



នស/រកត/០៤១៦/ ៣៧៣

**ព្រះរាជក្រឹត្យ
ស្តីពី**

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

យើង

**ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ ខេមរាជនា
សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី**

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួលនិងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣០១/០៥ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០១ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៣/០១២ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៨នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០៨/១៤២៩ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១០១៤/១១៧៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ

បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦



ត្រាស់បង្គាប់
ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានគោលបំណងដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល សំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ២ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានគោលដៅកំណត់៖

- ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សិទ្ធិអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ៣ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលរួមមាន៖

- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនិងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវបានផ្ទេរតាមដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវបានតែងតាំងឬចាត់តាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រួមមាន មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអវត្តមាន និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាពនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឬមន្ត្រីដទៃទៀតដែលអនុវត្តភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ច្បាប់ និងសិទ្ធិមនុស្សដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះទេ។

ជំពូកទី២
គោលការណ៍រួម

មាត្រា ៤ .-

ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។



មាត្រា ៥ .-

ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានានូវគោលការណ៍ ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព អព្យាក្រឹត្យភាព និងសមធម៌។

មាត្រា ៦ .-

ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរទៅវិញទៅមករវាងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងថ្នាក់ជាតិ ត្រូវធានាដល់ការការពារ ផលប្រយោជន៍នានារបស់បុគ្គលិកនិងប្រសិទ្ធភាពការងារ។

មាត្រា ៧ .-

ការជ្រើសរើស ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពការងារនិងគុណធម៌។

ជំពូកទី ៣

អង្គ ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់

មាត្រា ៨ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងអង្គ ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ ដែលត្រូវអនុវត្តទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ៩ .-

មុខតំណែងក្នុងអង្គដើម្បីបម្រើការងារនៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងមុខតំណែងដើម្បី គាំទ្រប្រតិបត្តិការងារ បេសកកម្ម និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យតាមសំណើ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូកទី ៤

ការរៀបចំផែនការនិងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មាត្រា ១០ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗទទួលខុសត្រូវរៀបចំផែនការបុគ្គលិកគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌនៅពេលមានតម្រូវ ការធនធានមនុស្សដើម្បីបំពេញភារកិច្ចនិងករណីយកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារដែលក្រុមប្រឹក្សាត្រូវអនុវត្តក្នុង ដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ចំពោះការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ចំពោះការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលក្រុង ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលសង្កាត់ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវរៀបចំផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗឱ្យបានរួចរាល់ក្នុងត្រីមាសទី១នៃឆ្នាំ ដើម្បី ដាក់បញ្ចូលក្នុងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមបែបបទនិងនីតិវិធីជាធរមាន ដោយ មានការគាំទ្រពីមន្ទីរមុខងារសាធារណៈនិងមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត។



មាត្រា ១១ .-

ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវផ្អែកទៅលើគោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌម៉ាក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ចំនួនមុខតំណែងដែលនៅទំនេរ តម្រូវការបុគ្គលិកផ្នែកលើទំហំការងារ ការកែសម្រួលចេតនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្ទេរមុខងារ។

គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកំណត់ដោយ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្រោមការ សម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ១២ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ផ្អែកតាមផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន លើកលែងតែការជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈអប់រំនិង សុខាភិបាលដែលត្រូវជ្រើសរើសដោយថ្នាក់ជាតិ។

បេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ លុះត្រាតែបេក្ខជនទាំងនោះបានបំពេញតាមគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អង្គ ប្រភេទក្របខណ្ឌ មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងនិយាមជាតិជាធរមាន។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចកំណត់លក្ខខណ្ឌបន្ថែមផ្អែកលើភាពចាំបាច់នៃមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ដើម្បី គាំទ្រដំណើរការការងារនិងបេសកកម្មរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ១៣ .-

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រឡងប្រជែង ផ្អែកលើគោលការណ៍តម្លាភាព យុត្តិធម៌ សមធម៌ និងគុណសម្បត្តិស័ក្តិសម។

ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការរៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែករដ្ឋបាលរាជធានី ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការ រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់រាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ហើយរដ្ឋបាលក្រុង ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការរៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់ ក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

គណៈកម្មការនេះត្រូវមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

ក- សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី

- | | |
|---|--------|
| - តំណាងគណៈអភិបាល | ប្រធាន |
| - នាយករដ្ឋបាល | សមាជិក |
| - ប្រធានអង្គភាពទទួលបន្ទុកបុគ្គលិក | សមាជិក |
| - ប្រធានអង្គភាពដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក | សមាជិក |
| - អភិបាលខណ្ឌនិង/ឬចៅសង្កាត់ដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក | សមាជិក |
| តំណាងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ | សមាជិក |

ខ- សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក

- | | |
|------------------|--------|
| - តំណាងគណៈអភិបាល | ប្រធាន |
|------------------|--------|



Handwritten signature or mark.

