១. គោលបំណងនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ

គោលបំណងនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារគឺដើម្បីកំណត់ប្រភេទការងារដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធខ្លាំងនៅក្នុងការអនុវត្តគម្រោង ដូចជាកម្មករននិយោជិតមានប្រាក់ខែ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតផ្គត់ផ្គង់តាមចាំបាច់។ ដោយផ្អែកលើប្រភេទការងារដែលបានកំណត់ ព្រមទាំងវិសាលភាពនិងសភាពរបស់ការងារទាំងនេះដែលត្រូវធ្វើនោះ ត្រូវមានការកំណត់និងវាយតម្លៃហានិភ័យនិងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារក្នុងគម្រោង ហើយនឹងមានការស្នើឡើងនូវវិធានការកាត់បន្ថយនានា។ ជាផ្នែកនៃវិធានការកាត់បន្ថយ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារនឹងពិពណ៌នាអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្ដឹងដែលបានតាក់តែងឡើងដោយផ្អែកលើបរិបទគម្រោងដើម្បីជួយបុគ្គលដែលរងការបំពានអាចធ្វើការប្ដឹងដោយងាយស្រួល និងមានការដោះស្រាយបណ្ដឹងឬក្ដីបារម្ភទាំងនោះដោយបុគ្គលដែលបានកំណត់ដោយគម្រោងដើម្បីដោះស្រាយបណ្ដឹងបែបនេះ។ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារគឺជាឯកសាររស់មួយនិងអាចធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រសិនចាំបាច់កំឡុងពេលការអនុវត្តគម្រោង។ នីតិវិធីគ្រប់គ្រប់ការងារអាចអនុវត្តបានគ្រប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងគម្រោងទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីប្រភេទកិច្ចសន្យាដូចជាពេញម៉ោង បណ្ដោះអាសន្ន ឬម្ដងម្កាល។

២. ទិដ្ឋភាពទូទៅស្ដីពីការប្រើកម្លាំងការងារនៅក្នុងគម្រោង

ស្តង់ដារបរិស្ថាននិងសង្គម ESS2 របស់ធនាគារពិភពលោក(លក្ខខណ្ឌធ្វើការនិងការងារ)បែងចែកកម្មករនិយោជិតក្នុងគម្រោងជាបួនប្រភេទ រួមមានកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ខែ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតសហគមន៍ និងកម្មករនិយោជិតផ្គត់ផ្គង់ចម្បង។ នៅក្នុងគម្រោងនេះគឺមានកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ខែ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យា និងកម្មករនិយោជិតផ្គត់ផ្គង់ចម្បង។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណមានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ២.៦៩៤នាក់អាចនឹងពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការអនុវត្តគម្រោងដែលមានប្រហែលជា៨០%គឺជាកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យារួមមានអ្នកម៉ៅការសំណង់ ទីប្រឹក្សាត្រួតពិនិត្យការសាងសង់ ទីប្រឹក្សាតាក់តែងលម្អិត។ល។ តារាងទី១(ផ្នែកទី២)សង្ខេបចំនួនកម្មករនិយោជិតតាមការប៉ាន់ស្មាន(សម្រាប់ប្រភេទនិមួយៗ)ដែលរំពឹងទុកថាជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងគម្រោងព្រមទាំងចរិកលក្ខណៈរបស់ប្រភេទនិមួយៗដូចជារយៈពេលតម្រូវការការងារ និងកម្មករសម្រាប់ក្នុងមួយអង្គភាព/អនុគម្រោង។

៣. ការវាយតម្លៃហានិភ័យខ្លាំងចម្បងលើការងារ

សកម្មភាពគម្រោង

គម្រោងមានសមាសធាតុបួនរបស់គម្រោងដែលសមាសធាតុពីរមានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការសាងសង់រូបវន្តៈ សមាសធាតុទី២ (ការសាងសង់ឡើងវិញនិងការថែទាំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដឹកជញ្ជូនតាមជនបទដែលមានភាពធន់) ដែលពាក់ព័ន្ធការសាងសង់ឡើងវិញនៃផ្លូវនិងស្ពានដែលខូចខាតនានា និងសមាសធាតុទី៤ដែលផ្តល់ការឆ្លើយតបពេលគ្រាអាសន្ន(រួមមានសកម្មភាពសាងសង់ឡើងវិញតាមការចាំបាច់) នៅក្នុងព្រឹត្តការណ៍មួយដែលវិបត្តិឬភាពអាសន្នដែលមានលក្ខណៈសមស្របបានកើតឡើងកំឡុងការអនុវត្តគម្រោង។

សមាសធាតុគម្រោងទី១និងទី៣មិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការសាងសង់រូបវន្តទេ និងផ្តោតលើសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព ការសម្របសម្រួលប្រចាំថ្ងៃ ការគ្រប់គ្រងនិងការអនុវត្តរបស់គម្រោង។ ទីប្រឹក្សាដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសមាសធាតុទី១និងទី៣នឹងត្រូវធ្វើតាមបទបញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារទាំងអស់ដែលបានចូលជាធរមាននៅក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារនេះ។

ហានិភ័យចម្បងលើការងារ

គ្រោះថ្នាក់និងហានិភ័យដែលបានរំពឹងទុកសម្រាប់គម្រោងនេះមានការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ក្នុងប្រភេទដូចជា៖ ក)សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ, ខ)ការហូរចូលនៃកម្មករ, គ)ការកេងប្រវ័ញ្ចនិងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ, ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហឹង្សាចំពោះកុមារ, ឃ)ពលកម្មកុមារ, ង)ពលកម្មដោយបង្ខំ, ច)ការរើសអើងនិងការមិនរាប់បញ្ចូលក្រុមពិការ/ងាយរងគ្រោះ និងឆ)កម្មករបណ្តោះអាសន្ន។ ផ្នែកទី៣.២ ពិពណ៌នាអំពីសភាពនៃប្រភេទគ្រោះថ្នាក់នីមួយៗ។ តារាងទី២រៀបរាប់លម្អិតបន្ថែមលើគ្រោះថ្នាក់និងហានិភ័យលើសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ។

៤. សេចក្តីសង្ខេបនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារៈ លក្ខន្តិកៈ

ច្បាប់ការងារ(ឆ្នាំ១៩៩៧)គឺជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនិងលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ច្បាប់ការងារផ្តល់នូវបទប្បញ្ញត្តិប្រឆាំងនឹងការរើសអើង លើកកម្ពស់ការធ្វើដោយយុត្តិធម៌និងឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការផ្តល់ការងារនិងប្រាក់ខែ និងផ្តល់នូវការការពារនិងជំនួយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលងាយរងគ្រោះ។ ច្បាប់ការងារគឺបង្កើតឡើងសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកន្លែងការងារនិងអនុវត្តគ្រប់បុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ។
ផ្នែកនេះក៏មានសង្ខេបពីបញ្ហាសំខាន់ៗនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយគ្របដណ្តប់ប្រាក់ខែមូលដ្ឋាន ការរៀបចំការបើកនិងការកាត់ប្រាក់ខែ ម៉ោងធ្វើការ ការធ្វើការលើសម៉ោង ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងការ

សុំច្បាប់(ដូចជាការសុំច្បាប់ប្រចាំឆ្នាំ ការសុំច្បាប់ឈឺ ការសុំច្បាប់សម្រាលកូន និងការសុំច្បាប់ផ្ទាល់ខ្លួន/សម្រាប់គ្រួសារផ្សេងៗទៀត។

៥. សេចក្តីសង្ខេបនៃបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ

ផ្នែកទី៥បង្ហាញពីបទប្បញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងច្បាប់ការងារ(ឆ្នាំ១៩៩៧)។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះភាគច្រើនមានភាពស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងស្តង់ដារបរិស្ថាននិងសង្គម ESS2 របស់ធនាគារពិភពលោក។ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុងច្បាប់ការងារមានគោលបំណងធានាថាកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងបរិស្ថានមានសុវត្ថិភាពនិងមានសុខភាពសុខភាពល្អ ដោយរៀបចំនិងពង្រឹងស្តង់ដារនិងបទប្បញ្ញត្តិនានា ព្រមទាំងកំណត់ពីសិទ្ធិនិងទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក និយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីប្រើប្រាស់នូវគោលការណ៍សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ និងចាត់វិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ជំងឺ និងដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពការងារ។

៦. បុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវ

ទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនិងអង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោងរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

ក្នុងនាមជាម្ចាស់គម្រោង ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទមានទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តទាំងអស់របស់នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ។ អង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោង(PMU)ដែលបានបង្កើតឡើងក្រោមក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ នឹងធ្វើការអនុវត្តនិងការគ្រប់គ្រងគម្រោងប្រចាំថ្ងៃដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងគម្រោងត្រូវបានជ្រើសរើសនិងចាត់ចែងស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលបានចូលជាធរមាននៅក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ, ច្បាប់ការងារ(ឆ្នាំ១៩៩៧), ព្រមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា។

ទំនួលខុសត្រូវនៃអ្នកម៉ៅការរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោង

ទំនួលខុសត្រូវនៃអ្នកម៉ៅការរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោងដែលរួមមានទំនួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរក្សាសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកម៉ៅការ រួមមានការកំណត់ពីគ្រោះថ្នាក់ខ្លាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងគម្រោង ជាពិសេសអ្នកដែលអាចរងការគម្រាមកំហែងដល់ជីវិត។ គ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះត្រូវបានពិពណ៌នានៅក្នុងផ្នែកទី៦.២។ អ្នកម៉ៅការនឹងទទួលខុសត្រូវសម្រាប់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនិងសមាជិកក្នុងសហគមន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពសាងសង់របស់អ្នកម៉ៅការនៅក្នុងតំបន់អនុគម្រោង។

៧. គោលនយោបាយនិងនីតិវិធី

ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនឹងបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិបរិស្ថាននិងសង្គមទាំងអស់រួមទាំងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការងារនៅក្នុងឯកសារដេញថ្លៃនិងឯកសារកិច្ចសន្យា ដើម្បីធានាថាអ្នកដេញថ្លៃដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បានដឹងពីបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការអនុវត្តការងារផ្នែកបរិស្ថាននិងសង្គម។ អ្នកម៉ៅការមានការតម្រូវឱ្យធានាថាឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការងារផ្នែកបរិស្ថាននិងសង្គមទាំងអស់រួមទាំងសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ អាចរកបានសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យបានគ្រប់ពេលវេលាដោយក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នឹងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលហើយនឹងមានការតម្រូវឱ្យចុះហត្ថលេខាលើក្រមសីលធម៌បុគ្គលរួមទាំងប្រធានគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ៥.២ នៃក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គម(ESMF)។

