

ធនធាននេះត្រូវបានរៀបចំដោយ ResponsibleRecruitmentToolkit.org ។ វាគឺសម្រាប់តែព័ត៌មានប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរត្រូវបានយកជា ប្រព័ន្ធសម្រាប់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ជាក់លាក់លើផ្នែកណាមួយឡើយ។ ធនធានទាំងឡាយត្រូវបានពិនិត្យ និងកែតម្រូវឱ្យសម្របទៅនឹងអាជីវកម្មរបស់អ្នក និងស្របតាមប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវទូទៅរបស់អ្នក មុនពេលប្រើប្រាស់។

គំរូកម្រិតកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មរវាងអ្នកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃធនធាននេះ

គំរូកម្រិតកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មកញ្ចប់ឧបករណ៍ជ្រើសរើសដោយការទទួលខុសត្រូវរវាងអ្នកជ្រើសរើសពលករ និងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា គឺជាឯកសារដែល៖

- អនុញ្ញាតឱ្យទាំងអ្នកជ្រើសរើសការងារ និងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់សេវាឱ្យយល់អំពីកាតព្វកិច្ចរៀងៗខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើស ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។
- គូសបញ្ជាក់អំពីសេវាកម្ម ដំណើរការ និងស្តង់ដារទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ដាក់ផ្សព្វផ្សាយ និងផ្តល់ការងារ ជាមួយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។
- ដើរតួជាក្របខណ្ឌសម្រាប់ភាគីទាំងពីរធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូដើម្បីបង្កើតស្តង់ដារ និងបន្តកែលម្អគុណភាពនៃសេវាកម្ម។
- នឹងធានាថាកម្មករនិយោជិតរបស់អ្នកជ្រើសរើសត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅដោយយុត្តិធម៌ សីលធម៌ និងស្របច្បាប់ពេញមួយដំណើរការជ្រើសរើស ការផ្សព្វផ្សាយ និងការជួល។

វាដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងមិនបង្កើតជាផ្នែកនៃកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្មជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខារវាងភាគី។

និយមន័យ:

អ្នកផ្តល់កម្លាំង ពលកម្ម	អាជីវកម្មដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករ និងផ្គត់ផ្គង់ពួកគេនៅលើមូលដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដល់អតិថិជន អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។
អ្នកជ្រើសរើស កម្លាំងពលកម្ម	អាជីវកម្មដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករដែលបន្ទាប់មកនឹងត្រូវបានផ្តល់ការងារដោយផ្ទាល់បច្ចុប្បន្ន ជាមួយអាជីវកម្មមួយផ្សេងទៀត។
អតិថិជនអ្នកប្រើ ប្រាស់កម្លាំងពល កម្ម	អាជីវកម្មដែលផ្តល់ការងារ ឬប្រើប្រាស់កម្មករដែលមានប្រភព (និងកន្លែងដែលពាក់ព័ន្ធ) ដោយអ្នកជ្រើសរើស បុគ្គលិកឬអ្នកផ្តល់សេវា
ដៃគូជ្រើសរើស បុគ្គលិក	អាជីវកម្មណាមួយដែលផ្តល់សេវាកម្មដល់រួមចំណែកដល់ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក រួមទាំងអន្តរការជ្រើសរើស បុគ្គលិក និងអ្នកផ្តល់ការងារបន្តពីអ្នកម៉ៅការ។

អន្តរការីជ្រើសរើស ផ្តល់សេវាកម្មជ្រើសរើសសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសពលករឬអ្នកផ្តល់កម្លាំងពលកម្ម។ អាចមានអន្តរការីជ្រើសរើសបុគ្គលិក
ជ្រើសរើស ជាច្រើននៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ការងារនេះ។

អ្នកផ្តល់សេវាពលកម្មបន្ត អ្នកផ្តល់ការងារ អ្នកផ្តល់ការងារបន្តកិច្ចសន្យាបន្តដោយអ្នកផ្តល់ការងារផ្សេងទៀតដើម្បីផ្គត់ផ្គង់កម្មករដោយផ្ទាល់ទៅ
កម្មបន្ត អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារ ដែលពួកគេមិនអាចបំពេញតម្រូវការផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ ឬគំរូអាជីវកម្មត្រូវបានបង្កើត
ឡើងដើម្បីផ្គត់ផ្គង់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើឬកម្មករតាមរយៈការងារអ្នកម៉ៅការបន្ត អ្នកផ្តល់សេវា។

កម្រិតកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មរវាង

[អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម] និង [អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម]

1. ការណែនាំ

កម្រិតកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មនេះបង្ហាញអំពីសេវាកម្ម ដំណើរការ និងស្តង់ដារទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសកម្មករដោយ [ឈ្មោះអាជីវកម្មអ្នកជ្រើសរើសពលករ] [“អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម”] ទៅ [ឈ្មោះអាជីវកម្មអតិថិជនប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម] [“អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម”]។ សម្រាប់គណនីនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងគណនីរបស់អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មគឺ [បញ្ចូលឈ្មោះ] ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងគណនីរបស់អ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មគឺ [បញ្ចូលឈ្មោះ] ។ ភាគីទាំងនេះមានទំនួលខុសត្រូវចម្បងសម្រាប់ការបំពេញកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់អំពីបំណងធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូ ដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាកម្ម និងធានាថាកម្មករនិយោជិតនៃអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធម៌ សីលធម៌ និងស្របច្បាប់ពេញមួយដំណើរការជ្រើសរើស ការផ្សព្វផ្សាយ និងការជួល។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះគឺដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងមិនមែនជាផ្នែកនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខា [“កិច្ចសន្យា”] រវាងភាគីនោះទេ។

2. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និងការផ្សព្វផ្សាយកម្មករនិយោជិត

2.1. តួនាទីដែលអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មត្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតមានដូចជា៖

តួនាទីការងារ	ជំនាញ បទពិសោធន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល គុណវុឌ្ឍិ និងតម្រូវការផ្សេងទៀត [រួមទាំងសមត្ថភាពភាសាប្រទេសគោលដៅ]

2.2. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបានបញ្ជាក់ថា វាបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ជាធរមានទាំងអស់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន រួមទាំង៖

- មានអាជ្ញាប័ណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រចាំបាច់ ដើម្បីដំណើរការអាជីវកម្ម
- មិនមានដំណើរការអតីតកាល ឬបច្ចុប្បន្ន ផ្លូវច្បាប់ ឬដំណើរការផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភលើការងារ ឬសិទ្ធិមនុស្សឡើយ។

- មិនបំពានលើស្តង់ដារការងារ ឬក្នុងការការពារការក្លែងបន្លំ។

2.3. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មបានបញ្ជាក់ថា វាអនុលោមតាមស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ និងច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន រួមទាំង៖

- មានអាជ្ញាប័ណ្ណ ឬលិខិតអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវដែលអាចប្រើប្រាស់បាន ដើម្បីអនុវត្តសេវាកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅគ្រប់ប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អនៅក្នុងសាលាក្តី។
- មានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដែលគោរពតាមស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ និងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន រួមទាំងការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- មិនមានសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការទាក់ទងនឹងការអនុវត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយគ្មានសីលធម៌ប្រឆាំងនឹងអ្នកជ្រើសរើសការងារនោះទេ។

2.4. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារ និងអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មបានយល់ព្រមលើដំណើរការជ្រើសរើស និងចុះឈ្មោះ ហើយនេះត្រូវបានរៀបរាប់លម្អិតខាងក្រោម ឬបន្ថែមដូចខាងក្រោម៖

- ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធដែលគ្របដណ្តប់ដោយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម ដែលគ្របដណ្តប់លើការចំណាយទាំងអស់នៃការជ្រើសរើសដែលកើតឡើងដោយអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដែលបានប្រើប្រាស់ ក៏ដូចជាប្រាក់លើស និងត្រឹម [បង្កើនឡើង] និងដំណើរការសម្រាប់ជូនដំណឹងដល់កម្មករពេញមួយដំណើរការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មថា ពួកគេមិនគួរគិតថ្លៃជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធឡើយ។
- វិធីសាស្ត្រក្នុងការស្វែងរកអ្នកដាក់ពាក្យតាមវិធីមិនរើសអើង
- វិធីសាស្ត្រក្នុងការធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាពេញមួយដំណើរការជ្រើសរើស និងមិនមានការរើសអើង
- ដំណើរការដែលអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងផ្ទៀងផ្ទាត់ និងកត់ត្រាជំនាញ បទពិសោធន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល គុណវុឌ្ឍិ សុខភាព សមត្ថភាពភាសា និងការធ្វើតេស្តណាមួយដែលត្រូវការ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាប់ឬមិនជាប់សម្រាប់តួនាទីការងារនីមួយៗ។
- ដំណើរការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុរបស់កម្មករនីមួយៗ
- ដំណើរការសម្រាប់ធានាថា លិខិតឆ្លងដែនរបស់កម្មករ ឯកសារអត្តសញ្ញាណ ឬឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតត្រូវបានប្រារព្ធឡើងសម្រាប់តែគោលបំណងដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។
- ដំណើរការបង្កើតសិទ្ធិទៅធ្វើការក្នុង [ប្រទេស តួនាទីការងារ។ល។]។
- ដំណើរការធានាកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងអំពីការយល់ព្រមលើការប្រមូល និងការចែករំលែកទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។

កន្លែងដែលកម្មករត្រូវបានជ្រើសរើសពីក្រៅតំបន់នៃកន្លែងធ្វើការ៖

- កាលៈទេសៈដែលអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើសកម្មករពីក្រៅតំបន់នៃកន្លែងធ្វើការគឺ៖ [បញ្ចូលកាលៈទេសៈ]។

- ដំណើរការ និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសមុនការចេញដំណើរ ដែលរួមមានការបណ្តុះបណ្តាលអប្បបរមា និង ព័ត៌មានស្តីពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុក និងអន្តោប្រវេសន៍ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ព័ត៌មានស្តីពីការងារ និង លក្ខខណ្ឌរស់នៅក្នុងការជ្រើសរើស និងយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។
- ដំណើរការផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវកិច្ចសន្យាការងារមុនពេលផ្សព្វផ្សាយ ជាមួយនឹងពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើម្បីស្វែងយល់ពីផល ប៉ះពាល់ពេញលេញនៃកិច្ចសន្យាមុនពេលចុះហត្ថលេខា។
- ដំណើរការដឹកជញ្ជូនកម្មករទៅ និងមកពីគោលដៅការងារ

2.5. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងរក្សាទុកនៅក្នុងទីតាំងដែលមានសុវត្ថិភាព កំណត់ត្រាសម្រាប់បេក្ខជន និងកម្មករទាំងអស់ដែលមានឈ្មោះ ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត អាស័យដ្ឋាន ច្បាប់ចម្លងនៃកិច្ចសន្យាដែលបានចេញ និងឯកសារដែលបង្ហាញពីសិទ្ធិធ្វើការក្នុង [ប្រទេស តួនាទីការងារ។ល។] ។

2.6. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មប្តេជ្ញាថា ខ្លួននឹងមិនធ្វើការសន្យាមិនពិតចំពោះអ្នកស្វែងរកការងារក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើសជាពិសេសទាក់ទងនឹង៖

- អត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍មិនប្រាកដ និងសក្តានុពលនៃប្រាក់ចំណូល
- ម៉ោង និងភាពទៀងទាត់នៃការងារដែលមិនអាចធានាបាន។
- ធម្មជាតិនៃការងារដែលផ្តល់ជូន

2.7. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងផ្តល់ដល់កម្មករ មុនពេលផ្សព្វផ្សាយ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗយល់បាន ដោយរៀបរាប់លម្អិតអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះលក្ខណៈនៃការងារ ទឹកឡើងដែលត្រូវអនុវត្តការងារ។ ថ្ងៃចាប់ផ្តើម និងកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ដែលរំពឹងទុក អត្រានៃការទូទាត់ និងការរៀបចំប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ វិស្វកម្មកាល និងការឈប់សម្រាកផ្សេងទៀត ហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងវិធានការនានាដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនោះ ការកាត់ប្រាក់ស្របច្បាប់ពីប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការងារស្របតាមច្បាប់ជា តិ។

2.8. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មសន្យាថា ខ្លួននឹងមិនគិតថ្លៃដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក ថ្លៃសេវា ឬថ្លៃដើមពាក់ព័ន្ធណាមួយពីកម្មករ សម្រាប់សេវាកម្មទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកហើយនឹងធានាថា៖

- បុគ្គលិករបស់អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល និងដឹងពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មចំពោះការហាមឃាត់ ការគិតថ្លៃសេវា ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធ។
- គេហទំព័ររបស់អ្នកជ្រើសរើសការងារ សម្ភារៈផ្សព្វផ្សាយទូទៅ និងបណ្តាញព័ត៌មានសាធារណៈផ្សេងទៀតដែលបានប្រើ ជាពិសេសបណ្តាញ ទាំងនោះដែលផ្តោតលើអ្នកស្វែងរកការងារ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាមិនគិតថ្លៃសេវា ឬថ្លៃដើមទាក់ទងនឹងអ្នកស្វែងរកការងារទេ។
- គោលការណ៍នេះត្រូវបានចែងក្នុងលក្ខណៈដែលអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មទាំងអស់រវាងអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងដៃ គូអាជីវកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ខ្លួន រួមទាំងភ្នាក់ងារ ភ្នាក់ងារបន្ត ឬអ្នកម្សៅការបន្ត។
- អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងព្យាយាមអនុវត្តជាមួយដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសទាំងអស់ដែលបានប្រើដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយនេះត្រូវ បានអនុវត្ត

- កិច្ចសន្យា ពាណិជ្ជកម្មជាមួយដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម មានការផ្អាកពិន័យក្នុងករណីដែលដៃគូអាជីវកម្មបំពានគោលនយោបាយអាជីវកម្ម
- កិច្ចសន្យា ការផ្តល់ជូនលិខិត ឬប្រភេទផ្សេងទៀតណាមួយជាមួយកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងមិនត្រូវបានគិតប្រាក់សម្រាប់ពួកគេទេ។
- អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មជូនដំណឹងដល់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនៅពេលដែលមានការរំលោភលើគោលនយោបាយនេះ ហើយនឹងធ្វើការស៊ើបអង្កេតឱ្យបានហ្មត់ចត់ក្នុងកិច្ចសហការ ដូចដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម។
- ការកេងប្រវ័ញ្ចឧក្រិដ្ឋកម្មទាំងអស់នឹងត្រូវបានរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ
- អ្នកជ្រើសរើសការងារនឹងមានដំណើរការមួយដើម្បីទូទាត់សំណងបច្ចុប្បន្ន និងអតីតកម្មករដែលត្រូវបានគិតថ្លៃ ឬថ្លៃដើមនៃការជ្រើសរើស
- អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មរក្សាកំណត់ត្រាដើម្បីបង្ហាញថាអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបានបង់ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ និងថ្លៃដើមពាក់ព័ន្ធ
- គោលការណ៍ នីតិវិធី និងដំណើរការជួសជុលគឺស្របតាមការណែនាំដែលមាននៅលើគេហទំព័រ ប្រអប់ឧបករណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ [Responsible Recruitment Toolkit website](#)

2.9. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មសន្យាថា ខ្លួននឹងមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ជូល ឬទិញទំនិញ ឬសេវាកម្មពីអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម ឬនរណាម្នាក់ដែលក្លាស់ជាលក្ខខណ្ឌនៃការស្វែងរក ឬផ្គត់ផ្គង់ឱ្យពួកគេនូវការងារនោះទេ។

2.10. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មប្តេជ្ញាថាខ្លួននឹងមិនកាន់លិខិតឆ្លងដែន ឯកសារអត្តសញ្ញាណផ្សេងទៀត លិខិតអនុញ្ញាតការងារ ឬឯកសារផ្សេងទៀតរបស់កម្មករ ដោយគ្មានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករទេ ហើយសម្រាប់តែគោលបំណងដំណើរការឯកសាររបស់កម្មករជាមួយអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើសតាមតម្រូវការរបស់ ច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបាន។ អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងមិនស្នើសុំ ឬរក្សាទុកសៀវភៅធនាគារ ប័ណ្ណធនាគារ ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិ ឬទ្រព្យសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួននៅដំណាក់កាលណាមួយនៃដំណើរការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មឡើយ។

2.11. អ្នកជ្រើសរើសការងារប្តេជ្ញាថា កម្មករនឹងត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាពេញមួយដំណើរការជ្រើសរើស ហើយថាវានឹងមិនរើសអើងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើឬកម្មករ [ហើយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារសន្យាថានឹងមិនចេញសេចក្តីណែនាំដល់អ្នកជ្រើសរើសការងារឱ្យរើសអើង] ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍។ ជាតិសាសន៍ ភេទ ភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ សញ្ជាតិ ឬសង្គម សញ្ជាតិ វណ្ណៈ អាយុ ទំនាក់ទំនងនយោបាយ សាសនា ទំនោរផ្លូវភេទ សមាជិកភាពសហជីព សមត្ថភាពរាងកាយ សុខភាព ការមានផ្ទៃពោះ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬគ្រួសារ ឬស្ថានភាពផ្សេងទៀត ស្របតាម ច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបាន។ អ្នកជ្រើសរើសពលករធានាថា៖