- នាយករដ្ឋបាល សមាជិក
- ប្រធានអង្គភាពទទួលបន្ទុកបុគ្គលិក សមាជិក
- ប្រធានអង្គភាពដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក សមាជិក
- តំណាងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ សមាជិក

គ- សម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង

- តំណាងគណៈអភិបាល ប្រធាន
- នាយករដ្ឋបាល សមាជិក
- ប្រធានអង្គភាពទទួលបន្ទុកបុគ្គលិក សមាជិក
- ប្រធានអង្គភាពដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក សមាជិក
- ចៅសង្កាត់ដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក សមាជិក
- តំណាងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ សមាជិក

ឃ- សម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (ក្រៅខណ្ឌនិងក្រុង)

- មេឃុំឬចៅសង្កាត់ ប្រធាន
- ជំទប់ទី១ឬចៅសង្កាត់រងទី១ អនុប្រធាន
- ស្មៀនឃុំឬសង្កាត់ សមាជិក
- តំណាងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ សមាជិក

ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវធានាឱ្យមានបេក្ខភាពជាស្រ្តីយ៉ាងតិច១(មួយ)រូបនៅក្នុងសមាសភាពនៃគណៈកម្មការនេះ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានបេក្ខភាពជាស្រ្តីក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចបានកំណត់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាចបន្ថែមសមាសភាពជាស្រ្តី១(មួយ)រូបជាសមាជិកគណៈកម្មការនេះ។

គណៈកម្មការនេះមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតអនុគណៈកម្មការនិង/ឬក្រុមការងារតាមការចាំបាច់ ដើម្បីរៀបចំការប្រឡងនេះ។

មាត្រា ១៤ ..

ការប្រឡងជ្រើសរើសត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខជនជានារីភេទ ជនជាតិដើមភាគតិច ជនពិការ និងបេក្ខជនមានលំនៅឋានស្ថិតនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ដែលមានតម្រូវការបុគ្គលិក។

មាត្រា ១៥ ..

កាលបរិច្ឆេទនៃការប្រឡងប្រជែងចូលក្នុងក្របខណ្ឌបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំនិងផ្សព្វផ្សាយរយៈពេល៣(បី)ខែមុនការប្រឡងចាប់ផ្តើមដំណើរការ។ ក្នុងករណីដែលមានការប្រញាប់រយៈពេលនេះអាចកាត់បន្ថយមកត្រឹម៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ។

មាត្រា ១៦ ..

លទ្ធផលនៃការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ១៧ ..

ដំណើរការនៃការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។



ជំពូកទី៥

**ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ីប និងការបញ្ឈប់កម្មសិក្សា
របស់មុត្តលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

មាត្រា ១៨ .-

ការធ្វើកម្មសិក្សាត្រូវអនុវត្តចំពោះបេក្ខជនដែលមានឈ្មោះប្រឡងជាប់ស្ថាពរក្នុងដីកាប្រកាសលទ្ធផលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- រយៈពេលកម្មសិក្សា១២(ដប់ពីរ)ខែ ចំពោះកម្មសិក្សាការីដែលត្រូវបានជ្រើសចេញពីសិស្ស និងស្សិត
- រយៈពេលកម្មសិក្សា៦(ប្រាំមួយ)ខែចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌណាមួយរួចហើយ ហើយបានប្រឡងជាប់ចូលក្របខណ្ឌណាមួយនៃអង្គថ្មីមួយទៀត ដោយរក្សាអតីតភាពដែលមានពីមុនមក លើកលែងតែមានការកំណត់មិនឱ្យធ្វើកម្មសិក្សាដោយអង្គណាមួយ
- ការធ្វើកម្មសិក្សា ត្រូវបានលើកលែងចំពោះមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌទាំងឡាយដែលបានប្រឡងជាប់ទៅកាន់ប្រភេទក្របខណ្ឌខ្ពស់ជាងមុនក្នុងអង្គតែមួយដែលបានតាំងស៊ីបរួចហើយ លើកលែងតែមានការកំណត់ឱ្យធ្វើកម្មសិក្សាដោយអង្គណាមួយ
- កម្មសិក្សាមិនត្រូវយកជាការបានឡើយ ប្រសិនបើសាមីជនអាក់ខានមកធ្វើកម្មសិក្សាដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី៣០ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវបន្តកម្មសិក្សានៅលើកទី២ទៀត
- កម្មសិក្សាការីណាដែលមិនបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ខ្លួនមានកាយសម្បទាវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ ឬក៏ពិនិត្យឃើញថាការធ្វើការងារមានការខ្ចីខ្ចា ឬក៏គ្មានកម្លាំងពលនឹងកាន់មុខតំណែងបានតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីណែនាំជាធរមាន អាចត្រូវបានបញ្ឈប់មិនឱ្យធ្វើការងារនេះនៅពេលណាក៏បានក្នុងរយៈពេលកម្មសិក្សា។

មាត្រា ១៩ .-

ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គណាមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានអនុញ្ញាតជូនកម្មសិក្សាការីទាំងឡាយណាដែលបានបញ្ចប់កម្មសិក្សាដោយជោគជ័យ។

ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គណាមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវមានការចូលរួមយោបល់ពីគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដែលមានសមាសភាពដូចជា ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់១(មួយ)រូប អនុប្រធានអង្គភាពសាមី១(មួយ)រូប និងមន្ត្រីរាជការ១(មួយ)រូបដែលមានឋានៈស័ក្តិខ្ពស់ជាងគេក្នុងអង្គភាពដែលសាមីខ្លួនធ្វើការជាមួយ។ ក្នុងករណីពុំមានមន្ត្រីរាជការសមស្របតាមការកំណត់ខាងលើនេះទេ ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ជាអ្នកវាយតម្លៃ។ ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ត្រូវលើកសំណើតាមឋានានុក្រមដាក់ជូនអភិបាលនៃគណៈអភិបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេច។

ចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបានប្រឡងជាប់ទៅកាន់ប្រភេទក្របខណ្ឌខ្ពស់ជាងមុនក្នុងអង្គតែមួយនិងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលប្រឡងប្តូរប្រភេទក្របខណ្ឌរវាងអង្គផ្សេងគ្នា ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គដែលខ្លួនបានប្រឡងជាប់បន្ទាប់ពីការចេញដីកាប្រកាសលទ្ធផល។

មាត្រា ២០ .-

ក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃយ៉ាងយូរក្រោយផុតកំណត់រយៈពេលកម្មសិក្សា ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃរបស់គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃកម្មសិក្សា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវសម្រេចអំពី៖
ការតាំងស៊ីបកម្មសិក្សាការីក្នុងក្របខណ្ឌ ឬ



- ការឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើកម្មសិក្សាជាលើកទី២ ឬ
- ការបញ្ឈប់មិនឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើការ។

ការតាំងសិបបាច់ផ្ដើមមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃផុតកំណត់នៃកម្មសិក្សា។ រយៈពេលកម្មសិក្សាត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងអតីតភាពការងារសម្រាប់ពេលចូលនិវត្តន៍។

មាត្រា ២១ ..

ការតាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គនីមួយៗ ត្រូវអនុវត្តតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ត្រូវចាត់បញ្ចូលទៅក្នុងថ្នាក់ទាបបំផុតនៃក្របខណ្ឌដែលបេក្ខជនបានប្រឡងជាប់ ចំពោះបេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសចេញពីសិស្ស និងស្រី ឬត្រូវបានបន្ថែម១(មួយ)ថ្នាក់ឬច្រើនថ្នាក់ទៅតាមការកំណត់នៃក្របខណ្ឌនីមួយៗនៃអង្គឬតាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ត្រូវចាត់បញ្ចូលទៅក្នុងថ្នាក់ដែលមានសន្ទស្សន៍បៀវត្សខ្ពស់លើបន្ទាប់ពីសន្ទស្សន៍ចាស់របស់សាមីខ្លួន ចំពោះបេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសពីក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

មាត្រា ២២ ..

ការសម្រេចឱ្យធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌ ឬការបញ្ឈប់មិនឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើការ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា ២៣ ..

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងសិប និងការបញ្ឈប់កម្មសិក្សា ត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៦

ការតែងតាំងនិងការបញ្ឈប់មុខតំណែង

មាត្រា ២៤ ..

ក្រោយពេលត្រូវបានតាំងសិបនៅក្នុងក្របខណ្ឌរួចហើយ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលបានការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈស្របតាមសេចក្តីត្រូវការនៃការជ្រើសរើសបានកំណត់។

ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវផ្អែកលើគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមនៃមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗដែលត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យនិងលិខិតបទដ្ឋានជាធរមាន។

មាត្រា ២៥ ..

ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងត្រូវផ្អែកលើឧបនិស្ស័យនិងគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមរបស់បេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា ២៦ ..

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចត្រូវបញ្ឈប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈឬមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- មរណភាព
- ការចូលនិវត្តន៍ឬការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់
- ការផាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ



- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងកាតព្វកិច្ចនៃគ្រួសារបៀវត្ស
- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើម
- ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខំឬការបណ្តេញចេញពីមុខតំណែងមន្ត្រីរាជការ
- ការលាលយប់ពីមុខតំណែង
- ការផ្ទេរប្លង់សំបុត្រនៃការងារ
- ការផ្ដន្ទាទោសជាបទឧក្រិដ្ឋជាបទមជ្ឈិមដោយឥតព្យួរទោស
- ការលុបនិងការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធនិងមុខតំណែង។

មាត្រា ២៧ .-

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក ឃុំ និងសង្កាត់ក្នុង ស្រុក ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុង ខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលរាជធានីតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងក្រុង ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលក្រុងតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យមាន ការតែងតាំងឬបញ្ចប់មុខតំណែងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលឬដោយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយ ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗអាចលើកសំណើតែងតាំង និងបញ្ចប់មុខតំណែងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនេះមកក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេចនិង/ឬស្នើសុំការសម្រេច ពីរាជរដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា ២៨ .-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី ៧

ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មាត្រា ២៩ .-

ការដំឡើងថ្នាក់ និង/ឬ ឋានន្តរស័ក្តិបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តផ្អែកលើ ការវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់បេក្ខជន។

ការវាយតម្លៃគុណផលការងារនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការវាយតម្លៃគុណផលការងារដែលមាន សមាសភាពដូចគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការតាំងស៊ីបដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩ នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា ៣០ .-

ការដំឡើងថ្នាក់របស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម៖
 រយៈពេលអប្បបរមានៃការដំឡើងថ្នាក់ត្រូវកំណត់រយៈពេល២ (ពីរ) ឆ្នាំ។ ការដំឡើងថ្នាក់អាចធ្វើបាន ម្តងតែមួយថ្នាក់។ អតីតភាពការងារមន្ត្រីរាជការដែលធ្វើការនៅតំបន់ឆ្ងាយដាច់ស្រយាល



- តំបន់ប៉ះពាល់សុខភាពឬគ្រោះថ្នាក់ត្រូវគិតបន្ថែមពាក់កណ្តាលនៃអតីតភាពនេះទៀតក្នុងការចុះឈ្មោះលើតារាងរាយនាមសម្រាប់ស្នើសុំដំឡើងថ្នាក់។
- អតីតភាពបម្រើការងារគិតចាប់ពីថ្ងៃតាំងសិបប្តូរថ្ងៃឡើងថ្នាក់ចុងក្រោយដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែមេសានៃឆ្នាំនីមួយៗ។

មាត្រា៣១ ..

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដោយជោគជ័យវគ្គសុក្រឹតការងារស្រាវជ្រាវនៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល
- បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសមស្របតាមការតម្រូវនៃអង្គរបស់ខ្លួន ដែលមានរយៈពេលយ៉ាងតិច១(មួយ)ឆ្នាំ ដោយមានសញ្ញាបត្រឬវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ទទួលស្គាល់
- មានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើម ដើម្បីទៅបំពេញមុខងារនៅតាមស្ថាប័នសាធារណៈផ្សេងទៀត។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានការដំឡើងថ្នាក់តាមការបណ្តុះបណ្តាលមានសិទ្ធិស្នើសុំការដំឡើងថ្នាក់ប្រចាំឆ្នាំផ្នែកលើអតីតភាពការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣០ខាងលើ។

មាត្រា៣២ ..

ក្នុងករណីបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាម្នាក់ បានបំពេញការងារមានស្នាដៃល្អពិសេស អាចត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ដោយពុំគិតពីលក្ខខណ្ឌអតីតភាពឡើយ។

មាត្រា៣៣ ..

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលស្ថិតនៅថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតឬថ្នាក់លេខ១នៃឋានន្តរស័ក្តិទី២និងទី៣ក្នុងក្របខណ្ឌប្រភេទ“ក”និង“ខ”នៃអង្គនីមួយៗ ត្រូវបានដំឡើងទៅថ្នាក់ទាបបំផុតនៃឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់បន្ទាប់នៃប្រភេទក្របខណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនោះ លុះត្រាតែបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការដំឡើងថ្នាក់ដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា៣០ មាត្រា៣១ និងមាត្រា៣២នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៣៤ ..

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិជាកិច្ចបញ្ជាមរណៈក្នុងករណីទទួលមរណភាពដោយសារបំពេញបេសកកម្មឬគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិជាកិត្តិយសក្នុងករណីបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈដោយមូលហេតុបំពេញការងារឬក្នុងករណីចូលនិវត្តន៍។

មាត្រា៣៥ ..

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រភេទក្របខណ្ឌណាមួយអាចត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិដល់ត្រឹមកម្រិតខ្ពស់បំផុតក្នុងប្រភេទក្របខណ្ឌនោះតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំអាចធ្វើការដំឡើងទៅក្នុងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិនៃប្រភេទក្របខណ្ឌផ្សេងទៀតបានឡើយ។

មាត្រា៣៦ ..

ការដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក និងឃុំ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដំការបស់រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។



ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលរាជធានីតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងក្រុង ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលក្រុងតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសិទ្ធិពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងលើកសំណើសម្រាប់ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនោះមកក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា ៧ .-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី ៨
ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ៨ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលថ្នាក់ជាតិ អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្ទេរទៅវិញទៅមករវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងថ្នាក់ជាតិនិងរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយទៀត។

ការផ្ទេរនេះអាចធ្វើឡើងបានក្នុងអង្គតែមួយនៃមន្ត្រីរាជការនោះនិងត្រូវផ្អែកលើមុខតំណែងទំនេរនៅក្នុងអង្គភាពដែលទទួលបុគ្គលិកនោះ ព្រមទាំងគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមរបស់បុគ្គលិកចំពោះមុខតំណែង។

ការផ្ទេរបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលថ្នាក់ជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ការផ្ទេរពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយផ្សេងទៀត
 - ការស្នើសុំរបស់សាមីខ្លួន
 - ការយល់ព្រមពីអភិបាល មេឃុំ ចៅសង្កាត់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងសងខាង
 - ការផ្ទេរនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងសងខាង
 - រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបញ្ជូនដីកាសម្រេចផ្ទេរបុគ្គលិកទៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្តដែលសាមីខ្លួននោះផ្ទេរទៅ។ ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញដីកានិងសេចក្តីសម្រេចធ្វើឡើងមិនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត មិនត្រូវរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាលរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងតារាងទូទាត់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការឡើយ។
- ខ- ការផ្ទេររវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិនិងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ការស្នើសុំរបស់សាមីខ្លួន
 - ការយល់ព្រមពីអភិបាល មេឃុំ ចៅសង្កាត់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី



- ការយល់ព្រមពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី
- ការផ្ទេរនេះធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងប្រកាសរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបញ្ជូនដីកាប្រកាសសម្រេចផ្ទេរបុគ្គលិកទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញដីកានិងប្រកាសធ្វើឡើងមិនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមិនត្រូវរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាលរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងតារាងទូទាត់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការឡើយ។

មាត្រា៣៩ .-

ការផ្ទេរបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមមាត្រា៣៨ខាងលើនេះ មិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឡើយ។

មាត្រា៤០ .-

ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី។

មាត្រា៤១ .-

ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៨និងមាត្រា៤០ខាងលើត្រូវរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ដែលសាមីជនធ្លាប់បានទទួលកន្លងមកមានដូចជា ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ ថ្នាក់ និងអតីតភាពការងារជាដើម។

មាត្រា៤២ .-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៩

ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើមឬការដាក់ឱ្យនៅក្រៅតំណែង

មាត្រា៤៣ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើមឬដាក់ឱ្យនៅក្រៅតំណែង ដើម្បីទៅបំពេញការងារជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមាជិករដ្ឋសភា សមាជិកព្រឹទ្ធសភា សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល និងនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈផ្សេងទៀត។

មាត្រា៤៤ .-

ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើមឬការដាក់ឱ្យនៅក្រៅតំណែងរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ លើកលែងតែមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវសម្រេចដោយក្រសួងមហាផ្ទៃឬរាជរដ្ឋាភិបាលផ្អែកលើករណីនីមួយៗ។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើមឬដាក់ឱ្យនៅក្រៅតំណែង ត្រូវរក្សាទុកអតីតភាពសម្រាប់ការឡើងថ្នាក់ ការឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងការចូលនិវត្តន៍នៅអង្គភាពដើម។



ជំពូកទី១០

ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស

មាត្រា៤៥ ..

ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស គឺជាស្ថានភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបាត់សិទ្ធិទទួលប្រាក់បៀវត្ស ការឡើងថ្នាក់ ការឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងអតីតភាពការងារសម្រាប់ទទួលសោធននិវត្តន៍។

ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស អាចធ្វើឡើងតាមការស្នើសុំរបស់មន្ត្រីសាមីជនឬដោយបញ្ញត្តិ អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា៤៦ ..

ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សតាមពាក្យស្នើសុំឬដោយបញ្ញត្តិ ត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី។

ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅ បំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសិទ្ធិ លើកសំណើមកក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា៤៧ ..

លក្ខខណ្ឌនិងនីតិវិធីនៃការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សតាមពាក្យស្នើសុំឬការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរ គ្មានបៀវត្សដោយបញ្ញត្តិ ត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង មហាផ្ទៃនិងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី១១

ពេលវេលាបំពេញការងារនិងការឈប់សម្រាក

មាត្រា៤៨ ..

ការកំណត់ពេលវេលាបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យជាធរមាន។

មាត្រា៤៩ ..

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកការងារអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននិងត្រូវមាន ការអនុញ្ញាតឈប់សម្រាក ផ្អែកលើករណីដូចខាងក្រោម៖

- ចំពោះអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ចំពោះមុខតំណែងចាប់ពីនាយកទីចាត់ការរហូតដល់អភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត និង អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអភិបាលរាជធានី ខេត្តសាមី
- ចំពោះមុខតំណែងចាប់ពីប្រធានការិយាល័យរហូតដល់អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានការអនុញ្ញាត ពីអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ចំពោះបុគ្គលិកក្នុងទីចាត់ការ អង្គភាពនីមួយៗនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនាយក ទីចាត់ការឬប្រធានអង្គភាពសាមី
- ចំពោះបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យ អង្គភាពនីមួយៗនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពី នាយករដ្ឋបាលនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសាមី។



