



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ
លេខ ៥១៦ សហវ.ប្រក

ប្រកាស
ស្តីពី

ការកំណត់គោលការណ៍ យន្តការ និងវិធាន និងការត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត
ដោយធ្វើធានាសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាងសង់អគារក្រោមឱវាទ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែសម្រួលនិងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៦ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៤៨៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- យោងតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

សម្រេច
ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ប្រការ១. -

ប្រកាសនេះមានគោលដៅកំណត់គោលការណ៍ យន្តការ នីតិវិធី និងការត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយសមធម៌ ស័ក្តិសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធភាព សង្គតិភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ដោយប្រើប្រាស់ប្រាក់រង្វាន់របស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលត្រូវបានសម្រេចផ្តល់ជូនដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។

ប្រការ២. -

ប្រកាសនេះមានគោលបំណងជាសារវន្តដូចខាងក្រោម៖

- ពង្រឹងនិងបង្កើនផលិតភាព គុណភាព ស័ក្តិសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសមិទ្ធកម្មរបស់មន្ត្រីរាជការរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក និងអង្គភាព ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម និងអនុលោមតាមគោលការណ៍គុណាធិបតេយ្យ ប្រកបដោយសមធម៌ សង្គតិភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព
- ធានាសុខដុមនីយកម្មនៃគោលការណ៍ យន្តការ នីតិវិធី និងការត្រួតពិនិត្យនៃការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក និងអង្គភាពដោយប្រើប្រាស់ប្រាក់រង្វាន់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- រួមចំណែកទ្រទ្រង់ការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រកបដោយស័ក្តិសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

ប្រការ៣. -

ប្រកាសនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះ ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងគ្រប់អង្គភាពដែលបម្រើការងារនៅក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ជំពូកទី២

គោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត

ប្រការ៤. -

ការលើកទឹកចិត្តគឺជាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ប្រាក់រង្វាន់ ឬមូលនិធិនានាបន្ថែមលើបៀវត្សរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងបុគ្គលិកដែលបានបំពេញមុខងារនិងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយផលិតភាព គុណភាព ស័ក្តិ-សិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព តាមការកំណត់របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ប្រការ៥. -

ការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវផ្តល់ជូនចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក ឬអង្គភាព តាម ៤ ប្រភេទគឺ **ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ ប្រាក់រង្វាន់សមិទ្ធកម្ម និងមូលនិធិអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន**។ ការលើកទឹកចិត្ត នៃប្រភេទនីមួយៗត្រូវផ្តល់តាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- **ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព** ត្រូវផ្តល់ជូនមន្ត្រីរាជការនិងបុគ្គលិកទាំងឡាយណា ដែលមកបំពេញការងារ ទៀងទាត់ តាមមុខងារប្រកបដោយគុណភាព និងផលិតភាព។
- **ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ** ត្រូវផ្តល់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងបុគ្គលិកទាំងឡាយណាដែល បំពេញ មុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដឹកនាំ ការងារកែទម្រង់ ការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការងាររៀបចំច្បាប់និង គោលនយោបាយ ការងារជំនាញចាំបាច់ ការងារចូលរួមអនុវត្តគម្រោង និងក្រុមការងារផ្សេងៗ ព្រមទាំង ការងារផ្តល់មតិប្រឹក្សាច្បាប់ជូនក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។
- **ប្រាក់រង្វាន់សមិទ្ធកម្ម** ត្រូវផ្តល់ជូនមន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក ឬអង្គភាព ដែលសម្រេចបានលទ្ធផលលើស គោលដៅកំណត់ ដូចជាការប្រមូលចំណូលបានលើសគោលដៅកំណត់ ការបង្កើតឱ្យមានផលចំណេញ ថវិកា ការសម្រេចលទ្ធផលការងារបានមុនផែនការកំណត់ ការសន្សំសំចៃថវិកាបានដោយចំណាយតិច ជាងគោលការណ៍កំណត់។ល។
- **មូលនិធិអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន** ត្រូវផ្តល់ជូនអង្គភាពដែលមានតម្រូវការចាំបាច់ មានផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែល រួមទាំងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំច្បាស់លាស់ និងដែលធ្វើយតបពិតប្រាកដទៅនឹងសេចក្តី ត្រូវការចាំបាច់នៃមុខងារក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី និងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងទៅតាមលទ្ធភាពជាក់ស្តែងនៃមូលនិធិរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ប្រការ៦. -

ការលើកទឹកចិត្តត្រូវផ្តល់ទៅតាមសន្ទស្សន៍ តម្លៃឯកតានៃសន្ទស្សន៍ ភាគរយ និងលទ្ធភាពដែលត្រូវបាន កំណត់ទៅតាមប្រភេទទាំង ៤ ដូចខាងក្រោម៖

ក- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ត្រូវផ្តល់ប្រចាំខែ និងត្រូវបានកំណត់ជាសន្ទស្សន៍ដូចខាងក្រោម៖

- ១- អគ្គលេខាធិការ/អគ្គនាយក អគ្គលេខាធិការរង/អគ្គនាយករង និងអគ្គាធិការ/អគ្គាធិការរង មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ២៥
- ២- ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ៣០
- ៣- ប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ៧៥
- ៤- មន្ត្រី ទីប្រឹក្សា និងជំនួយការ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ១០០។

ខ- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ ត្រូវផ្តល់ប្រចាំខែ និងត្រូវបានកំណត់ជាសន្ទស្សន៍ដូចខាងក្រោម៖

- ១- រដ្ឋមន្ត្រី មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ២១០៥
- ២- រដ្ឋលេខាធិការ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ១៣១៦
- ៣- អនុរដ្ឋលេខាធិការ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ១០៥៣
- ៤- ប្រធានគម្រោង មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ៥២៦
- ៥- អនុប្រធានគម្រោង មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ៣៩៥
- ៦- ប្រធានក្រុមការងារ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ៣៤២
- ៧- មន្ត្រីជំនាញជាន់ខ្ពស់ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ២៦៣
- ៨- មន្ត្រីជំនាញ មានសន្ទស្សន៍ស្មើនឹង ២១១។

គម្រោងត្រូវមានទំហំការងារ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ។ សម្រាប់ទំហំការងារ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ ត្រូវបង្កើតត្រឹមតែកម្រិតនៃក្រុមការងារ។ សម្រាប់ទំហំការងារដែល ត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលតិចជាង ៣ខែ ត្រូវអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារប្រចាំថ្ងៃធម្មតា។

ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ ឬបុគ្គលិកម្នាក់ៗអាចចូលរួមអនុវត្តការងារក្នុងគម្រោង ឬក្រុមការងារលើសពី មួយបាន គិតទាំងគម្រោងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ គម្រោងមូលនិធិផ្សេងៗ និងសមាជិកភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ សហគ្រាសសាធារណៈនិងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល ឬមន្ត្រីត្រួតពិនិត្យរដ្ឋ ប៉ុន្តែអនុញ្ញាតឱ្យមធ្យមប្រាក់ឧបត្ថម្ភ មុខងារបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងករណីមានជំនាញពិសេសចាំបាច់ ដែលជាក់ស្តែងតម្រូវឱ្យមានការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារខ្ពស់ គណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត អាចពិនិត្យនិងសម្រេចលើសំណើផ្តល់តាមសន្ទស្សន៍ ណាមួយក្នុងចំណោមសន្ទស្សន៍ទាំង ៨ ដែលបានកំណត់ខាងលើ។

គ- ប្រាក់រង្វាន់សមិទ្ធកម្ម ត្រូវផ្តល់ប្រចាំត្រីមាស ឬឆមាស ឬឆ្នាំ នៅតាមពេលវេលាជាក់ស្តែងដែលបានកំណត់ សម្រាប់ការវាស់វែងសមិទ្ធកម្ម និងត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើការសម្រេចលទ្ធផលការងារលើសគោលដៅដូច តទៅ៖

១- ករណីចំណូល ដែលបានប្រមូលលើសគោលដៅកំណត់ រង្វាន់សមិទ្ធកម្មត្រូវផ្តល់ជូនជាភាគរយនៃ ប្រាក់ចំណូលដែលលើសដល់សាមីអង្គភាព ឬក្រុមការងារ ដែលបានអនុវត្តការប្រមូលចំណូលនោះ ផ្ទាល់។ ចំណូលដែលជាកម្មវត្ថុសម្រាប់ការផ្តល់រង្វាន់សមិទ្ធកម្ម គឺជាចំណូលសរុបរបស់អង្គភាពអនុវត្ត ផ្ទាល់នីមួយៗ ធៀបនឹងគោលដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងផ្នែកអគ្គនាយកដ្ឋាន គឺមិនមែនចំណូល សរុបរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានធៀបនឹងច្បាប់ប្រចាំឆ្នាំ ឬ/និងប្រភេទចំណូលថ្មីដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ ចេញនោះទេ។ ប្រាក់រង្វាន់សមិទ្ធកម្មនេះត្រូវផ្តល់ជូនប្រចាំឆ្នាំ និងត្រូវគិតជាភាគរយនៃប្រាក់ចំណូល លើសគោលដៅតាមអត្រាដូចខាងក្រោម៖

- ៥០ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនក្រោម ២០០ ០០០ ០០០ (ពីររយលាន)រៀល
- ៣០ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនចាប់ពី ២០០ ០០០ ០០០ (ពីររយលាន)រៀល រហូត ដល់ក្រោម ៥០០ ០០០ ០០០ (ប្រាំរយលាន)រៀល
- ២០ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនចាប់ពី ៥០០ ០០០ ០០០ (ប្រាំរយលាន)រៀល រហូត ដល់ក្រោម ១ ០០០ ០០០ ០០០ (មួយពាន់លាន)រៀល
- ១៥ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនចាប់ពី ១ ០០០ ០០០ ០០០ (មួយពាន់លាន)រៀល រហូតដល់ក្រោម ២ ០០០ ០០០ ០០០ (ពីរពាន់លាន)រៀល
- ១០ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនចាប់ពី ២ ០០០ ០០០ ០០០ (ពីរពាន់លាន)រៀល រហូត ដល់ក្រោម ៤ ០០០ ០០០ ០០០ (បួនពាន់លាន)រៀល
- ៥ភាគរយ ក្នុងករណីចំណូលលើសមានចំនួនចាប់ពី ៤ ០០០ ០០០ ០០០ (បួនពាន់លាន)រៀល ឡើង ទៅ។

២- ករណីចំណាយ ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយភាពសន្សំសំចៃ និងនៅសល់ពីកម្រិតចំណាយដែលបាន គ្រោង និងផ្តល់តាមគោលការណ៍កំណត់ដោយសម្រេចបានលទ្ធផលការងារតាមការរំពឹងទុក រង្វាន់ សមិទ្ធកម្មត្រូវផ្តល់ជូនក្នុងអត្រា ៥០% នៃចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនៅសល់ ដល់សាមីអង្គភាព គម្រោង ឬ ក្រុមការងារ ដែលបានអនុវត្តការចំណាយនោះដោយផ្ទាល់។ ចំណាយដែលជាកម្មវត្ថុនៃការផ្តល់រង្វាន់ សមិទ្ធកម្មគឺជាចំណាយតាមមុខសញ្ញានីមួយៗដែលបានគ្រោង និងផ្តល់តាមគោលការណ៍កំណត់ និង

ដែលមានសូចនាករ និងគោលដៅសម្រាប់វាស់លទ្ធផលច្បាស់លាស់ គឺមិនមែនចំណាយសរុបរបស់អង្គភាពនោះទេ។

៣- ករណីផែនការការងារ ដែលត្រូវបានអនុវត្តនិងសម្រេចបានមុនកាលកំណត់ រង្វាន់សមិទ្ធកម្មត្រូវផ្តល់ជូនតាមអត្រានៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារសម្រាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ដល់សាមីអង្គភាព គម្រោង ឬក្រុមការងារដែលបានសម្រេចផែនការការងារមុនកាលកំណត់ដោយផ្ទាល់។

ឃ- មូលនិធិអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ត្រូវផ្តល់ដល់អង្គភាពដោយផ្អែកលើផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់អង្គភាព និងតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងអាស្រ័យលើលទ្ធភាពនៃមូលនិធិជាក់ស្តែងប្រចាំឆ្នាំ។

ការលើកទឹកចិត្តទាំង ៤ ប្រភេទខាងលើនេះ អាចទទួលបានត្រួតត្រាបាន។

ជំពូកទី៣

យន្តការ នីតិវិធីនិងការត្រួតពិនិត្យ

ប្រការ៧. -

ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលរួមមានរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ រួមទាំងទីប្រឹក្សានិងជំនួយការ ត្រូវទទួលបានការលើកទឹកចិត្តដោយផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មការងារតាមការកំណត់និងវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ប្រការ៨. -

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលសរសេរជាអក្សរកាត់ថា **គ.ស.ល** ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- ១- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រធាន
 - ២- រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ០១ ឬច្រើនរូប អនុប្រធាន
 - ៣- អគ្គលេខាធិការគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារតែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ សមាជិក
 - ៤- អគ្គលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ សមាជិក។
- សមាសភាពជាក់ស្តែងនៃ **គ.ស.ល** ត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។
- គ.ស.ល** មានអគ្គលេខាធិការជ្ជានក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុជាសេនាធិការក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់

ខ្លួន។

ប្រការ៩. -

គ.ស.ល មានមុខងារនិងភារកិច្ច ដូចខាងក្រោម៖

- ពិនិត្យនិងអនុម័តលើសេចក្តីព្រាងផែនការលើកទឹកចិត្ត និងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់គ្រប់អង្គភាព ក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ពិនិត្យនិងសម្រេចលើការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ផ្អែកលើផែនការលើកទឹកចិត្ត និងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដែលបានអនុម័ត
- ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការលើកទឹកចិត្ត និងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ប្រការ១០. -

គ.ស.ល ត្រូវកោះប្រជុំប្រចាំត្រីមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ឬតាមការចាំបាច់។ ប្រធាន គ.ស.ល អាចប្រគល់ សិទ្ធិជូនអនុប្រធានដឹកនាំកិច្ចប្រជុំជំនួស និងអាចអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋានឱ្យចូលរួមកិច្ចប្រជុំតាមការចាំបាច់។

ប្រការ១១. -

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត នៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋានដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- ១- អគ្គលេខាធិការ/អគ្គនាយក/អគ្គាធិការ ប្រធាន
- ២- អគ្គលេខាធិការរង/អគ្គនាយករង/អគ្គាធិការរង ០១ ឬច្រើនរូប អនុប្រធាន
- ៣- ប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬ/និងប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន សមាជិក
- ៤- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬ/និងប្រធានការិយាល័យ សមាជិក។

សមាសភាពជាក់ស្តែងនៃគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៅតាមអគ្គលេខា- ធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋាន ត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញ- វត្ថុ។

គណៈកម្មាធិការនេះត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋាន ឬអង្គភាពប្រហាក់ប្រហែលជាសេនាធិការក្នុងការបំពេញ មុខងាររបស់ខ្លួន។

ប្រការ១២. -

គណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត នៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋានមានមុខងារនិងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំសេចក្តីប្រាង្គផែនការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីដាក់ជូន **គ.ស.ខ** ពិនិត្យ និងអនុម័ត
- ពិនិត្យសម្រេច និងអនុវត្តផែនការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៃអង្គភាពរបស់ខ្លួន
- ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការលើកទឹកចិត្តនៃអង្គភាពរបស់ខ្លួន។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋានអាចបង្កើតក្រុមការងារវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៅតាមនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្នុងករណីចាំបាច់។

ប្រការ១៣. -

គណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃ សមិទ្ធកម្មនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋាន ត្រូវកោះប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ឬតាមការចាំបាច់។ ប្រធានគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តនៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋានអាចប្រគល់សិទ្ធិជូនអនុប្រធានដឹកនាំកិច្ចប្រជុំជំនួស និងអាចអញ្ជើញប្រធានគម្រោង ឬ/និងប្រធានក្រុមការងារផ្សេងៗ ឱ្យចូលរួមកិច្ចប្រជុំតាមការចាំបាច់។

ប្រការ១៤. -

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងអង្គភាពនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំផែនការលើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ដែលត្រូវមាន៖

- ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងអង្គភាពនីមួយៗ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី និងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- គម្រោងថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ដែលត្រូវកំណត់ទៅតាមប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តនីមួយៗ
- បញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រីដែលត្រូវទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬ/និងប្រាក់រង្វាន់ទៅតាមគម្រោង ឬ/និងក្រុមការងារ។

ប្រការ១៥. -

ផែនការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវពិនិត្យនិងអនុម័តបឋមដោយគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងអង្គភាពនីមួយៗ ត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីបញ្ជូនមក **គ.ស.ខ** ពិនិត្យនិងអនុម័តចុងក្រោយ។

ផែនការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវរបាយការណ៍អនុវត្តនៃឆ្នាំចុងក្រោយ។

ផែនការលើកទឹកចិត្ត ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយ **គ.ស.ខ** ត្រូវបញ្ជូនទៅសមីអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងអង្គភាពដើម្បីអនុវត្ត។

ផែនការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពប្រចាំខែ ប្រចាំត្រីមាស និងនៅរៀងរាល់ពេលបញ្ចប់គម្រោង ឬក្រុមការងារ ដោយគណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត នៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋាន ហើយត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ តាមប្រភេទនីមួយៗ ជូន **គ.ស.ន** ជាទៀងទាត់ ទៅតាមឥណ្ឌប្រតិទិននីមួយៗ។

គណៈកម្មាធិការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត នៅតាមអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការដ្ឋាន មានសិទ្ធិលុបឈ្មោះមន្ត្រីចេញពីបញ្ជីទទួលការលើកទឹកចិត្ត និងផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រីបម្រើការងារតាមគម្រោង ឬក្រុមការងារនៅក្នុងឆ្នាំបាន តាមរយៈកិច្ចប្រជុំអនុម័ត និងដោយចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការ ហើយត្រូវរាយការណ៍ជូន **គ.ស.ន** ភ្លាមក្រោយពីការសម្រេច។

ប្រការ១៦. -

អគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ត្រូវអនុវត្តសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យអំពីសមិទ្ធកម្មនៃផែនការលើកទឹកចិត្ត ហើយរាយការណ៍ ឬផ្តល់អនុសាសន៍សវនកម្មជូន **គ.ស.ន** ពិនិត្យនិងចាត់វិធានការក្នុងករណីចាំបាច់។

**ជំពូកទី៤
អន្តរប្បញ្ញត្តិ**

ប្រការ១៧. -

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គាធិការដ្ឋាន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តតាមគោលការណ៍ នីតិវិធី យន្តការនិងការត្រួតពិនិត្យការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាសនេះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ តទៅ។

គ្រប់អង្គភាពលើកលែងតែអគ្គនាយកដ្ឋានគយនិងរដ្ឋាករកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងអគ្គនាយកដ្ឋានទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋនិងចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ ត្រូវរៀបចំផែនការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ ៦ខែ គឺពីខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ មក **គ.ស.ន** សម្រាប់ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ។

ការរៀបចំផែនការលើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ជាមួយនឹងការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

អគ្គនាយកដ្ឋានគយនិងរដ្ឋាករកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងអគ្គនាយកដ្ឋានទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋនិងចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ ត្រូវធ្វើការកែសម្រួលការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់របស់ខ្លួនទៅតាមគោលការណ៍ នីតិវិធី យន្តការ និងការត្រួតពិនិត្យការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាសនេះ តាមរយៈការស្នើសុំកែសម្រួលលើប្រកាស និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន ហើយចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ តទៅ ដោយអនុញ្ញាត

ឱ្យកំណត់សន្ទស្សន៍ និងតម្លៃឯកតានៃសន្ទស្សន៍ដោយខ្លួនឯង និងដោយផ្អែកលើប្រាក់រង្វាន់របស់ខ្លួនដែលបានកំណត់។

តម្លៃឯកតានៃសន្ទស្សន៍សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤ នេះ ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ៣ ៨០០ (បីពាន់ប្រាំបីរយ) រៀល ។ តម្លៃឯកតានៃសន្ទស្សន៍នេះនឹងត្រូវកំណត់ឡើងវិញរៀងរាល់ឆ្នាំ និងតាមការចាំបាច់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

ជំពូកទី៥
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ១៨. -

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ១៩. -

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយកនៃគ្រប់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
រដ្ឋមន្ត្រី



កន្លែងទទួល:

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តម/លោកជំទាវឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- សាលារាជធានី ខេត្ត
- ដូចប្រការ ១៩
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ- កាលប្បវត្តិ