ព្រះរាជក្រឹត្យ

នស/រកត/០៤១៦/៣៧៣

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 ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- 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 ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១០១៤/១១៧៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គនាថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ត្រាស់បង្គាប់
ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានគោលបំណងដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល សំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា២ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានគោលដៅកំណត់៖

- ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សិទ្ធិអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា៣ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលរួមមាន៖

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

មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាពនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឬមន្ត្រីដទៃទៀតដែលអនុវត្តការកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ច្បាប់ និងសិទ្ធិមនុស្សដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះទេ។

ជំពូកទី២
គោលការណ៍រួម

មាត្រា៤ .-

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

មាត្រា៥ ._

ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានានូវគោលការណ៍ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព អព្យាក្រឹត្យភាព និងសមធម៌។

មាត្រា៦ ._

ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរទៅវិញទៅមករវាងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងថ្នាក់ជាតិ ត្រូវធានាដល់ការការពារផលប្រយោជន៍នានារបស់បុគ្គលិកនិងប្រសិទ្ធភាពការងារ។

មាត្រា៧ ._

ការជ្រើសរើស ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពការងារនិងគុណធម៌។

ជំពូកទី៣
អង្គ ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់

មាត្រា៨ ._

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងអង្គ ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ ដែលត្រូវអនុវត្តទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា៩ ._

មុខតំណែងក្នុងអង្គដើម្បីបម្រើការងារនៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងមុខតំណែងដើម្បីគាំទ្រប្រតិបត្តិការការងារ បេសកកម្ម និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យតាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូកទី៤
ការរៀបចំផែនការនិងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មាត្រា១០ ._

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗទទួលខុសត្រូវរៀបចំផែនការបុគ្គលិកគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌនៅពេលមានតម្រូវការធនធានមនុស្សដើម្បីបំពេញភារកិច្ចនិងករណីយកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារដែលក្រុមប្រឹក្សាត្រូវអនុវត្តក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ចំពោះការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ចំពោះការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលក្រុង ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវរៀបចំផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗឱ្យបានរួចរាល់ក្នុងត្រីមាសទី១នៃឆ្នាំ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលក្នុងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមបែបបទនិងនីតិវិធីជាធរមាន ដោយមានការគាំទ្រពីមន្ទីរមុខងារសាធារណៈនិងមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត។

មាត្រា១១ ..

ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវផ្អែកទៅលើគោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌម៉ាក្រូហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ចំនួនមុខតំណែងដែលនៅទំនេរ តម្រូវការបុគ្គលិកផ្អែកលើទំហំការងារ ការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្ទេរមុខងារ។

គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការរៀបចំផែនការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា១២ ..

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ផ្អែកតាមផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន លើកលែងតែការជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈអប់រំនិងសុខាភិបាលដែលត្រូវជ្រើសរើសដោយថ្នាក់ជាតិ។

បេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ លុះត្រាតែបេក្ខជនទាំងនោះបានបំពេញតាមគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អង្គ ប្រភេទក្របខណ្ឌ មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងនិយាមជាតិជាធរមាន។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចកំណត់លក្ខខណ្ឌបន្ថែមផ្អែកលើភាពចាំបាច់នៃមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ដើម្បីគាំទ្រដំណើរការការងារនិងបេសកកម្មរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា១៣ ..

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រឡងប្រជែងផ្អែកលើគោលការណ៍តម្លាភាព យុត្តិធម៌ សមធម៌ និងគុណសម្បត្តិស័ក្តិសម។

ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការរៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែករដ្ឋបាលរាជធានី ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការរៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់រាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ហើយរដ្ឋបាលក្រុង ត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការរៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់ក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

គណៈកម្មការនេះត្រូវមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

ក- សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី

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

ខ- សម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក

- តំណាងគណៈអភិបាល	ប្រធាន

- 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

ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវធានាឱ្យមានបេក្ខភាពជាស្ត្រីយ៉ាងតិច១(មួយ)រូបនៅក្នុងសមាសភាពនៃគណៈកម្មការនេះ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានបេក្ខភាពជាស្ត្រីក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចបានកំណត់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាចបន្ថែមសមាសភាពជាស្ត្រី១(មួយ)រូបជាសមាជិកគណៈកម្មការនេះ។

គណៈកម្មការនេះមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតអនុគណៈកម្មការនិង/ឬក្រុមការងារតាមការចាំបាច់ ដើម្បីរៀបចំការប្រឡងនេះ។

មាត្រា១៤ .-

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

មាត្រា១៥ .-

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

មាត្រា១៦ .-

លទ្ធផលនៃការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា១៧ .-

ដំណើរការនៃការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៥
ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ និងការបញ្ឈប់កម្មសិក្សា
របស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មាត្រា១៨ .-

ការធ្វើកម្មសិក្សាត្រូវអនុវត្តចំពោះបេក្ខជនដែលមានឈ្មោះប្រឡងជាប់ស្ថាពរក្នុងដីកាប្រកាសលទ្ធផលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- រយៈពេលកម្មសិក្សា១២(ដប់ពីរ)ខែ ចំពោះកម្មសិក្សាការីដែលត្រូវបានជ្រើសចេញពីសិស្ស និស្សិត
- រយៈពេលកម្មសិក្សា៦(ប្រាំមួយ)ខែចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌណាមួយរួចហើយ ហើយបានប្រឡងជាប់ចូលក្របខណ្ឌណាមួយនៃអង្គថ្មីមួយទៀត ដោយរក្សាអតីតភាពដែលមានពីមុនមក លើកលែងតែមានការកំណត់មិនឱ្យធ្វើកម្មសិក្សាដោយអង្គណាមួយ
- ការធ្វើកម្មសិក្សា ត្រូវបានលើកលែងចំពោះមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌទាំងឡាយដែលបានប្រឡងជាប់ទៅកាន់ប្រភេទក្របខណ្ឌខ្ពស់ជាងមុនក្នុងអង្គតែមួយដែលបានតាំងស៊ប់រួចហើយ លើកលែងតែមានការកំណត់ឱ្យធ្វើកម្មសិក្សាដោយអង្គណាមួយ
- កម្មសិក្សាមិនត្រូវយកជាការបានឡើយ ប្រសិនបើសាមីជនអាក់ខានមកធ្វើកម្មសិក្សាដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី៣០ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវបន្តកម្មសិក្សានៅលើកទី២ទៀត
- កម្មសិក្សាការីណាដែលមិនបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ខ្លួនមានកាយសម្បទាវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ ឬក៏ពិនិត្យឃើញថាការធ្វើការងារមានការខ្ជីខ្ជា ឬក៏គ្មានកម្លាំងពលំនឹងកាន់មុខតំណែងបានតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីណែនាំជាធរមាន អាចត្រូវបានបញ្ឈប់មិនឱ្យធ្វើការងារនេះនៅពេលណាក៏បានក្នុងរយៈពេលកម្មសិក្សា។

មាត្រា១៩ .-

ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គណាមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានអនុញ្ញាតជូនកម្មសិក្សាការីទាំងឡាយណាដែលបានបញ្ចប់កម្មសិក្សាដោយជោគជ័យ។

ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គណាមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវមានការចូលរួមយោបល់ពីគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដែលមានសមាសភាពដូចជា ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់១(មួយ)រូប អនុប្រធានអង្គភាពសាមី១(មួយ)រូប និងមន្ត្រីរាជការ១(មួយ)រូបដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងគេក្នុងអង្គភាពដែលសាមីខ្លួនធ្វើការជាមួយ។ ក្នុងករណីពុំមានមន្ត្រីរាជការសមស្របតាមការកំណត់ខាងលើនេះទេ ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ជាអ្នកវាយតម្លៃ។ ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ត្រូវលើកសំណើតាមឋានានុក្រមដាក់ជូនអភិបាលនៃគណៈអភិបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេច។

ចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបានប្រឡងជាប់ទៅកាន់ប្រភេទក្របខណ្ឌខ្ពស់ជាងមុនក្នុងអង្គតែមួយនិងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលប្រឡងប្តូរប្រភេទក្របខណ្ឌរវាងអង្គផ្សេងគ្នា ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គដែលខ្លួនបានប្រឡងជាប់បន្ទាប់ពីការចេញដីកាប្រកាសលទ្ធផល។

មាត្រា២០ .-

ក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃយ៉ាងយូរក្រោយផុតកំណត់រយៈពេលកម្មសិក្សា ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃរបស់គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃកម្មសិក្សា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវសម្រេចអំពី៖

- ការតាំងស៊ប់កម្មសិក្សាការីក្នុងក្របខណ្ឌ ឬ

- ការឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើកម្មសិក្សាជាលើកទី២ ឬ
- ការបញ្ឈប់មិនឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើការ។

ការតាំងស៊ប់ចាប់ផ្ដើមមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃផុតកំណត់នៃកម្មសិក្សា។ រយៈពេលកម្មសិក្សាត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងអតីតភាពការងារសម្រាប់ពេលចូលនិវត្តន៍។

មាត្រា២១ ._

ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអង្គនីមួយៗ ត្រូវអនុវត្តតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

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

មាត្រា២២ ._

ការសម្រេចឱ្យធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌ ឬការបញ្ឈប់មិនឱ្យកម្មសិក្សាការីធ្វើការ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា២៣ ._

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ និងការបញ្ឈប់កម្មសិក្សា ត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៦
ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែង

មាត្រា២៤ ._

ក្រោយពេលត្រូវបានតាំងស៊ប់នៅក្នុងក្របខណ្ឌរួចហើយ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលបានការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈស្របតាមសេចក្ដីត្រូវការនៃការជ្រើសរើសបានកំណត់។

ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវផ្អែកលើគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមនៃមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗដែលត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យនិងលិខិតបទដ្ឋានជាធរមាន។

មាត្រា២៥ ._

ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងត្រូវផ្អែកលើឧបនិស្ស័យនិងគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមរបស់បេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា២៦ ._

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចត្រូវបញ្ចប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈឬមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- មរណភាព
- ការចូលនិវត្តន៍ឬការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់
- ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ

- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស
- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើម
- ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខំឬការបណ្តេញចេញពីមុខតំណែងមន្ត្រីរាជការ
- ការលាឈប់ពីមុខតំណែង
- ការផ្ទេរឬផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ
- ការផ្តន្ទាទោសជាបទឧក្រិដ្ឋឬជាបទមជ្ឈិមដោយឥតព្យួរទោស
- ការលុបនិងការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធនិងមុខតំណែង។

មាត្រា២៧.-

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក ឃុំ និងសង្កាត់ក្នុងស្រុក ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលរាជធានីតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងក្រុង ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលក្រុងតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យមានការតែងតាំងឬបញ្ចប់មុខតំណែងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលឬដោយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗអាចលើកសំណើតែងតាំងនិងបញ្ចប់មុខតំណែងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនេះមកក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេចនិង/ឬស្នើសុំការសម្រេចពីរាជរដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា២៨.-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការតែងតាំងនិងការបញ្ចប់មុខតំណែងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៧

ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មាត្រា២៩.-

ការដំឡើងថ្នាក់ និង/ឬ ឋានន្តរស័ក្តិបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តផ្អែកលើការវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់បេក្ខជន។

ការវាយតម្លៃគុណផលការងារនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការវាយតម្លៃគុណផលការងារដែលមានសមាសភាពដូចគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការតាំងស៊ប់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៩នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៣០.-

ការដំឡើងថ្នាក់របស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- រយៈពេលអប្បបរមានៃការឡើងថ្នាក់ត្រូវកំណត់រយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ។ ការដំឡើងថ្នាក់អាចធ្វើបានម្តងតែមួយថ្នាក់។ អតីតភាពការងារមន្ត្រីរាជការដែលធ្វើការនៅតំបន់ឆ្ងាយដាច់ស្រយាល

តំបន់ប៉ះពាល់សុខភាពឬគ្រោះថ្នាក់ត្រូវគិតបន្ថែមពាក់កណ្តាលនៃអតីតភាពនេះទៀតក្នុងការចុះឈ្មោះលើតារាងរាយនាមសម្រាប់ស្នើសុំដំឡើងថ្នាក់។

- អតីតភាពបម្រើការងារគិតចាប់ពីថ្ងៃតាំងស៊ប់ឬថ្ងៃឡើងថ្នាក់ចុងក្រោយដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែមេសានៃឆ្នាំនីមួយៗ។

មាត្រា៣១ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

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

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានការដំឡើងថ្នាក់តាមការបណ្តុះបណ្តាលមានសិទ្ធិស្នើសុំការដំឡើងថ្នាក់ប្រចាំឆ្នាំផ្អែកលើអតីតភាពការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣០ខាងលើ។

មាត្រា៣២ .-

ក្នុងករណីបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាម្នាក់ បានបំពេញការងារមានស្នាដៃល្អពិសេស អាចត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ដោយពុំគិតពីលក្ខខណ្ឌអតីតភាពឡើយ។

មាត្រា៣៣ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលស្ថិតនៅថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតឬថ្នាក់លេខ១នៃឋានន្តរស័ក្តិទី២និងទី៣ក្នុងក្របខណ្ឌប្រភេទ"ក"និង"ខ"នៃអង្គនីមួយៗ ត្រូវបានដំឡើងទៅថ្នាក់ទាបបំផុតនៃឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់បន្ទាប់នៃប្រភេទក្របខណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនោះ លុះត្រាតែបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការឡើងថ្នាក់ដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា៣០ មាត្រា៣១ និងមាត្រា៣២នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៣៤ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិជាកិច្ចបច្ឆាមរណៈក្នុងករណីទទួលមរណភាពដោយសារបំពេញបេសកកម្មឬគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិជាកិត្តិយសក្នុងករណីបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈដោយមូលហេតុបំពេញការងារឬក្នុងករណីចូលនិវត្តន៍។

មាត្រា៣៥ .-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រភេទក្របខណ្ឌណាមួយអាចត្រូវដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិដល់ត្រឹមកម្រិតខ្ពស់បំផុតក្នុងប្រភេទក្របខណ្ឌនោះតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំអាចធ្វើការដំឡើងទៅក្នុងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិនៃប្រភេទក្របខណ្ឌផ្សេងទៀតបានឡើយ។

មាត្រា៣៦ .-

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ស្រុក និងឃុំ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីកាបស់រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលរាជធានីតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងក្រុង ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលក្រុងតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសិទ្ធិពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងលើកសំណើសម្រាប់ការឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនោះមកក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា៣៧ .-

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការដំឡើងថ្នាក់និង/ឬឋានន្តរស័ក្តិរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៨
ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា៣៨ .-

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

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

- ការយល់ព្រមពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី
- ការផ្ទេរនេះធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងប្រកាសរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបញ្ជូនដីកាឬប្រកាសសម្រេចផ្ទេរបុគ្គលិកទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

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។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL • ព្រះបរមរាជវាំង

ជំពូកទី១០
ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស

មាត្រា៤៥ .-

ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស គឺជាស្ថានភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបាត់សិទ្ធិទទួលប្រាក់បៀវត្ស ការឡើងថ្នាក់ ការឡើងឋានន្តរស័ក្តិ និងអតីតភាពការងារសម្រាប់ទទួលសោធននិវត្តន៍។

ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស អាចធ្វើឡើងតាមការស្នើសុំរបស់មន្ត្រីសាមីជនឬដោយបញ្ញត្តិ អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា៤៦ .-

ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សតាមពាក្យស្នើសុំឬដោយបញ្ញត្តិ ត្រូវសម្រេចដោយជីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី។

ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសិទ្ធិលើកសំណើមកក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា៤៧ .-

លក្ខខណ្ឌនិងនីតិវិធីនៃការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សតាមពាក្យស្នើសុំឬការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សដោយបញ្ញត្តិ ត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី១១
ពេលវេលាបំពេញការងារនិងការឈប់សម្រាក

មាត្រា៤៨ .-

ការកំណត់ពេលវេលាបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យជាធរមាន។

មាត្រា៤៩ .-

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកការងារអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននិងត្រូវមានការអនុញ្ញាតឈប់សម្រាក ផ្អែកលើករណីដូចខាងក្រោម៖

- ចំពោះអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ចំពោះមុខតំណែងចាប់ពីនាយកទីចាត់ការរហូតដល់អភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត និង អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអភិបាលរាជធានី ខេត្តសាមី
- ចំពោះមុខតំណែងចាប់ពីប្រធានការិយាល័យរហូតដល់អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ចំពោះបុគ្គលិកក្នុងទីចាត់ការ អង្គភាពនីមួយៗនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនាយកទីចាត់ការឬប្រធានអង្គភាពសាមី
- ចំពោះបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យ អង្គភាពនីមួយៗនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនាយករដ្ឋបាលនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសាមី។

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី១២
ការចូលនិវត្តន៍និងការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា៥០ ._

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពេលដល់អាយុកំណត់ចូលនិវត្តន៍ ត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ជាកំហិតនិងមិនអនុញ្ញាតឱ្យនៅបំពេញមុខតំណែងក្នុងក្របខណ្ឌនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឡើយ។

ការកំណត់ថាបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដែលមានសមាសភាពដូចគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការតាំងស៊ប់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៩នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ដោយត្រូវបន្ថែមសមាជិក១(មួយ)រូបជាគ្រូពេទ្យដែលបានធ្វើសច្ចាប្រណិធាន។

មាត្រា៥១ ._

ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងការដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌទាំងអស់ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងការដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចលើកសំណើសុំដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍និងដាក់ឱ្យបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនេះមកក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីពិនិត្យសម្រេចតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

ជំពូកទី១៣
បៀវត្ស ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស និងវិធានការគាំទ្រផ្សេងៗ

មាត្រា៥២ ._

បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានដែលអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតមិនទាបជាងប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដែលបុគ្គលិកទាំងនោះធ្លាប់បានទទួលមុនពេលផ្ទេរ។

ការបើកផ្តល់បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សដែលកំណត់ក្នុងវាក្យខណ្ឌខាងលើ ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀតដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៣ខាងក្រោម ដែលមានរយៈពេលជាប់ៗគ្នាចាប់ពី ៣(បី)ខែ ឡើងទៅត្រូវអនុវត្តតាមតារាងទូទាត់បៀវត្សប្រចាំខែគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា៥៣ ._

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិកំណត់វិធានការគាំទ្រផ្សេងទៀតដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភមធ្យោបាយធ្វើដំណើរនិងការស្នាក់នៅ ការផ្តល់មធ្យោបាយអនុវត្តការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្អែកលើគុណផលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការបណ្តុះបណ្តាល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបំពេញការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់គ្រោះថ្នាក់ តំបន់ប៉ះពាល់សុខភាព និងតំបន់ដែលមានកង្វះខាតធនធានមនុស្សជាដើម ជូនដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

វិធានការគាំទ្រខាងលើត្រូវមានការពិនិត្យនិងឯកភាពជាមុនពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈនិងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

មាត្រា៥៤ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវគ្រោងការចំណាយសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៥២និងមាត្រា៥៣ខាងលើ នៅក្នុងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនតាមគោលការណ៍និងនីតិវិធីជាធរមាន។

ជំពូកទី១៤

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

មាត្រា៥៥ .-

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបឋមឬការបណ្តុះបណ្តាលបន្តផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃអង្គ ប្រភេទក្របខណ្ឌ និងមុខតំណែងនីមួយៗ។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកលើភាពចាំបាច់នៃការងារនៅក្នុងអង្គភាពផ្ទាល់របស់ខ្លួន។

មាត្រា៥៦ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវដាក់បញ្ចូលផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅក្នុងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី១៥

ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងការគាំទ្រ

មាត្រា៥៧ .-

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(គ.ជ.អ.ប.) ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា មានសមត្ថកិច្ចតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងគាំទ្ររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាថា ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុលោមតាមគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស និងលិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា៥៨ .-

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ផ្អែកលើករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ ត្រូវណែនាំដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យធ្វើការពិនិត្យនិងកែតម្រូវនូវរាល់កំហុសឆ្គងពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាន។ ក្នុងករណីពុំមានការកែតម្រូវ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធត្រូវស្នើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃចាត់វិធានការកែតម្រូវឬលុបដីកាដែលធ្វើឡើងមិនបានត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាននោះ។

មាត្រា៥៩ .-

គ្រប់ដីកានិងសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលនាំឱ្យផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗនិងការបើកផ្តល់ប្រាក់ទាំងនេះដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥២និងមាត្រា៥៣នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវបញ្ជូនទៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិកដល់សាមីជន។

បន្ទាប់ពីទទួលបានដីកានិងសេចក្តីសម្រេចខាងលើ មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ត្រូវពិនិត្យនិងរៀបចំការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងរៀបចំការបើកផ្តល់បៀវត្សនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗថ្មីដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានទាន់ក្នុងខែបន្ទាប់។

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញដីកានិងសេចក្ដីសម្រេចធ្វើឡើងមិនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត មិនត្រូវរៀបចំការផ្លាស់ប្ដូរស្ថានភាពរដ្ឋបាលរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងតារាងទូទាត់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការឡើយ ហើយត្រូវជូនដំណឹងដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដោយមានបញ្ជាក់អំពីសម្អាងច្បាស់លាស់ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីទទួលបានឯកសារ ដើម្បីធ្វើការកែតម្រូវឱ្យសមស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៦

ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ

មាត្រា៦០.-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវមានអព្យាក្រឹត្យភាពក្នុងសកម្មភាពការងារនិងហាមដាច់ខាតនូវការប្រើប្រាស់មុខងាររបស់ខ្លួននិងសម្ភារៈរបស់រដ្ឋដើម្បីបម្រើសកម្មភាពនយោបាយ ព្រមទាំងត្រូវគោរពអនុវត្តច្បាប់ ដីកា បទបញ្ជា និងការណែនាំថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះថ្នាក់លើអំពីកិច្ចការដែលត្រូវបំពេញក្នុងមុខតំណែងរបស់ខ្លួននិងអំពើដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅលើសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ និង កិត្តិយសរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងអង្គភាព។

មាត្រា៦១.-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីមាត្រា៣៣ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៥ មាត្រា៣៧ មាត្រា៣៨ និងមាត្រា៣៩នៃច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសនិងការធ្វេសប្រហែសក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

កំហុសនិងការធ្វេសប្រហែសក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវយកទណ្ឌកម្មខាងវិន័យទៅអនុវត្ត។

មាត្រា៦២.-

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី១រួមមាន៖

- ការស្ដីបន្ទោស
- ការស្ដីបន្ទោសដោយមានចំណារក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក
- ការផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យ
- ការលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិឬថ្នាក់។

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី១ ត្រូវសម្រេចដោយប្រធានអង្គភាពសាមីដែលគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកផ្ទាល់ បន្ទាប់ពីការដោះសារបស់សាមីជនពាក់ព័ន្ធ។ ដោយឡែកការអនុវត្តការផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមសំណើរបស់ប្រធានអង្គភាពសាមី បន្ទាប់ពីការដោះសារបស់សាមីជនពាក់ព័ន្ធ។

