



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ
ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๕๑**

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของผู้ปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๗) และ ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยทักษิณในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ก.น.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑ การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีหนังสือสัญญาจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ผู้ปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.น.บ. กำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ ๗ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคล ของผู้ปฏิบัติงานลงในทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการบรรจุแต่งตั้ง

รายละเอียดข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ให้มหาวิทยาลัยแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียน ผู้ปฏิบัติงานนั้นให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ ผู้ปฏิบัติงานได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้มหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยมิอาจเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นประกันการทำงาน หรือประกัน ความเสียหายในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ผู้ปฏิบัติงาน ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย แก่มหาวิทยาลัยได้ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้มีมาตรการป้องกันความเสียหาย โดยเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สิน ประกันการทำงาน หรือให้มีบุคคลค้ำประกันในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพ ของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน หรือให้มีบุคคลค้ำประกัน ตลอดจนจำนวนเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด

การเก็บรักษาเงินประกันการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยนำเข้าบัญชีเงินฝาก ประเภทประจำของสถาบันการเงินในนามของมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็นบัญชีของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่มีการวางเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้มหาวิทยาลัยคืนเงิน หรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ยเงินฝากถ้ามี ภายในเจ็ดวัน นับจากวันที่ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือ สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี เว้นแต่มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้ หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุมหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความผิด หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ ขณะปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวรตามคำวินิจฉัยของแพทย์ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

การพิจารณาจ่ายค่าชดเชยตามความในวรรคแรกให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานได้ทำหนังสือสัญญาไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๑๐ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่มหาวิทยาลัย

(๒) จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

(๕) ไม่ผ่านการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ หรือผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ผ่านการประเมิน

(๖) ไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดหลังเสร็จจากการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ปฏิบัติงานบริการวิชาการ หรือเพิ่มพูนความรู้

(๗) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสิบห้าวันทำการติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๘) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณี (๘) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

ข้อ ๑๑ การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๑๐ มหาวิทยาลัยจะกระทำได้อีกเมื่อได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด และปรากฏจากพยานหลักฐานเป็นที่น่าเชื่อถือถือว่าผู้ปฏิบัติงานได้กระทำผิดจริงและมหาวิทยาลัยได้ระบุเหตุผลผลการบอกเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

กรณีที่มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้างตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตนได้รับการบอกเลิกสัญญาจ้าง

กรณีที่มหาวิทยาลัยดำเนินการสอบสวนเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๐ และเห็นว่ากาให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงาน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิด ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดบาทห้าสิบสตางค์ต่อปี

ข้อ ๑๒ การบอกเลิกสัญญาจ้างของพนักงานประจำ หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานทันทีได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตปกติของผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัว มหาวิทยาลัยต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในการนี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ประสงค์ไปทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีสิทธิได้รับตามข้อ ๙

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยไม่แจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบการให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ หน้าที่ ที่ทำการแห่งใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

การพิจารณาจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ มหาวิทยาลัยต้องดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำ

หมวด ๒

ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๑๕ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ เงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นจำนวนรวมของอัตราเงินเดือน ปกติ ซึ่งพิจารณาจากประเภทตำแหน่งและวุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เฉพาะบุคคล ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความจำเป็นต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนปกติ และอัตราเงินเดือนพิเศษสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๑๘ นอกเหนือจากเงินเดือน มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัย ในสถานภาพใดหรือตำแหน่งใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๑๙ สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

หมวด ๓

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่ม ซึ่งคุ้มครองกรณีเสียชีวิต ทูพพลภาพ การรักษาพยาบาลทั้งกรณีเป็นผู้ป่วยใน และกรณีเป็นผู้ป่วยนอก

คู่สมรส และบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิเข้าร่วมการประกันสุขภาพกลุ่มตามความในวรรคแรกได้ ทั้งนี้ตามเงื่อนไข ที่ ก.น.บ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และสิทธิประโยชน์ ในการประกันสุขภาพกลุ่มให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องเป็นสมาชิกและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ของกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนลักษณะเดียวกันที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.น.บ.

ความในวรรคแรกอาจไม่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับประโยชน์ในฐานะข้าราชการบำนาญแล้ว แต่ไม่ตัดสิทธิกรณีสมัครใจ

ข้อ ๒๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักประกันในการมีเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังพ้นสภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสมของพนักงาน และการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล เพื่อคุ้มครองกรณีเสียชีวิต และการรักษาพยาบาลอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน เจ็บป่วยหรือจำเป็นการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและนันทนาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ

ข้อ ๒๗ การกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติม รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๘ การตีความตามข้อบังคับนี้ หรือการดำเนินการอื่นใดที่ไม่มีระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อยู่ในวินิจฉัยของคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ จินายน)

นายกสภามหาวิทยาลัยทักษิณ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ
ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