ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

លេខ : ៣២៥ អនក្រ.បក

អនុក្រឹត្យ
ស្តីពី
ការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្តែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

រាជរដ្ឋាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨២៣/១៩៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០២២៤/២០៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៤/១១៦៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការកែសម្រួលនិងតែងតាំងសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១២៤/១៤៧៧ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការកែសម្រួលនិងតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦.នស.៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១១១៩/០១៨ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៣/២១៤១ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងវិស័យអប់រំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៣/២១៤២ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងវិស័យសុខាភិបាលរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា

- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៣/២១៤៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា
- យោងតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល

សម្រេច

ជំពូកទី១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

អនុក្រឹត្យនេះ កំណត់អំពីការរៀបចំមុខតំណែង ការជ្រើសរើស ការគ្រប់គ្រង ការផ្តល់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ព្រមទាំងយន្តការគាំទ្រការអនុវត្ត និងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃក្នុងការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

មាត្រា២ .-

អនុក្រឹត្យនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារនៅតាម៖

១- គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ រួមមាន៖ សាលាមត្តេយ្យសិក្សា សាលាបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ។

២- អង្គភាពសុខាភិបាលមូលដ្ឋាន រួមមាន៖ ប៉ុស្តិ៍សុខភាព មណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យបង្អែកដែលអនុវត្តសំណុំសកម្មភាពបង្គ្រប់កម្រិត១ និងមន្ទីរពេទ្យបង្អែកដែលអនុវត្តសំណុំសកម្មភាពបង្គ្រប់កម្រិត២។

ការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នផ្សេងទៀត ត្រូវអនុវត្តផ្អែកលើការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលតាមការស្នើរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ជំពូកទី២

មុខតំណែងរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា៣ .-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវរៀបចំនិងកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីមុខតំណែងរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងចំនួនមន្ត្រីសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ ដែលជាតម្រូវការការងារក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលប្រតិបត្តិការការងារ និងការបំពេញបេសកកម្ម និងមុខងាររបស់អង្គភាព។

ការកំណត់មុខតំណែង និងការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យតាមការស្នើរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

មាត្រា៤.-

មុខតំណែងដែលត្រូវបំពេញដោយមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារផ្អែកលើជំនាញ ឬឯកទេស ការលើកកម្ពស់សមិទ្ធកម្មរបស់អង្គភាពនិងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកា។

មុខតំណែងនីមួយៗ ត្រូវមានការពិពណ៌នាមុខតំណែងដែលបញ្ជាក់យ៉ាងហោចនូវព័ត៌មាន ដូចខាងក្រោម៖

- ឈ្មោះមុខតំណែង
- ឈ្មោះអង្គភាព និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រ
- ឈ្មោះមុខតំណែងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់
- គណនេយ្យភាព
- តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់មុខតំណែង
- គុណវុឌ្ឍិសម្រាប់មុខតំណែង។

ជំពូកទី៣
ការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
ផ្នែកទី១
ការរៀបចំផែនការ

មាត្រា៥.-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដោយសហការជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធ តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យមន្ត្រី និងការវិភាគអំពីតម្រូវការមន្ត្រីជាក់ស្តែងនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ។

ផែនការប្រចាំឆ្នាំក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រភេទមុខតំណែង ចំនួនមន្ត្រី និងទីតាំងអង្គភាពដែលត្រូវការមន្ត្រី ហើយត្រូវបញ្ជូនមកក្រសួងមុខងារសាធារណៈឱ្យបានមុនដំណាច់ត្រីមាសទី១នៃឆ្នាំ។

មាត្រា៦.-

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវពិនិត្យនិងផ្តល់យោបល់លើផែនការប្រចាំឆ្នាំក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដើម្បីដាក់ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យ និងសម្រេចមុនដំណាច់ត្រីមាសទី២នៃឆ្នាំ។ ផែនការជ្រើសរើសដែលទទួលបានការសម្រេចពីរាជរដ្ឋាភិបាល ជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើថវិកានីយកម្ម នៅក្នុងច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំស្របតាមលទ្ធភាពថវិកាជាតិ។

ផ្នែកទី២
បែបបទ នីតិវិធី និងប្រតិទិន
នៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា៧.-

ការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវអនុវត្តដោយអនុលោមតាមនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិសម្រាប់ការប្រឡងប្រជែងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