មាត្រា៦៣.-

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី២ រួមមាន ការមិនអនុញ្ញាតដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិនិង/ឬថ្នាក់ ក្នុងថេរវេលារហូតដល់២(ពីរ)ឆ្នាំ ឬការដាក់ឱ្យនៅទំនេរគ្មានបៀវត្សរហូតដល់រយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ ឬការបន្ថយឋានន្តរស័ក្តិឬថ្នាក់១(មួយ)ថ្នាក់ឬច្រើនថ្នាក់ ឬការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ ឬការបណ្ដេញចេញពីក្របខណ្ឌ។

ការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យថ្នាក់ទី២ ត្រូវសម្រេចដោយដីការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោយពីមានយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ។

មាត្រា៦៤ ._

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

ក- ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន៣(បី)នាក់ ដែលចាត់តាំងដោយអភិបាលនៃគណៈអភិបាល ដោយម្នាក់បំពេញមុខងារជាប្រធាន ម្នាក់បំពេញមុខងារជាអ្នកធ្វើរបាយការណ៍ និងម្នាក់ទៀតជាសមាជិក
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន២(ពីរ)នាក់ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នាជាសមាជិក។

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យរាជធានី មានសមត្ថកិច្ចផ្តល់យោបល់ក្នុងការដាក់វិន័យទណ្ឌកម្មថ្នាក់ទី២ ចំពោះបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលខណ្ឌនិងសង្កាត់ចំណុះរាជធានី។

ខ- ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកចំនួន៣(បី)នាក់ ដែលចាត់តាំងដោយអភិបាលនៃគណៈអភិបាល ដោយម្នាក់បំពេញមុខងារជាប្រធាន ម្នាក់បំពេញមុខងារជាអ្នកធ្វើរបាយការណ៍ និងម្នាក់ទៀតជាសមាជិក
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន២(ពីរ)នាក់ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារចាស់ជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នាជាសមាជិក ។

ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យក្រុង ស្រុក មានសមត្ថកិច្ចផ្តល់យោបល់ក្នុងការដាក់វិន័យទណ្ឌកម្មថ្នាក់ទី២ ចំពោះបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

ត្រូវហាមឃាត់ក្នុងការចាត់តាំងឱ្យចូលក្នុងក្រុមប្រឹក្សាវិន័យចំពោះអ្នកដើមចោទឬក្រុមញាតិរហូតដល់ជួរទី៣។

មាត្រា៦៥ ._

ការដាក់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦១ មាត្រា៦២ និងមាត្រា៦៣ខាងលើនេះ មិនអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងលើកសំណើដាក់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យមកក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីចាត់វិធានការតាមនីតិវិធីជាធរមាន។

មាត្រា៦៦ ._

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៧
អំពីការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ

មាត្រា៦៧ ._

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការពិនិត្យនិងដោះស្រាយរាល់ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៦៨ .-

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសិទ្ធិប្ដឹងតវ៉ាទៅតុលាការអំពីករណីដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប៉ុន្តែជាការចាំបាច់ បុគ្គលិកនោះត្រូវរកវិធីដោះស្រាយតាមផ្លូវរដ្ឋបាលជាមុនសិន។

នៅដំណាក់កាលដំបូង សមត្ថកិច្ចដោះស្រាយទំនាស់ខាងលើនេះ ត្រូវប្រគល់ជូនគណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍មួយមានឈ្មោះថា គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មាត្រា៦៩ .-

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- អភិបាលនៃគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ឬតំណាង ប្រធាន
- តំណាងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត សមាជិក
- នាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត សមាជិក
- ប្រធានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍
- បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងក្របខណ្ឌជាមួយគ្នាចំនួន២(ពីរ)នាក់ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងឬមានអតីតភាពការងារចាស់ជាងក្នុងថ្នាក់ស្មើគ្នា សមាជិក
- ប្រធានការិយាល័យត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលនិងបៀវត្សនៃមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត លេខាធិការ

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមុខងារសាធារណៈនឹងត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

មាត្រា៧០ .-

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសមត្ថកិច្ចទទួលដោះស្រាយនិងសម្រុះសម្រួលរាល់ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្រិតរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង ឃុំ សង្កាត់។

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធ ត្រូវដាក់ពាក្យបណ្ដឹងនៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្តដែលសាមីជនកំពុងបំពេញការងារ។

គណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវដោះស្រាយពាក្យបណ្ដឹងនេះ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ ក្រោយពីពាក្យបណ្ដឹងត្រូវបានដាក់នៅមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត។

ក្នុងករណីពុំមានដំណោះស្រាយក្នុងរយៈពេលកំណត់ខាងលើឬសាមីជនមិនឯកភាពចំពោះដំណោះស្រាយរបស់គណៈកម្មាធិការ សាមីជនអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងបន្តទៅគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ នៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

ជំពូកទី១៨
បទប្បញ្ញត្តិដោយឡែក
មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានិងបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀត

មាត្រា៧១ .-

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រួមមាន មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីបំពេញការងារទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្ដែងនិងផ្អែកលើថវិការបស់ខ្លួន។

ROYAUME DU CAMBODGE LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ផែនការជ្រើសរើសមន្ត្រីកិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការបុគ្គលិក ប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមបែបបទនិងនីតិវិធីដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា១០នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៧២.-

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវអនុវត្តតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផ្អែកលើកិច្ចសន្យាការងារនិង/ឬលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានកំណត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់រយៈពេលកំណត់មិនលើសពី១(មួយ)ឆ្នាំ។

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្អែកលើចំនួនដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនៅក្នុងផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំនិងត្រូវអនុវត្តដោយគណៈកម្មការជ្រើសរើសដែលរៀបចំដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី តាមបទប្បញ្ញត្តិមាត្រា១៣នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមូលហេតុដូចជា សាមីជនមិនបំពេញការងារតាមកិច្ចសន្យាការងារឬលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រព្រឹត្តប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសរបស់អង្គភាព ការរំលោភបំពានច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានជាដើម ត្រូវសម្រេចដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមីនីមួយៗ តាមសំណើរបស់ប្រធានអង្គភាពសាមី។

មាត្រា៧៣.-

ក្រៅពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនិង/ឬលក្ខខណ្ឌការងារ បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបំពេញមុខងារអនុលោមតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

មាត្រា៧៤.-

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលប្រាក់កម្រៃការងារផ្អែកលើការសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

បុគ្គលិកមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងទៀត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៣នៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

ជំពូកទី១៩
សហវិធាន

មាត្រា៧៥.-

បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានសិទ្ធិនិងត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន ព្រមទាំងទទួលបានសិទ្ធិនិងត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដូចមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៧៦.-

ក្រោមការដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ត្រូវធានាឱ្យការរៀបចំនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាព ដោយអាចកំណត់នូវបទប្បញ្ញត្តិបំពេញបន្ថែមមួយចំនួនទៀតតាមការចាំបាច់។

ជំពូកទី២០
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៧៧ .-

ក្នុងអំឡុងពេលដែលមិនទាន់រៀបចំបាននូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលតម្រូវដោយព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា៧៨ .-

ចំនួនដំបូងនៃក្របខណ្ឌបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវកសាងចេញពីសមាហរណកម្មមន្ត្រីទាំងឡាយដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងបំពេញមុខតំណែងនិងមុខងារពិតប្រាកដក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

ជំពូកទី២១
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៧៩ .-

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ តទៅ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៨០ .-

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ចាប់ពីថ្ងៃឡាយព្រះហស្តលេខាតទៅ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦

នស/រកត/០៤១៦/៣៧៥

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

លេខ: ៣៧៥ ស.ណ
សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា