



ក្រុមហ៊ុន អេមមី ហាម ខេមបូឌា ភីឡឌី

គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់

ទិសដៅលើសផែនការ

超产奖政策

PRODUCTIVITY

INCENTIVE POLICY

Introduction of
AMM
Garment
(Cambodia)
Ltd

ច្បាប់ស្តីពី
ការងារ
劳动法
Labour regulation

A.M.M GARMENT (CAMBODIA)
LTD
INTERNAL RULE AND
REGULATION

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង
ការគ្រួសារ
招聘管理制度
Application
management
system

សំណងប្រតិភូ
工人代表
Worker
Representative

ប្រកាសរបស់
ក្រសួងការងារ
劳工部公告
Announcement of
Ministry of Labour

សេចក្តីជូនដំណឹងក្រុមហ៊ុន
公司的通告
ANNOUNCEMENT

WAGE INCENTIVE AND BENEFIT

Working Hours Policy
工時政策

គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់
ទិសដៅលើសផែនការ
超产奖政策
PRODUCTIVITY
INCENTIVE POLICY

权利-自由协会政策
FREEDOM OF ASSOCIATION POLICY

HEALTH AND SAFETY COMMITTEE
PROCEDURE

托儿所政策
DAY-CARE CENTER

哺乳政策
BREASTFEEDING POLICY

ក្រុមហ៊ុន អេស៊ីម ហ្គារម៉ង់ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត

AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD

អាសយដ្ឋាន : ភូមិ កន្ទោកជើង សង្កាត់ កន្ទោក ខណ្ឌ ពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានី ភ្នំពេញ

Tel : 017 276 339 Email: mochang@wxjiayou.com

ទីកន្លែងប្រជុំ/ Venue បន្ទប់ប្រជុំនៃក្រុមហ៊ុន អេស៊ីម ហ្គារម៉ង់ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត
 កាលបរិច្ឆេទ/ Date 03/06/2017
 ម៉ោង/ Time 14:00
 ប្រធានបទអង្គប្រជុំ/ Topic of meeting និតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសផែនការ & ការអនុវត្តអោយមានប្រសិទ្ធភាព
 Productivity Incentive Procedure/Policy & Effectively Implement
 អ្នកសម្របសម្រួល/ Faciliators វង្ស ណាន/Vong Nan
 របៀបវារៈ/ Agenda

ម៉ោង/ Time	មាតិកា/Content
14:00-14:10	កិច្ចស្តារមន៍/ Welcome
14:10-15:20	ការពន្យល់លើនិតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសផែនការ & ការអនុវត្តអោយមានប្រសិទ្ធភាព Productivity Incentive Procedure/Policy Presentation & Effectively Implement

បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួម
Meeting Attendant List

No.	អត្តលេខ/工号 ID No	ឈ្មោះ/姓名 Name	មុខងារ/职位 Position	មុខងារផ្សេងៗ/其他 Other Position	ហត្ថលេខា/签字 Signature
1	345	លី វ៉ាន់	ប្រធាន/HR		[Signature]
2	0006	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
3	1594	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
4	785	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
5	1618	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
6	2083	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
7	1756	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
8	320	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
9	2086	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
10	597	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
11	1945	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
12	1253	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
13	424	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
14	1604	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
15	1910	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
16	1255	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
17	2019	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
18	1656	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]

19	677	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
20	1270	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
21	2186	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
22	1478	លី វ៉ាន់	ប្រធាន		[Signature]
23		楊克宇	MR. Staff		Yang Jingyu
24		楊青	Cutting Supervisor		Yang Qing
25		李麗艳	Sewing Supervisor		Li Lian
26		邓文勇	Finishing Supervisor		Deng Wenyong
27		孙大山	QA Manager		Sun Xiaoshan
28		姚惠明	Marker Supervisor		Yao Huiming
29		严定君	Production Manager		Yan Dingjun
30		蔡培	Assistant Manager		[Signature]
31		杨华凯	Cutting Supervisor		Yang Huakai
32					[Signature]
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

រៀបចំដោយផ្នែកធនធានមនុស្ស

ក្រុមហ៊ុន អេអិមអិម ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) មីលធីឌី

AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD

Phum Kantoukhouerng , Sangkat Kantouk , Khan Porsenchey,
Phnom Penh, Kingdom of Cambodia.
TEL: (+855)-17- 276 339

កំណត់ហេតុ/Minute of Meeting

កាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចប្រជុំ Date :03/06/2017..... ម៉ោង. Time.....14:00-15:20pm...

ទីតាំង Location:បន្ទប់ប្រជុំនៅក្នុងរោងចក្រ អេអិមអិម ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) មីលធីឌី.....

ស្តីពី Subjectប្រជុំផ្សព្វផ្សាយនីតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការនិងអនុវត្ត.....

គោលបំណង Purpose : ផ្សព្វផ្សាយនិងជំរុញអោយការអនុវត្តនីតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការ នៅកន្លែងធ្វើការមានប្រសិទ្ធភាព និង ធានាបានការងារស្មើភាពគ្នា។

១. សមាសភាពអង្គប្រជុំ Participants:

សូមពិនិត្យមើលបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមដែលមានភ្ជាប់ជាមួយ

២. ទ្វិសសារនៃអង្គប្រជុំ Meaning of meeting

ជាភិច្ចចាប់ផ្តើម លោកវង្សណានប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ជាប្រធានអង្គប្រជុំបានការស្វាគមន៍ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ ចំពោះការចំណាយពេលវេលាបកចូលរួមប្រជុំរបស់គាត់ដែលពាក់ព័ន្ធ ដែលរួមមាន ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋាន ប្រតិភូ បុគ្គលិក ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក អ្នកគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម។