មាត្រា៨.-

ការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យបានចប់សព្វគ្រប់យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ត្រីមាសទី៤នៃឆ្នាំ ផ្អែកលើចំនួនដែលអនុញ្ញាតដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។ មន្ត្រីដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ត្រូវចូលបម្រើការងារនៅតាមអង្គភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករានៃឆ្នាំដោយផ្អែកលើឥណទានថវិកា លើកលែងតែមានការកំណត់ផ្សេងពីរាជរដ្ឋាភិបាល។

ជំពូកទី៤
ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
ផ្នែកទី១
កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា៩ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវគោរពនិងអនុវត្តការងារក្នុងមុខតំណែងរបស់ខ្លួនស្របតាម កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា១០ .-

កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា និងចុះហត្ថលេខា ដោយផ្ទាល់របស់មន្ត្រីដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងប្រធានអង្គភាពសាមី។

ទម្រង់គំរូនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

អនុផ្នែកទី១
រយៈពេលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា១១ .-

កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តសម្រាប់រយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ។ កិច្ចព្រមព្រៀង ការងារនេះ អាចបន្តសម្រាប់រយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំម្តង។

រយៈពេលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងការបន្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ អាចត្រូវកំណត់ដោយឡែកតាម ការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផ្អែកលើការស្នើរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ អាស្រ័យលើប្រភេទមុខតំណែង និងភាពចាំបាច់នៃការងាររបស់អង្គភាព។

មាត្រា១២ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវបំពេញការងារសាកល្បងរយៈពេល៣(បី)ខែ ផ្អែកលើកិច្ច ព្រមព្រៀងការងារនៃឆ្នាំដំបូង។

ប្រធានអង្គភាព ត្រូវវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មការងាររបស់មន្ត្រីនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង។ ប្រសិន បើមិនមានការវាយតម្លៃលើសពីរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយផុតរយៈពេលនៃការសាកល្បង ត្រូវចាត់ទុក ថាសាមីជនបានទទួលជោគជ័យលើការបំពេញការងារសាកល្បងស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

មាត្រា១៣ .-

កិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តបន្ត ក្នុងករណីមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការ បញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយប្រធានអង្គភាព ឬសាមីជន ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុក្រឹត្យនេះ។

អនុផ្នែកទី២
ការកែប្រែនិងការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា១៤ .-

ការកែប្រែកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងប្រធានអង្គភាព និងមន្ត្រី។ ការកែប្រែកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌគោលណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

១- កន្លែងបំពេញការងារ។

២- ប្រភេទនៃមុខតំណែង។

៣- រយៈពេលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

៤- លក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា១៥ .-

ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ គឺជាការផ្អាកការងារជាបណ្តោះអាសន្នរបស់មន្ត្រី ដោយមិនទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀត។

ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារមាន២(ពីរ)ប្រភេទ គឺការព្យួរតាមការស្នើសុំរបស់មន្ត្រី និងការព្យួរដោយបញ្ញត្តិ។ ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធានអង្គភាពសាមី។

ទម្រង់គំរូលិខិតដែលពាក់ព័ន្ធការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា១៦ .-

ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារតាមការស្នើសុំរបស់មន្ត្រី ត្រូវផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

១- ការថែទាំសហព័ទ្ធ ឬកូនដែលមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ។

២- ការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល ឬការសិក្សាផ្សេងៗ។

៣- ករណីមូលហេតុសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួន ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ។

ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារតាមការស្នើសុំ មានរយៈពេលមិនលើសពី១(មួយ) ខែក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។

មាត្រា១៧ .-

ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយបញ្ញត្តិ ត្រូវអនុវត្តដោយផ្អែកលើមូលហេតុនៃការឃាត់ខ្លួន ឬឃុំខ្លួនពាក់ព័ន្ធបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ តាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។ ក្នុងរយៈពេលមិនទាន់មានសាលក្រម ឬសាលដីកាស្ថាពរ ការព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវអនុវត្តត្រឹមរយៈពេលដែលមានសុពលភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

មាត្រា១៨ .-

មន្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំបន្តព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ឬដាក់ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារវិញឱ្យបានយ៉ាងតិច៥(ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ មុនពេលហួសកាលបរិច្ឆេទកំណត់។

មន្ត្រីដែលពុំបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបន្តព្យួរការងារ ឬពុំបានចូលបម្រើការងារវិញតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបោះបង់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយស្វ័យប្រវត្តិ គិតចាប់ពីថ្ងៃនោះតទៅ។

