

Vision

Indigenous people in Cambodia exercise their rights and effectively participate in the development of the national society, in using and managing their land and natural resources for their sustainable livelihood, and maintenance of their culture identity.

Mission

To promote indigenous communities, both women and men, to effectively and equitably participate in decision making to choose their own future, especially to assure their rights in sustainably managing, using and development their land and natural resources that are the basis of their livelihood and for conserving their culture.

NTFP Address

4 Village, Labansek
commune, Banlung
District, Ratanakiri
Province, Cambodia.

Office Phone:

(855) 75 974 039

P.O Box 89009

NTFP registered with the
Ministry of Interior on 18th
May 2007



គោលនយោបាយបណ្តឹងសារទុក្ខ

Grievance Policy

Final Approval date: June 2017

គោលនយោបាយស្តីពីបណ្តឹងសារទុក្ខ

មាតិកា

	ទំព័រ
១.សេចក្តីផ្តើម	1
២.និយមន័យ	1
៣.គោលបំណង	1
៤. វិសាលភាព	2
៥. នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ	2
៥.១ ប្រភេទនៃទំនាស់	2
៥.២. គោលការណ៍នៃការដោះស្រាយបណ្តឹង	2
៥.៣.ដំណើរការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ	3
៥.៣.១ ការផ្សះផ្សា	3
៥.៣.២ ការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខក្រៅប្រព័ន្ធ	4
៥.៣.៣ ការដោះស្រាយវិវាទក្នុងប្រព័ន្ធ	7
៦. ការអនុម័ត ការធ្វើវិសោធនកម្ម និងសុពលភាព	7

១. សេចក្តីផ្តើម

អង្គការ "NTPP" គឺអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ
លេខ:៥៥០សជណចុះថ្ងៃទី១៨ខែឧសភាឆ្នាំ២០០៧។

ដើម្បីលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាព តម្លាភាព លក្ខខណ្ឌការងារ កិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់
បុគ្គលិកនិងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមបុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៅកន្លែងការងារ។
អង្គការបានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីបណ្តឹងសារទុក ដោយមានការចូលរួមគ្រប់បុគ្គលិក
ពាក់ព័ន្ធ។

២. និយមន័យ

បណ្តឹងសារទុក សំដៅដល់បណ្តឹងដែលសម្តែងពីការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្ត របស់បុគ្គលិក
ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងអង្គការដែលនាំឲ្យមានផលវិបាក
និងផលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងារ ទំនាក់ទំនងការងារ ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងារ
កិត្តិយស ឬសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធនិងអង្គការ។

ភាគីនៃបណ្តឹង សំដៅទៅលើបុគ្គលិកម្នាក់ឬច្រើននាក់មានទំនាស់ឬមានបញ្ហាជាមួយ
បុគ្គលិក ម្នាក់ផ្សេងទៀត ឬច្រើននាក់ បើទោះជាភាគីម្ខាងទៀតជាបុគ្គលិកដូចគ្នា ឬអ្នកគ្រប់គ្រង
ផ្ទាល់ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនផ្ទាល់ក្តី ហើយបើទោះជាស្ថិតនៅក្នុងផ្នែក/កម្មវិធីជាមួយគ្នា ឬផ្សេងគ្នា
ក្តី។

ការសះជា សំដៅទៅលើការព្រមព្រៀងគ្នាបញ្ចប់វិវាទរវាងគ្នានឹងគ្នាដោយសម្បទានឲ្យគ្នា
ទៅវិញ ទៅមក (ក្រមរដ្ឋប្បវេណីមាត្រា៧២៤)។

៣. គោលបំណង

ដើម្បីធានាការអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវតាម នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុករវាង
បុគ្គលិក¹ និងថ្នាក់ដឹកនាំនៅក្នុងអង្គការ ។

¹ បុគ្គលិកសំដៅទាំងបុគ្គលិកហាត់ការ បុគ្គលិកពេញម៉ោង បុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្ត។
គោលនយោបាយស្តីពីបណ្តឹងសារទុក

៤. វិសាលភាព

ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកពេញម៉ោង បុគ្គលិកស្មុគ្រចិត្ត ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ទីប្រឹក្សា បច្ចេកទេស របស់អង្គការ NTFP ។

៥. នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ

៥.១ ប្រភេទនៃទំនាស់

ក/ ទំនាស់កើតឡើងរវាង បុគ្គលិក និងបុគ្គលិក, បុគ្គលិក និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬមិនផ្ទាល់ ដែលទាក់ទិនទៅនឹង ការងារនៅក្នុងអង្គការ។

ខ/ ទំនាស់កើតឡើង ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ រួមមាន ការរំលោភបំពាន លើកុមារ ការរំលោភផ្លូវភេទ ការជួញដូរថ្នាំញៀន ការប្រើអំពើហឹង្សាគ្រប់រូបភាព...។ល។

៥.២. គោលការណ៍នៃការដោះស្រាយបណ្តឹង

នៅពេលមានបណ្តឹងសារទុក្ខ ភាគីត្រូវគោរពនូវគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- ❖ បុគ្គលិកគ្រប់រូប អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកហាត់ការ មានសិទ្ធិធ្វើបណ្តឹងសារទុក្ខទៅតាមនីតិវិធីដូចបានកំណត់ក្នុងគោលនយោបាយ ស្តីពី បណ្តឹងសារទុក្ខនេះ។
- ❖ សាមីខ្លួន និងភាគីពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់។
- ❖ ភាគីបណ្តឹងមានសិទ្ធិការពារខ្លួន នៅចំពោះមុខអ្នកដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ ដោយធ្វើការបកស្រាយ ឬលើកឡើងនូវអំណះអំណាងតាមគ្រប់មធ្យោបាយ។
- ❖ បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់។ ចំពោះបញ្ហា ឬ វិវាទកើតឡើងរវាងបុគ្គលិក និងបុគ្គលិក គោលនយោបាយនេះលើកទឹកចិត្តឲ្យ គូភាគីធ្វើការសម្រុះសម្រួលជាមួយគ្នាជាមុន មុនឈានដល់ការធ្វើបណ្តឹងសារទុក្ខ។
- ❖ ក្នុងករណីដែលភាគីនៃបណ្តឹងមិនសុខចិត្តទៅនឹងដំណោះស្រាយដែលបានសម្របសម្រួលដោយគណកម្មការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងអង្គការ។ ភាគីដែលមិនសុខចិត្ត

អាចបន្ត បណ្តឹងរបស់ខ្លួនទៅក្រុមប្រឹក្សាអង្កេតករណី ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ នៃព្រះ រាជជាណាចក្រកម្ពុជា ឬច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។

- ❖ អង្គការ NTFP នឹងមិនធ្វើការផ្សះផ្សាចំពោះវិវាទ ដែលពាក់ព័ន្ធបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ ដូចបានកំណត់ក្នុងចំណុច (ខ)ប្រភេទនៃទំនាស់ ។
- ❖ អង្គការនឹងរក្សាជាសម្ងាត់និងការពារនូវផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលបណ្តាលមកពីការ រាយការណ៍និងធ្វើជាសាក្សីអំពីកំហុសឆ្គងរបស់បុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុង អង្គការ។

៥.៣. នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ

៥.៣.១ ការផ្សះផ្សា

ដំណើរការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធជាដំណើរការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខនៅក្នុងតំណក់កាលដំបូង។ ជាគោលការណ៍ភាគីនៃទំនាស់ឬដើមបណ្តឹង ត្រូវឆ្លងកាត់ការដោះស្រាយតាមដំណើរការដោះស្រាយបណ្តឹងដូចមានចែងក្នុងចំណុច ៥.៣.១ មុននឹងដោះស្រាយក្នុងប្រព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុង ចំណុច ៥.៣.២ លើកលែងតែករណីមួយចំនួនដូចមានកំណត់ ក្នុងចំណុចនេះ។

ដំណើរការនៃការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានអនុវត្តចំពោះបណ្តឹងសារទុក្ខ តាមការកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

៥.៣.១.១ ភាគីនៃទំនាស់ អាចធ្វើការចរចាសម្របសម្រួលដោយផ្ទាល់ជាមួយគ្នាដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហា ឬទំនាស់នោះ។ នីតិវិធីនេះ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យគូភាគីអនុវត្តជាមុនសិន មុននឹងស្វែងរក នីតិវិធីផ្សេងទៀត។

៥.៣.១.២ ក្នុងករណីគូភាគីពុំអាចឈានដល់ការសះជាគ្នា គូភាគីអាចប្តឹងទៅប្រធានផ្នែក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីស្នើសុំជួយធ្វើជាអ្នកផ្សះផ្សា។ ប្រសិនបើគូភាគី ធ្វើការនៅផ្នែកផ្សេងពីគ្នា គូភាគីអាចស្នើសុំប្រធានផ្នែកណាមួយក្នុងចំណោមប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេ ឬអ្នក ណាម្នាក់នៅ ក្នុងអង្គការដែលពួកគេជឿទុកចិត្ត ដើម្បីធ្វើជាអ្នកផ្សះផ្សា ប៉ុន្តែបើពុំមានការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសទេអង្គការNTFP ជាអ្នកសម្រេចឲ្យប្រធានផ្នែកណាមួយជាអ្នកសម្របសម្រួលឲ្យគូវិវាទទាំងនោះ។ ដំណើរការនេះត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១០ថ្ងៃ នៃ

ថ្ងៃធ្វើការក្រោយពីទទួលបានការស្នើសុំរបស់ភាគីណាមួយ។ ក្នុងករណីមានការសះជាគ្នា អ្នកជូរដ្ឋា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ស្តីពីការសះជានេះ រក្សាទុកនៅការិយាល័យផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាឯកសារ។ ក្នុងករណីពុំមានការសះ ជាភាគីត្រូវបញ្ជូន វិវាទនោះ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្តដូចមានចែងក្នុងចំណុច ៣.២ (ការ ដោះស្រាយបណ្តឹងក្រៅប្រព័ន្ធ)។

៥.៣.១.៣ ប្រសិនបើប្រធានផ្នែករបស់ខ្លួនជាភាគីនៃវិវាទឬវិវាទនោះមានផលប៉ះពាល់ដល់ ប្រធាន ផ្នែកឬបុគ្គលិកដែលជាភាគីវិវាទនោះអាចមានហេតុផលផ្សេង មិនចង់លើកឡើងនូវ បញ្ហា ជាមួយ ប្រធានផ្នែករបស់ខ្លួន ភាគីនោះអាចប្រើប្រាស់បាននូវដំណើរការដោះស្រាយប ណ្តឹងសារទុក្ខ ក្រៅព័ន្ធដូចមានកំណត់ក្នុងចំណុច ៣.២.១។

៥.៣.១.៤ ប្រសិនបើភាគីវិវាទជាប្រធានផ្នែក និងប្រធានផ្នែកហើយនីតិវិធី ៣.១.១ មិនទទួល បាន សះជាភាគីត្រូវបន្ត នីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងចំណុច ៣.២.១។

៥.៣.១.៥ ក្នុងករណីដែលអង្គការ NTFP ឬប្រធានផ្នែកណាម្នាក់បានដឹងថា បុគ្គលិកមាន វិវាទ ឬ ទោមនស្សនឹងគ្នា ដែលបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់ទំនាក់ទំនងការងារឬប្រសិទ្ធភាពការងារ ប៉ុន្តែមិនមានចេតនាដំណើរការទៅតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងចំណុច ៣.១.១ និងចំណុច ៣.១.៤ អង្គការ NTFP ឬប្រធានផ្នែកត្រូវជម្រុញឲ្យភាគីធ្វើការដោះស្រាយជាមួយគ្នាទៅ តាមនីតិវិធី ដូចដែលមានក្នុងចំណុច ៣.១.១ និង ចំណុច ៣.១.៤។ ក្នុងករណីគ្មានភាគីនៅតែពុំ ធ្វើការ ដោះស្រាយ គណៈគ្រប់គ្រង ត្រូវកោះប្រជុំប្រធានផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធ និងភាគីដើម្បីធ្វើ ការដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងក្រៅប្រព័ន្ធ។

៥.៣.២ នីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធ

ដំណើរការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខក្រៅប្រព័ន្ធគឺជាតំណាក់កាលចុងក្រោយនៃជូរដ្ឋា មិនទទួល បានសះជា ហើយត្រូវបានបន្តមកដំណើរការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធដើម្បីបញ្ចប់ បញ្ហាប្រកបដោយភាព ទទួលយកបានទាំងសងខាង។ ជាគោលការណ៍រាល់បញ្ហាដែលកើត មាននៅក្នុងអង្គការ NTFP ត្រូវបាន ដោះស្រាយបញ្ចប់ជាស្ថាពរតាមនីតិវិធីដោះស្រាយ បណ្តឹងសារទុក្ខក្រៅប្រព័ន្ធ។

ដំណើរការនៃការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខក្រៅប្រព័ន្ធ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះបណ្តឹងសារ ទុក្ខរបស់បុគ្គលិកតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

៥.៣.២.១ ភាគីវិវាទ ដូចមានកំណត់ក្នុងចំណុច ៥.៣.១.៣ និង ៥.៣.១.៤ ត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយបញ្ជាក់អំពីកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង និងសំណូមពរឲ្យបានច្បាស់លាស់ជូន ទៅ អង្គការ NTFP តាមរយៈប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល។ ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលត្រូវបញ្ជូនបណ្តឹងទៅ គណៈគ្រប់គ្រងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ០៣ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ។ ក្នុងករណីប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលជា ភាគីវិវាទ ឬជាអ្នកពាក់ព័ន្ធ ភាគីណាមួយនៃវិវាទអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹង ដោយផ្ទាល់ទៅ គណៈគ្រប់គ្រងអង្គការ ហើយគណៈគ្រប់គ្រងនឹងបញ្ជូនគណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ដោយ អនុលោមតាមចំណុច ៣.២.៦ ក្នុងករណីវិវាទដូចមានកំណត់ក្នុងចំណុច ៥.៣.១.៤។

៥.៣.២.២ គណៈគ្រប់គ្រងអង្គការNTFPត្រូវចាត់តាំងគណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងរយៈ ពេល យ៉ាងយូរ៣ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹង។ គណៈកម្មការនេះនឹង មានសមាសភាព ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធាន ០១រូប ជាប្រធានផ្នែកកម្មវិធី ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ
- សមាជិក ០២រូប ជាមន្ត្រី ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ
- លេខា ០១រូប ជាមន្ត្រី ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ និងមិនមាន សិទ្ធិ ចូលរួមក្នុងការធ្វើការវិនិច្ឆ័យ។

គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខគណៈគ្រប់គ្រង។ គណៈកម្មការ ដោះស្រាយវិវាទមានតួនាទីធ្វើការផ្សះផ្សារ ស៊ើបអង្កេត ប្រមូលព័ត៌មាន និងភ័ស្តុតាង ធ្វើ សេចក្តីសម្រេច លើវិវាទនិងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដាក់ជូនគណៈ គ្រប់គ្រង (management team)។ កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារ និងសេចក្តីសម្រេចត្រូវប្រគល់ជូនគូ ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងគណៈគ្រប់គ្រង អង្គការNTFP ។

៥.៣.២.៣ គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទត្រូវដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីបានបង្កើតឡើង។ ក្នុងករណីរយៈពេលខាងលើនេះ ពុំអាចធ្វើបាន ប្រធានគណៈ កម្មការដោះស្រាយវិវាទអាចស្នើសុំធ្វើការពន្យារពេលបានយ៉ាងយូរ ៣ថ្ងៃ នៃថ្ងៃ ធ្វើការ។ ការស្នើសុំពន្យារពេលនេះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬតាមសារអេឡិចត្រូ និច (អ៊ីម៉ែល)ដោយ មានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលនេះឲ្យបានច្បាស់លាស់ដាក់ ជូនគណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីសម្រេច និងចម្លងជូនទៅគូភាគីវិវាទ។ ការស្នើសុំពន្យារពេលនេះ

អាច ធ្វើទៅបានមិនឲ្យ លើសពី២ដងឡើយ ដែលការពន្យារពេលម្តងៗ មិនត្រូវលើសពីរយៈ ពេល ៣ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ។

គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទធ្វើការដោះស្រាយបណ្តឹងដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយស្តី ពីបណ្តឹង សារទុក្ខ និងគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធ។

៥.៣.២.៤ ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយពុំពេញចិត្តនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មការ ដោះស្រាយ វិវាទ ភាគីនោះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅគណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្ត។ គណៈគ្រប់គ្រងក្នុង នាមជាប្រធានស្ថាប័នត្រូវធ្វើការដោះស្រាយលើករណីវិវាទនោះក្នុងរយៈ ពេល ១០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីវិវាទ។ ក្នុងករណីរយៈពេលខាងលើ នេះពុំអាចធ្វើទៅបាន គណៈ គ្រប់គ្រងអាចពន្យារពេលបាន ប៉ុន្តែការពន្យារពេលនេះមិនអាច លើសពី ៥ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការទេ។ ការពន្យារពេលនេះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬតាម សារអេឡិចត្រូនិច (អ៊ីម៉ែល) ដោយ មានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលនេះឲ្យបាន ច្បាស់លាស់ទៅភាគីវិវាទ។ ក្នុងករណីចាំបាច់គណៈគ្រប់គ្រងអាចចាត់តាំងមន្ត្រីកម្មវិធីណា ម្នាក់ឬជំនួយការគណៈគ្រប់គ្រងដែលមិនពាក់ព័ន្ធមកធ្វើជាលេខាធិការ ក្នុងដំណើរការនីតិវិធី របស់ខ្លួនបានដែលលេខាធិការនោះមិន មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការវិនិច្ឆ័យឡើយ។

៥.៣.២.៥ គណៈគ្រប់គ្រងដំណើរការនីតិវិធីរបស់ខ្លួន ដោយឈរលើគោលការណ៍នៃការ ផ្សះផ្សារ ជាមូលដ្ឋានមុននឹងសម្រេចសេចក្តី។ សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវផ្អែក លើលក្ខន្តិកៈគោល នយោបាយរបស់អង្គការ NTFP និងពិនិត្យលើអនុសាសន៍របស់គណៈ កម្មការដោះស្រាយវិវាទ។

៥.៣.២.៦ ការដោះស្រាយវិវាទដែលកើតឡើងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងរបស់អង្គការ NTFP ក្នុង ករណី មានបណ្តឹងសារទុក្ខកើតឡើងរវាងបុគ្គលិកនិងគណៈគ្រប់គ្រង គួរភាគីត្រូវអនុវត្តតាម ចំណុច៣.១.១។ ករណី មិនទទួលបានការសះស្បើយ ភាគីអាចស្នើទៅ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ អង្គការ NTFP ដើម្បី ធ្វើការផ្សះផ្សារ និងដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅ ប្រធានក្រុម ប្រឹក្សាភិបាលឬ សមាជិកណាម្នាក់។ ក្រោយពីទទួលបានពាក្យស្នើសុំជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរឬតាមសារអេឡិចត្រូនិច (អ៊ីម៉ែល) ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវដំណើរការនីតិវិធី របស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ១០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ។ ក្នុងករណី រយៈពេលខាងលើនេះពុំ អាចធ្វើបានទេប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអាចពន្យារពេលបាន ប៉ុន្តែការពន្យារពេល នេះមិន អាចលើសពី ១០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការទេ។ ការពន្យារពេលនេះត្រូវធ្វើ ឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

ឬតាមសារអេឡិចត្រូនិច (អ៊ីម៉ែល) ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ នៃការពន្យារពេលនេះឲ្យបានច្បាស់ លាស់ទៅគូភាគី។

៥.៣.៣ ការដោះស្រាយវិវាទក្នុងប្រព័ន្ធ

ករណីមិនទទួលបានការសះជា ភាគីដែលមិនសុខចិត្តអាចស្នើទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រសួង ការងារព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (មាត្រា៣០៩) ឬ តុលាការខេត្ត ក្រុង ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយវិវាទ។ ភាគីដែលស្នើទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបង់ថ្លៃសេវាទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនិងដំណើរការ នៃការដោះស្រាយនេះ (ក្នុងករណីតម្រូវឲ្យបង់ថ្លៃ)។

៦. ការអនុម័តការធ្វើវិសោធនកម្ម និងសុពលភាព

គោលនយោបាយ ស្តីពីបណ្តឹងសារទុក្ខអាចធ្វើវិសោធនកម្មបាន លុះត្រាតែ មានការស្នើសុំពីបុគ្គលិកដែលមានសម្លេងយ៉ាងតិច ពីភាគី ឬគណៈគ្រប់គ្រងដែលមានសម្លេងយ៉ាងតិច ២ ភាគ៣ ឬសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានសម្លេងយ៉ាងតិច ២ភាគ៣។ ការធ្វើវិសោធនកម្មអាចធ្វើទៅបាន តែក្នុងគោលបំណង ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការប្រតិបត្តិការរបស់ អង្គការ NTFP ឬដើម្បីឲ្យសមស្រប ទៅតាមបរិបទសង្គម ច្បាប់ឬគោលនយោបាយជាតិ ឬគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពរបស់ អង្គការ NTFP ប៉ុណ្ណោះ។

គោលនយោបាយស្តីពីបណ្តឹងសារទុក្ខមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រតនគិរី, ថ្ងៃទី...២...ខែ...៤ ឆ្នាំ២០១៦

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
ប្រធាន

