲ្យ ឬអត់ឱនចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវកាយ វាចារ ចិត្ត ឬផ្លូវភេទក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

- បរិយាកាសការងារអរិភាព
- វិធានរោងចក្រ



# ធានាថា ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ មិនលើកលែងទោស បង្កើត ឬរួមចំណែកក្នុងបរិយាកាសបំភិតបំភ័យ បង្ករឿង ឬ បរិយាកាសការងារដែលប្រមាថមើលងាយ។

## តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានកំណត់ឲ្យទទួលរងការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ ការបៀតបៀនភ្លើងខ្នាត ឬការរំលោភបំពានឡើយ។
- បង្កើតគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តខាងលើត្រូវបានហាមឃាត់ និងរៀបរាប់លម្អិតអំពីនីតិវិធីវិន័យសមស្រប។ នីតិវិធីវិន័យត្រូវតែមានជាសេរីនៃវិធានការ រាប់ចាប់ពីការព្រមានផ្ទាល់មាត់ទៅជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មុននឹងការព្យួរ ឬការបណ្តេញចេញ។ កត់ត្រារាល់ការព្រមានទាំងឡាយចូលក្នុងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។
- បទបញ្ជារោងចក្រត្រូវតែផ្តល់ជូនព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តវិន័យនៅកន្លែងធ្វើការ និងស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក និងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។
- បទបញ្ជារោងចក្រ ត្រូវតែមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលការជាកំហុស ឬការទូទាត់ចំពោះចំណុចដូចខាងក្រោម ឬចំណុចស្រដៀងគ្នា៖
  - ទំនិញដែលខូចខាត
  - ទឹកជីក
  - បទល្មើសវិន័យតូចតាច ដូចជាការដក់បារី ឬការមកធ្វើការមិនទាន់ម៉ោង
  - សេរីភាពពីការរំលោភបំពានការចលនា (ឧទាហរណ៍៖ ការកំណត់លើសិទ្ធិប្រើបន្ទប់ទឹក)
- កម្មករទាំងអស់ រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំ ត្រូវតែទទួលបានការអប់រំអំពីគោលការណ៍ស្តីពីការដាក់វិន័យរបស់រោងចក្រ។
- ក្រុមការពារសន្តិសុខ មិនត្រូវបានទទួលសិទ្ធិអនុញ្ញាតឲ្យមានការចាត់វិធានការដាក់ វិន័យដល់កម្មករនានាឡើយ។
- បង្កើតប្រព័ន្ធមួយដែលក្នុងនោះ កម្មករនានាអាចលើកបញ្ហាអំពីការព្រួយបារម្ភ រួមទាំងការចាត់ទុកពីអ្នកត្រួតពិនិត្យការងាររបស់ពួកគេ ដោយគ្មានការសងសឹក ឬការដាក់វិន័យឡើយ។
- រក្សាកំណត់ត្រាអំពីការចាត់វិធានការវិន័យជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

**\***

**ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ គឺជា ការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ ឱនឲ្យបានឡើយ។**

**ការបៀតបៀន និងការរំលោភបំពាន គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាច អត់ឱនឲ្យបានឡើយ។**



**ធានាថា ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ មិនលើកលែងទោស បង្កើត ឬ  
រួមចំណែកក្នុងបរិយាកាសបំភិតបំភ័យ បង្ករឿង ឬ  
បរិយាកាសការងារដែលប្រមាថមើលងាយ។**

## **ការអនុវត្តលំប្អែក**

- ជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ឲ្យចូលរៀនអំពី  
ប្រធានបទការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្ពស់ ការយល់ដឹង ភាព  
ងាយរងគ្រោះចំពោះវប្បធម៌ផ្សេងទៀត ការដាក់  
ទណ្ឌកម្មរាងកាយ និងការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត។

# កម្មករត្រូវតែដឹងអំពីវិធានរបស់រោងចក្រ និងស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

## តម្រូវការទាមទារ

- បិទប្រកាសវិធានរបស់រោងចក្រនៅតាមទីកន្លែងសាធារណៈ។ ចែកចាយវិធានរបស់រោងចក្រ តាមទម្រង់ជាកូនសៀវភៅណែនាំ និងដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានព័ត៌មានលម្អិតផងដែរ។ រក្សាការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវិធានរបស់រោងចក្រដែលបិទប្រកាស និងបានចែកចាយ។
- ធានាថា វិធានរបស់រោងចក្រ ត្រូវបានសរសេរជាភាសារបស់កម្មករ។
- អប់រំកម្មករទាំងអស់អំពីវិធានរបស់រោងចក្រ ហើយធានាថា កម្មករនានាទទួលបានការបញ្ឈប់បណ្តាលអំពីវិធាន ឬការផ្លាស់ប្តូរថ្មីៗ។
- ស្តង់ដារស្តីពីការចូលរួមរបស់អ្នកលក់នៅក្រុមហ៊ុន Target ត្រូវបិទប្រកាសនៅទីតាំងដែលអាចមើលឃើញ ហើយមានភាសាដែលកម្មករអាចយល់បាន។
- បិទប្រកាសវិធាន ប្រសិនបើមិនតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឲ្យបានតឹងរឹងនៅពេលដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកមិនមាន។

# ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានម៉ោងធ្វើការលើសពីការកំណត់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ ឬ 60 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍នៅក្នុងចំណោមករណីទាំងពីរ។ ម៉ោងធ្វើការដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់មិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយម៉ោងបន្ថែមមិនត្រូវលើសពី 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬចំនួនម៉ោងដូចដែលបានចែងដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក នៅក្នុងចំណោមករណីទាំងនេះ។ នៅក្នុងករណីលើកលែងប៉ុណ្ណោះ ម៉ោងធ្វើការអាចលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬប្រាំមួយថ្ងៃជាប់ៗគ្នា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែជាការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ច ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាខ្ពស់។ បុគ្គលិកត្រូវតែមានថ្ងៃសម្រាកពីការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃម្តង។

- កាលវិភាគការងារ
- ការកំណត់ពេលម៉ោងធ្វើការ



# រក្សាកាលវិភាគការងារដែលស្របតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target និងច្បាប់ក្នុងស្រុក។

- ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យរោងចក្រនានាមានតម្លាភាពដែលទាក់ទងនឹងចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការរក្សាពេលវេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ទីតាំងនានាត្រូវបានទាមទារឱ្យផ្តល់ជូនប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពក្រុមហ៊ុន Target ឬអ្នកគំណាងភាគីទីបី នូវសិទ្ធិចូលប្រើកំណត់ត្រាដោយពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ។
- ផ្តល់ជូនកម្មករទាំងអស់នូវថ្ងៃឈប់សម្រាកអប្បបរមាមួយថ្ងៃពេញជារៀងរាល់ប្រាំមួយថ្ងៃដែលបានធ្វើការ។ មិនមានកម្មករណាម្នាក់ត្រូវធ្វើការរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃជាប់គ្នា ឬយូរជាងនេះទេ។
- ធានាថា កម្មករនានាត្រូវទទួលបានវិស្សមភាព/ការឈប់សម្រាកដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- កម្មករនានាត្រូវទទួលបានការសម្រាកលំហែមតុភាព 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) ។
- ប្រសិនបើ រោងចក្រសង្ឃឹមទុកជាមុនថា ចំនួនម៉ោងធ្វើការនឹងមានលើសពី 60 ម៉ោងនៃស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target នោះសូមជូនដំណឹងទៅផ្នែកទំនាក់ទំនងផ្តល់ប្រភពដែលទទួលខុសត្រូវ ឬផ្ញើអ៊ីមែលទៅ [Responsible.Sourcing@target.com](mailto:Responsible.Sourcing@target.com) ដើម្បីកំណត់ដំណោះស្រាយដែលសហការគ្នាដោយផ្អែកលើស្ថានភាពពិសេស។ ស្ថានភាពពិសេសរួមមានដូចខាងក្រោម៖
  - គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិដែលប៉ះពាល់ដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់
  - ផលិតកម្មកសិកម្ម និងការបង្កបង្កើនផលតាមរដូវកំពូល
- ធានាថា ម្តាយដែលបំបៅដោះកូនក្នុងទទួលបានពេលបំបៅ/បូមទឹកដោះទុកបានគ្រប់គ្រាន់។

# ក្រុមហ៊ុន Target តម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់នានាមានតម្លាភាពដែលទាក់ទងនឹង ចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការងារទាំងអស់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់។ ការ រក្សាពេលវេលា និងកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលគួររក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ដើម្បី ធានាថា ចំនួនម៉ោងធ្វើការត្រឹមត្រូវនោះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់នានាគួរប្រើប្រព័ន្ធកំណត់ ម៉ោងដែលមានដំណើរការទៀងទាត់តាមមុខងារពេញលេញ។

## សូមមើលផងដែរ ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួល។

- ប្រព័ន្ធកំណត់ត្រាពេលវេលាដូចគ្នាគួរតែតាមដានម៉ោងធ្វើការយ៉ាងត្រឹមត្រូវសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- ធានាថា សន្តិករត្តមានភូមិសាស្ត្រមានម៉ោងចូល និងម៉ោងចេញច្បាស់លាស់ ជាមួយការទទួលស្គាល់របស់បុគ្គលិក។
- ប្រព័ន្ធកំណត់ម៉ោងអគ្គិសនី ត្រូវមានថ្មបម្រុងទុក ដែលចាប់ផ្តើមដំណើរការភ្លាមៗ នៅក្នុងករណីដាច់ភ្លើង ដើម្បីការពារពិការបាត់បង់ទិន្នន័យ។
- ត្រូវប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានកំណត់ត្រាពេលវេលាត្រឹមត្រូវ ដែលឆ្លុះ បញ្ចាំងពីម៉ោងធម្មតា និងម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែបំពេញកាតម៉ោងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេឱ្យបានត្រឹម ត្រូវសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់ និងម៉ោងធ្វើការបន្ថែម។ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករ ផ្សេងទៀត មិនអាចបំពេញកាតតាមដានម៉ោងធ្វើការឡើយ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំ គួរតែធានាថាកម្មករនានា មិនវែកកម្មនៃម៉ោងចាប់ផ្តើមការងារ ឬ យឺតយ៉ាវម៉ោងបញ្ចប់ការងារឡើយ។
- ធានាថា កម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ម៉ោងដែលបានធ្វើការ។
- ផ្តល់ជូនប្រភពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវក្រុមហ៊ុន និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ឬអ្នកកំណត់ត្រាទីបី ចូលប្រើកំណត់ត្រាដែលពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ។ រោងចក្រ មិនត្រូវ រក្សាទុកការរៀបចំកំណត់ត្រាក្លែងបន្លំ ឬសៀវភៅស្តុកស្តុកឡើយ។
- កាតចំនួនម៉ោងធ្វើការ គួរតែបំពេញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលក្នុងការអាន។
- ត្រូវប្រាកដថា ចំនួនម៉ោងទាំងអស់ រួមទាំងម៉ោងបន្ថែមត្រូវតែកត់ត្រាទុកនៅក្នុងប្រព័ន្ធ ដំណើរការតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការ និងកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែតែមួយ។
- កម្មករនានា គួរផ្ទៀងផ្ទាត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងចំនួនម៉ោងបន្ថែម ដែលបាន ធ្វើការនៅថ្ងៃនីមួយៗ។
- ផ្តល់ជូនការបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រព័ន្ធដំណើរការតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករ ថ្មី និងតាមគោលការណ៍ដែលកំពុងដំណើរការបន្ត។ កម្មករថ្មី ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តា លនៅថ្ងៃធ្វើការដំបូង។
- ធានាថា ប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ និងអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារជួរមុខ ទទួលបានការបណ្តុះ បណ្តាលពិសេស និងយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងដំណើរការតាមដានចំនួន ម៉ោងធ្វើការទាំងអស់ នៅក្នុងប្រព័ន្ធតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការ។
- ត្រូវដំឡើងម៉ាស៊ីនតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការគ្រប់គ្រាន់ នៅច្រកចូល ឬនៅក្បែរសិក្ខា សាលាបុគ្គលិក ដើម្បីកាត់បន្ថយពេលវេលាដល់បំពេញកាតតាមដានម៉ោងធ្វើការ។
- អនុវត្តការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុងជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាថាប្រព័ន្ធតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើ ការត្រូវបានប្រើត្រឹមត្រូវ ហើយស្របទៅនឹងប្រព័ន្ធបញ្ជីបើកប្រាក់ខែត្រឹមត្រូវ។

# ប្រាក់ឈ្នួល

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលបំពេញតាម ឬលើសពីលក្ខខណ្ឌនៃច្បាប់ក្នុងស្រុក ហើយនិងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា។ យើងលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិក និងគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅក្នុងសហគមន៍ដែលពួកគេរស់នៅ។

- ចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការ
- ការកាត់ប្រាក់ខែ
- ភាពត្រឹមត្រូវនៃការទូទាត់
- ការទទួលបានប្រាក់ខែ
- ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើក



# បើកប្រាក់កម្មករឱ្យគ្រប់ចំនួនម៉ោងទាំងអស់ ដែលបានធ្វើការ តាមអត្រាប្រាក់ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក។

សូមមើល ផ្នែកម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម។

## តម្រូវការទាមទារ

- ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ចំនួនម៉ោងធម្មតាដែលបានធ្វើការ ត្រូវតែបំពេញតាម ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងប្រទេស។
- ការទូទាត់តាមប្រភេទមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតជំនួសឱ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។
- កុំប្រើគ្រោងការណ៍ដែលអនុញ្ញាតដោយស្របច្បាប់នូវការទូទាត់ក្រោមអ្វីដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្តង់ដារ (ឧ. ប្រាក់ឈ្នួលកម្មសិក្សាក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប្រាក់ឈ្នួលទាបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពិការ ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងចំនួនអប្បបរមាដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាប់គោលបំណងសេដ្ឋកិច្ច)។
- ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ចំនួនម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើការ ត្រូវតែបំពេញតាម ឬលើសពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងប្រទេស។
- ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ក្នុងស្រុកដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ជូនសំណងការងារបន្ថែមម៉ោងទេ កម្មករនានាត្រូវតែទទួលបានសំណងតាមអត្រាខ្ពស់ជាងសម្រាប់ចំនួនម៉ោងធម្មតា។
- កម្មករត្រូវទទួលបានសំណងត្រឹមត្រូវ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាន។
- ធានាថា កម្មករត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកទាំងអស់ រួមទាំងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាន សម្រាកមាតុភាព ឬសម្រាកបិតុភាព។ រោងចក្រមិនត្រូវកំណត់តួលេខលិខិតកម្មនៅក្នុងកម្រិតមួយដែលតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើលើសម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។
- ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណដែលផលិតបាន ត្រូវតែបំពេញតាម ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមម៉ោងដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ បានគណនាដោយអត្រាតាមបរិមាណដែលផលិតបាន ក្រោមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ដែលអាចអនុវត្ត (អប្បបរមា ម៉ោងបន្ថែម ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ជាដើម) នោះរោងចក្រត្រូវគណនាភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណដែលផលិតបាន និងប្រាក់ឈ្នួលស្របច្បាប់ត្រឹមត្រូវ និងបើកប្រាក់ខុសគ្នាជូនដល់កម្មករ ដើម្បីបំពេញតាមអត្រាអប្បបរមាស្របច្បាប់។ ការបើកប្រាក់បន្ថែម ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្ត មិនអាចប្រើប្រាស់ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។
- បើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងធានាថា កម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើសៀវភៅកំណត់ហេតុទទួលឯកសារបញ្ជាក់ពីការបើកប្រាក់។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់ និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដើម្បីកំណត់ឱកាសកែលម្អជីវិតកម្មករ គ្រួសារ និងសហគមន៍ដែលពួកគេរស់នៅ។