អនុផ្នែកទី៣
ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា១៩ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ គឺជាការរំលត់សិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងប្រធានអង្គភាពដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។ ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធានអង្គភាពសាមីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្របតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២២ មាត្រា២៣ មាត្រា២៤ មាត្រា២៥ មាត្រា២៦ និងមាត្រា២៧ នៃអនុក្រឹត្យនេះ។

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

១- ស្របតាមកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

២- សមិទ្ធកម្មទាបផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម។

៣- ការស្នើសុំលាឈប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់សាមីខ្លួន។

៤- ការផ្អាកអាជ្ញាបណ្ណប្រកបវិជ្ជាជីវៈដោយគណៈវិជ្ជាជីវៈ។

៥- ការលុបចោលនូវមុខតំណែងរបស់មន្ត្រី ដោយការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

៦- ការបាត់ខ្លួនរបស់មន្ត្រី ដោយគ្មានដំណឹងរយៈពេល១(មួយ)ខែ។

៧- ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ការមានវិបល្លាសស្មារតី ឬជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ។

៨- កំហុសធ្ងន់របស់ប្រធានអង្គភាព។

៩- កំហុសធ្ងន់របស់មន្ត្រី។

១០- ការរកឃើញថា មន្ត្រីធ្លាប់ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយហេតុបានប្រាសចាកសិទ្ធិខាងផ្លូវរដ្ឋប្បវេណី សិទ្ធិជាពលរដ្ឋ សិទ្ធិខាងនយោបាយ ឬធ្លាប់មានទោសឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិមពីរឿងល្មើសប៉ះពាល់ដល់ទំនៀមទំលាប់ កិត្តិយស និងភាពសុចរិត។

១១- មរណភាពរបស់មន្ត្រី។

មាត្រា២០ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រធានអង្គភាពសាមី ដោយមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់ណាមួយរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដូចខាងក្រោម៖

១- ការមិនអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាព។

២- ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

៣- ការរំលោភក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈធ្ងន់ធ្ងរ។

៤- ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ ការប្រើអំពើហិង្សា ការប្រព្រឹត្តនៅក្នុង ឬក្រៅម៉ោងធ្វើការដែលប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ កិត្យានុភាព និងគុណតម្លៃនៃអង្គភាពសាធារណៈ។

៥- ការញុះញង់មន្ត្រីផ្សេងទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

៦- ការចូលរួមបាតុកម្ម ឬកូដកម្មដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការផ្តល់សេវារបស់អង្គភាព និងជំនឿទុកចិត្តលើការដឹកនាំរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៧- អវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតរយៈពេល ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃជាប់ៗគ្នានៃថ្ងៃធ្វើការ។

៨- មន្ត្រីមិនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបន្តឰការងារ និងមិនបានចូលបម្រើការងារវិញតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់។

៩- សាលក្រម ឬសាលដីកាស្ថាពររបស់តុលាការដែលបញ្ជាក់ថា មានទោសពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទមជ្ឈិម ឬត្រូវបានតុលាការហាមឃាត់មិនឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

១០- សាមីខ្លួនពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងគ្រឿងញៀន។

មាត្រា២១ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងតាមការស្នើសុំរបស់មន្ត្រី ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ណាមួយរបស់ប្រធានអង្គភាព ឬប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដូចខាងក្រោម៖

១- ការជេរប្រមាថ ឬការគំរាមកំហែង ឬការប្រើអំពើហិង្សា ឬការបំពានខាងផ្លូវភេទ។

២- ការមិនប្រគល់ការងារឱ្យមន្ត្រី ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

៣- ការមិនប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ណែនាំ ឬវិធានវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗរបស់អង្គភាព។

មាត្រា២២ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវមានការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីណាមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។ រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមករណី ដូចខាងក្រោម៖

១- បញ្ចប់ភ្លាម ឬរយៈពេលយ៉ាងយូរ១០(ដប់)ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុមកពីកំហុសរបស់ភាគីណាមួយ ផ្អែកទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

២- យ៉ាងតិច៣(បី)ខែ ដោយមូលហេតុមិនមែនជាកំហុសរបស់ភាគីណាមួយ។

មាត្រា២៣ .-

ក្នុងករណីមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដោយប្រធានអង្គភាព ក្រោយកិច្ចព្រមព្រៀងការងារអស់សុពលភាពរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារនោះ ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តបន្ត ដោយរក្សាទុកដដែលនូវលក្ខខណ្ឌការងារ រយៈពេល និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

មាត្រា២៤ .-

ក្នុងករណីមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ អំពីការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មន្ត្រីនោះត្រូវទទួលរងព្យសនកម្ម ដូចខាងក្រោម៖

- មិនអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ពាក្យចូលប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ឬមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- មិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាហិរញ្ញវត្ថុនានាពីការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- ទទួលទណ្ឌកម្មតាមលិខិតបទដ្ឋានជាធរមាន ក្នុងករណីការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍សាធារណៈ។

មាត្រា២៥ .-

ប្រធានអង្គភាព ឬប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មខាងវិន័យស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា២៦ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់មន្ត្រីដែលបណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់របស់សាមីជន ដោយមូលហេតុដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២០នៃអនុក្រឹត្យនេះ មន្ត្រីនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែចុងក្រោយចំនួន១(មួយ)ខែ។

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារដែលបណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់របស់ប្រធានអង្គភាព ឬប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដោយមូលហេតុដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២១នៃអនុក្រឹត្យនេះ មន្ត្រីនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែចុងក្រោយរួមជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែចុងក្រោយគុណនឹងចំនួន៣(បី)ខែ។

មាត្រា២៧ .-

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដែលបណ្តាលមកពីករណីណាមួយដែលមិនមែនជាកំហុសរបស់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មន្ត្រីនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែចុងក្រោយរួមជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែចុងក្រោយគុណនឹងចំនួន២(ពីរ)ខែ។

ផ្នែកទី២
ការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មការងាររបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា២៨ .-

ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យរៀងរាល់១(មួយ)ខែម្តង ឬ៣(បី)ខែម្តង ឬ៦(ប្រាំមួយ)ខែម្តង តាមករណីចាំបាច់របស់អង្គភាពនីមួយៗ។

ការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មការងាររបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដើម្បីបន្ត ឬបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវធ្វើនៅរៀងរាល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ឬ១(មួយ)ឆ្នាំម្តង ដោយប្រធានអង្គភាព។

លទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យ ឬការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវប្រើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគិតគូរលើការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ការវិវឌ្ឍអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញ។

ផ្នែកទី៣
កំហុសនិងទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ

មាត្រា២៩ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវគោរពនិងអនុវត្តឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនដូចមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ បទដ្ឋានបច្ចេកទេស ឬនិយាមវិជ្ជាជីវៈ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងកាតព្វកិច្ចដទៃទៀតដែលមានចែងក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មន្ត្រីដែលមិនគោរពនិងអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិខាងលើ ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសខាងវិន័យ។

មាត្រា៣០ .-

កំហុសខាងវិន័យដែលបានប្រព្រឹត្តដោយមន្ត្រីណាម្នាក់ តម្រូវឱ្យមន្ត្រីនោះទទួលនូវទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ។ ការទទួលរងទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ មិនអាចធ្វើឱ្យមន្ត្រីដែលប្រព្រឹត្តខុសរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី និង/ឬការទទួលខុសត្រូវខាងព្រហ្មទណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានឡើយ។

រាល់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី និងការទទួលខុសត្រូវខាងព្រហ្មទណ្ឌរបស់មន្ត្រីត្រូវអនុវត្តដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា៣១ .-

ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដែលអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវបានកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

១- ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដែលកំណត់ដោយអង្គភាព៖

ក- ស្តីបន្ទោស។

ខ- ព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

គ- បញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។

ការស្តីបន្ទោសត្រូវសម្រេច និងអនុវត្តដោយប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

ទណ្ឌកម្មពាក់ព័ន្ធការព្យួរ ឬការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធានអង្គភាពតាមការស្នើរបស់ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដោយផ្អែកលើយោបល់របស់គណៈកម្មការវិន័យរបស់អង្គភាព។

២- ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដែលសម្រេចដោយគណៈវិជ្ជាជីវៈតាមវិស័យ ឬជំនាញវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ។

ទណ្ឌកម្មនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមយន្តការ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា៣២ .-

គណៈកម្មការវិន័យ ត្រូវមានសមាសភាពយ៉ាងតិច៣(បី) ទៅ៥(ប្រាំ)រូប តាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងតាមការសម្រេចរបស់ប្រធានអង្គភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធានអង្គភាព
- អនុប្រធានអង្គភាព
- ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់
- មន្ត្រីដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ជាងគេក្នុងតំណែងដូចគ្នានឹងមន្ត្រីសាមី។