- បុគ្គលិករបស់អ្នកជ្រើសរើសការងារត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល និងដឹងពីសមភាពនៃការព្យាបាល និងគោលការណ៍មិនរើសអើង
- ប្រសិនបើអ្នកតំណាងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារចេញសេចក្តីណែនាំអំពីការរើសអើងដល់អ្នកជ្រើសរើសការងារនៅដំណាក់កាលណាមួយ ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងលើនឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅ។ ប្រសិនបើតំណាងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារនៅតែបន្តបញ្ហានោះគួរតែត្រូវបានរាយការណ៍ទៅ [បញ្ចូលឈ្មោះ]។ អាយុអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងផ្គត់ផ្គង់ដោយអ្នកផ្តល់ការងារគឺ **xx** ។

2.12. អាយុអប្បបរមាសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលជ្រើសរើសដោយអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មគឺ 18 [ប្រច្រើនជាងនេះប្រសិនបើច្បាប់កំណត់អាយុខ្ពស់ជាង]។ នៅកន្លែងដែលកម្រិតថ្លៃ ពលករចំណាកស្រុកដែលមានអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំត្រូវបានជ្រើសរើស អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹង [បញ្ចូលព័ត៌មានលម្អិតនៃនីតិវិធីបង្កើនឡើង ឬបន្ថែមនីតិវិធីពាក់ព័ន្ធតាមការសម្រប]។

2.13. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មចូលរួមក្នុងយន្តការតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការដូចខាងក្រោម ដែលកម្មករត្រូវបានជូនដំណឹង និងអាចចូលដំណើរការបាន៖

- រាយបញ្ជីអ្នកជ្រើសរើសការងារដែលមាន អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារ ឧស្សាហកម្ម និងរដ្ឋបានផ្តល់យន្តការសារទុក្ខដែលមានដល់កម្មករ

2.14. [បន្ថែមលក្ខន្តិកៈក្នុងស្រុក ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាបន្ថែមទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស និងការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសកម្មករ។]

3. សុខុមាលភាពរបស់កម្មករ

3.1. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារយល់ស្របថាកម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសមាគមឬសហជីពនៃជម្រើសរបស់ពួកគេដោយគ្មានការពិន័យ។

3.2. ភាគីទាំងពីរប្តេជ្ញាថា គ្មានកម្មករណាម្នាក់នឹងត្រូវទទួលបានការធ្វើបាបផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ឬត្រូវបានចង ឬបង្ខំឱ្យធ្វើការដែលពួកគេមិនពេញចិត្តនោះទេ។

3.3. ភាគីទាំងពីរប្តេជ្ញាថា វាត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់ ការអនុគ្រោះ ឬអំណោយពីអ្នកដាក់ពាក្យ ឬកម្មករជាថ្មីនឹងការគិតទុកជាមុន ឬការអនុគ្រោះជាមុន។

3.4. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបានប្តេជ្ញា និងគាំទ្រទទួលខុសត្រូវនៃកិច្ចសន្យាថា កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីសេវាកម្មរបស់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម បន្ទាប់ពីបានផ្តល់ការជូនដំណឹងតាមកិច្ចសន្យា ដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល ឬអត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេមានសិទ្ធិ ឬទទួលបានការពិន័យផ្សេងទៀតឡើយ។

3.5. ភាគីយល់ព្រមថាកម្មករនឹងមិនត្រូវបានបង្ខំឬបង្ខំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ [ជាមួយនឹងការដឹកជញ្ជូនតាមដែលពាក់ព័ន្ធ] បន្ទាប់ពីការផ្លាស់ប្តូររបស់ពួកគេបានបញ្ចប់។

3.6. ភាគីទាំងពីរប្តេជ្ញាថា ប្រាក់កម្ចីមិនត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះកម្មករទេ ឬ ប្រាក់កម្ចីនោះធ្វើឡើងចំពោះកម្មករតែក្នុងកាលៈទេសៈខាងក្រោម [បញ្ចូលកាលៈទេសៈ] ដែលជាកន្លែងដែលប្រាក់កម្ចីត្រូវបានផ្តល់ ទាំងនេះនឹងធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាទិដ្ឋភាព ហើយនឹងមិនស្វែងរកការទាញយកលើសពីចំនួនប្រាក់កម្ចីនោះទេ។