# អនុវត្តការកាត់ប្រាក់ខែពីបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ ដើម្បីផ្តល់ជូនការ ធានារ៉ាប់រងស្របច្បាប់ ឬសេវាកម្មស្ម័គ្រចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ។

## តម្រូវការទាមទារ

- អនុវត្តអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ៗ ដូចជាការធានារ៉ាប់រងវេជ្ជសាស្ត្រ ការធានារ៉ាប់រងរូបស ការធានារ៉ាប់រងសោធននិវត្តន៍ សន្តិសុខសង្គម/ការចូលនិវត្តន៍ ជាដើម ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ ត្រូវប្រាកដថា ការកាត់ប្រាក់ខែត្រូវបានប្រើក្នុងគោលបំណងជាក់លាក់ចំពោះឯកសារគាំទ្រដែលបានបញ្ជាក់ និងរក្សាទុក ដើម្បីបង្ហាញពីការកាត់ប្រាក់ដែលស្របតាមច្បាប់ និងត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។ មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ខែសម្រាប់ការស្នាក់នៅអន្តេរាសិកដ្ឋាន អាហារ ឬការចំណាយស្រដៀងគ្នាដែលលើសពីតម្លៃជាក់ស្តែង។ រក្សាទុកកំណត់ត្រាដែលអាចរកបាន ដែលបង្ហាញពីថ្លៃចំណាយជាក់ស្តែងទាំងនេះ ប្រសិនបើការកាត់ប្រាក់ខែត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ។
- មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ពីប្រាក់ឈ្នួល លុះត្រាតែការកាត់ប្រាក់ខែតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក ឬដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមានហេតុផលនិងបានយល់យ៉ាងច្បាស់ពីកម្មករទាំងនោះ។
- ការកាត់ប្រាក់មិនត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទំនិញខូច ភាពយឺតយ៉ាវ ឬការខកខានមិនបានបំពេញតាមកូតាផលិតកម្មទេ។
- មិនត្រូវប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ឬដែលអាចបន្តពេលបាន ដែលខុសគ្នា មិនច្បាស់លាស់ពីឱកាសការងារពេញម៉ោង ក្នុងគោលបំណងដើម្បីជៀសវាងការការបង់ប្រាក់ធានារ៉ាប់រង បង់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ឬដំឡើងឋានៈកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ទទួលស្គាល់ដោយត្រឹមត្រូវចំពោះរយៈពេលសេវាកម្មរបស់កម្មករទាំងអស់ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីកំណត់ការធានារ៉ាប់រងនានាដែលពួកគេមានសិទ្ធិអាចអនុវត្តបាន។



# ធានាថា កម្មករយល់ដឹងយ៉ាងពេញលេញអំពីរចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេទទួលបាន ហើយអាចផ្ទៀង ផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវចំពោះការបើកប្រាក់ដែលពួកគេទទួលបាន។

## តម្រូវការទាមទារ

- អប់រំកម្មករនិយោជិតអំពីរចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ខែរបស់ពួកគេ រួមទាំងប្រភេទនិងចំនួនទឹកប្រាក់កាត់យកទាំងអស់ពីប្រាក់ខែ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បន្ថែម និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ។ បង្កើត និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗដល់កម្មករដែលមានស្រាប់។
- ត្រូវឱ្យកម្មករដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកទាំងអស់ដែលមាននៅក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក រួមទាំងការឈប់សម្រាកមាតុភាព និងបិតុភាព។ គួររក្សាទុកកំណត់ត្រាបើកប្រាក់ និងកំណត់ត្រានៃអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកបានល្អ។
- បញ្ជីទូទាត់ប្រាក់ ឬវិក្កយបត្របង់ប្រាក់ ត្រូវតែមានសេចក្តីលម្អិត និងកម្មករទាំងអស់អាចរកបានជាភាសាដើមរបស់ពួកគេ ឯកសារពីការកាត់ប្រាក់ខែ និងរាប់បញ្ចូលទាំងប្រាក់ខែជាក់ស្តែង។
- ផ្តល់ជូនការចូលប្រើទំនាក់ទំនងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជនជនមនុស្ស (ឬនាយកដ្ឋានដែលអាចអនុវត្តផ្សេងទៀត) ក្នុងករណីដែលកម្មករមានសំណួរដែលពាក់ព័ន្ធ។

# ផ្តល់ជូនការចូលប្រើកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ និង ផលិតកម្មដែលត្រឹមត្រូវ និងពេញលេញ។

## តម្រូវការទាមទារ

- បញ្ជីបើកប្រាក់ខែ ត្រូវតែរួមបញ្ចូលសេចក្តីលម្អិតគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ប្រាក់ឈ្នួល 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។ រោងចក្រត្រូវតែមិនត្រូវ រក្សាទុកការរៀបចំកំណត់ត្រាក្លែងបន្លំ ឬសៀវភៅស្តុនភ្លើយ។
- រោងចក្រត្រូវតែផ្តល់អោយសវនករចូលដំណើរការ ដើម្បីពិនិត្យកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ។
- រក្សាទុកកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់សម្រាប់រយៈពេលសមស្របដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងតំបន់។

# ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើកត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវបានបង់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ ឬ កិច្ចសន្យា។

ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើក៖ ប្រាក់ដែលជំពាក់ និងបានបង់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយប្រាក់សំណងដែលបាត់។

## តម្រូវការទាមទារ

- ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ដែលទទួលក្រោយឈប់ធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ ប្រាក់ឈ្នួលទាប ពន្យារពេល ឬកាត់ចេញមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់មូលដ្ឋាន ឬកិច្ចសន្យាការងារ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគណនា និងផ្តល់ប្រាក់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីការរកឃើញរបស់ពួកគេ។
- ប្រាក់ខែដែលមិនទាន់បើកត្រូវតែផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេឡើយ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងកម្មករនិយោជិតដែលអាចលែងមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- រាល់ប្រាក់ខែមិនទាន់បើកដែលបានផ្តល់ត្រូវតែរួមបញ្ចូលការទូទាត់ការប្រាក់ណាមួយដែលតម្រូវដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់។

# សេរីភាពក្នុងការ របង្កើតសមាគម

យើងស្វែងរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលជំរុញកម្មវិធីធ្វើការដោយមានផលិតភាពខ្ពស់ ព្រមទាំងឱ្យតម្លៃលើពួកគេជាទ្រព្យសំខាន់ក្នុងការសម្រេចបានភាពជោគជ័យនៃអាជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយត្រឹមត្រូវថា តើត្រូវភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងឬអត់ជាមួយនឹងក្រុមណាមួយដោយស្របទៅតាមច្បាប់ទាំងអស់ដែលចូលជាធរមាន។

- សិទ្ធិរបស់កម្មករ



# ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាព នៃការជួបជុំ។

## តម្រូវការទាមទារ

- បង្កើតឲ្យមានការបញ្ចេញមតិយោបល់អំពីការអនុវត្តការជួល និងការងារស្របច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពនៃការជួបជុំ។
- ផ្តល់សិទ្ធិជូនកម្មករក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬជាសមូហភាព។
- អនុញ្ញាតឲ្យបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងឲ្យខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃទៀតដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក ការបំភិតបំភ័យ ឬការរើសអើងពីថ្នាក់ដឹកនាំ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិ និងនីតិវិធីទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពនៃការជួបជុំ។
- កម្មករត្រូវតែមិនត្រូវបានដាក់ទោស ឬត្រូវបានរើសអើងចំពោះការគាំទ្រសេរីភាពនៃការជួបជុំឡើយ។ ការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប ត្រូវតែធ្វើឡើងសម្រាប់ ប្រធានការគ្រប់គ្រងការងារ/អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ។
- ការសងសឹកប្រឆាំងនឹងកម្មករ ដែលព្យាយាមជួបជុំ និង/ឬ រៀបចំដោយស្របច្បាប់ ត្រូវបានហាមឃាត់។
- ថ្នាក់ដឹកនាំមិនត្រូវរើសអើងនឹងកម្មករ ដោយសារការចូលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ឬការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមន៍កម្មករឡើយ។
- នៅកន្លែងណាដែលសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបជុំត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ នោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មមិនត្រូវបង្អាក់ដល់ការអភិវឌ្ឍជម្រើសផ្នែកច្បាប់ឡើយ។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានគោលការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលកំណត់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដោយគោរពតាមច្បាប់ដែលត្រូវអនុវត្ត និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាពនៃការជួបជុំ។
- ការមានសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីពពាណិជ្ជកម្ម ឬសមាគមកម្មករ គឺត្រូវតែមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌចំពោះការជួលឲ្យបម្រើការងារឡើយ។

# ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិកម្មករចំពោះសេរីភាព នៃការជួបជុំ។

## ការអនុវត្តលំប័ន

- ប្រសិនបើមានសហជីព ឬសមាគមកម្មករ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនោះ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងកម្មករចូលទៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីអនុវត្តមុខងារជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង។
- បណ្តុះបណ្តាលប្រធានគ្រប់គ្រងការងារ និងអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារអំពីច្បាប់ស្តីពីសេរីភាពនៃការជួបជុំ។

# ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង ត្រួតពិនិត្យ បរិស្ថាន

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់  
មានលក្ខណៈពិសេស និងរៀបចំជាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ រាល់ផលប៉ះ  
ពាល់ប្រតិបត្តិការ និងផលិតកម្មចំពោះការបំភាយខ្យល់ ការប្រើ  
ប្រាស់ថាមពល ការប្រើប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

- ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ



# មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់ កំណត់លក្ខណៈ និង រៀបចំជាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ រាល់ផលប៉ះពាល់ស្តីពីប្រតិបត្តិការ និង ផលិតកម្មចំពោះការបំភាយខ្យល់ ការប្រើប្រាស់ថាមពល ការប្រើប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

## តម្រូវការទាមទារ

- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន (EMS) ដែលកំណត់គោលដៅវាស់វែង និងការកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់តំបន់ដែលរងផលប៉ះពាល់ ដោយផ្អែកលើផលិតកម្ម និងការប្រតិបត្តិការ ត្រូវតែបានចងក្រងជាឯកសារ និងរក្សាទុកក្នុងឯកសារ។
- រោងចក្រត្រូវបំពេញតាមម៉ូឌុលបរិស្ថានអគារសន្ទស្សន៍ Higg (Higg Index Facilities Environmental Module) (FEM) យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវចំពោះការអនុវត្តបរិស្ថាន។ សូមមើលដៃគូលើអនឡាញសម្រាប់គ្រឿងបរិក្ខារក្នុងវិសាលភាពនៃ Higg FEM ។
- ត្រូវតែមានប្រព័ន្ធមួយនៅនឹងកន្លែង ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការសង្កេតបន្ទាន់ខាងបរិស្ថានដែលមិនបានរំពឹងទុកណាមួយ ដូចជាការលេចធ្លាយសារធាតុគីមី ឬការលេចធ្លាយឧស្ម័ន ឬហ្គាស។
- វិធានការកែតម្រូវពិគណៈអភិបាលសមស្រប ដោយសារមិនអនុលោមតាមច្បាប់នោះ ត្រូវចងក្រងជាឯកសារ និងត្រូវបំពេញបញ្ចប់តាមពេលវេលាដែលបានកំណត់។
- EMS ត្រូវតែបានវាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងតាមដានការវិវឌ្ឍផ្នែកបរិស្ថាន។
- ការបណ្តុះបណ្តាលទូទៅ ត្រូវបានធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារបរិស្ថាន។



មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលកំណត់ កំណត់លក្ខណៈ និង  
រៀបចំជាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ណ រាល់ផលប៉ះពាល់ស្តីពីប្រតិបត្តិការ និង  
ផលិតកម្មចំពោះការបំភាយខ្យល់ ការប្រើប្រាស់ថាមពល ការប្រើ  
ប្រាស់ទឹក និងទឹកសំណល់។

## ការអនុវត្តលំប្អិត

- ព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តបរិស្ថានរបស់រោងចក្រ ត្រូវ  
មានសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។

# ការងារបង្កើនទឹកសំណល់ខុសច្បាប់

យើងនឹងមិនអត់ឱនចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលមានប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលតូចជាងខ្នាតធម្មតា ដែលមិនគោរពតាមស្តង់ដារត្រឹមត្រូវ ឬមិនអាចប្រតិបត្តិការបាន។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែដំឡើង និងរក្សាប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលមានទំហំសមស្រប ដើម្បីធានាថាការបំពុលមានកម្រិតស្តើង ឬនៅក្រោម កម្រិតទាបជាងតម្រូវការដែលទាមទារដោយច្បាប់។

● ត្រួតពិនិត្យទឹកសំណល់

● គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹក



# ត្រួតពិនិត្យការបោះចោលទឹកសំណល់ និងកាត់បន្ថយទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។

## តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវប្រាកដថា ការបង្ហូរទឹកសំណល់ទាំងអស់ត្រូវបានកំណត់ និងបែងចែក៖ រក្សាសារពើភ័ណ្ឌនៃដំណើរការបង្ហូរទឹកសំណល់។
- ដំឡើង និងរក្សាប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ដែលមានចំណុះសមស្របដែលកាត់បន្ថយទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ក្នុងករណីមិនមានកន្លែងប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់នៅទីតាំងទេ ទឹកសំណល់ទាំងអស់ត្រូវបង្ហូរចូលទៅអគារប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ក្រៅទីតាំង (ឧទាហរណ៍ អគារប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ស្ថានីយ៍ស្រាបៀបកម្ម ឬរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ក្រុង) ដូចបានកំណត់។ លិខិតអនុញ្ញាតបង្ហូរទឹកសំណល់ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ និងដាក់ជូនទីភ្នាក់ងារនីយកម្មឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ត្រួតពិនិត្យការបង្ហូរទឹកសំណល់ដោយអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនីយកម្ម និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីគ្រោងទុកសម្រាប់សំណាកគុណភាពទឹក និងការធ្វើតេស្តដែលសមស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាល និងឧស្សាហកម្ម។
- ប្រសិនបើ មានទឹកសំណល់ត្រូវតែបានធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មនៅក្រៅទីតាំង នោះរោងចក្រត្រូវដឹងអំពីឈ្មោះ និងអាសយដ្ឋានរោងចក្រធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មរបស់ភាគីទីបីដែលនៅក្រៅទីតាំង និងមានការត្រួតពិនិត្យលើការធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្ម ដើម្បីធានាថាការធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មអនុវត្តតាមច្បាប់។ រោងចក្រធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មនៅក្រៅទីតាំង និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធត្រូវតែផ្តល់ទៅក្រុមហ៊ុន Target តាមការស្នើសុំ។
- ត្រូវរៀបចំសម្រាប់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបសង្គ្រោះបន្ទាន់ ក្នុងករណីដែលរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់នៅទីតាំង មានលើសពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ឬប្រសិនបើវាមានដំណើរការមិនត្រឹមត្រូវ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានទាមទារសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយទឹកសំណល់។

**\***  
**ការបង្ហូរទឹកសំណល់ខុសច្បាប់ គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឲ្យបានឡើយ។**

# ត្រួតពិនិត្យការបោះចោលទឹកសំណល់ និងកាត់បន្ថយទឹកសំណល់បំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ប្រសិនបើអាច ត្រូវបង្កើត និងចងក្រងឯកសារកម្មវិធីអធិការកិច្ច និងការថែរក្សា ជួសជុលរោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការបង្ហូរទឹកសំណល់ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងគុណភាពទឹកសំណល់។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការសម្រេចគោលដៅកាត់បន្ថយការបង្ហូរទឹកសំណល់ និងគោលដៅធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពទឹកសំណល់។
- លទ្ធផលប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់ (ឧ. ភក់ ឬកកខាប់) ត្រូវបានវិភាគ ដោះស្រាយ និងបោះចោលកាកសំណល់ដែលគ្រោះថ្នាក់ដោយត្រឹមត្រូវ។
- ត្រូវយល់ដឹង អំពីការមិនគោរពតាមច្បាប់ណាមួយ ដែលកំពុងកើតមានឡើងនៅ រោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកសំណល់របស់ភាគីទីបីដែលនៅក្រៅទីតាំង។ បង្កើត ផែនការសកម្មភាព ដើម្បីកែសម្រួល ប្រសិនបើរោងចក្រមានការចូលរួមចំណែក ចំពោះការមិនគោរពតាមច្បាប់។
- អនុវត្តដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត/បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីកាត់បន្ថយ បរិមាណទឹកសំណល់ និង/ឬ ការផ្ទុកសារធាតុបំពុល។
- បង្ហាញឲ្យដឹងពីមានជាសាធារណៈ អំពីការបង្ហូរទឹកសំណល់។

# កាត់បន្ថយ និងការ បោះចោលកាកសំណល់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ត្រូវប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងការ  
បោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់។  
យើងស្វែងរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ដែលបង្ហាញថាពួកគេ  
ធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពីដំណើរ  
ការផលិតកម្មទាំងស្រុង។

**\* យើងនឹងមិនអត់ឱនចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ដែល  
ចូលរួមនៅក្នុងការចាក់កាកសំណល់ដោយខុសច្បាប់។**

- កាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់



# ប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងបោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់ ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពីដំណើរការផលិតកម្មទាំងស្រុង។

## តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពកាកសំណល់ទាំងអស់ និងបែងចែកការបង្ហូរកាកសំណល់នីមួយៗ ទាំងកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ ឬកាកសំណល់មិនមានគ្រោះថ្នាក់ ស្របតាមនីយ័តកម្មដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ចងក្រងឯកសារសារពើភ័ណ្ឌកាកសំណល់ទាំងអស់ និងតាមដានបរិមាណការបង្ហូរកាកសំណល់ដែលបានបង្កើត។
- ធុងផ្ទុកកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ និងទីតាំងផ្ទុក ត្រូវតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អ។
- កាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ និងមិនមានគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ត្រូវតែញែកចេញ និងទុកដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។
- កាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវតែបញ្ជូនទៅក្រុមអ្នកដោះស្រាយស្រាយកាកសំណល់ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ឬរោងចក្រចម្រាញ់កាកសំណល់ដែលទទួលសិទ្ធិអនុញ្ញាត ដោយស្របតាមច្បាប់ ឬនីយ័តកម្ម។
- កាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវតែដឹកដោយក្រុមអ្នកដឹកជញ្ជូនកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណកំណត់ដោយច្បាប់ ឬនីយ័តកម្ម។
- តម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការបោះចោល ការរក្សាទុក និងការប្រើកាកសំណល់ ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់។

**ប្រើ រក្សាទុក ដឹកជញ្ជូន និងបោះចោលកាកសំណល់មានគ្រោះថ្នាក់ដោយស្របច្បាប់ ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយកាកសំណល់ពីដំណើរការផលិតកម្មទាំងស្រុង។**

## **ការអនុវត្តលំប័ន**

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

# ការប្រើប្រាស់ថាមពល និងទឹក

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងកំណត់ គោលដៅច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងប្រសិទ្ធភាពថាមពល និងប្រសិទ្ធភាពទឹក ព្រមទាំងចងក្រង ឯកសារស្តីពីការរីកចម្រើនឆ្ពោះទៅរកការសម្រេច បានគោលដៅទាំងនោះ។

ការប្រើប្រាស់ថាមពល ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ការប្រើប្រាស់ទឹកប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព





# ប្រើប្រាស់ថាមពលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពថាមពល តាមដាន និងកត់ត្រាការប្រើប្រាស់ថាមពលសម្រាប់អគារ និងដំណើរការនៅឆ្នែងដែលមានផលិតកម្ម។

# ប្រើប្រាស់ថាមពលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## ការអនុវត្តលំដាប់

- អនុវត្តការធ្វើសវនកម្មថាមពល ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណការសន្សំសំចៃថាមពល និងការចំណាយដែលអាចកើតមាន។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ថាមពល និងការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG)។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅកាត់បន្ថយថាមពល។
- ប្រើប្រាស់បណ្តាញរាស់រវែងតាមអនឡាញ ហើយបង្ហាញទិន្នន័យជាសាធារណៈ។

# គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកនៅអគារនានា និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## តម្រូវការទាមទារ

- ការប្រើប្រាស់ទឹក ត្រូវតែតាមដាន និងកត់ត្រាទុកសម្រាប់អគារ និងដំណើរការនានាដែលមានកន្លែងផលិតកម្ម។
- រៀបចំ និងពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលដៅដែលធ្វើនិយតកម្មផ្លូវការ តាមគោលគណ៍ជាទៀងទាត់ ដើម្បីពង្រឹងការប្រើប្រាស់ទឹក។

# គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកនៅអគារនានា និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## ការអនុវត្តលំដាប់

- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក។
- បង្កើត និងចងក្រងឯកសារផែនការសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវការគោលដៅកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក។

# ការបំភាយឧស្ម័នទៅ ក្នុងខ្យល់

អ្នកផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្មត្រូវតែដំឡើង និងរក្សាឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាការបំពុលមានកម្រិតស្មើនឹង ឬនៅក្រោមកម្រិតទាបជាងតម្រូវការដែលទាមទារដោយច្បាប់។

- កាត់បន្ថយការបំពុលខ្យល់



# កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើបំពុលខ្យល់នៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## តម្រូវការទាមទារ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រភពបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ពីសកម្មភាពឧស្សាហកម្ម និងឧបករណ៍ជំនួយ។
- បង្កើត និងរក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌប្រភពបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់។
- លិខិតអនុញ្ញាតចោះចោលកាកសំណល់ដែលតម្រូវឱ្យមាន ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ដំឡើង និងរក្សាឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ដែលត្រឹមត្រូវ ដែលកាត់បន្ថយការបំពុលដល់កម្រិតគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្ត។
- ត្រួតពិនិត្យការបំភាយខ្យល់ទៅក្នុងខ្យល់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ។ បរិមាណនៃការបំភាយឧស្ម័នទៅក្នុងខ្យល់ត្រូវតែតាមដាន និងកត់ត្រាសម្រាប់អាគារ និងដំណើរការទាំងអស់។

# កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើបំពុលខ្យល់នៅក្នុងរោងចក្រ និងដំណើរការផលិតកម្ម។

## ការអនុវត្តលំហូរ

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

# អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការ អនុញ្ញាត

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែទទួល និងរក្សាទុកការទាមទារ  
លិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថានដែលស្របច្បាប់ និងអាជ្ញាប័  
ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលចាំបាច់សម្រាប់  
ផលិតកម្មផលិតផល និងប្រតិបត្តិការរោងចក្ររបស់  
ខ្លួនទាំងអស់។

- លិខិតអនុញ្ញាតដែលមានសុពលភាព
- កំណត់ត្រាផលិតកម្ម





# ប្រតិបត្តិការដោយប្រើលិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថាន និងអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព។

## តម្រូវការទាមទារ

- ត្រូវយល់ដឹងអំពីការគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិបរិស្ថានដែលអាចអនុវត្តទាំងអស់ និងរក្សាការធ្វើសារពើភ័ណ្ណតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន។
- មានលិខិតអនុញ្ញាត អាជ្ញាប័ណ្ណបរិស្ថានដែលតម្រូវឱ្យមានទាំងអស់ និងការអនុម័តដែលបានទាមទារផ្សេងទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននាពេលបច្ចុប្បន្ន។
- រៀបចំផែនការ និងផ្តល់ជូនពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលិខិតអនុញ្ញាត អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការអនុម័តបរិស្ថាន។
- រក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មមានសុពលភាពតាមការតម្រូវដោយច្បាប់។ ព័ត៌មានស្តីពីអាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្ន រួមមានអាសយដ្ឋានវិសាលភាពអាជីវកម្ម ។ល។

**\***

លិខិតអនុញ្ញាតដែលគ្មានសុពលភាព បាត់ ឬក្លែងបន្លំ គឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបានឡើយ។

អាជ្ញាប័ណ្ណដែលគ្មានសុពលភាព បាត់ ឬក្លែងបន្លំគឺជាការរំលោភបំពានដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបានឡើយ។

# ប្រតិបត្តិការដោយប្រើលិខិតអនុញ្ញាតបរិស្ថាន និង អាជ្ញាប័ណ្ណប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដែលមានសុពលភាព។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ការធ្វើសារពើភ័ណ្ណតាមច្បាប់ និងនិយ័តកម្មបរិស្ថាន ត្រូវបានវាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

# ការចាកចេញ ឬ បដិសេធប្រកបដោយ ទំនួលខុសត្រូវ

ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន Target អាចត្រូវបានដកចេញ ឬ  
បដិសេធនៅទីតាំងផលិតសម្រាប់ហេតុផលជាច្រើន (ឧទាហរណ៍  
ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការអាជីវកម្ម បញ្ហាដំណើរការដែលបន្ត ទោះបីជា  
មានការប្រឹងប្រែងជួសជុល ការរំខានដូចជាគ្រោះមហន្តរាយធម្ម  
ជាតិ ។ល។)។ នៅពេលមានការចាកចេញ ឬការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវ  
កម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Target កើតឡើង យើងរំពឹងថាដៃគូអាជីវកម្ម  
នឹងគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់យើងក្នុងការចាកចេញពីទី  
តាំងផលិតប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។

ការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងការ  
ផ្លាស់ប្តូរតម្លៃ

ទំនាក់ទំនង

ការត្រួតពិនិត្យការអនុលោមភាព



# ស្វែងយល់ និងជម្រាបជូនអំពីហានិភ័យនៃការបញ្ឈប់ការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត និង/ឬ ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ដែល ទទួលក្រោយឈប់ធ្វើការ មុនពេលធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្មរបស់ក្រុម ហ៊ីន Target ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- ជូនដំណឹងដល់ [Responsible.Sourcing@Target.com](mailto:Responsible.Sourcing@Target.com) និងប្រភព/ដៃគូពាណិជ្ជកម្មនៅពេល៖
  - ការចាកចេញពីអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ីន Target ឬការធ្លាក់ចុះនៅក្នុងរោងចក្រគឺមានសារៈសំខាន់គ្រប់គ្រាន់ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ឬមិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល/ប្រាក់ដែលត្រូវទទួលក្រោយឈប់ធ្វើការ។
  - ការចាកចេញ ឬការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ីន Target នៅក្នុងរោងចក្រដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ឬមិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល/ប្រាក់ដែលត្រូវទទួលក្រោយឈប់ធ្វើការ។
  - ការចាកចេញ ឬការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ីន Target គឺជាលទ្ធផល ឬអាចបណ្តាលឱ្យមានការបិទរោងចក្រ។
  - រោងចក្រដែលត្រូវបានដកចេញ ឬបដិសេធកំពុងកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការលើសពី 3 ខែ។
  - រោងចក្រពន្យារពេលបើកប្រាក់ខែដល់កម្មករនិយោជិត។
  - ដៃគូអាជីវកម្ម ឬរោងចក្រកំពុងប្រឈមនឹងការក្លែងប្រែ ឬបញ្ហាប្រឈមផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុខ្លាំង។
  - រោងចក្រមួយត្រូវបានបិទជាបណ្តោះអាសន្ន អចិន្ត្រៃយ៍ ឬគ្មានកំណត់ ដោយសារផលប៉ះពាល់នៃគ្រោះធម្មជាតិ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីរោងចក្រ និងការពិពណ៌នាលម្អិតអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាជីវកម្ម និងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលរបស់រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត។

# ផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់រោងចក្រស្តីពីការចាកចេញ ឬការធ្លាក់ចុះអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

## ការអនុវត្តលំប័ង្ក

- អនុវត្តចំពោះដៃគូអាជីវកម្ម នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន Target មិនមានប្រភពផ្ទាល់ពីរោងចក្រ។
- ផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនយ៉ាងហោចណាស់ 3-12 ខែដល់រោងចក្រស្តីពីការធ្លាក់ចុះនៃអាជីវកម្ម។ ចំនួននៃពេលវេលាដែលបានកំណត់ជាមុន គួរតែស្ថិតនៅលើចំណុចខ្ពស់នៃវិសាលភាពនេះ នៅពេលដែលអាចមានការរំខានយ៉ាងខ្លាំងដល់អាជីវកម្មទាំងមូលរបស់រោងចក្រ ឬប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិត។
- សូមចំណាំថា ពេលវេលាបន្ថែមនេះមិនអនុវត្តសម្រាប់ការចាកចេញទេ ដោយសារការបរាជ័យនៃការអនុលោមភាពតាមរោងចក្រដែលមានការកំណត់ពេលវេលានៃការចាកចេញពីភ្លាមៗទៅដល់រយៈពេលបីខែ។

# ត្រួតពិនិត្យ និងធានាការអនុលោមតាម SOVE និងច្បាប់មូលដ្ឋាន ក្នុងអំឡុងពេលដំណាក់កាលចេញពីអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

## តម្រូវការទាមទារ

- ក្នុងអំឡុងពេលនៃការបញ្ឈប់ការងារ និង/ឬ ការបិទទីតាំង ត្រូវប្រាកដថាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលតម្រូវ ដោយច្បាប់ទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត រួមទាំង ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះដូចខាងក្រោម៖ ប្រាក់ ឈ្នួលដែលជំពាក់ទាំងអស់ត្រូវបានបង់ ការបង់ប្រាក់បំណាច់ទាំងអស់ត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយការជូនដំណឹងគ្រប់ គ្រាន់ត្រូវបានផ្តល់ជូន ហើយការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ជម្រាបជូនអំពីហានិភ័យនៃការមិនអនុលោមតាម SOVE ឬច្បាប់ក្នុងតំបន់ទៅកាន់ [Responsible.Sourcing@Target.com](mailto:Responsible.Sourcing@Target.com) ។

# ឧបសម្ព័ន្ធ A ៖ ការណែនាំអនុវត្តសិទ្ធិ ការការពារសម្រាប់កម្មករចំណាកស្រុក បរទេស

តារាងខាងក្រោមចែងអំពីការណែនាំបន្ថែមសម្រាប់របៀប  
បំពេញតម្រូវការក្រុមហ៊ុន Target ដើម្បីការពារកម្មករចំណាក  
ស្រុកបរទេស និងបង្ការនូវពលកម្មដោយបង្ខំ។



# ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន និងសារនកម្មទៀងទាត់របស់ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ

## ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន

ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុនគួរតែបានធ្វើឡើងសម្រាប់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលនឹងចូលរួមក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសកម្មកររទេស ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដែលទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន។ សម្ភារដែលបានពិនិត្យឡើងវិញគួររួមមានអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ទីភ្នាក់ងារ កំណត់ត្រានៃបណ្តឹងណាមួយដែលបានធ្វើ ឬការពិន័យដែលបានដាក់ សេវាកម្មជាមួយទីភ្នាក់ងារដែលបានប្រើដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករសម្រាប់រោងចក្រ។

### ការត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់នៃការជ្រើសរើសជាមុន គួរតែកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណបច្ចុប្បន្ន និងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករចុះកិច្ចសន្យារទេសដើម្បីបំពេញតាមសេចក្តីត្រូវការខាងពលកម្មរបស់រោងចក្រ។
- ដៃគូត្រួតពិនិត្យក្រៅប្រទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណបច្ចុប្បន្ន និងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករចុះកិច្ចសន្យារទេសដើម្បីបំពេញតាមសេចក្តីត្រូវការខាងពលកម្មរបស់រោងចក្រ។
- ភ្នាក់ងារបន្ត ឯករាជ្យដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណមិនត្រូវបានប្រើឡើយ។
- ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារមានសមត្ថភាព ធ្វើសកម្មភាពជ្រើសរើសកម្មករដែលបំពេញតាមតម្រូវការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងតម្រូវការច្បាប់ជាធរមាន ជាពិសេសទាក់ទងនឹងតម្រូវការដែលកម្មករមិនបង់ថ្លៃដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាពការងាររបស់ពួកគេទេ។

## សារនកម្មទៀងទាត់

ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារនីមួយៗដែលបានប្រើក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករគួរតែនៅក្រោមសារនកម្មទៀងទាត់មួយ យ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលពិនិត្យឡើងវិញនូវអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ទីភ្នាក់ងារ ការមានភាពជាដៃគូជាមួយភ្នាក់ងារបន្តដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងការប្រតិបត្តិតាមច្បាប់របស់ភ្នាក់ងារជាមួយតម្រូវការរបស់រោងចក្រ លើការជ្រើសរើសបុគ្គលមានសីលធម៌ និងការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ សារនកម្មគួរតែផ្តោតជាពិសេសលើការលាតត្រដាងអោយដឹងពីការប្រតិបត្តិបច្ចេកទេស និងការបង់ថ្លៃ។ ដំណើរការសកម្មភាពត្រូវតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យជាមួយគោលដៅដែលបានកំណត់ ការតាមដានដំណើរការ និងតារាងពេលវេលាសម្រាប់ការបញ្ចប់ គួរតែមានការធ្វើសារនកម្ម។



# កិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មរបស់ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ

## កិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មផ្លូវការជាមួយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ ត្រូវតែចងក្រងដោយស្របច្បាប់ និងមាន ព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖

- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងអំពីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារ
- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងនៃភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារដែលនឹងចូលរួមពាក់ព័ន្ធ បើមាន
- បញ្ជីសេវាកម្មដែលភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារដែលនឹងចូលរួមយល់ព្រមអនុវត្តសម្រាប់រោងចក្រ
  - បញ្ជីនេះត្រូវតែកំណត់ថា ភាគីណាមួយត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំធ្វើសម្ភាសន៍ការងារ ព័ត៌មានសង្ខេបមុនការចេញដំណើរ តេស្ត ជំនាញដែលតម្រូវ (បើមាន) និងសកម្មភាពដទៃណាមួយដែលបង្កើតជាផ្នែកនៃការជ្រើសរើសបុគ្គល និងដំណើរការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់។
- ចំនួនថ្លៃចំណាយដែលត្រូវទូទាត់ទៅឲ្យភ្នាក់ងារដោយរោងចក្រសម្រាប់កម្មករនីមួយៗដែលត្រូវបានជ្រើសរើស
- ការប្តេជ្ញាដោយភ្នាក់ងារក្នុងការអនុលោមទៅតាមតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលមានសីលធម៌របស់រោងចក្រជាលក្ខខណ្ឌមួយសម្រាប់ការបន្តទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម មជាពិសេសដូចខាងក្រោម៖
  - កម្មករមិនត្រូវបានគិតគិតថ្លៃ ឬឲ្យកក់ប្រាក់ឡើយ
  - ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវតែចូលរួមក្នុងសវនកម្ម និងសកម្មភាពកែតម្រូវ និង
  - ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារត្រូវតែចែករំលែកឯកសារនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងតាមការស្នើសុំ។
- ការហាមឃាត់លើពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស 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 ការរក្សាពន្ធកម្មកររបរទេស ពន្ធ ឬការចូលរួមចំណែកមូលនិធិសុខុមាលភាព
- ការធ្វើដំណើរអន្តរជាតិពីប្រទេសចេញដំណើរការ ទៅកន្លែងធ្វើការក្នុងប្រទេសទទួល។
- ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍ ឬសម្ភារៈដទៃដែលបានតម្រូវសម្រាប់ការងារ។

រោងចក្រក្នុងតែធានាថា ថ្លៃសម្ភារដែលបានរាយខាងលើ ក៏ដូចជាថ្លៃចំណាយដទៃទៀតដែលអាចកើតមាននៅក្រៅនៃការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅក្នុងស្រុក គឺត្រូវបានរ៉ាប់រងសម្រាប់កម្មករ ជាផ្នែកនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួលរបស់ពួកគេ។

# សម្ភារសម្ភាសន៍ពេលត្រូវធ្វើការរបស់តំណាងកម្មករ

ដើម្បីធានាថា ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានបំពេញតាមតម្រូវការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន Target និងការតម្រូវដោយច្បាប់ បុគ្គលិករោងចក្រគួរសម្ភាសតំណាង  
នៃកម្មករដែលបានមកដល់ថ្មីដើម្បីបញ្ជាក់ ថាគេបទពិសោធន៍ជ្រើសរើសរបស់កម្មករពិត ឬអត់៖

- **គ្មានការចំណាយ:** កម្មករមិនបានចំណាយលើថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការចំណាយទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួល ក្រៅពីថ្លៃចំណាយនៃ  
មធ្យោបាយធ្វើដំណើរក្នុងស្រុក និងការទទួលបានឱ្យស្នាក់រយៈពេលខ្លីអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើស និងការជួល។
- **គ្មានការដាក់ប្រាក់ និងកម្ចី:** កម្មករមិនត្រូវបានស្នើឱ្យដាក់ប្រាក់ ឬយកកម្ចីដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការជួលឡើយ។
- **គ្មានភ្នាក់ងារបន្ត:** កម្មករមិនត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈភ្នាក់ងារក្រៅពីភ្នាក់ងារនៅប្រទេសទទួល និងបញ្ជូនទាំងនោះដែលរោងចក្រមានកិច្ចព្រមព្រៀង  
សេវាកម្មជាមួយនោះទេ។
- **ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរ:** កម្មករត្រូវបានផ្តល់នូវព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាភាសាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេដោយប្រើខ្លឹម  
សារដែលផ្តល់ដោយរោងចក្រ។
- **កិច្ចសន្យាការងារ:** កម្មករត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវកិច្ចសន្យាដែលបានចុះហត្ថលេខា និងរក្សាទុកជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target  
និងលក្ខខណ្ឌលើកិច្ចសន្យាការងារ។
- **គ្មានការឆបោក ឬការបង្ខិតបង្ខំឡើយ:** កម្មករមិនបានជួបប្រទះទម្រង់ណាមួយនៃការឆបោក ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការបំភិតបំភ័យអំឡុងពេលជ្រើសរើស  
បុគ្គលិក និងការជួលឡើយ។
- **គ្មានការរើសអើង:** កម្មករមិនបានជួបប្រទះការរើសអើងណាមួយឡើយ។
- **គ្មានការឃាត់ទុកឯកសារដែលគ្មានការធានា:** កម្មករមិនជួបប្រទះការឃាត់ទុកឯកសារណាមួយ លុះត្រាតែនេះគឺជាការប្រមូលបណ្តោះអាសន្ននៃឯកសារ  
ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការចំណាកស្រុកស្របច្បាប់ ហើយត្រូវបានធ្វើឡើងដោយយោងតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន Target ។

កិច្ចសម្ភាសន៍គួរតែជាការសម្ងាត់ និងការពារយ៉ាងច្បាស់ដល់កម្មករពីការសងសឹកសម្រាប់ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ឱ្យ។

# ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរការ

## ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរការគួរតែគ្របដណ្តប់ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

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

ភ្នាក់ងារ/ឃ្លីញកណ្តាលការងារត្រូវតែផ្តល់និយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនូវព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រឹមត្រូវអំពីលក្ខខណ្ឌការងារជាភាសាកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិត។ នេះជាទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជកដើម្បីប្រាកដថា ព័ត៌មានសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរត្រូវបានធ្វើ និងបំពេញតាមការតម្រូវទាំងនេះ។ វាអាចអនុញ្ញាតបានសម្រាប់និយោជកដើម្បីបន្ថែមតម្រូវការទាំងនេះនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មជាមួយភ្នាក់ងារ និងតម្រូវឱ្យភ្នាក់ងារធ្វើសកម្មភាពសង្ខេបតាមនាមឱ្យពួកគេ។ និយោជក ទទួលខុសត្រូវលើការតាមដានដែលត្រូវបានធ្វើដោយត្រឹមត្រូវ (ដោយប្រើរូបថត ឯកសារ ជាដើម)។

# ខ្លឹមសារតម្រូវឱ្យសំរេចចិត្តចូលធ្វើការ

ក្នុងពេលមួយសប្តាហ៍នៃការមកដល់របស់ពួកគេ កម្មករថ្មីៗត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាភាសារបស់ពួកគេលើប្រធានបទខាងក្រោម ក្នុងចំណោមអ្នកដទៃ៖

- ខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ
- វិធីសាស្ត្រគណនាប្រាក់ឈ្នួល
- តម្រូវការផ្នែកច្បាប់
- ប្រវត្តិ គោលការណ៍ និងនីតិវិធីរោងចក្រ
  - ការប្រឆាំងពលកម្មដោយបង្ខំដែលរួមទាំងការហាមឃាត់លើការគិតថ្លៃសោហ៊ុយ
  - ការប្រឆាំងការបៀតបៀន និងការរំលោភបំពាន
  - ការប្រឆាំងការរើសអើង
  - សមាគម និងគណៈកម្មាធិការកម្មករដែលមានស្រាប់ណាមួយ
  - បទប្បញ្ញត្តិអន្តេរាសិកដ្ឋាន
  - សារទុក្ខ ទំនាក់ទំនង និងមតិគ្រឡប់
  - វិន័យកំពុងបន្ត
  - ការបញ្ចប់ និងការធ្វើមាតុភូមិនិរត្តន៍

# ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន

- **បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការស្នាក់នៅ:** រោងចក្រគួរតែអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ដើម្បីបំពេញតាមស្តង់ដាររបស់ក្រុមហ៊ុន Target លើអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ ប្រព័ន្ធបែបនេះអាចរួមមានក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធដទៃ ដូចខាងក្រោម៖
  - កំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលិកដែលនឹងទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រង និងតំបែទាំលំនៅដ្ឋាន។
  - រួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធសម្រាប់ការថែទាំអន្តេវាសិកដ្ឋានជាមួយមុខងាររបស់មន្ត្រី និងនាយកដ្ឋានសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
  - មន្ត្រីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពគួរថែទាំបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ និងកំណត់ប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ការធ្វើការតាមដានតាមពេលកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់អន្តេវាសិកដ្ឋាន។ សេចក្តីសម្រេច គួរតែរាយការណ៍ត្រឡប់ទៅបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវ។
- **ទំនាក់ទំនង និងសារទុក្ខ:** ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរដល់មតិគ្រឡប់ និងបណ្តឹងដែលមកពីអ្នករស់នៅហូស្តែល ប្រអប់ផ្តល់យោបល់អាចផ្តល់ជូនក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ហើយបុគ្គលិកត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការរៀបចំឯកសារ និងដាក់អាសយដ្ឋាននៃការផ្តល់យោបល់ឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។
- **ការតាមដាន:** សារនកម្ម ឬការតាមដានផ្ទៃក្នុងតាមពេលកំណត់នៃហូស្តែលគួរតែធ្វើដោយបុគ្គលិករបស់រោងចក្រ ដើម្បីរក្សានិរន្តរភាពកិច្ចប្រឹងប្រែងឲ្យបានប្រសើរឡើង។

# លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទូទាត់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់

## លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទូទាត់នូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់ដោយរោងចក្រ

- កម្មកររទេសគួរទទួលបាននូវមធ្យោបាយត្រឡប់នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- កម្មកររទេសដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារតែការបិទរោងចក្រ ការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករ ឬនៅក្រោមកាលៈទេសៈស្រដៀងគ្នា គួរទទួលបានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់មកវិញ។
- កម្មកររទេសដែលលាឈប់ជាមួយការជូនដំណឹងសមហេតុផលនឹងមិនត្រូវបង់ប្រាក់ពិន័យ ឬថ្លៃសំបុត្រយន្តហោះត្រឡប់ទៅវិញឡើយ។ ការជូនដំណឹងសមហេតុផលគួរត្រូវបានកំណត់រយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ ជាអតិបរមា។
- កម្មកររទេសដែលលាឈប់ដោយគ្មានការជូនដំណឹងសមហេតុផល អាចត្រូវបានតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់សម្រាប់ថ្លៃយន្តហោះត្រឡប់មកវិញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ លុះត្រាតែកម្មករដែលលាឈប់ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយការលើកលែងដែលបានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ A**។
- កម្មករមិនត្រូវបានគិតថ្លៃចំណាយលើមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់ដោយស្ថិតក្នុងកាលៈទេសៈខាងក្រោម៖
  - ការបញ្ឈប់ដោយសារតែការរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករ
  - ការបញ្ឈប់ដោយសារតែបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនធ្ងន់ធ្ងរ រួមមានការបាត់បង់ជីវិតនៃសមាជិកគ្រួសារ ជំងឺ ឬមានផ្ទៃពោះ (តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករ ឬច្បាប់ប្រទេសដែលទទួល)។