ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

"ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

"พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ตามข้อบังคับนี้ พร้อมทั้งสามารถออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาการตีความหรือมีปัญหาจากการใช้ข้อบังคับนี้ที่อธิการบดีไม่อาจวินิจฉัยชี้ขาดได้หรือมีปัญหาที่เกิดจากข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแบ่งได้เป็นสี่ประเภท

(๑) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้

(๒) พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ที่ใช้บังคับอยู่

(๓) ลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้บังคับอยู่

(๔) ลูกจ้างอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่กรณีตาม (๑) (๒) หรือ (๓)

ข้อ ๘ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๑) ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๒) ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ที่ใช้บังคับอยู่ และตามข้อบังคับนี้เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ที่ใช้บังคับอยู่

ข้อ ๑๐ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๓) ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการจัดจางลูกจ้างชั่วคราว ที่ใช้บังคับอยู่

ข้อ ๑๑ การบริหารงานบุคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๔) ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรืออื่นๆ ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างนั้น

หมวด ๒
คุณสมบัติและตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๑) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสามประเภทคือ

(ก) ตำแหน่งวิชาการ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๗(๑) ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๗(๑)(๒) และ(๔) ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยกำหนด

(ค)ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) มีสิทธิใช้คำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก)(๑)(๒) หรือ(๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) (๒) หรือ(๔) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข)(๑)(๒)(๓)(๔)(๕)(๖)(๗) หรือ(๘) ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตาม (ค)(๑)(๒)(๓)(๔) หรือ(๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ประเภท จำนวน มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๓
ระบบการจ้าง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) สอบคัดเลือก

(๒) คัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

วิธีการ ตาม (๑)(๒) และ(๓) รวมทั้งการขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาข้อ ๗(๑) จะต้องทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน โดยจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปีเว้นแต่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้วในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าหกเดือน หรือกรณีที่ข้อบังคับนี้ยกเว้นไว้เป็นกรณีไป อาจพิจารณาไม่ต้องให้ทดลองปฏิบัติงาน ก็ได้

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ตามตำแหน่งในข้อ ๑๓ นับตั้งแต่วันเริ่มการทดลองการปฏิบัติงานเป็นต้นไป

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๑๓ ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสี่ปีหรือตามโครงการที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ และอาจให้มีการต่อสัญญาจางได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้บังคับของหมวด ๘

หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ให้มีการต่อสัญญาจ้างได้จนอายุครบหกสิบปี ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้บังคับของหมวด ๘

ในกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก อาจให้มีการต่อสัญญาจ้างได้จนอายุครบหกสิบห้าปีตามความจำเป็นและเหมาะสมของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้ต่อสัญญาได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการต่อสัญญาจ้างให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๑๓(ค) ได้ปฏิบัติงานต่อเนื่องครบแปดปี ในการต่อสัญญาครั้งต่อไปให้ต่อสัญญาได้จนอายุครบหกสิบปี ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้บังคับของหมวด ๘

ระยะเวลาการจ้าง แบบสัญญาจ้าง วิธีการทำสัญญาจ้าง แบบสัญญาค้ำประกัน หลักเกณฑ์และวิธีการต่อสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) บางตำแหน่ง จัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัยเนื่องจากการกระทำการ หรืองดเว้นการกระทำการตามหน้าที่ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

งานใดที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การพัสดุ หรือที่มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า มีความเสี่ยงอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย คณะกรรมการอาจให้นำหลักทรัพย์มาเป็นหลักประกัน หรือจัดหาบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ในการค้ำประกัน มาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

หมวด ๔
อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ

ข้อ ๒๐ การกำหนดอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน อัตราค่าปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติ เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินรางวัลอื่นใด ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม ข้อ ๗(๑) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งขึ้นเงินเดือน และจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินรางวัลอื่นใด ตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๒ การพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนอย่างยิ่งและมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ สภามหาวิทยาลัยอาจให้ความเห็นชอบให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตังให้ได้รับเงินเดือนขั้นแรกสูงกว่าอัตราเงินเดือนปกติได้ตามความเหมาะสม และอาจไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคุณวุฒิประสบการณ์ ความสามารถ และสาขาวิชาชีพ

ในกรณีนอกจากตามวรรคหนึ่ง มหาวิทาลัยโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ มีความประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชนมาก่อน สภามหาวิทยาลัยอาจให้ความเห็นชอบให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนขั้นแรกสูงกว่าอัตราเงินเดือนปกติได้ตามความเหมาะสม และอาจไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากคุณวุฒิประสบการณ์ ความสามารถ และสาขาวิชาชีพ

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งและวรรคสองเคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเดิมที่เคยได้รับก็ได้

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ที่มีตำแหน่งวิชาการ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๕
การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอนย้ายตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอนย้ายตำแหน่ง ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ในการเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอนย้ายตำแหน่งต้องได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าเดิม

ในกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่ง เมื่อพ้นวาระในการดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่งแล้วให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม

หมวด ๖
วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๕ จำนวนวันเวลาทำงาน วันหยุดงาน และวันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ การลาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) มีเจ็ดประเภท คือ

(๑) ลาป่วย

(๒) ลาคลอดบุตร

(๓) ลากิจส่วนตัว

(๔) ลาพักผ่อน

(๕) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์

(๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกทหารหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๗) ลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ มาใช้บังคับไปก่อนโดยอนุโลมเพียงเท่าที่จะบังคับได้ จนกว่าจะมีระเบียบหรือข้อบังคับมหาวิทาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกมาใช้บังคับ

หลักเกณฑ์การได้สิทธิ ในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๒๗ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒) มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการ การใช้ยานพาหนะ และการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งได้รับสิทธิ อื่นๆ ดังนี้

(๑) การได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติ

(๒) การได้รับเบี้ยประชุม

(๓) การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด

ข้อ ๒๘ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร และจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของเงินงบประมาณแผ่นดินในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินสวัสดิการและพัฒนาวิชาการได้แก่ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งชำนาญการ วิชาชีพเฉพาะ เงินสมทบสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันสุขภาพ ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒) ทุกคน และเงินอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๙ มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการและฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) อาจให้มีสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ดังนี้

(๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

(๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

(๓) เงินช่วยพิเศษกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถึงแก่กรรม

(๔) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถึงแก่กรรมที่เป็นข้าราชการบำนาญ

(๕) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ที่เป็นผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตาม (๑)(๒) และ(๓)

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสวัสดิการตาม (๑)(๒)(๓)(๔)(๕) และ(๖) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๗
การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ ให้คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ บันทึกเสนอให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ที่ทดลองปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี ที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๓๓ พนักงานทดลองปฏิบัติงานผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ตัดสินว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นสิ้นสุดลงนับแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งผลว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๘
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๕ ในระหว่างสัญญาจ้างให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลในการปฏิบัติงานประจำปีตาม (๑) ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาบังคับใช้โดยอนุโลม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม (๒) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๕(๑) ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ตัดสินว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และถ้าไม่ผ่านการประเมินสองครั้งติดต่อกันให้ถือว่าสัญญาจ้างของผู้นั้นสิ้นสุดลงนับแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งผลว่าไม่ผ่านการปะเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่สองจากมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๕(๒) ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ตัดสินว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ถือว่าสัญญาจ้างของผู้นั้นสิ้นสุดลงในวันครบกำหนดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๘ ให้คณะกรรมการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) รวมทั้งปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยทุกๆ สิ้นปีงบประมาณ

หมวด ๙
การออกจากงาน

ข้อ ๓๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) หรือ(๒) ออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือมหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างเพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๔) ถูกสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก

(๕) มีเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๐ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการลาออกที่ใช้บังคับอยู่

หมวด ๑๐
วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินงานทางวินัย การสอบสวน การพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๔๑ โทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑)(๒) มี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๒ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การสอบสวน การพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวน การพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ที่ใช้บังคับอยู่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๑
สิทธิประโยชน์ในการพัฒนา และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อ ๔๓ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒) มีสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการของเรื่องนั้นๆ

ข้อ ๔๔ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยตามระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณา พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคณะกรรมการอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีการพัฒนา โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ดังนี้

(๑) การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย

(๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๓) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ

(๔) การทำผลงานทางวิชาการ

(๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

(๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

หมวด ๑๒
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑)(๒) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ข้อ ๔๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธาน

(๒) รองอธิการบดีคนหนึ่งซึ่งอธิการบดีมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) รองอธิการบดี เป็นกรรมการ

(๔) คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการ

(๕) ผู้แทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการสองคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้แทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนสองคน เป็นกรรมการ

(๗) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๘) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๙) ผู้อำนวยการกองกลางเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีไม่มีผู้เป็นกรมการตามข้อหนึ่งข้อใดให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) และ(๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๘ กรรมการตามข้อ ๔๗(๕) และ(๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้

นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่งแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

ในกรณีที่กรรมการตาม ข้อ ๔๗(๕) หรือ(๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวให้เสร็จสิ้นภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการ เพื่อให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้มีการแต่งตังกรรมการขึ้นใหม่แล้ว เว้นแต่จะพ้นจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว

ข้อ ๔๙ คณะกรรมการนอกจากจะมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ยังให้มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมการบริหารงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒) ดังนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท

(๒) เสนอแนะสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) พิจารณากลั่นกรอง การออกระเบียบหรือข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) และ(๒)

(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๐ ในการประชุมคณะกรรมการ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับอยู่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่บุคคลใด ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๔ ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๗(๑) ตามข้อบังคับนี้ตั้งแต่ได้รับอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก

ข้อ ๕๒ ให้ใช้อัตราเงินเดือน อัตราการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติ เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินรางวัลอื่นใด ที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายภิญโญ นิโรจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์