



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) (๑๕) และ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบ มาตรา ๓๕ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และมติสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๕”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ และให้ใช้ข้อบังคับฉบับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้เข้าทำงานในมหาวิทยาลัย และทำสัญญาตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วย พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑

มีนาคม

“ครั้งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐

กันยายน

กรณี

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังจากที่ผ่านมาแล้วแต่

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า เงินเดือนที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน

ข้อ 5 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือน

ข้อ 6 การจ่ายเงินเดือนพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยนี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการจ่ายเงินเดือน

การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการจ่ายเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การจ่ายเงินเดือนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสี่ของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อจ่ายเงินเดือน ในวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนพนักงานในหน่วยงานที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน

ข้อ 7 การจ่ายเงินเดือนพนักงาน ให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม

ทั้งนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน ๑ ปี ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายเงินเดือน

ข้อ 8 ผลการจ่ายเงินเดือนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้พนักงานทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการจ่ายเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

พนักงานผู้ใดไม่ได้รับการจ่ายเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้จ่ายเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ 9 พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาจ่ายเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(6) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) และวันลาต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 10 ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 11 พนักงานซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานครั้งปีที่แล้วมาของพนักงานผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ 12 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่พนักงานผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานผู้นั้นไม่ได้

ข้อ 13 ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็น การถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย

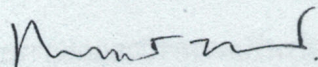
ข้อ 14 หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้ง หนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ 15 ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยนี้

ข้อ 16 พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๙ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้าสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ 17 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยโดยให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์กระแส ชนะวงศ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์