

ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

เรื่อง ลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๓๕

โดยที่เป็นการสมควรตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ กรุงเทพมหานครโดยความเห็นชอบของสภากรุงเทพมหานคร จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบัญญัตินี้เรียกว่า “ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕”

ข้อ ๒ ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยไม่รวมถึงพนักงานและลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ บรรดาข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้ตราไว้แล้วในข้อบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบัญญัตินี้ ให้ใช้ข้อบัญญัตินี้แทน

ข้อ ๕ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครรักษาการตามข้อบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๖ ในข้อบัญญัตินี้

“ข้อบัญญัติ” หมายความว่า ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงาน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ชำนาญงาน โดยไม่รวมถึงพนักงานและลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้

ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาล

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือจากยอดเงินอื่นใด

“ผู้ชำนาญงาน” หมายความว่า ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งเคยปฏิบัติงานชนิดนั้นมานานไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีใบรับรองความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจากสถานที่ทำงานเดิมที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานมาแล้ว

“เวลาทำงานปกติ” หมายความว่า เวลาทำงานของทางราชการหรือเวลาอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดให้เป็นเวลาทำงานปกติ

“วันหยุดประจำสัปดาห์” หมายความว่า วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร โดยอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นสองวันก็ได้

“วันหยุดพิเศษ” หมายความว่า วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการนอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์

“ค่าจ้างอัตราปกติ” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการปฏิบัติงานปกติ

“ค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือนรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายวัน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายชั่วโมง” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างนอกเวลา” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง เนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

“ค่าจ้างในวันหยุด” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง กรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

“ค่าอาหารทำการนอกเวลา” หมายความว่า ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างราย

เดือน เนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

“ท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตกรุงเทพมหานคร

“ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

“ดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

หมวด ๑

คุณสมบัติของลูกจ้าง

ข้อ ๑ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินห้าสิบห้าปี

(๓) เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๕) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือถูกพักงานจากกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง เพราะกระทำผิดวินัยจากกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น

(๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

ข้อ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจพิจารณา ยกเว้นผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๒) สำหรับการจ้างผู้ชำนาญงาน (๗) (๘) และ (๑๐) เป็นรายบุคคลได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ ๗ (๖) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากรานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ปลัดกรุงเทพมหานครอาจพิจารณา ยกเว้นคุณสมบัติได้

ข้อ ๙ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนด

หมวด ๒

การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ อัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑ ทำข้อยกเว้นนี้ ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างลูกจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การจ้างลูกจ้างที่มีเงื่อนไขให้จ้างจากผู้มีวุฒิ ให้จ้างในอัตราค่าจ้างตามวุฒิและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในกรณีจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้ถืออัตราค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ การจ้างผู้ชำนาญงาน ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างตามที่เห็นสมควรได้

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ ถ้ากรุงเทพ

มหานครต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในส่วนราชการเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดในข้อ ๕

ข้อ ๑๗ ตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร

หมวด ๓

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๑๙ วินัยของลูกจ้าง มีดังนี้

(๑) ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ลูกจ้างต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) ลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

(๕) ลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๗) ลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๘) ลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๙) ลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

(๑๐) ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย ไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา รักษาความสามัคคีระหว่างลูกจ้าง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

(๑๒) ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ

ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๓) ลูกจ้างต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๑๔) ลูกจ้างต้องไม่เป็นการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๑๕) ลูกจ้างต้องไม่เป็นการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๑๖) ลูกจ้างต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีเงินทองไม่สามารถกลองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของตนที่จะสั่งลงโทษได้ ให้สั่งลงโทษ ห้ามรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัยเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ หรือดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างผู้นั้นตามลำดับ จนถึงปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่งตามวรรคสามเห็นว่า การลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งดังกล่าวตามควรแก่กรณีได้ แต่

ถ้าจะลงโทษหรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลงหรือเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ซึ่งสั่งใหม่นั้น ในกรณีที่จะต้องลงโทษตามข้อ ๒๖ ถ้ามีการตัดค่าจ้างหรือลดชั้นค่าจ้างไปแล้วก็ให้เป็นอันพับไป

ข้อ ๒๑ โทษผิดวินัยมี ๖ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดชั้นค่าจ้าง
- (๔) ให้ออก
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

ข้อ ๒๒ การลงโทษลูกจ้าง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและระวางอย่าให้เป็นไปโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดชั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๓ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่มิให้ลดโทษต่ำกว่าให้ออก

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวแล้วแต่กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ เมื่อผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ ได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว เห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

ถ้าเห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง อย่างใดแล้ว ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบตามวิธีการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ผู้ใดถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออก

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตาม (๑) และ (๒) หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ จะสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณีโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้ โดยสั่งย้อนหลังไปเท่าที่จำเป็นได้ด้วย เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ มีอำนาจสั่งให้พักราชการได้เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการ อาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการแล้ว และผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็วก็ให้สั่งผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนได้ หรือเมื่อได้สั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการไว้แล้ว หากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนอีกชั้นหนึ่งก็ได้

การพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้พักหรือให้ออกจากราชการตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าจะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้สั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้วภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ

ความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ก็ให้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในสำนวนหรือคดีที่เพิ่มขึ้นด้วย

ข้อ ๓๑ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ห้ามสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการหรือจะถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนอยู่ในระหว่าง ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในเรื่องนั้น ให้สั่งพักหรือสั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกได้

(๒) กรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งตั้งแต่วันที่ให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามคำสั่งเดิมหรือตามวันที่ควรต้องพักราชการหรือต้องออกจากราชการไว้ก่อนในขณะที่ยังออกคำสั่งเดิม แต่สำหรับการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้ว ให้สั่งให้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่พักราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๓๒ คำสั่งพักราชการหรือคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพร้อมทั้งกรณีและเหตุที่สั่งให้พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย

เมื่อได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบตามวิธีการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๓๓ เมื่อได้สั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาแล้ว ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัยและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุใด ๆ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามเดิม

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามเดิม แล้วดำเนินการตามข้อ ๒๓ ต่อไป

(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ ก่อน แล้วรายงานปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อสั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ส่วนการดำเนินการตามข้อ ๒๓ ถ้าเป็นกรณีที่จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง การสั่งลงโทษดังกล่าวห้ามสั่งย้อนหลังไปก่อนวันพักราชการหรือวันออกจากราชการไว้ก่อน

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่นก็ให้เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร สั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ

ข้อ ๓๔ การสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้ารับราชการในกรณีที่ลูกจ้างผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นซึ่งต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๓๕ ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามหมวด ๗ ข้อ ๖๐

หมวด ๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๖ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามข้อบัญญัตินี้ด้วยเหตุใด ๆ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการที่ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์อาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้สั่งลงโทษ หรือผู้สั่งให้ออกจากราชการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของลูกจ้าง เหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่อง ๆ ไป

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดคำจ้าง หรือลดชั้นคำจ้าง ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งโดยให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการ และให้ผู้บังคับบัญชานั้น ส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการพิจารณาและคำชี้แจงของตนถ้าจะมีต่อไปยังผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณา ในกรณีที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่าการสั่งลงโทษหรือการสั่งให้ออกจากราชการสมควรแก่กรณีแล้ว ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่าการสั่งดังกล่าวยังไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามควรแก่กรณี แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่จะเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ และให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๓๗ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้ หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

(๒) เหตุร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์

โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ในการนี้ให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งเสียก่อน หากได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ หรือไม่ได้รับคำชี้แจงภายในเจ็ดวันนับแต่วันร้องทุกข์ด้วยวาจาก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตาม (๖) ภายในสามวันนับแต่วันทราบคำชี้แจงหรือไม่ได้รับคำชี้แจง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนสิทธิของผู้ร้องทุกข์ในเรื่องกำหนดเวลาตาม (๒)

(๔) ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่อาจร้องทุกข์ด้วยวาจาตาม (๓) ได้ ก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตาม (๖) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๕) เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ด้วยวาจาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ร้องทุกข์โดยเร็ว หากเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวไม่อาจชี้แจงได้ ก็ให้รับรายงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจ

การรับคำร้องทุกข์ด้วยวาจา การชี้แจงทำความเข้าใจหรือไม่อาจชี้แจงได้ ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้

(๖) การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ให้ร้องทุกข์ต่อหัวหน้าหน่วยงาน
ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร
ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๗) หนังสือร้องทุกข์อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (ก) ระบุวัน เดือน ปีที่ร้องทุกข์
- (ข) เรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์
- (ค) ความประสงค์ของการร้องทุกข์
- (ง) ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

(๘) ให้ผู้บังคับบัญชาตาม (๖) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่สุด จะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๓๘ การนับเวลาตามหมวดนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้น

เป็นวันเริ่มนับเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้นนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

หมวด ๕

การลา

ข้อ ๓๕ การลาป่วยของลูกจ้างกำหนดไว้ ดังนี้

(๑) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้าปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินหกสิบวัน

(ข) ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(๒) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) ลูกจ้างประจำป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (๑) (ก) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่า มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จต่อไป

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้าย อันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน (ก) ทำให้ลูกจ้างประจำผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามข้อบัญญัตินี้ หากผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดของลูกจ้างประจำผู้นั้นพิจารณาเห็นว่า

ลูกจ้างประจำผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อลูกจ้างประจำผู้นั้นสมควรจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ก็ให้ย้ายลูกจ้างประจำผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องสั่งให้ออกจากราชการก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของปลัดกรุงเทพมหานคร

(ค) ลูกจ้างชั่วคราวป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (๑) (ข) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๔๐ ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาบางส่วนตัว รวมทั้งลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ในปีแรกที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินสิบห้าวัน

ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลาบางส่วนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอใบลา พร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๔๑ การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๔๒ ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ และ

วันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินหกสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินสามสัปดาห์

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างประจำที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ จะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันอุปสมบท หรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสัปดาห์ก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔๔ การลาเพื่อตรวจคัดเลือกรับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

(๑) ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกรับราชการทหารเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณา เว้นแต่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(๒) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างระดมพลหรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้วไม่มารายงานตัว เพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นปลัดกรุงเทพมหานครจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(๓) ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราว ลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินหกสัปดาห์ ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วแต่กรณี

ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีการลาตาม (๒) และ (๓) หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างของกรุงเทพมหานคร

อำนาจการอนุญาตให้ลาตามข้อนี้เป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔๕ การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้าง ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้นๆ

ข้อ ๔๖ การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของปลัดกรุงเทพมหานคร

หมวด ๖

การออกจากราชการ

ข้อ ๔๗ ลูกจ้างออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและเงินช่วยเหลือค่าทำศพของลูกจ้าง

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๒๕ ข้อ ๔๕ และข้อ ๕๐

(๕) ครบกำหนดการจ้าง

(๖) ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (๖) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

การต่อเวลาการปฏิบัติราชการให้ลูกจ้างประจำตาม (๒) ปฏิบัติราชการต่อไป จะกระทำมิได้

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณาเมื่อปลัดกรุงเทพมหานครสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง

ในกรณีที่ลูกจ้างขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าปลัดกรุงเทพมหานครเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

หลักเกณฑ์ว่าด้วยการขอลาออกจากราชการของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๕๐ ปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากราชการเมื่อปรากฏว่า

(๑) ลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ หรือตามข้อ ๘

(๒) ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติราชการในหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้นั้นเป็นผลเนื่องมาจากต้องตกอยู่ในภยันตรายใด ๆ และเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินหกสิบวัน ยังไม่มีผู้ใดพบเห็น