៨. សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ

អ្នកម៉ៅការនឹងត្រូវបង្កើតផែនការសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ(OHS)ជាផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គមរបស់កិច្ចសន្យា ដោយគិតគូពីហានិភ័យនានាពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារដែលបានកំណត់នៅក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារនេះ, ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គម និងលក្ខខណ្ឌតំបន់។ ផែនការសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារនឹងបញ្ចូលវិធានការដាក់លាក់ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើដំណើរទៅកាន់តំបន់ដាច់ស្រយាល។ ផ្នែកទី៨ រៀបរាប់លម្អិតពីវិធានការដាក់លាក់ដែលត្រូវអនុម័តនៅក្នុងផែនការ ដូចជាឡានរបស់គម្រោងដែលត្រូវបើកបរដោយអ្នកបើកបរជំនាញដោយមានការពាក់ខ្សែក្រវ៉ាត់សុវត្ថិភាព និងការពាក់មួកដាកំហិតសម្រាប់អ្នកបើកបរនិងអ្នកដំណើរនៅពេលប្រើប្រាស់ម៉ូតូរបស់គម្រោង។ កម្មករនិយោជិតក្នុងគម្រោងនៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាលនឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពរួមទាំងការការពាររោគឆ្លងនានា។ ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងតំបន់នឹងមានការវាយតម្លៃជាផ្នែកមួយនៃផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គម(ESMP)ដែលនឹងរាប់បញ្ចូលផែនការសម្រាប់កំណត់អត្តសញ្ញាណអាគារសុខាភិបាលពេលគ្រាអាសន្ននិងការជម្លៀសចេញពេលគ្រាអាសន្ន។ វិធានការនឹងត្រូវចាត់ធ្វើដើម្បីធានាថាកន្លែងធ្វើការមានសុវត្ថិភាពពីជំងឺកូវីដ១៩ និងអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ការរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩និងជំងឺដែលគ្រោះថ្នាក់និងបណ្តាលឱ្យស្លាប់ផ្សេងៗទៀត។ ហានិភ័យពីអាវុធយុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះក៏នឹងត្រូវវាយតម្លៃសម្រាប់តំបន់ទាំងអស់ជាមួយនឹងជំនួយរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសកម្មភាពកំចាត់មីនកម្ពុជា/អាជ្ញាធរកំចាត់មីនកម្ពុជា ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់វិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលស័ក្តិសមផងដែរ។ សេចក្តីណែនាំបន្ថែមលើសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ៥.១ នៃក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គមរបស់គម្រោង។

៩. លក្ខន្តិកៈ

គ្រប់លក្ខន្តិកៈទាំងអស់ដែលបានគ្រោងនៅក្នុងស្តង់ដារបរិស្ថាននិងសង្គម ESS2 របស់ធនាគារពិភពលោករួមមានបទប្បញ្ញត្តិការការពារនិងការព្យាបាលជំងឺកូវីដ១៩សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវអនុម័តនិងអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យា។ លក្ខខណ្ឌបន្ថែមទៀតដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យក្នុងចំណុចទី៩នេះ រួមមានលក្ខខណ្ឌពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងធ្វើការជាអតិបរមា(បានកម្រិតត្រឹម៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍)ស្របតាមច្បាប់ជាតិ មាតិកាដែលតម្រូវសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត រួមមានក្រមសីលធម៌សង្គម។ល។ លើសពីនេះទៀតក៏មានបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារធ្វើជាលាយលក្ខអក្សរដែលត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

១០. យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង(GRM)

ដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងខ្លាំងនានារបស់កម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ខែនិងកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យា យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់គម្រោងនិងអ្នករួចផុតពីការរំលោភបំពាននិងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ/ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ មានការពិពណ៌នានៅក្នុងផ្នែកទី១០។ អ្នកម៉ៅការនិងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់គម្រោងមានការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងគម្រោងរបស់ពួកគេអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹង តាមរយៈកិច្ចសន្យាផ្តល់ការងារនិងការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេពីជំនាញមុនកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅការដ្ឋាន។ ខណៈមានការកំណត់ពីគ្រោងពេលវេលាសម្រាប់ជំហ៊ាននិមួយៗ បណ្តឹងណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពជាបន្ទាន់ត្រូវមានការដោះស្រាយភ្លាមៗ។ ផ្នែកទី១០ពិពណ៌នាអំពីបណ្តុំជម្រើសពេញលេញសម្រាប់ការរៀបចំបណ្តឹងនិងការដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងនោះ។ បណ្តឹងទាំងឡាយនឹងត្រូវបានកត់ត្រាជាឯកសារនិងទទួលស្គាល់ជាលាយលក្ខអក្សរនៅពេលទទួល។ អង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោងរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទគឺជាច្រកសម្រាប់ជ្រើសរើសមួយដែលអាចដាក់បណ្តឹងតាមរយៈនេះបានផងដែរ។ នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់គម្រោង និងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និងការរំលោភបំពាន/ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ អាចរកមើលបាននៅក្នុងផ្នែកទី១០.២ របស់នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ។