ជំពូកទី១២

ការចូលនិវត្តន៍និងការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៥០ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពេលដល់អាយុកំណត់ចូលនិវត្តន៍ ត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ជាក់ហិតនិងមិនអនុញ្ញាតឱ្យនៅបំពេញមុខតំណែងក្នុងក្របខណ្ឌនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឡើយ។

ការកំណត់ថាបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដែលមានសមាសភាពដូចគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការតាំងស៊ីបដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩ នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ដោយត្រូវបន្ថែមសមាជិក១ (មួយ) រូបជាគ្រូពេទ្យដែលបានធ្វើសព្ទប្រណិធាន។

មាត្រា ៥១ .-

ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងការដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌទាំងអស់ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងការដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចលើកសំណើសុំដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនេះមកក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

ជំពូកទី១៣

រៀបចំប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃរៀបចំប្រាក់ និងវិធានការគាំទ្រផ្សេងៗ

មាត្រា ៥២ .-

បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានដែលអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតមិនទាបជាងប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដែលបុគ្គលិកទាំងនោះធ្លាប់បានទទួលមុនពេលផ្ទេរ។

ការបើកផ្តល់បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សដែលកំណត់ក្នុងក្បួនខណ្ឌខាងលើ ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៣ ខាងក្រោម ដែលមានរយៈពេលជាប់ៗគ្នាចាប់ពី ៣ (បី) ខែ ឡើងទៅត្រូវអនុវត្តតាមតារាងទូទាត់បៀវត្សប្រចាំខែគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា ៥៣ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិកំណត់វិធានការគាំទ្រផ្សេងៗទៀតដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភមធ្យោបាយធ្វើដំណើរនិងការស្នាក់នៅ ការផ្តល់មធ្យោបាយអនុវត្តការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកលើគុណផលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការបណ្តុះបណ្តាល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបំពេញការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់គ្រោះថ្នាក់ តំបន់ប៉ះពាល់សុខភាព និងតំបន់ដែលមានកង្វះខាតធនធានមនុស្សជាដើម ជូនដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

វិធានការគាំទ្រខាងលើត្រូវមានការពិនិត្យនិងឯកភាពជាមុនពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈនិងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។



មាត្រា ៥៤ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវគ្រោងការចំណាយសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៥២ និងមាត្រា ៥៣ ខាងលើ នៅក្នុងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ជំពូកទី ១៤

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

មាត្រា ៥៥ .-

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបឋមឬការបណ្តុះបណ្តាលបន្តផ្នែកលើលក្ខខណ្ឌ តម្រូវនៃអង្គ ប្រភេទក្របខណ្ឌ និងមុខតំណែងនីមួយៗ។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកលើ ភាពចាំបាច់នៃការងារនៅក្នុងអង្គភាពផ្ទាល់របស់ខ្លួន។

មាត្រា ៥៦ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវដាក់បញ្ចូលផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅ ក្នុងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី ១៥

ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងការគាំទ្រ

មាត្រា ៥៧ .-

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(គ.ជ.អ.ប.) ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា មានសមត្ថកិច្ចតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងគាំទ្រ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាថា ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុលោម តាមគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស និងលិខិត បទដ្ឋាន គតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា ៥៨ .-

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ផ្អែកលើករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ ត្រូវ ណែនាំដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យធ្វើការពិនិត្យនិងកែតម្រូវនូវរាល់កំហុសឆ្គងពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាន។ ក្នុងករណីពុំមានការកែតម្រូវ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធត្រូវស្នើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃចាត់វិធានការកែតម្រូវឬលុបដីកាដែលធ្វើ ឡើងមិនបានត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាននោះ។

មាត្រា ៥៩ .-

គ្រប់ដីកានិងសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលនាំឱ្យផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗនិងការបើកផ្តល់ប្រាក់ទាំងនេះដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្អែក លើបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៥២ និងមាត្រា ៥៣ នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវបញ្ជូនទៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ដើម្បី រៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិកដល់សាមីជន។

បន្ទាប់ពីទទួលបានដីកានិងសេចក្តីសម្រេចខាងលើ មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ត្រូវពិនិត្យនិងរៀបចំ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងរៀបចំការបើកផ្តល់បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗថ្មីដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានទាន់ក្នុងខែបន្ទាប់។



ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញដីកានិងសេចក្តីសម្រេចធ្វើឡើងមិនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង
មុខងារសាធារណៈ មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត មិនត្រូវរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាលរបស់បុគ្គលិក
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងតារាងទូទាត់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការឡើយ ហើយត្រូវជូនដំណឹងដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិង
អង្គភាពពាក់ព័ន្ធដោយមានបញ្ជាក់អំពីសម្ពាធច្បាស់លាស់ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពី
ទទួលបានឯកសារ ដើម្បីធ្វើការកែតម្រូវឱ្យសមស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៦
ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ

មាត្រា៦០ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវមានអព្យាក្រឹត្យភាពក្នុងសកម្មភាពការងារនិងហាម
ដាច់ខាតនូវការប្រើប្រាស់មុខងាររបស់ខ្លួននិងសម្ភារៈរបស់រដ្ឋដើម្បីបម្រើសកម្មភាពនយោបាយ ព្រមទាំងត្រូវគោរពអនុវត្ត
ច្បាប់ ដីកា បទបញ្ជា និងការណែនាំថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះថ្នាក់លើអំពីកិច្ចការដែលត្រូវ
បំពេញក្នុងមុខតំណែងរបស់ខ្លួននិងអំពើដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅលើសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និង កិត្តិយសរបស់ខ្លួន ព្រមទាំង
អង្គភាព។

មាត្រា៦១ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីមាត្រា៣៣ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៥
មាត្រា៣៧ មាត្រា៣៨ និងមាត្រា៣៩នៃច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវចាត់ទុក
ជាកំហុសនិងការឆ្កាញ់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

កំហុសនិងការឆ្កាញ់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវយកទណ្ឌកម្មខាងវិន័យទៅអនុវត្ត។

មាត្រា៦២ .-

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី១រួមមាន៖

- ការស្តីបន្ទោស
- ការស្តីបន្ទោសដោយមានចំណាកក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក
- ការផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យ
- ការលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីជំរឿនឋានន្តរស័ក្តិឬថ្នាក់។

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី១ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធានអង្គភាពសាមីដែលគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកផ្ទាល់ បន្ទាប់ពី
ការដោះសារបស់សាមីជនពាក់ព័ន្ធ។ ដោយឡែកការអនុវត្តការផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យត្រូវសម្រេចដោយ
ដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមសំណើរបស់ប្រធានអង្គភាពសាមី បន្ទាប់ពីការដោះសារបស់សាមីជនពាក់ព័ន្ធ។

មាត្រា៦៣ .-

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី២ រួមមាន ការមិនអនុញ្ញាតដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិនិង/ឬថ្នាក់ ក្នុងថេរវេលាហួត
ដល់២(ពីរ)ឆ្នាំ ឬការដាក់ឱ្យនៅទំនេរគ្មានបៀវត្សរហូតដល់រយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ ឬការបន្ថយឋានន្តរស័ក្តិឬ
ថ្នាក់១(មួយ)ថ្នាក់ឬច្រើនថ្នាក់ ឬការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ ឬការបណ្តេញ
ចេញពីក្របខណ្ឌ។

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី២ ត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោយពីមានយោបល់
របស់ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ។



មាត្រា ៦៤ .-

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

ក- ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន៣(បី)នាក់ ដែលចាត់តាំងដោយអភិបាលនៃគណៈអភិបាល ដោយម្នាក់បំពេញមុខងារជាប្រធាន ម្នាក់បំពេញមុខងារជាអ្នកធ្វើរបាយការណ៍ និងម្នាក់ទៀតជាសមាជិក
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន ២(ពីរ)នាក់ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នាជាសមាជិក។

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យរាជធានី មានសមត្ថកិច្ចផ្តល់យោបល់ក្នុងការដាក់វិន័យទណ្ឌកម្មថ្នាក់ទី២ ចំពោះបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលខណ្ឌនិងសង្កាត់ចំណុះរាជធានី។

ខ- ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកចំនួន៣(បី)នាក់ ដែលចាត់តាំងដោយអភិបាលនៃគណៈអភិបាល ដោយម្នាក់បំពេញមុខងារជាប្រធាន ម្នាក់បំពេញមុខងារជាអ្នកធ្វើរបាយការណ៍ និងម្នាក់ទៀតជាសមាជិក
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន ២(ពីរ)នាក់ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារចាស់ជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នាជាសមាជិក ។

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យក្រុង ស្រុក មានសមត្ថកិច្ចផ្តល់យោបល់ក្នុងការដាក់វិន័យទណ្ឌកម្មថ្នាក់ទី២ ចំពោះបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

ត្រូវហាមឃាត់ក្នុងការចាត់តាំងឱ្យចូលក្នុងក្រុមប្រឹក្សាវិន័យចំពោះអ្នកដើមចោទឬក្រុមញាតិរហូតដល់ជូរទី៣។

មាត្រា ៦៥ .-

ការដាក់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦១ មាត្រា៦២ និងមាត្រា៦៣ខាងលើនេះ មិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងលើកសំណើដាក់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យមកក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីចាត់វិធានការតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា ៦៦ .-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៧

អំពីការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ

មាត្រា ៦៧ .-

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការពិនិត្យនិងដោះស្រាយរាល់ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។



មាត្រា ៦៨ .-

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការអំពីករណីដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងមុខងារសាធារណៈ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប៉ុន្តែជាការចាំបាច់ បុគ្គលិកនោះត្រូវរកវិធីដោះស្រាយតាមផ្លូវរដ្ឋបាលជាមុនសិន។

នៅដំណាក់កាលដំបូង សមត្ថកិច្ចដោះស្រាយទំនាស់ខាងលើនេះ ត្រូវប្រគល់ជូនគណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ មួយមានឈ្មោះថា គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា ៦៩ .-

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសមាសភាព ដូចខាងក្រោម៖

- អភិបាលនៃគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ឬតំណាង ប្រធាន
- តំណាងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត សមាជិក
- នាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត សមាជិក
- ប្រធានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន២ (ពីរ) នាក់ដែល មានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារចាស់ជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នា សមាជិក
- ប្រធានការិយាល័យត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលនិងបៀវត្សនៃមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត លេខាធិការ បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមុខងារសាធារណៈនឹងត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា ៧០ .-

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសមត្ថកិច្ច ទទួលដោះស្រាយនិងសម្រុះសម្រួលរាល់ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្រិតរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង ឃុំ សង្កាត់។

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធ ត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្តដែល សាមីជនកំពុងបំពេញការងារ។

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវដោះស្រាយ ពាក្យបណ្តឹងនេះ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ ក្រោយពីពាក្យបណ្តឹងត្រូវបានដាក់នៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ រាជធានី ខេត្ត។

ក្នុងករណីពុំមានដំណោះស្រាយក្នុងរយៈពេលកំណត់ខាងលើឬសាមីជនមិនឯកភាពចំពោះដំណោះស្រាយរបស់ គណៈកម្មាធិការ សាមីជនអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងបន្តទៅគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការ មុខងារសាធារណៈ នៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

ជំពូកទី១៨

បទប្បញ្ញត្តិដោយឡែក

មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានិងបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀត

មាត្រា ៧១ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រួមមាន មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីបំពេញការងារទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនិងផ្នែកលើថវិការបស់ខ្លួន។



ផែនការជ្រើសរើសមន្ត្រីកិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការ បុគ្គលិក ប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមបែបបទនិងនីតិវិធីដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា១០នៃ ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៧២ .-

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវអនុវត្តតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផ្នែកលើ កិច្ចសន្យាការងារនិង/ឬលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានកំណត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់រយៈពេលកំណត់ មិនលើសពី១(មួយ)ឆ្នាំ។

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្អែកលើចំនួនដែលទទួល បានការអនុញ្ញាតនៅក្នុងផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំនិងត្រូវអនុវត្តដោយគណៈកម្មការជ្រើសរើសដែលរៀបចំដោយរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី តាមបទប្បញ្ញត្តិមាត្រា១៣នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមូលហេតុដូចជា សាមីជន មិនបំពេញការងារតាមកិច្ចសន្យាការងារឬលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រព្រឹត្តប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសរបស់អង្គភាព ការរំលោភ បំពានច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានជាដើម ត្រូវសម្រេចដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមីនីមួយៗ តាមសំណើរបស់ ប្រធានអង្គភាពសាមី។

មាត្រា៧៣ .-

ក្រៅពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនិង/ឬលក្ខខណ្ឌការងារ បុគ្គលិកមិនមែនជា មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបំពេញមុខងារអនុលោមតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា៧៤ .-

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលប្រាក់កម្រៃការងារផ្អែកលើការសម្រេច របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀត ដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រា៥៣នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

**ជំពូកទី១៩
សហវិធាន**

មាត្រា៧៥ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានសិទ្ធិនិងត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចអនុលោមតាម បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន ព្រមទាំងទទួលបានសិទ្ធិនិងត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដូចមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៧៦ .-

ក្រោមការដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ត្រូវធានាឱ្យការរៀបចំនិង ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាព ដោយអាចកំណត់នូវបទប្បញ្ញត្តិបំពេញបន្ថែមមួយចំនួន ទៀតតាមការចាំបាច់។



ជំពូកទី២០

អនុប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៧៧ ..

ក្នុងអំឡុងពេលដែលមិនទាន់រៀបចំបាននូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលតម្រូវដោយព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា៧៨ ..

ចំនួនជំហាននៃក្របខណ្ឌបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកសាងចេញពីសមាហរណកម្មមន្ត្រីទាំងឡាយដែល បច្ចុប្បន្នកំពុងបំពេញមុខតំណែងនិងមុខងារពិតប្រាកដក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

ជំពូកទី២១

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៧៩ ..

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ តទៅ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៨០ ..

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលបន្ទុក អនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ចាប់ពីថ្ងៃឡាយព្រះហស្តលេខតទៅ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ០២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦

ពស. ១៦០៤. ៣៧៤

**ព្រះហស្តលេខ និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី**

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

លេខ: ៣៧៤ ស.ណ

សំណេរដែលមានតម្លៃជាការបែកផ្សាយ

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