(๓) ลูกจ้างผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุอันใด และปลัดกรุงเทพมหานครเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสู้แก้ข้อกล่าวหาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนให้เป็นไปตามข้อ ๒๕ โดยอนุโลม เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้ออกจากราชการ

(๔) ลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนตามข้อ ๒๕ แล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน ซึ่งจะให้ปฏิบัติราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๕) ลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

(๖) ลูกจ้างผู้ใดขาดราชการบ่อยครั้ง ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

(๗) กรุงเทพมหานครยกเลิกตำแหน่ง

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

การให้ออกจากราชการตามข้อนี้ไม่ถือเป็นโทษทางวินัย

หมวด ๗

การจ่ายค่าจ้าง

ข้อ ๕๑ ห้ามส่งลูกจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่นเว้นแต่ในกรณีจำเป็น

ข้อ ๕๒ การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุด หรือค่าอาหารทำการนอกเวลาให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ ๕๓ การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าจ้างนอกเวลาและกำหนดเวลาทำงานให้เป็นไปตามต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน ปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือนถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ก) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ปกติให้จ่ายในวันถัดจากวันสุดท้ายของเดือน หน่วยงานใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง ให้หน่วยงานกำหนดวันจ่ายเงินค่าจ้างตามความเหมาะสมได้โดยขออนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติติดต่อกันเกินสามชั่วโมงขึ้นไป ให้จ่ายค่าจ้างได้ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ ๕๔ การจ่ายค่าจ้างในกรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่จ่ายค่าจ้าง

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ ๕๓ (๑) (ก)

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างให้สองเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ ๕๕ การจ่ายค่าจ้างในกรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษ ลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงจ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาทำงานในวันหยุดพิเศษ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ ๕๓ (๑) (ก)

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ ๕๖ การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างถูกสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นตามนัยข้อ ๕๑ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือนให้จ่ายค่าจ้างรายเดือนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือปฏิบัติดังนี้

(ก) ในระยะเวลาระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือเดินทางกลับสำนักงานที่ตั้งปกติหรือสถานที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็วันทำงานปกติหรือนอกเวลาหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ ๕๔ (๒) และข้อ ๕๕ (๒)

(ข) ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่คนรถ คนเรือ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่เดินทางครบกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันแล้ว หากยังจะต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปอีกสำหรับวันนั้นให้จ่ายค่าจ้างนอกเวลาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๓

(ค) การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติก็ดี การปฏิบัติงานนอกเวลาที่ดี การปฏิบัติงานในวันหยุดก็ดี หรือในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษก็ดี ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามเกณฑ์ที่เคยจ่ายเสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ ๕๗ ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

ข้อ ๕๘ ค่าจ้างที่จ่ายตามข้อ ๕๗ เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะที่ตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยครอบครัวและมรดก

ข้อ ๕๙ หน่วยงานใดมีความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกรอบรม หรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ลูกจ้างประจำนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศ โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกรอบรมหรือดูงานนั้น ยกเว้นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้อนุมัติ

ข้อ ๖๐ ลูกจ้างประจำที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจาก

ราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการหรือระหว่างให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้งดการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ให้พักราชการหรือวันที่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน แล้วแต่กรณี เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการหรือวันที่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่งให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

(๒) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตราปกติ

(๓) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออกปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของค่าจ้างอัตราปกติตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

(๔) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามจ่ายค่าจ้าง

(๕) ในกรณีลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่า ควรจะจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใด โดยอนุโลมตาม (๒) (๓) และ (๔) ทั้งนี้ ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการหรือวันที่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบหรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

อัตราลูกจ้างระหว่างพักราชการ ไม่ถือเป็นอัตราว่าง

ข้อ ๖๑ ให้นำความในข้อ ๖๐ มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก ไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ หรือระหว่างถูกพนักงานสอบสวนควบคุมตัวดำเนินคดีอาญา หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลคดีอาญาโดยอนุโลม

ข้อ ๖๒ การจ่ายค่าจ้างของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าจ้าง ให้คงตัดค่าจ้างต่อไปตามจำนวนเดิม

การจ่ายค่าจ้างในกรณี

(๑) ลาออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออก แล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(๒) ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่ได้รับทราบคำสั่ง และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(๓) พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและเงินช่วยเหลือค่าทำศพลูกจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปี

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบัญญัตินี้

ลูกจ้างที่ขาดราชการห้ามจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดราชการ

หมวด ๘

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๖๓ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการทั่วไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๖๔ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ ๖๕ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครดำเนินการจัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร แก่ไขและเปลี่ยนแปลงรายการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครขึ้นอีกหนึ่งฉบับ โดยให้มีรายการตรงกับต้นฉบับที่เก็บรักษาไว้ ณ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ใดไปต่างสังกัด ให้ส่วนราชการเดิมมอบทะเบียนลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างผู้นั้นนำไปมอบแก่ส่วนราชการที่สังกัดใหม่ทุกครั้ง

ทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผย
ต่อผู้อื่น การขอคัดทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการ
ขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๖๖ การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือน ให้เอา ๒๖
วันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็นเกณฑ์พิจารณา
แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖๗ บรรดาอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ ปลัดกรุงเทพ
มหานครจะออกคำสั่งมอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป
เป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนก็ได้

หมวด ๕

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ผู้ใดเป็นลูกจ้าง ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ใน
วันที่ข้อบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามข้อบัญญัตินี้ต่อไป

ข้อ ๖๙ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามข้อบัญญัตินี้ ให้
นำหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

ข้อ ๗๐ การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างรายใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จ
ในวันที่ข้อบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ.
๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนกว่าจะแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบัญญัตินี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕

ทองต่อ กล้ายไม้ ณ อุรุยา

ปลัดกรุงเทพมหานคร

ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

บัญชีหมายเลข ๑

อัตราค่าจ้างลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร

ตามข้อ ๑๐ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

๑. อัตราค่าจ้างลูกจ้างรายเดือน

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
๒,๓๕๐	๓,๕๕๐	๕,๕๐๐	๕,๖๐๐	๑๕,๕๐๐	๒๔,๐๐๐
๒,๔๕๐	๓,๔๐๐	๖,๒๓๐	๑๐,๑๕๐	๑๖,๓๐๐	๒๕,๑๐๐
๒,๕๕๐	๔,๐๒๐	๖,๕๔๐	๑๐,๓๓๐	๑๗,๑๕๐	๒๖,๒๐๐
๒,๖๕๐	๔,๒๕๐	๖,๕๖๐	๑๑,๓๒๐	๑๘,๑๐๐	๒๗,๓๐๐
๒,๗๕๐	๔,๕๐๐	๗,๓๓๐	๑๑,๕๓๐	๑๙,๐๕๐	๒๘,๔๐๐
๒,๘๐๐	๔,๗๕๐	๗,๗๔๐	๑๒,๕๔๐	๒๐,๐๐๐	
๓,๐๕๐	๕,๐๒๐	๘,๒๐๐	๑๓,๒๖๐	๒๐,๕๕๐	
๓,๒๑๐	๕,๓๐๐	๘,๖๕๐	๑๓,๕๓๐	๒๑,๕๕๐	
๓,๔๐๐	๕,๖๐๐	๙,๑๐๐	๑๔,๗๒๐	๒๒,๕๕๐	

๒. อัตราค่าจ้างลูกจ้างรายวัน

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
๑๐๒.๑๕	๑๓๒.๖๐	๑๘๔.๘๐	๒๕๖.๕๐	๓๕๖.๕๐	๔๕๒.๑๕
๑๐๖.๕๐	๑๓๕.๕๕	๑๙๕.๖๕	๒๗๐.๘๕	๓๗๖.๑๐	๔๖๔.๓๐
๑๑๐.๘๕	๑๔๓.๘๕	๒๐๖.๕๐	๒๘๖.๑๐	๓๙๕.๖๕	๔๘๖.๕๕
๑๑๕.๒๐	๑๕๖.๑๐	๒๑๘.๒๕	๓๐๒.๖๐	๔๑๗.๕๐	๕๐๖.๕๐
๑๑๙.๕๕	๑๖๕.๒๐	๒๓๐.๕๕	๓๒๐.๕๕	๔๔๑.๓๐	๕๓๗.๕๐
๑๒๖.๑๐	๑๗๔.๘๐	๒๔๓.๕๐	๓๓๘.๒๕	๔๖๖.๕๐	๕๖๐.๐๐

๓. อัตราค่าจ้างลูกจ้างรายชั่วโมง

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
๑๔.๖๐	๑๗.๑๐	๒๑.๑๐	๒๖.๕๐	๓๒.๕๐	๔๐.๘๕
๑๕.๒๐	๑๘.๐๐	๒๒.๓๐	๒๗.๕๕	๓๔.๘๐	
๑๕.๘๕	๑๘.๕๕	๒๓.๖๐	๒๙.๕๐	๓๖.๖๕	
๑๖.๕๕	๑๙.๕๕	๒๔.๕๕	๓๑.๒๐	๓๘.๗๐	

บัญชีหมายเลข ๒

กำหนดอำนาจการอนุญาตให้ลาป่วย ลากิจ ลากลอบบุตร ลาไปต่างประเทศ และลาพักผ่อนประจำปี

ตามข้อ ๓๘ ข้อ ๔๐ ข้อ ๔๑ และข้อ ๔๒ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

ผู้มีอำนาจอนุญาต	กำหนดวันอนุญาตใดครั้งหนึ่งไม่เกิน				
	ลาป่วย	ลากิจ ส่วนตัว	ลากลอบบุตร	ลาไป ต่างประเทศ	ลาพักผ่อน ประจำปี
ปลัดกรุงเทพมหานคร	ตามที่ เห็น สมควร	ตามที่ เห็น สมควร	ตามที่ เห็น สมควร	ตามที่ เห็น สมควร	ตามที่ เห็น สมควร
ผู้อำนวยการสำนัก	๒๐	๓๐	๒๐	—	๑๐
ผู้อำนวยการเขต เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	๓๐	๑๕	๒๐	—	๑๐
ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมี ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	๓๐	๑๕	—	—	๑๐
หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่งใน ระดับ ๓	๒๐	๑๐	—	—	—
หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่งใน ระดับ ๒	๑๕	๗	—	—	—

บัญชีหมายเลข ๓

กำหนดอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตักคำจำ และลดชั้นคำจำ

ตามข้อ ๒๓ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลักจำ พ.ศ. ๒๕๓๕

ผู้มีอำนาจลงโทษ	ลดชั้นคำจำ	ตักคำจำ	ภาคทัณฑ์
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ ชั้น	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และ เป็นเวลาไม่เกิน ๖ เดือน หรือไม่เกิน ๑๔๐ วัน	ภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการสำนัก	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ ชั้น	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และ เป็นเวลาไม่เกิน ๔ เดือน หรือไม่เกิน ๑๒๐ วัน	ภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการเขต เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมี ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ชั้น	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และ เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๘๐ วัน	ภาคทัณฑ์
หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๙	—	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และ เป็นเวลาไม่เกิน ๒ เดือน หรือไม่เกิน ๖๐ วัน	ภาคทัณฑ์
หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๖	—	ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และ เป็นเวลาไม่เกิน ๑ เดือน หรือไม่เกิน ๓๐ วัน	ภาคทัณฑ์

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ บัญญัติว่า การคลัง การงบประมาณ การเงิน การทรัพย์สิน การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจ้าง และการพัสดุ ต้องตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้มีข้อบัญญัติลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน จึงจำเป็นต้องตราข้อบัญญัตินี้