3.7. នីតិវិធីរបស់អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ការដោះស្រាយដូចខាងក្រោមត្រូវបានបន្ថែមទៅកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ហើយស្របច្បាប់ ច្បាប់សាលា និងទាក់ទងទៅកម្មករជាមួយនឹងកំណត់ត្រានៃសកម្មភាពដែលបានរក្សាទុក៖

- បណ្តឹងរបស់កម្មករ បណ្តឹងសារទុក្ខ និងការទទួលបានដំណោះស្រាយ
- បញ្ជាវិន័យ

- ពាក្យបណ្តឹងពីការរើសអើង ការគំរាមកំហែង ការបៀតបៀន និងការបង្កជាជនរងគ្រោះ [រួមទាំងអ្វីដែលធ្វើឡើងប្រឆាំងនឹងបុគ្គលិករបស់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារ] - រួមទាំងប្រតិបត្តិការនៃយន្តការនៃបណ្តឹងសម្ងាត់ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន
- នីតិវិធីដែលត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើកម្មករបានលើការប្រព្រឹត្ត ឬស្តង់ដារសមត្ថភាពរបស់អតិថិជន ឬបើធ្វើឱ្យមិនពេញចិត្ត

3.8. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបញ្ជាក់ថា គ្មានការផាកពិន័យប្រាក់ពីកម្មករជាវិធានការវិន័យទេ។

3.9. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម និងអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មយល់ស្របថា កម្មករនឹងមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការលើសម៉ោងនោះទេ។ ខាងក្រោមនេះជាលក្ខខណ្ឌយប់សម្រាកដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងលក្ខខណ្ឌសម្រាកអប្បបរមា៖

ប្រភេទ	ការផ្តល់យប់សម្រាកឬតម្រូវការសម្រាកអប្បបរមា
សម្រាកកំឡុងវេលាធ្វើការ	
សម្រាកប្រចាំថ្ងៃអប្បបរមាកំឡុងវេលាធ្វើការ	
ម៉ោងប្រចាំសប្តាហ៍អតិបរមា	
សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍	

3.10. ប្រសិនបើលក្ខណៈក្នុងស្រុក ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាបន្ថែមទាក់ទងនឹងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ។

4. ដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ចការងារលាក់កំបាំង

4.1. អ្នកជ្រើសរើសការងារបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស "ដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ចការងារដែលលាក់កំបាំង" ដែលអាចនឹងត្រូវបានមើលដោយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មតាមការស្នើសុំ។

4.2. អ្នកគ្រប់គ្រងជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដែលមានទំនួលខុសត្រូវរួមសម្រាប់ "ការដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ចការងារដែលលាក់កំបាំង" គោលនយោបាយធនធានមនុស្សគឺ [បញ្ចូលឈ្មោះ ឬចំណងជើង]។

4.3. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មបានបញ្ចប់ការវាយតម្លៃហានិភ័យដើម្បីកំណត់ហានិភ័យទាសភាពសម័យទំនើបដែលអាចកើតមាននៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ការងាររបស់ខ្លួន។ ដោយប្រើព័ត៌មាននេះ អ្នកជ្រើសរើសការងារបានចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃទាសភាពសម័យទំនើប។ ព័ត៌មាននេះត្រូវបានចែករំលែកជាមួយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារដែលជាផ្នែកនៃដំណើរការវាយតម្លៃហានិភ័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មគាំទ្រអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។

4.4. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានផ្តល់ព័ត៌មានសង្ខេបដល់អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកភ្នាក់ងារដែលមានស្រាប់ អំពីការដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មដែលលាក់កំបាំង។

4.5. ប្រសិនបើលក្ខណៈក្នុងស្រុក ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាបន្ថែមទាក់ទងនឹងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ។

5. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ

- 5.1. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានការធានារ៉ាប់រងសមស្រប ដែលគ្របដណ្តប់លើគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺណាមួយដល់កម្មករ។ ច្បាប់ចម្លងនៃវិញ្ញាបនបត្រធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបន្ថែមទៅកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។
- 5.2. បុគ្គលដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៃអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដល់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មគឺ [បញ្ចូលឈ្មោះ ឬចំណងជើង] ហើយនៅក្នុងអ្នកជ្រើសរើសការងារគឺ [បញ្ចូលឈ្មោះ ឬចំណងជើង]។
- 5.3. ការវាយតម្លៃហានិភ័យរបស់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសម្រាប់តួនាទីដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករជ្រើសរើសការងារអាចរកបានសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យនៅ [បញ្ចូលទីតាំង - អាចមាននៅលើអ៊ីនធឺណិត]។
- 5.4. អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបញ្ជាក់ពីទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ការផ្តល់ការណែនាំ ការងារជាក់លាក់ និងការបណ្តុះបណ្តាលសុខភាព និងសុវត្ថិភាព "លើការងារ" ដល់កម្មករ។ វិធីសាស្ត្រដែលតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងនេះនឹងត្រូវបានកំណត់ ចែកចាយ និងកត់ត្រាមានដូចខាងក្រោម [វិធីសាស្ត្របញ្ចូល]។
- 5.5. ការតាមដានសុខភាពណាមួយដែលផ្តល់ដោយអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន នឹងត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករដែលផ្តល់ដោយអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម។
- 5.6. ដំណើរការដែលអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារជូនដំណឹងដល់អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មទាក់ទងនឹងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ឬការគ្រប់គ្រងដែលកើតឡើង ឬផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ពេល ដើម្បីធានាថាកម្មករត្រូវបានផ្តល់ការណែនាំមុនការចាប់ផ្តើមសមស្រប និងព័ត៌មានដែលអាចយល់បានមានដូចខាងក្រោម៖ [ដំណើរការបញ្ចូល] ។
- 5.7. ភាគីឯកភាពថាពួកគេមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចសហការ និងសម្របសម្រួលបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាមួយគ្នាលើមូលដ្ឋានបន្ត។ ដំណើរការដែលភាគីនានាធានាថាលក្ខខណ្ឌការងារអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធនៅលើមូលដ្ឋានដែលកំពុងដំណើរការមានដូចខាងក្រោម៖ [ដំណើរការបញ្ចូល] ។
- 5.8. [បន្ថែមលក្ខន្តិកៈក្នុងស្រុក ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាបន្ថែមទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ។]

6. ការត្រួតពិនិត្យតាមដានក្រោយពេលផ្សព្វផ្សាយការជ្រើសរើស

- 6.1. ការត្រួតពិនិត្យអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម៖
 - អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មត្រូវឱ្យអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារធ្វើសវនកម្មដោយខ្លួនឯងនូវការអនុវត្តរបស់ពួកគេប្រឆាំងនឹងតម្រូវការស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្របច្បាប់ និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ហើយអនុវត្តន៍SLA នេះជាប្រចាំ និងយ៉ាងហោចណាស់ [បញ្ចូលរយៈពេល] ដើម្បីធានាថាស្តង់ដារកំពុងត្រូវបានរក្សាស្របតាមខ្លឹមសារ និង ស្មារតីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។
 - អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនឹងធ្វើសវនកម្មលើការអនុវត្តការងាររបស់អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម ប្រឆាំងនឹងតម្រូវការស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានការទទួលខុសត្រូវ និងស្របច្បាប់ និង SLA នេះយ៉ាងហោចណាស់ [បញ្ចូលពីភាពញឹកញាប់]។

6.2. ការត្រួតពិនិត្យតាមដានអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន៖

- អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ការងារតម្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មធ្វើសវនកម្មដោយខ្លួនឯងនូវការអនុវត្តរបស់ពួកគេប្រឆាំងនឹងតម្រូវការស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្របច្បាប់ និងការទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្ត SLA នេះជាប្រចាំ និងយ៉ាងហោចណាស់ [បញ្ចូលរយៈពេល] ដើម្បីធានាថាស្តង់ដារកំពុងត្រូវបានរក្សាស្របតាមខ្លឹមសារ និងស្មារតីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។
- អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនឹងធ្វើសវនកម្មលើការអនុវត្តការងាររបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រឆាំងនឹងតម្រូវការស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្របច្បាប់ និងការទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្ត SLA នេះយ៉ាងហោចណាស់ [បញ្ចូលភាពញឹកញាប់]។
- អតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មតម្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើសការងារធ្វើសវនកម្មលើការអនុវត្តដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនប្រឆាំងនឹងតម្រូវការស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្របច្បាប់ និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងបទប្បញ្ញត្តិនៃ SLAs របស់ខ្លួនជាមួយភាគីទាំងនោះយ៉ាងហោចណាស់ [បញ្ចូលភាពញឹកញាប់]។

6.3. ការត្រួតពិនិត្យតាមដានកម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើស៖

- អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មក៏នឹងរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសពេញមួយកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ដើម្បីតាមដានសុខុមាលភាពកម្មករ និងធានាថាមិនមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេឡើយ។

6.4. [បន្ថែមលក្ខន្តិកៈក្នុងស្រុក ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាបន្ថែមទាក់ទងនឹងការត្រួតពិនិត្យក្រោយការផ្សព្វផ្សាយ។]

7. ដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិក

- 7.1. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មមិនអាចចុះកិច្ចសន្យាបន្តជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតទៅឱ្យអ្នកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនោះទេ។
- 7.2. អ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មបានបញ្ជាក់ថាខ្លួនប្រើតែដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសភាគីទីបីដែលអនុលោមតាមស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ និងច្បាប់ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន រួមទាំងពួកគេ៖
 - មានអាជ្ញាប័ណ្ណសមរម្យដើម្បីធ្វើពាណិជ្ជកម្ម
 - មានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៅក្នុងកន្លែងដែលគោរពស្តង់ដារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ និងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន រួមទាំងការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
 - មិនមានដំណើរការអតីតកាល ឬបច្ចុប្បន្ន ផ្លូវច្បាប់ ឬដំណើរការផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភលើការងារ ឬសិទ្ធិមនុស្ស
 - មិនបំពានលើស្តង់ដារការងារ ឬក្នុងការការពារក្ស័យធន

7.3. នៅកន្លែងដែលដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានប្រើប្រាស់ មានច្បាប់ចម្លងនៃកិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសេវាកម្ម [ដែលធ្វើតាមទម្រង់នៃឯកសារនេះ] រវាងអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានភ្ជាប់ជាមួយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

7.4. ដៃគូអាជីវកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវមានភាពស្បែកព្យាយាមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមុនពេលចូលរួម ហើយយ៉ាងហោចណាស់ជាម្យ៉ាងរាល់ឆ្នាំបន្ទាប់ពីនោះដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមកិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសេវាកម្ម។

8. ធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូ

8.1. ទាំងអ្នកជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្ម និងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនឹងខិតខំអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ និងស្មារតីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

8.2. ការអនុវត្ត SLA នឹងត្រូវបានវាស់វែងធៀបនឹងសូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ការពិពណ៌នា KPI	ស្តង់ដារវិធីវាស់វែង
Orders received by cut-off ការបញ្ជាទិញត្រូវបានទទួលដោយការកាត់ផ្តាច់	
ការបំពេញ	
គុណភាពកម្មករ	
ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការទទួលខុសត្រូវ	
សេវាកម្មអតិថិជន	
ផ្សេងៗ [បញ្ជាក់]	

8.3. កិច្ចប្រជុំត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា នឹងប្រព្រឹត្តទៅដូចខាងក្រោម៖

ភាពទៀងទាត់	អ្នកចូលរួម	របៀបវារៈ
ប្រចាំសប្តាហ៍		
ប្រចាំខែ		
ប្រចាំត្រីមាស		
ប្រចាំឆ្នាំ		

8.4. ដំណើរការដំឡើងថ្លៃ៖ ប្រសិនបើបញ្ហាមិនត្រូវបានដោះស្រាយរវាងអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម និងអ្នកគ្រប់គ្រងគណនីអ្នកប្រើសេវាកម្លាំងពលកម្មតាមការពេញចិត្តរបស់ភាគីណាមួយនោះ វាអាចត្រូវបានដកចេញពីដំណើរការត្រួតពិនិត្យដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយលើកឡើងដោយ [បញ្ចូលឈ្មោះ] និង [បញ្ចូលឈ្មោះ] ដែលប្តេជ្ញាពិភាក្សាអំពីបញ្ហាក្នុងរយៈពេល [បញ្ចូលលេខ] ថ្ងៃធ្វើការ។ បញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរអាចត្រូវបានលើកឡើងទៅ [បញ្ចូលឈ្មោះ] នៅលើ [បញ្ចូលលេខទំនាក់ទំនងបន្ទាន់] ភ្លាមៗ។

ក្នុងនាមអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម:	ក្នុងនាមអ្នកប្រើសេវាកម្លាំងពលកម្ម:
ហត្ថលេខា:	ហត្ថលេខា:
ឈ្មោះ:	ឈ្មោះ:
តួនាទី:	តួនាទី:
កាលបរិច្ឆេទ:	កាលបរិច្ឆេទ: