



ថ្មី ហាត់ ទូន មាន
អនក ផុត ត្រូវ ផុត ផង

PRIMARK®



1. ការជ្រើសរើសយកការងារដោយសេរី

- 1.1 មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចទៅ ក្នុងទម្រង់ណាមួយដោយ រួមមានការងារសងបំណុល ការជួញដូរ ពលកម្ម ឬការងារដោយការឃុំឃាំងណាមួយ។
- 1.2 កម្មករមិនតម្រូវឱ្យចង់ប្រាក់ឬដាក់តម្កល់ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ឡើយ ហើយពួកគេមានសេរីភាពពេញលេញចាកចេញពីនិយោជករបស់ខ្លួន ក្រោយពី បានជូនដំណឹងផ្តល់ហេតុផលសមរម្យមួយ។

2. សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមន៍ និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពត្រូវបានគោរព

- 2.1 កម្មករមានសិទ្ធិចូលរួមឬបង្កើតសហជីពតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន និងចូលរួមចរចាជាសមូហភាព ដោយគ្មានការបែងចែកអ្វីឡើយ។
- 2.2 និយោជកត្រូវអនុវត្តកិរិយាបើកចំហចំពោះសកម្មភាពសហជីព និងសកម្មភាពរៀបចំអង្គការ របស់ពួកគេ។
- 2.3 តំណាងកម្មករមិនត្រូវបានរើសអើងប្រឆាំង និងអាចអនុវត្តតួនាទីតំណាងរបស់ខ្លួននៅកន្លែង ការងារបាន។
- 2.4 ក្នុងករណីដែលសិទ្ធិបង្កើតសមាគមន៍ និងចូលរួមចរចាជាសមូហភាពត្រូវបានរឹតត្បិតដោយ ច្បាប់ និយោជកត្រូវសម្រួល និងមិនត្រូវរារាំងនូវការវិវត្តន៍មធ្យោបាយស្របគ្នាសម្រាប់ឯករាជ្យ ភាព និងសេរីភាពបង្កើត សមាគមន៍ និងការចរចាជាសមូហភាព។

3. លក្ខខណ្ឌការងារត្រូវមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ

- 3.1 បរិស្ថានការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករ ដោយចាំបាច់គោលការណ៍ ទូទៅនៃខស្យាហកម្ម និងលក្ខណគ្រោះថ្នាក់ជាក់លាក់។ វិធានការគ្រប់គ្រាន់មួយចំនួន ត្រូវអនុវត្តដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់និងហានិភ័យចំពោះសុខភាពដែលកើតចេញពីការពាក់ព័ន្ធនឹង ឬដែលកើតមានក្នុងពេលបំពេញការងារ ដោយត្រូវបន្ថយមកត្រឹមកម្រិតអប្បបរមា តាមដែល អាចអនុវត្តបានដែលបណ្តាលមកពីការបំពេញការងារក្នុងបរិស្ថានគ្រោះថ្នាក់។





- 3.2 កម្មករត្រូវទទួលបាននូវការពិនិត្យសុខភាពត្រឹមត្រូវ និងទៀតទាត់ និងការហ្វឹកហាត់ពីវិធីសាស្ត្រសុវត្ថិភាព ហើយការហ្វឹកហាត់នេះត្រូវធ្វើជាទៀងទាត់សម្រាប់កម្មករថ្មី ឬកម្មករដែលត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើការឡើងវិញ។
- 3.3 កម្មករត្រូវមានបង្គន់មានអនាម័យ និងការប្រើប្រាស់ទឹក និងមានទឹកនៃឯងមានអនាម័យសម្រាប់រក្សាទុកម្ហូប អាហារ បើអាចធ្វើបាន។
- 3.4 ក្នុងករណីដែលកន្លែងស្នាក់នៅត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករ កន្លែងស្នាក់នៅនោះត្រូវស្អាតមានអនាម័យ មានសុវត្ថិភាព និងស្របតាមតម្រូវការចាំបាច់នានារបស់កម្មករ។
- 3.5 អ្នកឃ្នាំមើលការអនុវត្តក្រុមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវចាត់តាំងការទទួលខុសត្រូវលើសុខភាព និង សុវត្ថិភាពដល់អ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។

4. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់បរិស្ថាន

- 4.1 ក្រុមហ៊ុន Primark មានចេតនាចែករំលែកនូវការប្តេជ្ញារបស់ខ្លួនចំពោះបរិស្ថានដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលការអនុវត្តរបស់ពួកគេត្រូវស្របនឹងស្តង់ដារបរិស្ថានដែលត្រូវអនុវត្ត។

5. ពលកម្មកុមារមិនត្រូវមានដាច់ខាត

- 5.1 ពុំមានការជ្រើសរើសកុមារឱ្យធ្វើការងារឡើយ។
- 5.2 ក្រុមហ៊ុនត្រូវអភិវឌ្ឍ ឬចូលរួម និងបរិច្ចាគចំពោះគោលការណ៍ និងកម្មវិធីនានាដែលផ្តល់ឱកាសដល់កុមារដែលត្រូវបានរកឃើញ កំពុងបំពេញការងារដើម្បីអាចឱ្យពួកគេចូលរៀននិងបន្តរៀនក្នុងកន្លែងអប់រំមានគុណភាពរហូតដល់គេលែងជាកុមារ គឺ "កុមារ" និង "ពលកម្មកុមារ" ដែលមានការកំណត់និយមន័យនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ។
- 5.3 កុមារ និងក្មេងអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ មិនត្រូវជួលឱ្យធ្វើការនៅវេនយប់ ឬក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារគ្រោះថ្នាក់ឡើយ។
- 5.4 គោនយោបាយនិងនីតិវិធីទាំងនេះត្រូវស្របជាមួយនឹងបទបញ្ញត្តិស្តង់ដាររបស់អង្គការពលកម្មពិភពលោកដែលពាក់ព័ន្ធនានា។

6. ប្រាក់ឈ្នួលអាចរស់បានត្រូវផ្តល់ជូន





6.1 ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ម៉ោងការងារប្រចាំ សប្តាហ៍ ជាអប្បបរមា ត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ជាតិ ឬកំរិតស្តង់ដារ កំណត់ដោយវិស័យឧស្សាហកម្ម ណាមួយដែលមានកំរិតខ្ពស់ជាង។ ក្នុងស្ថានភាពណាក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែជានិច្ចជាកាលត្រូវតែ

គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការមូលដ្ឋាន និង សម្រាប់ជាលុយ បម្រុងទុក។

6.2 កម្មករទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មាន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចយល់បានអំពីលក្ខខណ្ឌ ការងាររបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុនពេលដែលពួកគេចូលបំពេញការងារនិងអំពីករណីជាក់លាក់ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសម្រាប់រយៈពេលទូទាត់ពាក់ព័ន្ធម្តងៗដែលត្រូវបើកឲ្យគេ។

6.3 ការដាក់ពិន័យដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ ឬក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិ អនុញ្ញាត ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវអនុញ្ញាតឡើយបើគ្មានការយល់ព្រមដោយជាក់ច្បាស់ពី កម្មករទេ។ វិធានការពិន័យទាំងអស់ ត្រូវតែកត់ត្រាទុក។

7. ម៉ោងធ្វើការមិនលើស

7.1 ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ កិច្ចព្រមព្រៀងរួម និងបទបញ្ញត្តិនៃប្រការទី 7.2 ដល់ប្រការទី 7.6 ខាងក្រោម ដោយចំណុចណាដែលផ្តល់ការការពារច្រើនជាងគេដល់កម្មករ។ អនុប្រយោគនៃខ្សែចង្កាចំណុច 7.2 ដល់ 7.6 ផ្អែកលើបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។

7.2 ម៉ោងធ្វើការតាមស្តង់ដារ ដែលមិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងបន្ថែម ត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចសន្យា និងមិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ *

7.3 ចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ម៉ោងបន្ថែមត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ដោយពិចារណាពីចំណុចទាំងអស់ដូចជា៖ ទំហំការងារ ភាពញឹកញាប់នៃការងារ និងចំនួនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។ ម៉ោងបន្ថែមនេះមិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជំនួសការងារធម្មតា។ ចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែមត្រូវបានទូទាត់សំណងក្នុងអត្រាខ្ពស់ ដែលមិនត្រូវតិចជាង 125% នៃអត្រាប្រាក់ខែធម្មតា។

7.4 ចំនួនម៉ោងសរុបដែលបានធ្វើការ ដែលរាប់បញ្ចូលការងារបន្ថែមម៉ោង នៅក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃណាមួយ មិនត្រូវលើសពី 60 ម៉ោងឡើយ លើកលែងតែមានការចែងក្នុងប្រការ 7.5 ខាងក្រោម។

7.5 ចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុប ដែលរាប់បញ្ចូលការងារបន្ថែមម៉ោង អាចលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃណាមួយតែក្នុងករណីពិសេសប៉ុណ្ណោះ ដែលបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖





- ម៉ោងធ្វើការនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ
 - ម៉ោងធ្វើការនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដែលបានចរចាដោយសេរីជាមួយអង្គការកម្មករដែលតំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម
 - វិធានការសមស្របត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ
- និង
- និយោជកអាចបង្ហាញថា ករណីពិសេសត្រូវអនុវត្ត ដូចជារយៈពេលផលិតកម្មដែលមិនបានរំពឹងទុក គ្រោះថ្នាក់ ឬគ្រោះអាសន្ន។

7.6 កម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូនថ្ងៃសម្រាកយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលរៀងរាល់ 7 ថ្ងៃ ឬក្នុងករណីដែលមានការអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ ត្រូវផ្តល់ជូនថ្ងៃសម្រាកចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងរយៈពេល រៀងរាល់ 14 ថ្ងៃ។*

* បទដ្ឋានអន្តរជាតិណែនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយចំនួនម៉ោងការងារតាមស្តង់ដារ(ដោយមិនរាប់បញ្ចូលការងារបន្ថែមម៉ោង) នៅពេលដែលសមរម្យ កាត់បន្ថយរហូតដល់ 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយគ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករដោយសារតែកាត់បន្ថយចំនួនម៉ោងធ្វើការឡើយ។

8. គ្មានការរើសអើងត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅជាទម្លាប់

8.1 ពុំមានការរើសអើងក្នុងការជួលនិយោជិតកម្មករ ការទូទាត់ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការដំឡើងឋានៈ ការបញ្ឈប់ពី ការងារ ឬការចូលនិវត្ត ដោយមូលហេតុពូជសាសន៍ វណ្ណៈ សញ្ជាតិ សាសនា អាយុ ពិការភាព ភេទ ស្ថានភាពគ្រួសារ ចំណង់ភេទ សមាជិកសហជីព ឬពាក់ព័ន្ធនយោបាយឡើយ។

9. ការងារទៀងទាត់ត្រូវបានផ្តល់ជូន

9.1 តាមលទ្ធភាពអាចធ្វើបាន ការបំពេញការងារត្រូវឈរលើមូលដ្ឋាននៃការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនង ការងារដែលបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ជាតិ និងការអនុវត្តន៍។

9.2 កាតព្វកិច្ចចំពោះនិយោជិតតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិការងារ ឬសន្តិសុខសង្គមដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងារជាទៀងទាត់ មិនត្រូវបានបាត់បង់តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការងារជាប់កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាជួលបន្ត ឬការទទួល ការងារធ្វើនៅផ្ទះ ឬតាមរយៈគម្រោងហ្វឹកហាត់ កូនជាងនោះទេ ឬក្នុងករណីដែលពុំមានចេតនាពិតប្រាកដក្នុងការផ្តល់នូវជំនាញ ឬការងារទៀងទាត់ ឬកាតព្វកិច្ចនោះត្រូវបានបាត់បង់តាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការជាប់លាប់ហួសហេតុនោះទេ។





10. គ្មានការប្រព្រឹត្តិឃោរឃៅ ឬអមនុស្សធម៌ត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ

10.1 ការបំពានរាងកាយឬការដាក់ពិន័យ ការគម្រាមបំពានលើរាងកាយផ្លូវភេទ ឬការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ និងការបំពានដោយពាក្យសំដី ឬទម្រង់នៃការបំភិតបំភ័យផ្សេងទៀតត្រូវបានហាមឃាត់។

11. តម្រូវការផ្លូវច្បាប់

11.1 ក្រុមហ៊ុន Primark ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានានៅតាមទីតាំងផ្គត់ផ្គង់នីមួយៗដែលក្រុមហ៊ុន Primark ធ្វើ អាជីវកម្ម ហើយក្រុមហ៊ុននឹងមិនអនុវត្តដោយបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាមួយឡើយ។

11.2 ក្រុមហ៊ុន Primark នឹងមិនប្រើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាមួយដោយបានដឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នោះបានបំពានច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាធរមាន នោះទេ។

12. ការស្វែងរកការបំពាន ឬអំពើពុករលួយត្រូវបានអត់ឱននោះទេ

12.1 ការផ្តល់ឱ្យ ការសង ការប្រមូល ឬការទទួលសំណូក ឬប្រាក់សគុណ មានដូចជាការទូទាត់សម្រួល ត្រូវបានហាមឃាត់ដាច់ខាត។ ការស្វែងរកការបំពានពាក់ព័ន្ធរួមមានការផ្តល់ឱ្យ ឬការទទួលនូវទម្រង់ណាមួយនៃអំណោយប្រាក់តបស្នង ប្រាក់រង្វាន់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះនរណាម្នាក់នៅក្នុងជំនួញ ឬរដ្ឋាភិបាលដើម្បីទទួលបាន ឬរក្សានៅអត្ថប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម ឬដើម្បីល្ងង់លោម ឬតបសគុណចំពោះការទទួលសម្រាប់ការបំពេញការងារមិនសមស្របណាមួយ ឬក្នុងករណីមិនសមស្របសម្រាប់ការទទួលអត្ថប្រយោជន៍នោះ។ ការស្វែងរកការបំពានអាចកើតមានក្នុង ករណីដែលសំណើ ឬការផ្តល់សំណូកត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈបុគ្គលទីបីណាមួយ ដូចជាតាម រយៈភ្នាក់ងារ អ្នកតំណាង ឬអន្តរការី។

ឧទាហរណ៍មួយចំនួនខាងក្រោមនេះជាការស្វែងរកការបំពាន។ ឧទាហរណ៍នេះ មិនមែន ជាបញ្ជីលំអិតនៃការស្វែងរកការបំពាននោះទេ។





- អំណោយ ឬការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ
- ការប្រើសេវាកម្ម ទឹកស្អែក ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយគ្មានការទូទាត់សំណង
- ការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់
- កម្ចី ការធានាលើកម្ចី ឬឥណទានផ្សេងៗ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាការផ្តល់អាហារូបករណ៍អប់រំ ឬការពិនិត្យសុខភាពដល់សមាជិកគ្រួសារនៃអតិថិជន/សាធារណជន ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដែលមានឥទ្ធិពល
- ការផ្តល់ឲ្យនូវកិច្ចសន្យាបន្តដល់បុគ្គលជាប់ទាក់ទងនឹងបុគ្គលណាម្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាចម្បង
- ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកដែលកាន់កាប់ដោយសមាជិកនៃគ្រួសារនៃអតិថិជន/សាធារណជន ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលមានឥទ្ធិពល

12.2 ការបង់ប្រាក់សម្រួលគឺជាថ្លៃ ឬការបង់ប្រាក់តិចតួចដែលទាមទារដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជាថ្នូរក្នុងការពន្លឿន ឬសម្រួលក្នុងការអនុវត្ត សកម្មភាពជាធម្មតារបស់រដ្ឋាភិបាល (ដូចជាបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការ ពិនិត្យទិដ្ឋាការ ឬការបញ្ជាក់ពន្ធគយ)។ ការបង់ប្រាក់ទាំងនេះត្រូវហាមឃាត់ ដាច់ខាត។

12.3 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ខ្លួនត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងអំពើស្លូតប៉ាន់ជាធរមានទាំងអស់។ ក្នុងករណីដែលគ្មានច្បាប់ដូចនេះទេ ឬក្នុងករណីដែលច្បាប់នេះចែងតិចជាងស្តង់ដារដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើស្លូតប៉ាន់របស់ចក្រភពអង់គ្លេស ឆ្នាំ 2010 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ខ្លួនត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ឆ្នាំ 2010 នេះ។

12.4 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាងត្រូវបង្កើតនីតិវិធីនៃការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងប្រឆាំងអំពើស្លូតប៉ាន់ ដើម្បីការពារនិយោជិត ឬបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនួញរបស់ខ្លួនពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសពុករលួយ ឬស្លូតប៉ាន់នេះ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាងនឹងអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវនីតិវិធីទាំងនេះនៅក្នុងជំនួញរបស់ខ្លួន និងត្រូវពិនិត្យមើលជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាថានីតិវិធីទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានប្រសិទ្ធភាព។





13. ឧបសម្ព័ន្ធ ក - និយមន័យ

- កុមារ៖** សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គលដែលមានអាយុតិចជាង 15 ឆ្នាំ លើកលែងតែច្បាប់ស្តីពីអាយុអប្បបរមាមូលដ្ឋានចែងអាយុច្រើនជាងនេះសម្រាប់បំពេញការងារ ឬអាយុធ្វើការសិក្សា ក្នុងករណីនេះអាយុច្រើននេះត្រូវអនុវត្ត។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ ច្បាប់កំណត់អាយុអប្បបរមាមូលដ្ឋានកំណត់អាយុ 14 ឆ្នាំស្របតាមប្រទេសអភិវឌ្ឍករណីលើកលែងក្រោមសន្និសីទសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មពិភពលោក លេខ 138 ការកំណត់អាយុតិចជាងនេះត្រូវអនុវត្ត។
- ក្មេង៖** សំដៅដល់កម្មករដែលមានអាយុលើសកុមារ ដូចដែលបានកំណត់ខាងលើ និងអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ។
- ពលកម្មកុមារ៖** សំដៅដល់ការងារដែលត្រូវបំពេញដោយកុមារ ឬក្មេង ដែលមានអាយុតិចជាងអាយុបានកំណត់ក្នុងនិយមន័យខាងលើ ដែលមិនស្របតាមបទបញ្ញត្តិស្តង់ដារអង្គការពលកម្មពិភពលោកដែលពាក់ព័ន្ធនានានិងជាការងារទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈគ្រោះថ្នាក់ ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការអប់រំរបស់កុមារ ឬក្មេង ឬការងារដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬរាងកាយស្មារតី ផ្លូវចិត្ត សីលធម៌ ឬការអភិវឌ្ឍសង្គមរបស់ក្មេង និងកុមារ។ ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការអប់រំរបស់កុមារ ឬក្មេង ឬការងារដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬរាងកាយ ស្មារតី ផ្លូវចិត្ត សីលធម៌ ឬការអភិវឌ្ឍសង្គមរបស់ក្មេង និងកុមារ។