មាត្រា៣៣ .-

ថ្នាក់ដឹកនាំ ឬប្រធានអង្គភាពដែលមានសិទ្ធិសម្រេច ដែលបានអនុវត្តដោយរំលោភលើបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រឡងជ្រើសរើស ឬការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី២នៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ផ្នែកទី៤
ការឈប់សម្រាកនិងការគ្រប់គ្រងវត្តមាន

មាត្រា៣៤ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

អង្គភាពនីមួយៗ ត្រូវចាត់ចែងរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាន និងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីលក្ខខណ្ឌការងារ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃទីកន្លែងបំពេញការងារ និងពេលវេលាដែលអាចបត់បែនបានរបស់អង្គភាព ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ផ្នែកទី៥
សិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា៣៥ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មានសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចដូចមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ លើកលែងតែមានចែងដោយឡែកនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងអនុក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៣៦ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវគោរពប្រតិបត្តិតាមក្រមសីលធម៌ និងនិយាមវិជ្ជាជីវៈដូចមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ ស្របតាមប្រភេទជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ផ្នែកទី៦
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

មាត្រា៣៧ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដូចមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ ដោយអនុលោមតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងអនុក្រឹត្យនេះ។

ផ្នែកទី៧
វិវាទកិច្ចព្រមព្រៀងការងារនិងយន្តការដោះស្រាយ

មាត្រា៣៨ .-

វិវាទកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ សំដៅដល់វិវាទរវាងមន្ត្រីជាមួយនឹងប្រធានអង្គភាព ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មការងាររបស់មន្ត្រី។

យន្តការដោះស្រាយវិវាទកិច្ចព្រមព្រៀងការងារនេះ ត្រូវផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវិស័យជំនាញពាក់ព័ន្ធ និងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

ផ្នែកទី៨
ការចូលនិវត្តន៍ និងរបបសន្តិសុខសង្គមរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មាត្រា៣៩ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវចូលនិវត្តន៍និងបំពេញកាតព្វកិច្ច ព្រមទាំងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃរបបសន្តិសុខសង្គមផ្អែកលើច្បាប់ស្ដីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលអនុវត្តចំពោះបុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ជំពូកទី៥
បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍

មាត្រា៤០ .-

បៀវត្សប្រចាំខែរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យតាមការស្នើរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងស្ថាប័នសាមី។

មាត្រា៤១ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀតដូចគ្នានឹងមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ រួមមាន៖

- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ក្នុងអង្គភាពរួមមាន៖ ប្រាក់រង្វាន់សេវា គម្រោងហិរញ្ញប្បទាន ថវិកាលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មការងារ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ដែលទទួលបានពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការឧបត្ថម្ភពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត ដែលមានចែងក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមានដូចគ្នានឹងមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀត តាមការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា៤២ .-

ការបើកផ្តល់បៀវត្សប្រចាំខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀតរបស់មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ត្រូវបើកតាមគណនីធនាគារ ដោយផ្អែកលើតារាងទូទាត់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ដែលរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ស្របតាមបែបបទនិងនីតិវិធីជាធរមាន ដូចគ្នានឹងការអនុវត្តសម្រាប់មន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ។

មាត្រា៤៣ .-

មន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដូចជា៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ប័ណ្ណសរសើរ គ្រឿងឥស្សរិយយស និងការលើកទឹកចិត្ត ដោយអនុលោមតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ជំពូកទី៦

យន្តការគាំទ្រការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ

មាត្រា៤៤ .-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធ ត្រូវទទួលខុសត្រូវ និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលលើការជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាល ព្រមទាំងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ។

សេចក្តីណែនាំបន្ថែមស្តីពីបែបបទនិងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ ត្រូវកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា៤៥ .-

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ទទួលបន្ទុកលើការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធរួមនៃការជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដោយគាំទ្រ ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើការជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ព្រមទាំងផ្តល់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំជូនរាជរដ្ឋាភិបាល។

ជំពូកទី៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៤៦ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងអនុក្រឹត្យនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៤៧ .-

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួងនិងប្រធានគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃព្រហ ១០ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត

កន្លែងទទួល៖

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចមហាបវរធិបតី នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចមាត្រា៤៧
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