



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) และ (๑๓) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๑ ซึ่งมีมติให้ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงออกข้อบังคับใช้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงาน ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กระทรวงศึกษาธิการและประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานภายใน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการหรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

“การบริหารงานบุคคล” หมายความว่า การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ โดยอนุโลม

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจ้างพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานตามข้อบังคับนี้โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การแต่งกายและเครื่องหมายพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมถึงให้มีบัตรประจำตัวพนักงาน ตามรูปแบบพนักงานของรัฐที่ได้กำหนดไว้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๘ ให้สภาแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ม. ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

- (๕) ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการสถาบัน ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
 - (๖) คณบดีซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
 - (๗) ผู้แทนพนักงาน จำนวนสองคน จากสายวิชาการเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน และจากสายปฏิบัติการเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
 - (๘) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - (๙) หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
- กรรมการตามข้อ ๘ (๓) (๕) (๖) และ (๗) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีแต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้
- (๒) วางระเบียบหรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาในการประกาศใช้
- (๓) ตรวจสอบและเทียบเคียงคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ
- (๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๖) พิจารณาให้ความเห็นในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตามข้อ ๘ พ้น จากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการ
- (๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๕) สภามีมติให้พ้นจากการเป็นกรรมการ เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๕) ต้องมีคะแนนเสียงจากการลงมติ ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ในที่ประชุม

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการตามข้อ ๘ วางลงก่อนครบวาระไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาแทนซึ่งกรรมการที่วางลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ เมื่อกรรมการตามข้อ ๘ พ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการใหม่แทน

กรรมการตามข้อ ๘ (๓) (๕) (๖) และ (๗) ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนการวางลงก่อนครบวาระให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่าที่เหลืออยู่

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการให้ใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

- (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่
 - (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (๓) ระดับชำนาญการ
 - (๔) ระดับปฏิบัติการ
 - (๕) ระดับอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและให้พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นค่านำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๒(ข) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

พนักงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานที่สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๔ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสินใจขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการใดมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญงานใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานลักษณะพิเศษก็ได้ โดยมีสัญญาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี แต่อาจต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

อัตราค่าจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุเฉพาะตำแหน่งนั้นให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๖ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๑๓ ส่วนราชการใดมีความจำเป็นเฉพาะกิจในการจ้างพนักงานส่วนราชการนั้น อาจขออนุมัติอัตราพนักงานเฉพาะกิจจากคณะกรรมการก็ได้ โดยให้มีสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๑ ปี

กรณีมหาวิทยาลัยมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เพื่อจ้างพนักงานปฏิบัติการกิจชั่วคราวมหาวิทยาลัย อาจกำหนดตำแหน่งพนักงานเฉพาะกิจและจ้างพนักงานเฉพาะกิจได้ไม่เกิน ๖ เดือนแล้วแจ้งคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจชั่วคราวนั้นแล้วให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น

การจ้างพนักงานตามข้อนี้ ให้จ้างจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจตั้งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน และหรือหนังสือคำประกันกับผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงาน

ในระยะแรกให้ทำสัญญาจ้างหนึ่งปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาสามปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการ ปฏิบัติงานหลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นคราวละห้าปีต่อเนื่องไปจนครบอายุ ๖๐ ปี บริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

การทำสัญญาจ้างให้ระบุภารกิจหน้าที่ขอบข่าย เงื่อนไข ปริมาณและคุณภาพงานที่ พนักงานผู้นั้นต้องปฏิบัติตลอดระยะเวลาการจ้าง

ข้อ ๑๘ อัตราค่าจ้างพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการ พิจารณาปรับให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

บัญชีอัตราเงินเดือน หรืออัตราค่าจ้างให้จัดทำเป็นสองระบบ คือ ตำแหน่งตามบัญชีอัตรา เงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน และตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างจาก งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างทั้งสองระบบอาจจะเหมือนกันหรือ ต่างกันได้ตามภาวะงบประมาณของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ และการลา

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามมหาวิทยาลัย กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยโดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือ ความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่คณะกรรมการ กำหนด โดยความ เห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพ

ชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยและให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลเงินตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับภาวะงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ การลาของพนักงานให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา

ข้อ ๒๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีและสภามหาวิทยาลัยกำหนด เว้นแต่พนักงานที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ การจ้างพนักงาน ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง และการพิจารณาแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๕ ให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ

(๔) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

(๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

การพัฒนาพนักงานในลักษณะใดหรือรูปแบบใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ประกาศระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเพิ่มค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณ งานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ความเหมาะสม กับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับภาวะงบประมาณของ มหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ การเปลี่ยนและการ โอนย้ายตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๗

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๘ ให้นำบทบัญญัติในหมวด ๕ วินัยและการรักษาวินัยและหมวด ๖ การดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ รวมตลอดระเบียบ ข้อบังคับตามบทบัญญัติในกฎหมายนั้น และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เกี่ยวข้องกับวินัยและ จรรยาบรรณมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘

การออกจากงาน

ข้อ ๒๙ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ตามปีงบประมาณ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ครอบงำหรือควบคุมตามสัญญาจ้าง

(๕) ขกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากปฏิบัติงานผิดเงื่อนไขตามสัญญาหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๗) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานตามข้อ ๖

(๘) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด

(๙) ขาดงานหรือขาดราชการติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตาม (๒) มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้าง

พนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปี ต่อไปได้อันสิ้นสุดปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การยุบเลิกส่วนราชการไม่เป็นเหตุให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานจนกว่าจะ
ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

หมวด ๕

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๐ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ปลดออกหรือไล่ออก มี
สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนประจำ
มหาวิทยาลัยได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำ
หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ขกเว้นกรณีสั่งลงโทษหรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิ
ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนได้
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

ข้อ ๓๒ หลักเกณฑ์วิธีการในการสอบสวน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการพิจารณาใดๆ ให้
นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่ง
ลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์สั่งแก้ไขการกระทำอันเป็นต้นเหตุแห่ง
การร้องทุกข์นั้น ทั้งนี้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์
ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ต่อไปจนกว่าจะได้มีการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้มีคณะกรรมการภายใน ๖๐ วัน นับแต่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๓๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามข้อบังคับนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการขณะที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสัญญาจ้างหรือได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนการประกาศใช้ข้อบังคับนี้ ให้อยู่ภายใต้ข้อบังคับนี้นับแต่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์สุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร