



ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ដោយឯកឧត្តម ហេង សួរ

ថ្ងៃអាទិត្យ ១៤កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨



១. វិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- ក. លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ខ. លើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកចំណាត់ (UDC)

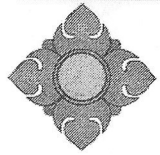
២. ការធ្វើវិសោធនកម្ម ដែលតម្រូវឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- ក. មូលហេតុនៃការធ្វើវិសោធនកម្ម
- ខ. ការតម្រូវឱ្យមានការទូទាត់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- ក. ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩
- ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

១. វិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ



ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៤៤៣

ក. លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅ ក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ

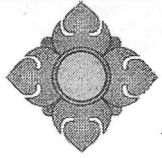
មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ. លើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែល មានចំរើរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា៨៩ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវអនុវត្តទៅលើតែ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិន កំណត់តែប៉ុណ្ណោះ។



១. វិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ (ត)



មិនអនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា (FDC)

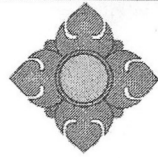
❖ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា

- មាត្រា ៦៧-២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូចនេះ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា FDC មានច្រើនបំផុត ត្រឹម ៤ឆ្នាំ ។ ឧទាហរណ៍៖
 - ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាលើកទី១ មានរយៈពេល២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមិនត្រូវមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានេះ មានរយៈពេល ៤ឆ្នាំ។
 - ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) លើកទី១ មានរយៈពេល១ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ៣ឆ្នាំ។
 - ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) លើកទី១ មានរយៈពេល៦ខែ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ២ឆ្នាំ និង៦ខែ។

❖ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ត្រូវអនុវត្តតាមមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ត្រូវទូទាត់តាមគោលការណ៍មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយ៖
 - ចំនួននៃប្រាក់បំណាច់ត្រូវកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម
 - បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

២. ការធ្វើវិសោធនកម្ម ដែលតម្រូវឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ



ក. មូលហេតុនៃការធ្វើវិសោធនកម្ម

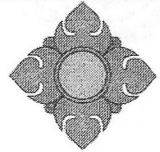
សម្រាប់កម្មករនិយោជិត

- ❖ បង្ការហានិភ័យរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីរោងចក្របិទទ្វារ ដោយថៅកែរត់ចោលមិនទទួលខុសត្រូវ។
- ❖ អន្តរាគមន៍កម្មករនិយោជិតទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងាររៀងរាល់០៦ខែម្តង។
- ❖ ផ្តល់នូវកិច្ចគាំពារកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅ ក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដោយអន្តរាគមន៍កម្មករនិយោជិតទទួល បានប្រាក់បំណាច់នេះជារៀងរហូតក្នុងមួយជីវិតការងារ ដោយមិន កំណត់រយៈពេលអតិបរមា។
- ❖ ការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតប្រសើរជាងវិធានចាស់ ព្រោះវិសោធនកម្មនេះនឹងជំរុញឱ្យមានការជ្រើសរើសយកប្រភេទ កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់មក (UDC) ច្រើនជាង កិច្ចសន្យាមានចីរវេលាកំណត់ (FDC) ។
- ❖ ផ្តល់ភាពបទបែរជាងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការជ្រើសរើស ការងារថ្មី ទៅតាមទីតាំង ឬប្រភេទរោងចក្រ។

សម្រាប់និយោជក

- ❖ ជៀសវាងការរក្សាទុកប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលគិតតាមអតីត ភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ មានចំនួនច្រើនពេកពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយ កម្មករនិយោជិតម្តងៗ។ នេះគ្រាន់តែជារូបមន្តថ្មីក្នុងការសម្រាលបន្ទុក នៃការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះ កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដូចមានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារតាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧មកម្ល៉េះ។
- ❖ និយោជកមានការបារម្ភអំពីការទូទាត់អតីតភាពការងារចាស់ ក្នុងពេល តែមួយ។ គួរផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យនិយោជក បង់រំលស់អតីតភាពការងារ ចាស់ជាធរមាន។
- ❖ អាចមានបន្ទុកបន្ថែមសម្រាប់និយោជកខ្លះដែរ ពីព្រោះនៅក្នុងមាត្រា ៨៩ចាស់ គឺទោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការប៉ុន្មានឆ្នាំក៏ដោយក៏រយៈពេល អតិបរមាសម្រាប់គិតអតីតភាពការងារពេលបណ្តេញ ឬបញ្ចប់កិច្ច សន្យាគឺមានត្រឹមតែ១២ ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។

២. ការធ្វើវិសោធនកម្ម ដែលតម្រូវឲ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការតម្រូវឲ្យមានការទូទាត់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម

“ ការគណនានិងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ”

❖ គោលបំណង៖

បញ្ញត្តិនៃមាត្រាពីរនេះ គឺកំណត់ឡើងក្នុងគោលបំណងការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានការពារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ប្រសិនបើមិនកំណត់ដូចនេះទេ កម្មករនិយោជិតដែល មានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំ នឹងបាត់បង់ ផលប្រយោជន៍ដោយសារការធ្វើវិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ



ក. ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតិថិភាពការងារ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ២នៃប្រកាស)

កាលបរិច្ឆេទអនុវត្ត

- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ

ការទូទាត់

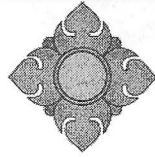
- ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ
- ផ្តល់ឲ្យ២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ គឺ
 - ចំនួន៧,៥ថ្ងៃ នៅខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
 - ចំនួន៧,៥ នៅខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ
- ចំពោះឆ្នាំបម្រើការងារដំបូង កម្មករនិយោជិតដែលមានអតិថិភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ទៅដល់៦ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់៧,៥ថ្ងៃ
- មិនកំណត់ចំនួនអតិបរមា (ផ្តល់ឲ្យរហូតដល់មួយជីវិតការងារ)

ករណីមិនទទួលបាន

- កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- កម្មករនិយោជិតលាលប់ដោយឯកឯង



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៣នៃប្រកាស)

សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង

ផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង

និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១ (មួយ) ឆ្នាំម្តង ដោយ៖

- ចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១ (មួយ) ឆ្នាំម្តង ដោយ៖

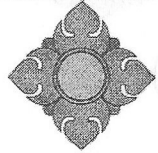
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

❖ ចំនួនអតិបរមា សម្រាប់គិតក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- អតីតភាពការងារជាអតិបរមា គិតត្រឹមឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨
- ចំនួន៦ ខែជាអតិបរមា នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ
- ១៥៦ ថ្ងៃ ជាអតិបរមា



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៣នៃប្រកាស)

ចំណាំ៖ តើអ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ?

❖ យោងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួល មានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

១. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ (មិនរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ)

២. ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ មានដូចខាងក្រោម៖

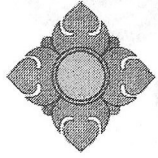
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភនិងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគ ដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព

៣. មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ៖

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឲ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៧នៃប្រកាស) (ត)

❖ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ

អតីតភាពការងារចាប់ពី
១ខែ ទៅដល់៦ខែ

• ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ចំនួន៧,៥ថ្ងៃ

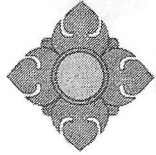
អតីតភាពការងារ
លើសពី៦ខែ

• ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ចំនួន១៥ថ្ងៃ

❖ មិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ ក្នុងករណី៖

- កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- កម្មករនិយោជិតលាលយប់ដោយឯកឯង

៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



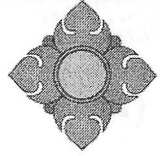
ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៧នៃប្រកាស) (ត)

❖ តារាងបង្ហាញសន្ទស្សន៍គិតជាថ្ងៃក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ

អតីតភាពការងារ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	ចំនួនថ្ងៃសរុប សម្រាប់គិត រំលឹកប្រាក់ បំណាច់អតីត ភាពការងារ
11 ឆ្នាំឡើង	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 ឆ្នាំ		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
9 ឆ្នាំ			15	15	15	15	15	15	15	15	15	135
8 ឆ្នាំ				15	15	15	15	15	15	15	15	120
7 ឆ្នាំ					15	15	15	15	15	15	15	105
6 ឆ្នាំ						15	15	15	15	15	15	90
5 ឆ្នាំ							15	15	15	15	15	75
4 ឆ្នាំ								15	15	15	15	60
3 ឆ្នាំ									15	15	15	45
2 ឆ្នាំ										15	15	30
1 ឆ្នាំ											15	15



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



**ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៣នៃប្រកាស) (ត)
ឧទាហរណ៍៖**

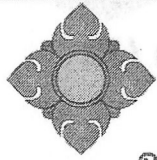
នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយមានបុគ្គលិកចំនួន ១១០ នាក់ ដោយចាប់ផ្តើមចូលបម្រើការងារតាមឆ្នាំផ្សេងៗគ្នា ដែលក្នុងនោះ៖

ប្រភេទ	ចំនួនបុគ្គលិក (នាក់)	ឆ្នាំចូលបម្រើការងារ	អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ (គិតត្រឹមបំណាច់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨)	ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប (១៥ថ្ងៃ/ឆ្នាំ)
១	២០	២០០៨	១១ ឆ្នាំ	*១៥៦ ថ្ងៃ (១៥ x ១០) + ៦
២	៣០	២០១២	៧ ឆ្នាំ	១០៥ ថ្ងៃ (១៥ x ៧)
៣	៤០	២០១៦	៣ ឆ្នាំ	៤៥ ថ្ងៃ (១៥ x ៣)
៤	១០	២០១៨	១ ឆ្នាំ	១៥ ថ្ងៃ (១៥ x ១)
៥	១០	២០១៩	០ ឆ្នាំ	០

* សម្រាប់ប្រភេទបុគ្គលិកទី១ ដែលមានអតីតភាពការងារចំនួន១១ ឆ្នាំ គឺទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុបតែ១៥៦ថ្ងៃ (២០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ x ៦ ខែដែលជាចំនួនអតិបរមា) គឺមិនមែន ១៦៥ ថ្ងៃទេ។ ដើម្បីរកចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ គឺត្រូវយក ៥២ ដែលជាចំនួនសប្តាហ៍ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅគុណនឹង ៦ ដែលជាចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ សប្តាហ៍ (ដូចនេះ ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ស្មើនឹង ៥២ x ៦ = ៣១២) ។ បន្ទាប់មកយក ៣១២ ដែលជាចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅចែកនឹង ១២ ដែលជាចំនួនខែក្នុង១ឆ្នាំ ។ ដូចនេះ ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ គឺស្មើនឹង ៣១២ ÷ ១២ = ២៦ ។



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៧នៃប្រកាស) (ត)

ឧទាហរណ៍៖ (ត)

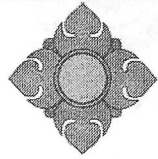
តាមការគណនា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ បុគ្គលិកទាំង ១១០ នាក់នឹងត្រូវទទួលបានតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

❖ សម្រាប់ផ្នែកវាយភណ្ណ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង (ក្នុង១ឆ្នាំ ត្រូវបើករំលឹកចំនួន៣០ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប)

ក្រុម បុគ្គលិក	ឆ្នាំ ២០១៩		ឆ្នាំ ២០២០		ឆ្នាំ ២០២១		ឆ្នាំ ២០២២		ឆ្នាំ ២០២៣	
	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ
ប្រភេទ ១ (១៥៦ថ្ងៃ)	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥
ប្រភេទ ២ (១០៥ថ្ងៃ)	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០
ប្រភេទ ៣ (៤៥ថ្ងៃ)	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +១៥	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០
ប្រភេទ ៤ (១៥ថ្ងៃ)	៧,៥ +១៥	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០
ប្រភេទ ៥ (០ថ្ងៃ)	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០	៧,៥ +០



៣. ខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)



ខ. ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រការ៣នៃប្រកាស) (ត)
ឧទាហរណ៍៖ (ត)

តាមការគណនា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ បុគ្គលិកទាំង ១១០ នាក់នឹងត្រូវទទួលបានតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

❖ សម្រាប់ផ្នែកផ្សេង ក្រៅពីផ្នែក វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង (ក្នុង១ឆ្នាំ ត្រូវបើករំលឹកចំនួន១៥ ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប)

ក្រុម បុគ្គលិក	ឆ្នាំ ២០១៩		ឆ្នាំ ២០២០		ឆ្នាំ ២០២១		ឆ្នាំ ២០២២		ឆ្នាំ ២០២៣	
	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ
ប្រភេទ ១ (១៥៦ថ្ងៃ)	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥
ប្រភេទ ២ (១០៥ថ្ងៃ)	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥
ប្រភេទ ៣ (៤៥ថ្ងៃ)	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០
ប្រភេទ ៤ (១៥ថ្ងៃ)	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ៧,៥	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០
ប្រភេទ ៥ (០ថ្ងៃ)	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០	៧,៥ + ០

សូមអរគុណ!

លេខទូរស័ព្ទសម្រាប់ទំនាក់ទំនងព័ត៌មានបន្ថែម

078 50 82 13 078 62 06 75

078 94 88 24 078 67 45 26

095 92 40 33 078 65 22 41

ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អគារលេខ៣មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ីសង្កាត់ទឹកល្អក់ខណ្ឌទួលគោករាជធានីភ្នំពេញ

www.mlvt.gov.kh