ជាភិច្ចចនាបាល លោកប្រធានអង្គប្រជុំបានលើកយកនីតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសផែនការ ដែលរោងចក្របានបង្កើតឡើង មកធ្វើបទបង្ហាញ និងពន្យល់ដល់គាត់ដែលចូលរួម។ ខ្លឹមសារដែលពន្យល់ដល់អ្នកចូលរួមនោះគឺផ្តោតទៅលើ:

-មានគោលបំណងផ្តល់អោយកម្មករអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម និងលើកទឹកចិត្តដែលមានសមត្ថភាពព្រមទាំងខិតខំធ្វើការ ទទួលបានប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។

-រក្សាទុកកម្មករ-និយោជិតដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់និងទាក់ទាញកម្មករ-និយោជិតមានជំនាញនិងបទពិសោធន៍ ស្រាប់តាមតម្រូវការរោងចក្រ។

-គោរពអនុវត្តលក្ខណៈនីមួយៗនៃគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការដែលបានចែង។

លោកប្រធានអង្គប្រជុំបានធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំនិងអនុវត្តនីតិវិធីទាំងអស់ប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មិនតែប៉ុណ្ណោះលោកតម្រូវអ្នកចូលរួមដែលជាគាត់ពាក់ព័ន្ធត្រូវតែសហការណ៍គ្នាសំដៅអនុវត្តរាល់ផែនការណ៍អោយមាន ប្រសិទ្ធភាព។

លើសពីនេះ ប្រសិនបើមានបញ្ហាប្រឈមណាមួយកើតឡើងដែលទាក់ទងទៅនឹងផែនការ ត្រូវរាយការណ៍មកផ្នែកធនធាន មនុស្ស ឬអ្នកទទួលបន្ទុកដើម្បីដោះស្រាយអោយបានទាន់ពេលវេលា។

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ លោកប្រធានអង្គប្រជុំបានសារទចំពោះថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រោងចក្រ អេអិមអិម ដែលបានសម្រេច ដាក់អោយប្រើប្រាស់នឹងណែនាំដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រោមបង្គាប់ត្រូវសហការណ៍ជាមួយផ្នែកពាក់ព័ន្ធអនុវត្តគោលការណ៍ ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការអោយមានប្រសិទ្ធភាព និង ស្មើភាពគ្នា។

ក្នុងពេលនោះផងដែរ លោកប្រធានលើកឧទាហរណ៍ មកបង្ហាញពីរបៀបគណនាដូចជា៖

1 រោងចក្រតម្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែមកប្រៀបធៀបដោយដកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់ គោលក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែបានលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំណែកដែល លើស ទើបចាត់ទុកថាជាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការក្នុងខែនោះ និងចាត់ទុកថាមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទិន្ន ផលលើសផែនការនៅក្នុងខែនោះ ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែប្រៀបធៀបគ្នាបានតិចជាង ប្រាក់ឈ្នួលគោល។

1-ឧទាហរណ៍៖ ចំពោះអ្នកដែលធ្វើតែមួយមុខងារគត់ក្នុងមួយខែ កម្មករ“A” គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើត្រូវបានកំណត់ចំនួន7800អាវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល154 ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប9000អាវក្នុងខែនោះ ដូចនេះគាត់ធ្វើលើសផែនការកំណត់ 1200អាវ ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្លៃបុណ្យឈប់សំរាក២ថ្ងៃ មិនបានធ្វើការទេ។

$$\text{មូលដ្ឋានគណនា } 7800 \text{ អាវក្នុងមួយខែស្មើឈ្នួលគោល } 154 \text{ ដុល្លា, ចំនួនផលិតផលសរុបខែនោះគឺ } 9000 \text{ អាវ}$$
$$= (9000/7800=115,38\%) \times 154\$ = 177,69\$ + (154/26 \times 2=11,84\$) - 154\$ = 35,53\$ \text{ ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបាន}$$

2-ឧទាហរណ៍៖ ចំពោះអ្នកដែលធ្វើមុខងារលើសពីមួយក្នុងមួយខែ កម្មករ“B” គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើបានដូចខាងក្រោម៖

មុខងារលេខ1#ចំនួន5200អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប1500អាវក្នុង ខែនោះ។

មុខងារលេខ2#កំណត់ចំនួន4680អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប1100 អាវក្នុងខែនោះ។

មុខងារលេខ3#កំណត់ចំនួន6240អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប1800 អាវក្នុងខែនោះ។

ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្លៃបុណ្យឈប់សំរាក២ថ្ងៃ មិនបានធ្វើការទេ។

$$\text{មុខងារ1\#} = (1500/5200=28,88\%) \times 154\$ = 44,42\$$$
$$\text{មុខងារ2\#} = (1100/4680=23,50\%) \times 154\$ = 36,19\$$$
$$\text{មុខងារ3\#} = (1800/4240=42,4\%) \times 154\$ = 65,37\$$$
$$= (1\#=44,42\$+2\#=36,19\$+3\#=65,37\$) + (154/26 \times 2=11,84\$) - 154\$ = 3,82\$ \text{ ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវទទួល}$$

កម្មករ“C” គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើបានដូចខាងក្រោម៖ មុខងារលេខ1#កំណត់ចំនួន5200អាវស្មើក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប800អាវក្នុងខែ

មុខងារលេខ2#កំណត់ចំនួន4680អាវស្មើក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប900អាវក្នុងខែមុខងារ លេខ3#កំណត់ចំនួន6240អាវស្មើក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប1500អាវក្នុងខែ

ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្លៃបុណ្យឈប់សំរាក២ថ្ងៃមិនបានធ្វើការទេ។

$$\text{មុខងារ1\#} = (800/5200=0,153\%) \times 154\$ = 23,69\$$$
$$\text{មុខងារ2\#} = (900/4680=0,192\%) \times 154\$ = 29,61\$$$
$$\text{មុខងារ3\#} = (1800/4240=0,353\%) \times 154\$ = 54,48\$$$
$$= (1\#=23,69\$+2\#=29,61\$+3\#=54,48\$) + (154/26 \times 2=11,84\$) - 154\$ = -34,38\$ \text{ មិនទទួលបាន ប្រាក់រង្វាន់ទេ}$$

ជាចុងបញ្ចប់ អ្នកចូលរួមទាំងអស់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយអនុវត្តអោយបាននូវគោលប្រាក់រង្វាន់នេះនិងជួយផ្សព្វផ្សាយ
បន្តដល់កម្មករ-និយោជិតអោយកាន់តែយល់ដឹងបន្ថែមទៀត ។

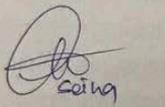
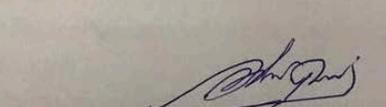
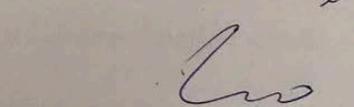
៣. សម្រេច ទិញការស្របច្របី Meeting approval

អង្គប្រជុំសម្រេចអនុវត្តផែនការជាបន្តបន្ទាប់ដូចខាងក្រោម៖

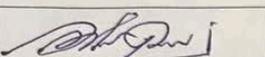
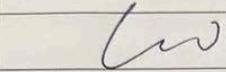
- សម្រេចដាក់អោយអនុវត្តជាផ្លូវការចាប់ថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧តទៅ។
- ត្រូវណែនាំកម្មករ និងនិយោជិតថ្មីដែលត្រូវបានជ្រើសរើស អោយយល់ដឹងអំពីនីតិវិធី/គោលផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើស
ផែនការ។
- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកទឹកចិត្តអោយកម្មករ និងនិយោជិតរាយការណ៍ឬ ធ្វើបណ្តឹងមកផ្នែកធនធានមនុស្ស បើមានករណីចំនួន
កំណត់នៃផែនការប្រចាំខែមានការកំណត់ខ្ពស់ ហួសពីសមត្ថភាពកម្មករ-និយោជិត។
- ថតចម្លងនូវរបៀបគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការបិទផ្សាយនៅលើក្តារខៀនព័ត៌មាន។
- ធ្វើជាតារាងអំពីរបៀបគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការចែកអោយកម្មករ-និយោជិតដើម្បីយល់ដឹងបន្ថែម។
- ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវទទួលបន្ទុកដោះស្រាយអោយទាន់ពេលវេលា ឬរាយការណ៍បន្តមកថ្នាក់លើ បើករណីធំ
ផុតផែនការអនុវត្ត។
- បន្តការណែនាំ និង បណ្តុះបណ្តាលកម្មករ និងនិយោជិតទាំងអស់យ៉ាងតិចប្រាំមួយខែម្តង នូវគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផល
លើសផែនការ។

៤. សន្និដ្ឋាន Conclusion

អ្នកចូលរួមទាំងអស់បានយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តនីតិវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់/គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់លើសផែនការណ៍
ព្រមទាំងជួយផ្សព្វផ្សាយបន្តដល់កម្មករ និងនិយោជិត។
កិច្ចប្រជុំបានបញ្ចប់ទៅវេលាម៉ោង១៥និង២០នាទីរសៀលនាថ្ងៃខែឆ្នាំដែលក្រោមបរិយាកាសសប្បាយរីករាយក្រៃលែង។

 លេខាគតីត្រា Recorder	 ប្រធានអង្គប្រជុំ Chief of Meeting	 ទទួលស្គាល់ដោយ Acknowledged By
--	--	--

ក្រុមហ៊ុន អេស៊ីអិម ហ្គាមីន (ខេមបូឌា) ភីអិលធីឌី

និក្ខេបន័យ/គណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការ		លេខកូដឯកសារ#: AMM-HR-59
		កែសម្រួលលើកទី#:2
រៀបចំដោយ:ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស	អនុម័តដោយ: នាយករង្វង់/នាយករង	ថ្ងៃខែឆ្នាំពិនិត្យ: ថ្ងៃទី29ខែ05ឆ្នាំ2017
		ថ្ងៃខែឆ្នាំចេញច្រើ: ថ្ងៃទី29ខែ05ឆ្នាំ2017

១-គោលបំណង

ដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើកិច្ចការងារកម្មករ-និយោជិតដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់ដែលខិតខំធ្វើការទទួលបានប្រាក់ចំណូលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។

ដើម្បីរក្សាទុកកម្មករ-និយោជិតដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់និងទាក់ទាញកម្មករ-និយោជិតដែលមានជំនាញនិងបទពិសោធន៍បន្ថែម។

កំណត់សំគាល់: អត្ថប្រយោជន៍ដែលរោងចក្រផ្តល់អោយកម្មករ និងនិយោជិតដោយមានការបរិយាយអំពីរបៀបគណនាដូចខាងក្រោមនេះ ស្ថិតនៅក្រៅពីច្បាប់រដ្ឋកំណត់ រោងចក្រមានសិទ្ធិកែប្រែនៅពេលដែលចាំបាច់។ រោងចក្រប្រែប្រួលចិត្តយ៉ាងមុះមុតថា និងអនុវត្តទាំងស្រុងតាមលក្ខណៈច្បាប់ការងារ និង ប្រកាសនានារបស់ក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធ និងតម្រូវការរបស់ភ្ញៀវដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់។

២-វិសាលភាព

គោលការណ៍នេះអនុវត្តសំរាប់កម្មករ និងនិយោជិតរបស់រោងចក្រ អេស៊ីអិម តែប៉ុណ្ណោះ។

៣-និក្ខេបន័យពាក្យ

- ការធ្វើការងារអោយរោងចក្រ អេស៊ីអិម ហ្គាមីន (ខេមបូឌា) ភីអិលធីឌី គឺអាស្រ័យលើការសំរេចចិត្តនិងភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាពដែលអាចសំរេចបាននូវការងារ។
- រោងចក្រមិនដែលនឹងមិនបង្ខំតម្លៃអោយកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ធ្វើការឡើយ ការធ្វើការងារបង្ខំតម្លៃគ្រប់រូបភាពត្រូវបានហាមឃាត់ដាច់ខាត។

❖ លក្ខណៈនៃប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការ

- រោងចក្រមិនកំណត់កំរិតប្រាក់រង្វាន់ដែលតម្រូវមិនអោយលើសពីកំរិតណាមួយឡើយ ផ្ទុយទៅវិញកម្មករនិយោជិតមានសមត្ថភាពធ្វើលើសផែនការបានច្រើនប៉ុណ្ណា គឺទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការប៉ុណ្ណោះតាមសមត្ថភាព។
- កម្មករ-និយោជិតទាំងអស់ត្រូវធ្វើអោយបានលើសចំនួនផែនការដែលកំណត់ប្រចាំខែតាមមុខងារនីមួយៗ ទោះបីប្រើពេលវេលាក្នុងមួយថ្ងៃត្រឹមប្រាំបីម៉ោងឬដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនិងធ្វើការគ្រប់ម៉ែត្រមួយថ្ងៃប្រតិបត្តិជាងម៉ែត្រមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែក៏ដោយ។
- តម្រូវការប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែមកប្រៀបធៀបជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែមកប្រៀបធៀបគ្នា ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែបានលើសប្រាក់ឈ្នួលគោលចំណែកដែលលើសទើបចាត់ទុកជាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការក្នុងខែនោះ និងចាត់ទុកថាមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការនៅក្នុងខែនោះ ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែប្រៀបធៀបគ្នាបានតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល។

11. តម្រូវអោយកម្មករ-និយោជិតទាំងអស់ប្រគល់ប្រាក់ដែលធ្វើបានប្រចាំថ្ងៃទាំងអស់អោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនួយការតាមផ្នែកនិងក្រុមនីមួយៗអោយបានទៀងទាត់ពេលវេលាមួយថ្ងៃម្តងនៅថ្ងៃបន្ទាប់ មិនអនុញ្ញាតអោយដាក់បង់លើសពីមួយថ្ងៃម្តងឡើយ លើកលែងអវត្តមានថ្ងៃបន្ទាប់ ពុំនោះទេបង់ដែលមិនបានប្រគល់អោយនោះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

12. មិនអនុញ្ញាតអោយកម្មករ-និយោជិតលក់ទុកបង់ ឬ ទុកបង់ទៅដាក់ក្នុងខែបន្ទាប់ដាច់ខាត ក្នុងករណីមានការប្រព្រឹត្តិផ្ទុយ ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ រោងចក្រមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារ។

13. មិនអនុញ្ញាតអោយកម្មករ-និយោជិតយកបង់របស់ខ្លួនឯងដែលធ្វើបានទៅអោយកម្មករ-និយោជិតផ្សេងទោះបីតិចច្រើន លើកលែងតែក្នុងករណីការដាក់ពិន័យដោយយកបង់ពីកម្មករដែលធ្វើខុសជូនជាង្វាន់ទៅអ្នកដែលចាប់បានកំហុសនោះ ក្នុងករណីមានការប្រព្រឹត្តិផ្ទុយ ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ រោងចក្រមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារ។

តម្រូវអោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនួយការតាមផ្នែកនិងក្រុមនីមួយៗប្រមូលបង់ពីកម្មករ-និយោជិតទាំងអស់អោយបានទៀងទាត់ពេលវេលាមួយថ្ងៃម្តង ដើម្បីប្រគល់មកផ្នែកអ្នកគិតប្រាក់រង្វាន់បញ្ចូលក្នុងកុំព្យូទ័រគ្រប់គ្រងទិន្នន័យប្រចាំថ្ងៃ និងគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការនៅពេលចុងខែ។

14. តម្រូវអោយកម្មករ-និយោជិតទាំងអស់សហការណ៍ជាប្រធានផ្នែក/ក្រុមជំនួយការនិងអ្នកគ្រប់គ្រងប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្តូរមុខងារដែលជាតម្រូវការនិងការចាំបាច់នៃខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

❖ របៀបគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការ

2 រោងចក្រតម្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែមកប្រៀបធៀបដោយដកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់គោលក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែបានលើសប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំណែកដែលលើស ទើបចាត់ទុកជាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការក្នុងខែនោះ និងចាត់ទុកថាមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការនៅក្នុងខែនោះ ប្រសិនបើប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការសរុបមួយខែប្រៀបធៀបគ្នាបានតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល។

1-2 ទាហានៈ ចំពោះអ្នកដែលធ្វើតែមួយមុខងារក្នុងមួយខែ
 កម្មករ "A" គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើត្រូវបានកំណត់ចំនួន 7800 អាវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល 154 ដុល្លាក្នុងមួយខែ។ ដាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប 9000 អាវក្នុងខែនោះ ដូចនេះគាត់ធ្វើលើសផែនការកំណត់ 1200 អាវ ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្លៃបុណ្យឈប់សំរាកប្រាំថ្ងៃ មិនបានធ្វើការទេ។

$$\text{មូលដ្ឋានគណនា } 7800 \text{ អាវក្នុងមួយខែស្មើឈ្នួលគោល } 154 \text{ ដុល្លា, ចំនួនផលិតផលសរុបនៃខែនោះគឺ } 9000 \text{ អាវ}$$

$$= (9000/7800 = 115,38\%) \times 154\$ = 177,69\$ + (154/26 \times 2 = 11,84\$) = 154\$ + 35,53\$ \text{ ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបាន}$$

2-2 ទាហានៈ ចំពោះអ្នកដែលធ្វើមុខងារលើសពីមួយក្នុងមួយខែ
 កម្មករ "B" គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើបានដូចខាងក្រោម៖
 មុខងារលេខ 1# ចំនួន 5200 អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ដាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប 1500 អាវក្នុងខែនោះ។

មុខងារលេខ 2# កំណត់ចំនួន 4680 អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ដាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប 1100 អាវក្នុងខែនោះ។

មុខងារលេខ 3# កំណត់ចំនួន 6240 អាវស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែ ដាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបាន

សរុប1800អាវក្នុងខែនោះ។

ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាក២ថ្ងៃ មិនបានធ្វើការទេ។

$$\begin{aligned} \text{មុខងារ1\#} &= (1500/5200=28.88\%) \times 154\$ = 44.42\$. \text{មុខងារ2\#} = (1100/4680=23.50\%) \times 154\$ = \\ & 36.19\$, \text{មុខងារ3\#} = (1800/4240=42.4\%) \times 154\$ = 65.37\$ \\ & = (1\#=44.42\$ + 2\#=36.19\$ + 3\#=65.37\$) + (154/26 \times 2 = 11.84\$) - 154\$ = 3.82\$ \text{ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវទទួល} \end{aligned}$$

កម្មករC គាត់ធ្វើការផ្នែកដេរ ហើយមុខងារដែលគាត់ធ្វើបានដូចខាងក្រោម៖

មុខងារលេខ1#កំណត់ចំនួន5200អាវស្លៀកក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប800អាវក្នុងខែ
 មុខងារលេខ2#កំណត់ចំនួន4680អាវស្លៀកក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប900អាវក្នុងខែ
 មុខងារលេខ3#កំណត់ចំនួន6240អាវស្លៀកក្នុងមួយខែ ជាក់ស្តែងគាត់ធ្វើមុខងារនោះបានសរុប1500អាវក្នុងខែ

ដោយឡែកក្នុងខែនោះមានថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាក២ថ្ងៃមិនបានធ្វើការទេ។

$$\begin{aligned} \text{មុខងារ1\#} &= (800/5200=0.153\%) \times 154\$ = 23.69\$. \text{មុខងារ2\#} = (900/4680=0.192\%) \times 154\$ = \\ & 29.61\$, \text{មុខងារ3\#} = (1800/4240=0.353\%) \times 154\$ = 54.48\$ \\ & = (1\#=23.69\$ + 2\#=29.61\$ + 3\#=54.48\$) + (154/26 \times 2 = 11.84\$) - 154\$ = -34.38\$ \text{មិនទទួលបាន} \\ & \text{ប្រាក់រង្វាន់ទេ} \end{aligned}$$

❖ រោងចក្រទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការណែនាំផ្ទាល់ទៅដល់កម្មករអំពីការគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការ

1. តម្រូវអោយរោងចក្រធានាថា គ្រប់កម្មករ-និយោជិតទាំងអស់បានយល់ដឹងអំពីរបៀបគណនាប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការនិងធ្វើការស្នើរសុំភាពត្រឹមត្រូវ។
2. តម្រូវអោយរោងចក្រ លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករ-និយោជិតណាដែលមានជំនាញធ្វើបានច្រើនមុខងារ។

❖ ធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយនិងកម្មករដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែម

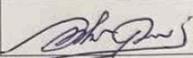
1. តម្រូវអោយរោងចក្រធ្វើការទំនាក់ទំនងអោយបានជិតស្និទ្ធជាមួយកម្មករ-និយោជិតដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងការធ្វើមិនបានរង្វាន់
2. ទំនាក់ទំនង និងតាមដានចំនួនដែលត្រូវកែប្រែ។

❖ ផ្នែកធនធានមនុស្ស និងផ្នែកប្រតិបត្តិការ រក្សាទុកនូវ៖

- 4 របាយការណ៍ជាកំណត់ទាក់ទងទៅនឹងបុគ្គលិកនីមួយៗ
- 5 កិច្ចព្រមព្រៀងលើកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ
- 6 កំណត់ត្រាលើប្រាក់ឈ្នួល
- 7 របាយការណ៍ទិន្នផលប្រចាំថ្ងៃ

❖ ផ្នែកគណនេយ្យ ត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារ និងរបាយការណ៍ថតចម្លងនៃការទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សន៍។

AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD

Productivity Incentive Policy		Doc Ref #: AMM-HR-59
		Rev #: 2 nd
Prepared by: HR Executive	Approved by: AGM/FMG	Date of Review: 29 th May 2017
		Date of Issue: 29 th May 2017

I- Objective

To provide the extra benefit and encourage the employees who ability and work hard, they can get the additional income.
 To maintain the all qualify employees and to be attract and promote the employees who are ability and experience.
 Notice: The above benefit is out of determined of Cambodian labour law; in this case, the factories have right adjustments when necessary.

Factory strongly commitment, to be fully implemented the terms of labour law and the announcement of the relevant Ministries and the buyer's requirement.

2-Scope

This policy is cover the AMM Garment (Cambodia) Ltd

3- Procedure

- Working for AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD in on voluntary basis, and with the ability work to achieve the requirement.
- The factory never and will never to force the employees to work for the factory, moreover, the factory committed to prohibit all form of force labour.

❖ Term condition of productivity incentive

1. The factory never didn't determine the target of amount of the incentive, conversely It's depended on worker, if they do much more then target; they entitle to get much incentive.
2. The employees should be product the each position more than monthly target, whether they worked 8 hours or 10 hours per day and 26 days or less than 26 days during a month.
3. It must be compare the total of amount of monthly incentive with the basic wage, if the amount of monthly incentive is exceed the basic wage, consider the amount of exceed were productivity incentive for that month and not get the incentive if the total amount of the monthly incentive is less than the basic wage.
4. The employees must pass their daily product tickets to section or line leader regularly as one time per day at next day, not allow the employees to keep the product ticket more than period, unless the next day were absence, otherwise the tickets were cancel.
5. Do not allow the employees hid in or keep the ticket and place to the following month who misconduct against, it considered serious mistake, the factory has the right to terminate.
6. Do not allow the employees to brought their own tickets to give other employees, whatever, the quantity is much or less, except in the case of the means, bringing in workers who make mistakes as a reward to those who take the errors. In practice the opposite is considered a serious offense has a redundant factory sacked.
7. The leader and vice leader shall be collect the tickets from the employees and pass to office staff regularly as one time per day, in the purpose to key update in computer for daily control and the monthly calculation.

8-The all workers and employees must cooperate with the management if they change the functions that are required and the necessary of production.

* Productivity incentive calculation method

1 The factory require to compare the total of amount of incentive with the basic wage as such; Total amount of incentive of the month minus the basic wage per month, if the amount of incentive were exceed the basic wage per month, the exceed amount were consider productivity incentive for that month and not get the incentive if the total amount of the monthly incentive is less than the basic wage.

1-1 Example: As for employees who product only one function per month

Employee "A" she worked as sewing worker in swing section, she work for a function which determines the monthly target 7800pcs equal 154USD basic wage. Actually she has product total 9000pcs, there were two days holiday she didn't work.

Calculation: 7800pcs of monthly target equal 154USD basic wage per month, she product total 9000pcs, $= (9000/7800=115.38\%) \times 154\$ = 177.69\$ + (154/26 \times 11.84\$) - 154\$ = 35.53\$$ she shall be get the incentive 35.53\$ for that month.

1-2 Examples: As for employees who product more than one function per month

Employee "B" she worked as sewing worker in swing section, she work for the function in following:

Function 1# monthly target 5200pcs equal basic wage per month, actually she product 1500pcs for that month.

Function 2# monthly target 4680pcs equal basic wage per month, actually she product 1100pcs for that month.

Function 3# monthly target 6240pcs equal basic wage per month, actually she product 1800pcs for that month.

There were two holidays she didn't work in the month.

Function1# $= (1500/5200=28.88\%) \times 154\$ = 44.42\$$, Function2# $= (1100/4680=23.50\%) \times 154\$ = 36.19\$$, Function3# $= (1800/4240=42.4\%) \times 154\$ = 65.37\$$
 $= (1\#=44.42\$+2\#=36.19\$+3\#=65.37\$) + (154/26 \times 11.84\$) - 154\$ = 3.82\$$ total incentive

Employee "C" she worked as sewing worker in swing section, she work for the function in following:

Function 1# monthly target 5200pcs equal basic wage per month, actually she product 800pcs for that month.

Function 2# monthly target 4680pcs equal basic wage per month, actually she product 900pcs for that month.

Function 3# monthly target 6240pcs equal basic wage per month, actually she product 1500pcs for that month.

There were two holidays she didn't work in the month.

Function 1# $= (800/5200=0.153\%) \times 154\$ = 23.69\$$, Function 2# $= (900/4680=0.192\%) \times 154\$ = 29.61\$$, Function3# $= (1800/4240=0.353\%) \times 154\$ = 54.48\$$
 $= (1\#=23.69\$+2\#=29.61\$+3\#=54.48\$) + (154/26 \times 11.84\$) - 154\$ = (-34.38\$)$ not get incentive for that month.

❖ The factory is respond for train the employees above the calculation

1- The factory must ensure the employees understand the productivity calculation and equally working opportunity.

❖ Communication with employees for find out

1- The factory must communicate with employees and follow up for the employees who unable to achieve the target.

2- Monitor the which need to make the improvement.

❖ HR Department and Compliance must maintain :

- 1 Specific reports relating to each employee
- 2 Payroll leger
- 3 Daily output record

The accounting department must maintain copy of individual pay slip and copy of payroll reports.



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ ៤១៤ គ.ម/ប.ក

ប្រកាស
ស្តីពី

**ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយតម្លៃ កាត់ដេរ និង
ផលិតស្បែកដើម សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧**

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែតម្រូវ និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ២២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៤/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៧/អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៤៧/អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៣៥/អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ៤៧/អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញសេចក្តីថ្លែងការណ៍គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦
- យោងតាមអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី។

GARMENT MANUFACTURERS ASSOCIATION IN CAMBODIA (GMAC)	
THE SECRETARIAT	
IN No : 395	Date: 01.10.16 Time: 4:30
For : GMAC	

សង្ខេប

ប្រការ ១.-
ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥(ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន១៤៨ (មួយរយសែសិបប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយតម្លៃ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកដើម ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយតម្លៃ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកដើមសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ប្រការ ២.-
១-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន១៤៨ (មួយរយសែសិបប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង ក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើមាតិកាប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន១៤៨ (មួយរយសែសិបប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

ប្រការ ៣.-
ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវរក្សាទុកដដែល។

ប្រការ ៤.-
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចបានកំណត់ក្នុងប្រការ២ខាងលើ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ តទៅ។

ប្រការ ៥.-
រាល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៦.-
នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ និងគ្រប់អង្គការព្រមព្រៀងទ្រកស្តង់ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផ្នែកវាយតម្លៃ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកដើម ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

- កន្លែងទទួល៖**
- ជំនួយការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
 - ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
 - ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
 - គ្រប់ក្រសួង ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
 - ដើម្បីចុះប្រាប់
 - គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
 - គ្រប់សមាគមនិយោជក
 - គ្រប់សហព័ទ្ធសហជីព
 - ដើម្បីចុះប្រាប់ និងអនុវត្ត
 - រាជកិច្ច
 - វាកសារ - ការប្រកាស

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រោងចក្រ អេស៊ីមីម ហ្គារម៉ង់ (ខេមបូឌា) មីលធីឌី

AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD

លេខ: ២២២.២០១៤/២០១៧

ថ្ងៃ ៣១ ខែ ២០១៧ ឆ្នាំ ២០១៧

សេចក្តីជូនដំណឹង

រោងចក្រ អេស៊ីមីម ហ្គារម៉ង់ (ខេមបូឌា) មីលធីឌី មានកិច្ចសន្យាសង្ខេបលក្ខណៈជំនួញ
ដល់មន្ត្រីកម្មករ និយោជិតទាំងអស់របស់យើងដូចខាងក្រោម:

យោង: ប្រកាសស្តីអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់
ដេរនិងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ លេខ៤១៤ កប/ប្រកចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រេច:

រោងចក្រអនុវត្តតាមប្រកាសខាងលើដូចខាងក្រោម:

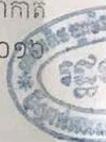
១-ចំពោះកម្មករ និយោជិត(អ្នកដេរ)ដែលមិនស្ងាត់ជំនាញ ស្ថិតនៅក្នុងការសាកល្បងមិនលើស
ពីរដើម្បីពេលពីរខែ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្មើនឹង១៤៨ដុល្លារអាមេរិច(មួយរយសែសិបប្រាំបី
ដុល្លារអាមេរិច)ក្នុងមួយខែ ឆ្លងផុតការសាកល្បងត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្មើនឹង១៥៤ដុល្លារ
អាមេរិច(មួយរយហាសិបបួនដុល្លារអាមេរិច)ក្នុងមួយខែ។

២-ចំពោះកម្មករ និយោជិត(អ្នកដេរ)ដែលស្ងាត់ជំនាញស្រាប់ ស្ថិតនៅក្នុងការសាកល្បងមិន
លើសពីរដើម្បីពេលពីរខែ (សាកល្បងមិនលើសពីរដើម្បី:០២ខែ)ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្មើនឹង
១៥៤ដុល្លារអាមេរិច(មួយរយហាសិបបួនដុល្លារអាមេរិច) ក្នុងមួយខែ។

៣-ចំពោះកម្មករ និយោជិត(មិនមែនជាអ្នកដេរ)ដូចជា អ្នកអនាម័យ/កម្មករជំនួយ/អ្នកចុច-គុស
អ្នកផ្គុំ/អ្នកជៀកកាត់/អ្នកកាត់ព្រាយ/អ្នកពិនិត្យផ្នែកខាងមុខរ៉នថ្នាក់ផលិតកម្ម/ ស្ថិតនៅក្នុងការសាក
ល្បងមិនលើសពីរដើម្បីពេលពីរខែ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្មើនឹង១៤៨ដុល្លារអាមេរិច(មួយ
រយសែសិបប្រាំបួនដុល្លារអាមេរិច) ក្នុងមួយខែឆ្លងផុតការសាកល្បងត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្មើ
នឹង១៥៣ដុល្លារអាមេរិច(មួយរយហាសិបបីដុល្លារអាមេរិច)ក្នុងមួយខែ។

៤-ចំពោះកម្មករ និយោជិត(មិនមែនជាអ្នកដេរ)ដូចជា អ្នកបញ្ជាទិញចំហាយ/អ្នកដូរម៉ូល ឆ្លងផុត
ការសាកល្បងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្មើនឹង១៥៤ដុល្លារក្នុងមួយខែ(មួយរយហាសិបបួន
ដុល្លារអាមេរិច)។

៥-ចំពោះប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្នាក់នៅនិងធ្វើដំណើរប្រាំពីរដុល្លារក្នុងខែ(7\$/ខែ)និង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ
រៀងទាត់អ្នកប្រាំដុល្លារក្នុងមួយខែ(25\$/ខែ), ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ពីរពាន់រៀលក្នុង១ថ្ងៃ(ធ្វើការគ្រប់
៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ), ប្រាក់ថ្លៃបាយពេលល្ងាច ពីរពាន់រៀលក្នុង១ថ្ងៃ(ធ្វើការថែមម៉ោង២ម៉ោង



ពេលល្ងាច),ប្រាក់រង្វាន់ទិន្នផលលើសផែនការណ៍, និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ដែលធ្លាប់ផ្តល់អោយ
កម្មករនិយោជិតកន្លងមកត្រូវរក្សានៅដដែល។

ក្រៅពីនេះ ក៏មានការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ដល់ប្រធានក្រុម និងផ្នែកដូចខាងក្រោម:
១-១ជំនួយការផ្នែកដេរ លុយរង្វាន់គណនាដោយយោងតាមលុយរង្វាន់លើសផែនការណ៍របស់កូន
ក្រុមរបស់ខ្លួនសរុបមកចែកជាមួយចំនួនកម្មករនៃក្រុមរបស់ខ្លួន។

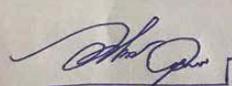
២-១ប្រធានក្រុមផ្នែកដេរ លុយរង្វាន់គណនាដោយយោងតាមចំនួនទិន្នផលសរុបក្នុងមួយខែ (វិធី
គណនាលម្អិតត្រូវមើលទៅតាងដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយ)។

៣-១ជាងភ្លើង-ម៉ាស៊ីន/ប្រធានគុកាត់/អ្នករាប់-បញ្ជូនអាវ/បុគ្គលិកការិយាល័យ/ប្រធានផ្នែកគុណភាព
លុយរង្វាន់គណនាដោយយោងតាមចំនួនទិន្នផលសរុបក្នុងមួយខែ (វិធីគណនាលម្អិតត្រូវមើលទៅ
តាងដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយ)។

សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៧តទៅ។



ការិយាល័យផ្នែកធនធានមនុស្ស
ហត្ថលេខាប្រធាន


Vong Nam

បានឃើញ និងឯកភាព
ហត្ថលេខាជំនួយ/អគ្គនាយក



សេចក្តីថ្លែងបញ្ជាក់ (ខ្លឹមសារ បកប្រែ)

លេខ : AMM/GM/005
កាលបរិច្ឆេទ : ថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧
ចេញដោយ : Mo Chang អគ្គនាយិកា រោងចក្រ
ផ្ញើរជូន : លោក Leo ជំនួយ/អគ្គនាយិកា រោងចក្រ / អ្នកស្រី Yan Dingjun ប្រធានរោងចក្រ/
លោក John ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
ចម្លងជូន : ប្រធានផ្នែក/ប្រធានក្រុមទាំងអស់ ខ្មែរ/ចិន
ប្រធានបទ : ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយបុគ្គលិក-និយោជិតគិតជាប្រចាំខែ
អ្នកទាំងអស់គ្នាជាទីរាប់អាន,

ថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូលនៃរោងចក្រ អេស៊ីមីម ហ្គារមេន(ខេមបូឌា) អិលធីឌី សូមបញ្ជាក់ការប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តន៍ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោម:

បុគ្គលិក-និយោជិតដែលធ្វើការអោយ រោងចក្រ អេស៊ីមីម ហ្គារមេន(ខេមបូឌា) អិលធីឌី ត្រូវទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលគិតជាប្រចាំខែ មិនមែនគិតតាមបរិមាណផលិតផលទេ (គ្មានការដេរស៊ីបុង) ។

បុគ្គលិក-និយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការអោយរោងចក្រ អេស៊ីមីម ហ្គារមេន(ខេមបូឌា) អិលធីឌី ដោយ គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត និងទទួលបានប្រាក់ត្រូវតាមការងារដែលសម្រេចបាន, និងទទួលយកតែបុគ្គលិក- និយោជិតដែលធ្វើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតជាប្រចាំខែ។

រោងក្របប្តូរចិត្តអនុវត្តតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងប្រកាសនានារបស់ក្រសួងដែលពាក់ ព័ន្ធដែលមានចែងទាក់ទងទៅនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចជា:

- 1-ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១០២-១០៤-១០៥-១០៧-១១៩
- 2-ប្រកាសលេខ:៤១៤ កប/ប្រក ស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៃម៉ោងធ្លា២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ថ្នាក់គ្រប់គ្រងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ត្រូវអនុវត្តតាមការណែនាំខាងក្រោមនេះ:

1-អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ត្រូវធ្វើការប្រជុំដើម្បីបញ្ជាក់ថាបានយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនិងប្រកាសលេខ: ៤១៤ កប/ប្រក របស់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងស្មារតីនៃខ្លឹមសារសេចក្តីថ្លែងខាងលើ ព្រមទាំងរក្សាការអនុវត្តអោយមានប្រសិទ្ធភាព។

2-ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១៣៩ និងប្រកាស របស់ក្រសួងលេខ:១០/៩៩-៨០/៩៩។

*អត្រាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងស្មើនឹង១៥០ភាគរយ នៃឈ្នួលគោលប្រចាំខែ

3-ចាត់តាំងលោក John ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សអោយចេញសេចក្តីប្រកាសដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្ត ព្រមទាំងការប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តរបស់រោងចក្រដែលបានធ្វើ។

4-ចាត់តាំងពុទ្ធសាសនាធនធានមនុស្សធ្វើការពន្យល់ណែនាំដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អោយបានយល់ដឹងអំពី ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង។



Memorandum

No : AMM/GM/005
Date : 08 Jun 2017
From : Mo Chang General Manager
To : Mr Leo AGM / Yan Dingjun Factory Manager/ Mr John HR Head of Department
CC : Chinese Supervisor, All level Khmer Staff and Leaders
Subject: AMM Garment Factory provide wage payment is monthly pay

Dear All,

The top management of factory would like to re-confirm our commitment as following:
The factory provided the wage payment to all level of staff and employees who employed for AMM Garment (Cambodia) Ltd were monthly pay without piece rate pay.
Working for AMM GARMENT (CAMBODIA) LTD in on voluntary basis, and with corresponding pay for the work done, and the factory were employed the employees who accept the monthly pay of wage payment condition.

The factory was committed to comply with the Cambodian labor law and other Parkas or notification of relevant Ministry which stipulate pertaining to wage payment condition as such:
1/ Cambodian Labor law article 102-104-105-107-119
2/ Parkas No 414 KB/Br.K of Ministry of Labor and Vocational Training (MoLVT)

The all level of management staff must implement the following instruct:

- 1- All level of management conduct a meeting to ensure understanding for the labor law, Parkas No 414 KB/Br.K of Ministry of Labor and Vocational Training (MoLVT) and the spirit of the MEMO with maintain the practice effectively.
- 2- As per the payment of work overtime must follow the labor law in article 139 & Prakas No# 10/99-80/99.
*The OT pay must 150% of basic wage when the employees work overtime.
- 3- Assigned Mr: John (Vong Nan) from HR department head to issue the announcement pertaining to law enforcement and the commitment of the factory which conducted.
- 4- Designation staff from HR Department to train the workers to ensure they were understands the monthly wage payment calculation and work overtime payment calculation.

