



ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักประกัน ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ วันพุธที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

“กรม” หมายความว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นพนักงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติงานให้กับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานและกรม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“การสรรหา” หมายความว่า การเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่อทำการเลือกสรร

“การเลือกสรร” หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามระเบียบนี้

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในการทำงานให้แก่กองทุนและกรม

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้แก่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณในระดับดีเด่น

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน)

ข้อ ๕ ให้อธิบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ และคำสั่งเพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๗ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กรมกำหนดไว้ในประกาศการสรรหา หรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความ จำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและกรม

หมวด ๒

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

ข้อ ๘ ให้กองการเจ้าหน้าที่และกองสวัสดิการแรงงานร่วมกันดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานโดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกัน ในโอกาส และประโยชน์ของกองทุนและกรมเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

ข้อ ๙ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้กองการเจ้าหน้าที่และกองสวัสดิการแรงงานร่วมกันดำเนินการจัดทำ ประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ กำหนดวันและเวลาการสรรหาและ เลือกสรร แล้วเสนอให้อธิบดีเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัคร ให้ติดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่าห้าวัน ทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) กรมอาจกำหนดค่าสมัครสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๓) กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าเจ็ดวันทำการ

(๔) การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้ สำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ

(ค) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะในแต่ละเรื่องให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีประเมินหลายวิธีการ หรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว เช่น การสอบข้อเขียน การทดสอบ ตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่นๆ

(๗) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้อธิบดีกำหนดได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(๘) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย

(ก) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เป็นประธาน

(ข) ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ

(ค) ผู้แทนกองสวัสดิการแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

ข้อ ๑๐ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่ออธิบดีเพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ให้อธิบดีประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรไว้ในที่เปิดเผย โดยอาจกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปี

ในกรณีที่มีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนที่ประกาศรับสมัคร และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ อธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุได้

หมวด ๓

การจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และแบบสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับการเลือกสรรและสรรหาให้เป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบท้ายระเบียบนี้ ซึ่งต้องมีระยะเวลาไม่เกินคราวละสี่ปี

การทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ วัน เวลาการทำงาน วันหยุด ของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้
เป็นไปตามวัน เวลาการทำงาน และวันหยุดราชการของกรม หรือตามที่กรมกำหนด

หมวด ๔

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

ข้อ ๑๓ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตาม
บัญชีแนบท้ายระเบียบนี้

พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานคนใดจะได้รับค่าตอบแทนเริ่มต้นในชั้นใด
อัตราใด หรือบัญชีใดให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๑๔ ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น
ค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้ว
ไม่น้อยกว่าแปดเดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี โดยให้
พิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

(๑) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น
ค่าตอบแทนจำนวนร้อยละ ๓ ถึง ๕ จากฐานค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการ
ปฏิบัติงานในระดับดี

(๒) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓
ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน
ระดับดีเด่น

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมีสัดส่วนได้ไม่เกิน
ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน หรือกำหนด
ค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๕ ให้อธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งเลื่อน
ชั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๑๔

ข้อ ๑๖ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น
ค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๔ ได้

ข้อ ๑๗ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิลาในประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ลาป่วย

(๒) ลาคลอดบุตร

(๓) ลากิจส่วนตัว

(๔) ลาพักผ่อนประจำปี

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๑๘ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลา หรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างวันลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

ข้อ ๑๙ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ก่อนวันลา

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ข้อ ๒๐ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ปีละไม่เกินสิบวัน โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้

ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในระหว่างวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ปีหนึ่งไม่เกินสิบวัน

ข้อ ๒๑ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานซึ่งได้ทำงานครบหกเดือนนับตั้งแต่วันที่ทำสัญญาแล้วมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่เกินสิบวันทำการโดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้

ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในระหว่างวันลาพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่เกินสิบวัน

ข้อ ๒๒ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดได้รับหมายเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานและจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามวัน เวลา ที่กำหนดไว้ในหมายเรียกได้โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต

เมื่อพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้รายงานตัวกลับเข้าทำงานต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน

ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในระหว่างวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้ปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ ๒๓ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติหรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุด ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๕ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่กองทุน หรือกรมมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่กรมบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ใดก่อนครบกำหนดเวลาจ้างโดยมิใช่ความผิดของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกสัญญาโดยไม่มี ความผิด ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานติดต่อกันครบสี่เดือน แต่ไม่ครบหนึ่งปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนสุดท้ายหนึ่งเดือนก่อนวันเลิกสัญญา

(๒) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนสุดท้ายสามเดือนก่อนวันเลิกสัญญา

(๓) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนสุดท้ายหกเดือนก่อนวันเลิกสัญญา

