



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่ขัด หรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ตามข้อบังคับนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินสวัสดิการหรือเงินอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้ตีความวินิจฉัยชี้ขาด โดยให้ถือเป็นที่สุด และเสนอให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด...

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๗ พนักงาน มี ๓ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทวิชาการ ได้แก่ พนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่ประจำในมหาวิทยาลัย

(๒) ประเภทสนับสนุน ได้แก่ พนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานในลักษณะเป็นงานทั่วไปของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่ประจำในมหาวิทยาลัย

(๓) ประเภทบริหาร ได้แก่ พนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่บริหารในตำแหน่งประเภทผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่น

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๙ อัตราค่าจ้างของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

/พนักงาน...

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หรือตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ การลาของพนักงานให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลามาบังคับใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

การลาเพื่อศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือการ แลกเปลี่ยนของพนักงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งพนักงาน มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ มีดังต่อไปนี้

(๑) สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษา ได้แก่

(๑.๑) ศาสตราจารย์

(๑.๒) รองศาสตราจารย์

(๑.๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๑.๔) อาจารย์

(๑.๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) สอนในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ได้แก่

(๒.๑) ครู ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๒) ครู ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๓) ครู ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๔) ครู ระดับชำนาญการ

(๒.๕) ครู ระดับปฏิบัติการ

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

/(ค) ตำแหน่ง...

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ระดับชำนาญงาน
- (๓) ระดับปฏิบัติงาน
- (๔) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ก) (ข) (ค) และ (ง)ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดมาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) (ข) (ค) และ (ง) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตาม (ก) มีสิทธิ์ใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตราบเท่าที่ไม่มีกฎ ระเบียบและกฎหมายอื่นใดมาเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๔ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และพ้นจากการปฏิบัติงานหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างในปัจุบันประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้นั้นต่อเวลาปฏิบัติงานจนถึงสิ้นปัจุบันประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากรอบของตำแหน่ง อัตราค่าจ้างของตำแหน่งและจำนวนของพนักงานที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖ การบรรจุบุคคลเข้ารับปฏิบัติงานเป็นพนักงาน ตามข้อ ๑๓ (ก) (ค) และ (ง) ให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีการคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและโอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือกรวมถึงประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือกให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๗ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อ ๑๕

ข้อ ๑๘ ภายใต้บังคับข้อ ๑๗ พนักงานผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้ได้รับค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ใดดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๓ (ข) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

เมื่อผู้บริหารตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม และให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งนั้นในอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน

ข้อ ๒๐ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุ แต่งตั้ง และลงนามในสัญญาจ้าง โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม. เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตามข้อ ๑๓ (ก) (๑) (๑.๑) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตาม ข้อ ๑๓ (ค) (๑) ให้ดำเนินการตามระเบียบราชการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๑ ผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๓ (ก) (ค) (ง) และข้อ ๑๗ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติหรือมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือเป็นอันขาดไม่เคยเป็นพนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มหรือเลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ตลอดจนเพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาพนักงาน

ในระหว่างการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้างหากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุงติดต่อกันสองครั้ง หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติหรือมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับขั้นเสนออธิการบดีพิจารณาและให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. บอกละเลิกจ้างโดยไม่ต้องรอให้ครบระยะตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามข้อ ๑๕

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.บ.ม. รับรอง

ข้อ ๒๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งพนักงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ ๒๕ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๓ หรือ ข้อ ๑๔ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๓ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ การจ้างและสัญญาจ้างพนักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน การเพิ่มค่าจ้าง และสวัสดิการ

ข้อ ๒๗ อัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๘ ผู้ที่ได้รับการจ้างในปีงบประมาณนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน ให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปี

การเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้เพิ่มค่าจ้างปีงบประมาณละไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง อัตราการเพิ่มค่าจ้างหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๙ การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ ๓๐ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานในกรณีออกจากงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสมสำหรับพนักงานแต่ละรายและการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้น

หมวดที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

- (๑) ศึกษาต่อ
- (๒) ฝึกอบรม
- (๓) ศึกษาดูงาน
- (๔) ประชุม สัมมนาทางวิชาการ
- (๕) การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๖) การไปปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕ จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๒ จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยของพนักงานให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ออกใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งที่ใช้บังคับอยู่ก่อนและที่จะออกใช้บังคับต่อไปในภายหน้ามาใช้บังคับกับพนักงานโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดกับสภาพการเป็นพนักงาน เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะได้อำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๓ การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่ใช้บังคับอยู่ขณะนั้น

ข้อ ๓๔ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ที่ใช้บังคับอยู่ขณะนั้น

หมวด ๖ การออกจากงาน

ข้อ ๓๕ พนักงาน พ้นสภาพเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง

- (๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘
 (๕) ครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ
 (๖) ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ปลดออก ไล่ออก
 (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๑ หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒

(๘) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้างให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุญาตลาออกเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๗ การบริหารงานบุคคลใดๆ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในกรณีที่กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติใดๆ ที่ต้องออกตามความในข้อบังคับนี้ยังไม่แล้วเสร็จให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติใดๆ ที่ใช้บังคับอยู่มาใช้บังคับไปพลางก่อนเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๘ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้ และมีตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์พนิตี รตะนานุกูล)
 นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์