



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ว่าด้วย การจ้างลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๘ ”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ประกาศใช้ก่อนข้อบังคับนี้ ซึ่งมีข้อความที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ มหาวิทยาลัย ”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
“ สภามหาวิทยาลัย ”	หมายถึง	สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
“ อธิการบดี ”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
“ คณะกรรมการ ”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตาม ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘
“ ลูกจ้าง ”	หมายถึง	ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดย ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ทุกประเภทของ มหาวิทยาลัย เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะ กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕ ให้อธิการบดี...

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจ้างลูกจ้างต้องจ้างมาเพื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือตามโครงการพิเศษหรือกรณีอื่นใด ที่มีระยะเวลาแน่นอนตามกำหนดระยะเวลาการจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี หรือกำหนดเงื่อนไขบังคับหลังไว้หรือจนกว่าโครงการจะสิ้นสุด

ข้อ ๗ การจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด อาจกระทำได้โดยได้รับการอนุมัติตำแหน่งและค่าจ้าง ซึ่งจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ คราวละไม่เกินสี่ปีตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญมาเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยกำหนดให้ได้รับค่าจ้าง สิทธิในการลา สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลาของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

อำนาจหน้าที่

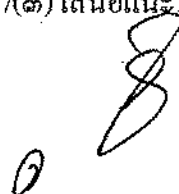
ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง

(๒) อนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบ สั่งการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ

ลูกจ้าง

/(๓) เสนอแนะ ...



(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษากับสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง

(๔) พิจารณา กลั่นกรอง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประชุมคณะกรรมการให้นำการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๓

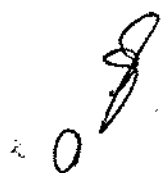
การจ้าง

ข้อ ๑๑ ผู้ที่จะได้รับการจ้างให้เป็นลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนดระยะเวลาในการจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกสัญญาจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างจะต้องจ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกหรือวิธีพิเศษอื่นตามความจำเป็น และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ผู้ซึ่งได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งหรือของวุฒิการศึกษาตามบัญชีที่คณะกรรมการกำหนด เว้นแต่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการ อาจได้รับค่าจ้างที่มีขั้นต่ำของตำแหน่งหรือของวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

/หมวด ๔...



หมวด ๔
การทำคำสั่งและการทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีทำคำสั่งจ้างผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกหรือวิธีพิเศษอื่นตามความจำเป็น และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดแล้วเช่นเดียวกับการทำคำสั่งจ้างพนักงาน

ข้อ ๑๕ ภายหลังจากมีคำสั่งจ้างลูกจ้างในตำแหน่งที่กำหนด ให้อธิการบดีทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) สถานที่ทำสัญญา
- (๒) วันที่ทำสัญญา
- (๓) ชื่อคู่สัญญา
- (๔) ตำแหน่งหน้าที่
- (๕) เงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๖) สวัสดิการ
- (๗) วันเริ่มต้นทำงาน
- (๘) วันสิ้นสุดแห่งสัญญา
- (๙) สิทธิของมหาวิทยาลัยในการใช้อำนาจบริหารจัดการด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงาน

ของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมหรือจำเป็น

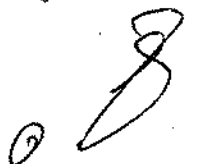
(๑๐) การให้ถือว่าระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

หมวด ๕
การสิ้นสุดแห่งสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๖ สัญญาจ้างจะสิ้นสุด เมื่อลูกจ้าง

- (๑) ตาย
- (๒) ทำงานจนครบระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้แน่นอน
- (๓) ลาออกโดยบอกกล่าวล่วงหน้า และได้รับอนุญาตให้ลาออก

/(๔) ถูกเลิกจ้าง...



(๔) ถูกเลิกจ้างเพราะขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑

(๕) ถูกให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างในกรณีตามที่ระบุไว้ในข้อ ๑๘

(๖) ถูกให้ออกจากงาน หรือลงโทษปลดออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ลูกจ้างขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามวรรคแรก ถ้าอธิการบดีเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการลาออกไว้ก่อนเป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกก็ได้

ข้อ ๑๘ นอกจากกรณีตามข้อ ๑๖ (๔) (๕) และ (๖) แล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีที่ลูกจ้าง

(๑) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นเวลาเกินสามสิบวันทำงาน

(๒) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดตาม ข้อ ๑๓ อยู่แล้วก่อนการบรรจุ

(๔) ไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีเป็นเวลาสองปีติดต่อกันวันแต่เป็นกรณีค่าจ้างเต็มขั้น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงระดับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การให้ลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ เมื่อลูกจ้างสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร อธิการบดีอาจสั่งให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรับลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้าทำงานตามเดิมให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย ยกเว้น ลูกจ้างชาวต่างประเทศหรือลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญเป็นพิเศษที่จ้างเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาปรับสถานภาพเป็นพนักงาน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ กรณีที่คณะกรรมการยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขมาใช้บังคับให้นำบรรดา ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดที่ใช้อยู่ก่อนข้อบังคับนี้มาใช้บังคับไม่พลางก่อนโดยอนุโลม

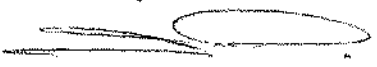
ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘



(ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สำเนาถูกต้อง


(นายวันชัย ทิพย์ชัย)

๖