(๔) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนสุดท้ายแปดเดือนก่อนวันเลิกสัญญา

(๕) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าค่าตอบแทนอัตราสุดท้ายสิบเดือนก่อนวันเลิกสัญญา

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้กรมจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้ แล้วแต่กรณี

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

ข้อ ๓๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

- (๑) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - ก. ปริมาณงาน
 - ข. คุณภาพงาน
 - ค. ความทันเวลา
- (๒) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - ก. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - ข. ความรับผิดชอบ
 - ค. ความอดุสาหะ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๓๑ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ปีละสองครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๓๓ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (๒) ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้แทนกองสวัสดิการแรงงาน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่ออธิบดี และคณะกรรมการ

ข้อ ๓๔ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๓๕ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิบดี และขอความเห็นชอบคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลังไม่เกินสี่ปีไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิบดีและคณะกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิการได้รับค่าตอบแทนการเลิกสัญญาของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามข้อ ๒๗ ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงของสัญญาจ้างเข้าด้วยกัน

ข้อ ๓๗ ให้กองการเจ้าหน้าที่หรือกองสวัสดิการแรงงานจัดเก็บผลการประเมินไว้ไม่น้อยกว่าสี่ปี

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ หรือตามที่กรมกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๙ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติที่กรมกำหนด

พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่งพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๐ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย

(๓) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๘ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย

(๔) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินเจ็ดวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั้นหรือไม่ก็ตาม

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๗) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) กระทำการอื่นใดที่กรมกำหนดว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ เมื่อมีกรณีพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิบดีจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว โดยต้องให้โอกาสพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานที่ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน

ในกรณีที่ผลการสอบสวนตามวรรคหนึ่งปรากฏว่าพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิบดีมีคำสั่งให้เลิกจ้าง แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานกระทำความผิดไม่ร้ายแรงตามระเบียบนี้ หรือที่กรมกำหนด ให้อธิบดีมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนหรือลดชั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณี

หมวด ๗

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๓ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้ หรือตามที่กรมกำหนด

(๓) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๕

(๕) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ตามที่กรมกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๔ ในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าตอบแทน

ให้กองการเจ้าหน้าที่และกองสวัสดิการแรงงานร่วมกันตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และความเสียหายที่มี หรือที่อาจมีขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ที่ยื่นใบลาออกแล้วรายงานให้อธิบดีเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เหมาะสม

ข้อ ๔๕ กรมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างก็ได้ โดยอาจบอกกล่าวล่วงหน้าให้พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผู้นั้นทราบไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าตอบแทนหรืออาจจ่ายเป็นค่าตอบแทนล่วงหน้าแทนการบอกกล่าวก็ได้

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน หรือกรม บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่

อธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจะมีความเห็นเป็นอย่างอื่น ในการนี้กรมอาจหักค่าตอบแทน หรือเงินสิทธิประโยชน์อื่นใดที่บุคคลนั้นมีสิทธิได้รับจากกรมไว้เพื่อชำระค่าเสียหายดังกล่าวก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๗ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามระเบียบนี้ โดยให้ปรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเดิมเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตามระเบียบนี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้ทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานซึ่งได้จากการสรรหา และเลือกสรรตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

(นางอัมพร นิตสิริ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บัญชีอัตราค่าตอบแทน

แนบท้ายระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ.๒๕๕๓

บัญชีกลุ่มงานเทคนิค

ชั้น	อัตรา (บาท/เดือน)
๒๕	๒๒,๘๒๐
๒๔	๒๑,๙๔๐
๒๓	๒๑,๐๘๐
๒๒	๒๐,๒๑๐
๒๑	๑๙,๓๔๐
๒๐	๑๘,๕๐๐
๑๙	๑๗,๖๓๐
๑๘	๑๖,๗๖๐
๑๗	๑๕,๘๙๐
๑๖	๑๕,๐๔๐
๑๕	๑๔,๑๒๐
๑๔	๑๓,๖๒๐
๑๓	๑๒,๙๓๐
๑๒	๑๒,๒๓๐
๑๑	๑๑,๖๔๐
๑๐	๑๑,๐๘๐
๙	๑๐,๕๓๐
๘	๙,๙๙๐
๗	๙,๕๓๐
๖	๙,๐๘๐
๕	๘,๖๑๐
๔	๘,๑๖๐
๓	๗,๗๓๐
๒	๗,๔๐๐
๑	๗,๐๑๐

บัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป

อัตรา	อัตรา (บาท/เดือน)
สูงสุด	๓๑,๗๗๐
ต่ำสุด	๙,๕๓๐

สัญญาเลขที่...../.....

สัญญาจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สัญญาจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานฉบับนี้ ทำขึ้น ณ.....
เมื่อวันที่..... ระหว่าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
โดย อธิบดี/ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามคำสั่งกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ที่...../..... ลงวันที่
ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “กรม” ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว
อายุ..... ปี หมายเลขประจำตัวของผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน
อยู่บ้านเลขที่ ถนน ซอย
แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ
จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์
ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน” อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายต่างได้
ตกลงร่วมกันทำสัญญาจ้างไว้ต่อกัน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กรมตกลงจ้าง และพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตกลงรับจ้างทำงาน
ให้แก่กรม โดยเป็นพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ดังต่อไปนี้
พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ตำแหน่ง
ลักษณะงาน

ข้อ ๒ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบภาระงานตามระเบียบ
ที่กรมกำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง และให้ถือว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าว
เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างนี้

ในกรณีที่มีปัญหาว่างานใดเป็นหน้าที่การงานตามสัญญาจ้างหรือไม่ หรือกรณีที่มี
ข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อความของสัญญาจ้าง หรือข้อความในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง ให้กรมเป็น
ผู้วินิจฉัย และพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้น

ข้อ ๓ กรมตกลงจ้างพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีกำหนด ปี
..... เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. และสิ้นสุด
ในวันที่ เดือน พ.ศ.

กำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติงานที่กองทุน หรือกรม ให้เป็นไปตามรายละเอียด
แนบท้ายสัญญาจ้าง และให้ถือว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

ข้อ ๔ กรมตกลงจ่าย และพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานตกลงรับค่าตอบแทน
ดังนี้

ทั้งนี้ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเสียภาษีเงินได้
โดยกรมจะเป็นผู้หักไว้ ณ ที่จ่าย

ข้อ ๕ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานอาจได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือ
ตามที่กรมกำหนด

ข้อ ๖ กรมจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้
แรงงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงาน
กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ หรือที่กรมกำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๗ สัญญานี้สิ้นสุดลงเมื่อเข้ากรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) เข้ากรณีหนึ่งกรณีใดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๓ แห่งระเบียบกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานลาออกตามข้อ ๔๔ แห่งระเบียบกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๓) มีการเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๔๕ แห่งระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) เหตุอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

.....

ข้อ ๘ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและยอมรับการ
ลงโทษทางวินัยตามที่กำหนดในระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงาน
กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่กรมประกาศกำหนด

ข้อ ๙ ในกรณีที่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานละทิ้งงานก่อนครบกำหนดเวลา
ตามข้อ ๓ หรือปฏิบัติงานใดๆ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่กรม ในระหว่างอายุสัญญา
พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กับกรมทุกประการภายใน
กำหนดเวลาที่กรมเรียกร้องให้ชดใช้ และยินยอมให้กรมหักค่าตอบแทน หรือเงินตามสิทธิ
ประโยชน์อื่นใดที่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับจากกรม เป็นการชดใช้ค่าเสียหายได้

ข้อ ๑๐ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ หรือคำสั่ง
ของผู้บังคับบัญชาที่ออกตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยพนักงานกองทุน
เพื่อผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๑๑ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องประพฤติ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของทางราชการ ทั้งที่ได้ออกใช้บังคับแก่พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานอยู่ก่อนวันที่ลงนามในสัญญาจ้างนี้ และที่จะออกใช้บังคับต่อไปในภายหลัง โดยพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานยินยอมให้ถือว่า กฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

ข้อ ๑๒ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องปฏิบัติงานให้กับกองทุน หรือกรม ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน โดยแสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มเติม หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ผลงานในหน้าที่มีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้ ต้องรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงของทางราชการ และไม่เปิดเผยความลับ หรือข้อมูลของทางราชการให้ผู้หนึ่งผู้ใดทราบ โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๓ ในระหว่างอายุสัญญาจ้างนี้ หากพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแล้ว ก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ชิ้นใหม่ ให้ลิขสิทธิ์ของผลงานดังกล่าว เป็นกรรมสิทธิ์ของกรม

ข้อ ๑๔ พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานต้องรับผิดชอบการละเมิดบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย หรือสิทธิใดๆ ในสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ของบุคคลที่สาม ซึ่งพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานนำมาใช้ปฏิบัติงานตามสัญญานี้

ข้อ ๑๕ สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ทางราชการ กำหนดไว้

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่าน ตรวจสอบ และ เข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน ณ วัน เดือน ปี ดังกล่าวข้างต้น และต่างฝ่ายต่างเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(.....)

ลงชื่อ.....พนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)