១១. ការគ្រប់គ្រងអ្នកម៉ៅការ

សម្រាប់ការជ្រើសរើសអ្នកម៉ៅការ អ្នកម៉ៅការមានការតម្រូវឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានរួមមានការអនុវត្តការងារផ្នែកបរិស្ថាន សុខភាព និងសុវត្ថិភាព(EHS)ពីអតីតកាល, ស្ថានភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននិងសង្គម(ESMS), ចំនួននិងគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកផ្នែកបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

(ESHS), នីតិវិធីនិងការត្រួតពិនិត្យសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ។ អង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោងរបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទអាចរាប់បញ្ចូលក្រមនានាដូចជាឯកសារបង្ហាញពីការអនុលោមតាមតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ស្តីពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងប្រទេស និងក្រមផ្សេងទៀតនៅក្នុងការអញ្ជើញឱ្យដាក់សំណើរ(RFP) ឬការស្នើសុំផ្សេងៗទៀតដល់អ្នកម៉ៅការដែលនឹងត្រូវជ្រើសរើស(សូមមើលផ្នែកទី ១១.១)។

ការអនុវត្តការងារគម្រោង

កំឡុងពេលសាងសង់ អ្នកម៉ៅការមានការតម្រូវឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពនានារួមមានការត្រួតពិនិត្យ ការរក្សារបាយការណ៍ និងការរាយការពីលក្ខន្តិកៈនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការងារ ការដោះស្រាយបណ្តឹង និងអ្វីផ្សេងៗទៀតដូចបានលម្អិតនៅក្នុងផ្នែកទី១១.២។ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនិងទីប្រឹក្សារបស់ពួកគេសម្រាប់ការតាក់តែងលម្អិតនិងការគាំទ្រក្នុងការអនុវត្ត(DDIS)មានការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងការត្រួតពិនិត្យនៃការអនុវត្តការងាររបស់អ្នកម៉ៅការ ព្រមទាំងការឃ្លាំមើលការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដូចបានពិពណ៌នានៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នកម៉ៅការ, នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងាររបស់គម្រោង, និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងាររបស់អ្នកម៉ៅការ។

១២. កម្មករនិយោជិតផ្គត់ផ្គង់ចម្បង

ដោយគិតពីសភាពនិងវិសាលភាពរបស់ការងារស៊ីវិលរបស់គម្រោង(ការស្តារឡើងវិញនិងការសាងសង់ផ្លូវនិងស្ពាន) សកម្មភាពសាងសង់នឹងតម្រូវការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសាងសង់ដូចជាសម្ភារៈកៅស៊ូ ថ្មល់ គ្រួស និងសារជាតុលាយដូចជាកំបោរនិងស៊ីម៉ង់។ មុននឹងទិញសម្ភារៈពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បងមួយ អ្នកម៉ៅការត្រូវធ្វើការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងចំណោមអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បងដែលមានសក្តានុពលនានា(អ្នកដែលផ្គត់សម្ភារៈសំខាន់ៗសម្រាប់ការសាងសង់ផ្លូវ ជាពិសេសវត្ថុធាតុដើម)ដើម្បីធានាថាគ្មានពលកម្មដោយបង្ខំ គ្មានពលកម្មកុមារ និងគ្មានបញ្ហាសុវត្ថិភាពធ្ងន់ធ្ងរពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពនានាដែលផលិតសម្ភារៈសម្រាប់គម្រោង។ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារមានដំណើរការដោះស្រាយមួយ ក្នុងករណីមានការរកឃើញថាមានពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ និង/ឬឧប្បត្តិហេតុសុវត្ថិភាពធ្ងន់ធ្ងរទាក់ទិនទៅនឹងកម្មករនិយោជិតផ្គត់ផ្គង់ចម្បងរបស់គម្រោង។