ข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๕) (ค) (ง) (จ) และ (ช) และมาตรา ๓๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

"สำนักงานกองทุน" หมายความว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

"ผู้จัดการ" หมายความว่า ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของกองทุน แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้จัดการ

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างของกองทุนที่มีลักษณะการจ้างงานปีต่อปี

"เจ้าหน้าที่ของรัฐ" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานของสำนักงานกองทุนเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี หรือตามข้อตกลงระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นกับสำนักงานกองทุน โดยมีสัญญาการจ้างที่แน่นอนตามระยะเวลาที่กำหนด

"ปีบัญชี" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ พ.ศ. ของปีถัดไปเป็นชื่อของปีบัญชีนั้น

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุน ให้ผู้จัดการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำข้อเสนอและเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒) กำหนดอัตราค่าตอบแทนแก่บุคคลที่จ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะตามข้อ ๑๗ และเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ
99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กทม. 10120
โทร +662.343.1500 โทรสาร +662.343.1501
www.thaihealth.or.th

(๓) จัดให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการดำเนินงานตามข้อบังคับนี้ และรายงานผลการประเมินในภาพรวมแก่คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๘ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีสามประเภท ได้แก่

(๑) ตำแหน่งบริหาร

(๒) ตำแหน่งวิชาการ

(๓) ตำแหน่งปฏิบัติการ

ข้อ ๙ ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็นสามกลุ่ม ได้แก่

(๑) ตำแหน่งบริหาร มีห้าระดับ ได้แก่

(ก) รองผู้จัดการ

(ข) ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้อำนวยการสำนักอาวุโส

(ค) ผู้อำนวยการสำนัก

(ง) ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก

(จ) หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

(๒) ตำแหน่งวิชาการ มีหกระดับ ได้แก่

(ก) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และที่ปรึกษาอาวุโส

(ข) ผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษา

(ค) ผู้ชำนาญการพิเศษ

(ง) ผู้ชำนาญการ

(จ) นักวิชาการอาวุโส

(ฉ) นักวิชาการ

(๓) ตำแหน่งปฏิบัติการ มีห้าระดับ ได้แก่

(ก) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน

(ข) เจ้าหน้าที่อาวุโส

(ค) เจ้าหน้าที่

(ง) พนักงานทักษะ

(จ) พนักงานบริการ

ข้อ ๑๐ ให้ผู้จัดการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะมีอยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด ประเภทใด ระดับใด ให้ผู้จัดการกำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

หมวด ๒
การได้มา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการจ้าง

ข้อ ๑๒ ให้ผู้จัดการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การได้มาซึ่งบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เว้นแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการดำเนินการตามวิธีการและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหา ให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งวิชาการในระดับตั้งแต่ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาขึ้นไป โดยให้ผู้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการสรรหา กรรมการสรรหาอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน และเลขานุการ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งโดยจะกำหนดให้มีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ได้

(๒) การคัดเลือก ให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ นอกเหนือจาก (๑) และลูกจ้างเป็นการทั่วไป โดยให้ผู้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการคัดเลือก กรรมการคัดเลือกอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน และเลขานุการ เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัครและพิจารณาคัดเลือกด้วยการทดสอบการปฏิบัติงานหรือการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ ให้ผู้จัดการนำเสนอวิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๔ ให้ผู้จัดการจัดให้มีสัญญาจ้างบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้าง ให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในทุกตำแหน่ง โดยกำหนดระยะเวลาการจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งผู้จัดการอาจกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานบุคคลนั้นก็ได้ โดยให้กำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานให้ชัดเจน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้จัดการเห็นว่าบุคคลนั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้ ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้บุคคลนั้นออกจากงานก่อนครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้นได้ แต่ถ้าผู้จัดการเห็นว่าควรให้บุคคลนั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้จัดการสั่งให้บุคคลนั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปตามกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควร

บุคคลที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของกองทุน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือในกรณีที่กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และยังไม่ได้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่เห็นสมควร ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวได้

ให้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๑๖ ในกรณีจำเป็นผู้จัดการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๑๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งไม่ได้ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ได้ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖) หรือ (๗) ถ้าสมัครเข้าทำงานใหม่และสำนักงานกองทุนต้องการจะรับผู้นั้นกลับเข้าทำงาน ให้ผู้จัดการพิจารณาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่กองทุนจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างในตำแหน่งใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงาน สำนักงานกองทุนอาจนับเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้กลับเข้าทำงานตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างก่อนออกจากงานนั้นเป็นเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ก็ได้

หมวด ๓
ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๑๘ ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินเดือน

(๒) ค่าตอบแทนตามผลงาน

(๓) ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ กรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่แนบท้ายข้อบังคับนี้

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

ค่าตอบแทนตามผลงานคือค่าตอบแทนที่จ่ายตามผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละบุคคลตามที่ผู้จัดการกำหนด

ถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือกรอบอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้จัดการปรับกรอบอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตำแหน่งใด จะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใดภายในกรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ ให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคล

ในกรณีที่ผู้จัดการเห็นควรกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดให้แตกต่างไปจากกรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญพิเศษ ผู้จัดการจะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่ากรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของกรอบบัญชีอัตราเงินเดือนและไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๑ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๒๒ ให้ผู้จัดการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน หรือเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการกำหนดเกณฑ์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ และในกรณีที่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกสั่งย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติงานนั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๔ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการสั่งการโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณของงาน ความอุตสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ การขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้ขึ้นตั้งแต่วันแรกของปีบัญชีของสำนักงานกองทุน โดยให้คิดตามเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น หากมีเวลาปฏิบัติงานในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนไม่ครบแปดเดือน ให้ขึ้นเงินเดือนตามสัดส่วนของเวลาที่ปฏิบัติในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนนั้น โดยระยะเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวให้นับรวมช่วงของการทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจไม่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ในช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนตามที่ผู้จัดการกำหนด

(๓) ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะขึ้นเงินเดือน

การขึ้นเงินเดือนระหว่างปีให้แก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน หรือผู้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ทำความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๒๖ การขึ้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการปรับได้ภายในวงเงินรวมไม่เกินร้อยละเจ็ดกึ่งของวงเงินรวมเงินเดือนของผู้มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนของปีนั้น เว้นแต่ในปีใดที่ผู้จัดการพิจารณาเห็นว่ามีผลงานดีเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้จัดการเสนอเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ในกรณีการปรับค่าตอบแทนตามผลงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นรายบุคคลให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดตามประเภทหรือระดับตำแหน่งในบัญชีอัตราเงินเดือนที่แนบท้ายข้อบังคับนี้อยู่ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้บุคคลนั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนตามผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) อัตราร้อยละสองของเงินเดือน สำหรับระดับพอใช้

(๒) อัตราร้อยละสี่ของเงินเดือน สำหรับระดับดี

(๓) อัตราร้อยละหกของเงินเดือน สำหรับระดับดีมาก

ข้อ ๒๘ การเลื่อนตำแหน่ง ให้กระทำได้ต่อเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือปรับปรุงตำแหน่งงานใหม่ หรือตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าว่างลงและจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ หรือมีการปรับระดับตำแหน่งที่เป็นอยู่ในขณะนั้นให้สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต และปริมาณงาน และบุคคลนั้นมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดีตลอดมา

(๒) มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดีหรือมากกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่

(๓) มีความสามารถในหน้าที่เป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสูงกว่าได้

(๔) ลักษณะงานในตำแหน่งใหม่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นไป

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดซึ่งอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ให้ชะลอการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนผู้นั้นไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนไว้ด้วย

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จในปีบัญชีใด และปรากฏว่าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่มีมลทินมัวหมอง และผู้จัดการเห็นว่าผู้นั้นมีผลงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนนั้นได้ โดยให้สั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีบัญชีที่ต้องรอการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนไว้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดซึ่งผู้จัดการเห็นสมควรให้เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่ความตายอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องออกจากงานเพราะเจ็บป่วยโดยแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้จัดการจะสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีบัญชีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนนั้นก็ได้

ข้อ ๓๑ ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน หากผู้จัดการพิจารณาแล้วเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนตามข้อบังคับนี้และตามที่ผู้จัดการกำหนด ให้งดเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

หมวด ๔
วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี และการลา

ข้อ ๓๒ วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม เว้นแต่ผู้จัดการจะประกาศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๓ การลามีเก้าประเภท ดังนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลากิจส่วนตัว

(๓) การลาพักผ่อนประจำปี

(๔) การลาคลอดบุตร

(๕) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(๗) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

(๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้จัดการกำหนด

หมวด ๕
การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๓๔ การพัฒนาบุคลากรอาจกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ

(๒) เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๓) แลกเปลี่ยนพนักงาน

(๔) วิธีการอย่างอื่นที่จำเป็นและเหมาะสม

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ ให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประสงค์จะลาทำบันทึกโดยแจ้งรายละเอียดของหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ และระยะเวลา พร้อมด้วยประมาณการงบประมาณเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ตามแบบและเงื่อนไขที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๓๕ ในการพิจารณาอนุมัติการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งเดือนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งผู้จัดการแต่งตั้งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่าสองคนเป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ โดยให้พิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของสำนักงานกองทุนที่จะให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาและระดับความรู้ที่เหมาะสมแก่หน้าที่ที่กำหนดให้กลับมาปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ผ่านมาของผู้ปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ ให้กำหนดโครงการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ และกำหนดแผนงาน หรือโครงการที่จะให้ผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

ในกรณีขอลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาต่ำกว่าหนึ่งเดือน ให้ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประสงค์จะลาเพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานไม่ว่าในประเทศหรือต่างประเทศ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนขึ้นไป ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานวิชาการต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลา สถานศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการให้แตกต่างไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้มิได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการเป็นกรณีไป

ข้อ ๓๘ การลาตามข้อ ๓๔ (๒) (๓) และ (๔) ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในข้อ ๓๔ วรรคสอง ข้อ ๓๕ ข้อ ๓๖ และข้อ ๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๒
การศึกษาต่อในประเทศ

ข้อ ๓๙ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาในการศึกษาในเวลาปฏิบัติงานของกองทุนโดยไม่ได้รับเงินเดือน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๐ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาศึกษาในเวลาปฏิบัติงานบางส่วนของกองทุนโดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนตามสัดส่วนที่ใช้เวลาปฏิบัติงานของกองทุนตลอดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ผู้ที่ขออนุมัติลาไปศึกษาต่อในประเทศตามวรรคหนึ่ง ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาในเวลาปฏิบัติงานของกองทุนไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของระยะเวลาทั้งหมด

ข้อ ๔๑ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาศึกษานอกเวลาปฏิบัติงานของกองทุนโดยได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับหนึ่งเท่าครึ่งของจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่ได้รับทั้งหมด

จำนวนเงินที่สำนักงานกองทุนจะพิจารณาให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามวรรคหนึ่งได้ต้องไม่เกินกว่าร้อยละเจ็ดสิบของเงินค่าลงทะเบียนในการศึกษา แต่ตลอดหลักสูตรต้องไม่เกินกว่าสองแสนบาท

ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิลาเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมได้อีกไม่เกินสิบวันต่อปี ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานประจำปีและงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๓
การศึกษาต่อในต่างประเทศ

ข้อ ๔๒ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยไม่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๓ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา บวกด้วยสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๔ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนและเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา บวกด้วยสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา และบวกด้วยจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ส่วนที่ ๔
การฝึกอบรม และดูงาน

ข้อ ๔๕ ผู้ที่ประสงค์จะลาไปฝึกอบรม หรือดูงาน ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ โดยไม่ขอรับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากกองทุน ให้มีสิทธิขอลาเข้ารับการฝึกอบรม หรือดูงานได้รวมกันไม่เกินปีละสิบวันทำการ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ส่วนที่ ๕
การลาไปปฏิบัติงานวิชาการ

ข้อ ๔๖ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนขึ้นไป โดยได้รับเงินเดือน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ

ในกรณีที่ผู้ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการตามวรรคหนึ่ง ได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อปฏิบัติงานวิชาการดังกล่าวด้วย หากไม่ปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ นอกจากผู้นั้นจะต้องชดใช้เงินให้กองทุนตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องชดใช้เงินให้กองทุนเท่ากับจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับด้วย

ผู้ที่ประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานวิชาการให้มีสิทธิลาไปปฏิบัติงานวิชาการได้ครั้งละไม่เกินหกเดือน แต่ทั้งนี้ การใช้สิทธิลาไปปฏิบัติงานวิชาการในแต่ละครั้งต้องมีระยะห่างกันไม่น้อยกว่าสามปี

ส่วนที่ ๖
การกลับเข้าปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๗ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๔ ซึ่งมีระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนขึ้นไป เมื่อวัตถุประสงค์แห่งการลาสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือไม่ก็ตาม จะต้องรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานและรายงานผลการลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อผู้จัดการภายในสิบห้าวันนับจากวันที่วัตถุประสงค์แห่งการลาสิ้นสุดลง

ข้อ ๔๘ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๕ ไปแล้ว และกลับเข้ามาปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนยังไม่ครบหนึ่งปี ย่อมไม่มีสิทธิลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๕ อีก เว้นแต่กรณีจำเป็น ผู้จัดการอาจพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษได้

หมวด ๖
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๔๙ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น รวมถึงการออมทรัพย์และเงินตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการรักษาสุขภาพแก่ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๕๐ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีดังต่อไปนี้

(๑) การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ

(๒) การรักษาพยาบาล

(๓) การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพ

(๔) เงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

(๕) เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้บุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปี มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตาม (๒) ด้วย

ส่วนที่ ๒
การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ

ข้อ ๕๑ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีประกันชีวิตและอุบัติเหตุแก่ผู้มีสิทธิในลักษณะการประกันหมู่

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิประสงค์จะจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มด้วยตนเองเพื่อขอรับสิทธิตามกรมธรรม์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่สำนักงานกองทุนจัดให้ตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้โดยได้รับอนุมัติจากผู้จัดการ แต่ทั้งนี้ในกรณีที่ทำให้จำนวนเบี้ยประกันที่กองทุนจ่ายตามวรรคหนึ่งเพิ่มสูงขึ้น ผู้มีสิทธินั้นจะต้องเป็นผู้ชำระเบี้ยประกันในส่วนที่เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ ๓
การรักษาพยาบาล

ข้อ ๕๒ ให้สำนักงานกองทุนจัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” เรียกโดยย่อว่า “กองทุนสวัสดิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล และรายจ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

ในวันต้นปีกองทุน ให้สำนักงานกองทุนเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของค่าบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเข้าบัญชีกองทุนสวัสดิการ โดยจ่ายเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราเบี้ยประกันสุขภาพหมู่ของบริษัทประกันชีวิตสำหรับจำนวนบุคลากรของกองทุนทั้งหมดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการ

หากปรากฏว่าในระหว่างปีกองทุน กองทุนมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลง ให้สำนักงานกองทุนเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของค่าบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเข้าบัญชีกองทุนสวัสดิการเพิ่มเติม หรือเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนสวัสดิการคืนกลับเข้าบัญชีกองทุนในส่วนของค่าบริหารจัดการสำนักงานกองทุน ทั้งนี้ โดยใช้อัตราเบี้ยประกันสุขภาพหมู่ของบริษัทประกันชีวิตเดิมตามวรรคสองมาคิดคำนวณสำหรับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้น แล้วแต่กรณี

ปีกองทุนตามข้อนี้ หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๕๓ ให้สำนักงานกองทุนจัดทำประกาศเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพ และหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ โดยประกาศแจ้งให้บุคลากรของกองทุนทราบเป็นการทั่วไป

ข้อ ๕๔ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีระบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการเพื่อให้เกิดความมั่นคง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕๕ ในระหว่างปีกองทุนใด หากเกิดกรณีมีการเจ็บป่วยร้ายแรงอันเป็นเหตุให้กองทุนสวัสดิการต้องมีค่าใช้จ่ายสูงมาก ให้ผู้จัดการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของค่าบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเพิ่มเติมในลักษณะเงินยืมโดยไม่มีดอกเบี้ยมาใช้จ่ายก่อนได้ แต่ทั้งนี้ ผู้จัดการจะต้องดำเนินการปรับลดรายการสิทธิประโยชน์หรืออัตราการเบิกจ่ายให้ได้สิทธิประโยชน์ลดลง และจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการเพื่อให้กองทุนสวัสดิการสามารถคืนเงินที่ยืมดังกล่าวได้โดยเร็ว

การเบิกจ่ายเงินของผู้จัดการตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นภายในวงเงินไม่เกินสามเท่าของจำนวนเงินที่เบิกจ่ายเข้ากองทุนสวัสดิการเมื่อต้นปีกองทุนนั้น

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่ผู้จัดการพบว่า ผู้มีสิทธิขอเบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพเป็นจำนวนมากผิดปกติ หรือมีเหตุสงสัยว่าผู้มีสิทธิอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ให้ผู้จัดการมีสิทธิแจ้งให้ผู้มีสิทธิส่งข้อมูล เอกสาร รายงานทางการแพทย์ รายงานผลการตรวจสุขภาพ รายการรักษาพยาบาล หรือเอกสารหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ทั้งนี้ต้องให้ระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิขอเบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จัดการตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ผู้จัดการมีสิทธิปฏิเสธไม่ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพในครั้งนั้นได้

ส่วนที่ ๔
การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพ

ข้อ ๕๗ การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๕๘ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดถึงแก่ชีวิตเพราะเหตุปฏิบัติงาน นอกจากประโยชน์อันพึงจะได้รับตามข้อ ๕๓ แล้ว ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินเดือนในเดือนที่ถึงแก่ชีวิตให้เต็มเดือน โดยจ่ายให้แก่ทายาทผู้รับมรดกของผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนที่ ๕
เงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

ข้อ ๕๙ ผู้มีสิทธิมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกินสามปี ได้จำนวนไม่เกินสามคน โดยอัตราเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการประกาศกำหนด

ข้อ ๖๐ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเช่นเดียวกันและมีบุตรด้วยกัน ให้ผู้มีสิทธิเพียงคนเดียวเป็นผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

ข้อ ๖๑ ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรให้แก่ผู้มีสิทธิทุกสิ้นเดือน

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดพ้นสภาพการเป็นผู้มีสิทธิก่อนสิ้นเดือน ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นสภาพการเป็นผู้มีสิทธิเพราะเสียชีวิตหรือถูกยุบหรือยกเลิกส่วนงาน

ในกรณีที่บุตรของผู้มีสิทธิเสียชีวิตก่อนถึงวันครบกำหนดจ่ายเงิน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรในเดือนนั้นเต็มจำนวนตามสิทธิเป็นเดือนสุดท้าย

ส่วนที่ ๖
เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร

ข้อ ๖๒ เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรมีสองประเภท ดังนี้

(๑) เงินบำรุงการศึกษา หมายความว่า เงินประเภทต่างๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บ

(๒) เงินค่าเล่าเรียน หมายความว่า เงินค่าหน่วยกิต ค่าลงทะเบียนแรกเข้าและค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา ค่าบำรุงห้องสมุด ค่าบำรุงกีฬา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าภาคปฏิบัติ ค่าวัสดุฝึกหัด หรือค่าอุปกรณ์การศึกษา หรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๖๓ ผู้มีสิทธิมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุครบสามปี แต่ไม่เกินยี่สิบห้าปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามตามวรรคหนึ่ง ให้นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

ผู้มีสิทธิผู้ใดมีบุตรเกินสามคน ถ้าบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนตามวรรคหนึ่งตาย กายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก่อนอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้มีสิทธิคนนั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย กายพิการ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบนั้น โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๖๔ ผู้มีสิทธิผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย

ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งคนใดของผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งตาย กายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตร วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก่อนอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรลงเท่ากับจำนวนที่ลดลงนั้น แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือตามข้อ ๖๓ วรรคสาม

ข้อ ๖๕ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดมีคู่สมรสที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรจากกองทุน เว้นแต่เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นนั้นต่ำกว่าเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามข้อบังคับนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ข้อ ๖๖ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเช่นเดียวกัน ให้ผู้มีสิทธิเพียงคนเดียวมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้มีสิทธิและคู่สมรสได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรหรืออุปการะเลี้ยงดูบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองหรืออยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของตน

ข้อ ๖๗ ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรให้แก่ผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ประเภท และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๔) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๕) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

สถานศึกษาของทางราชการตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า

(๑) มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือส่วนราชการอื่นหรือที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๒) วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๓) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และให้หมายความรวมถึงโรงเรียนที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีการจัดระดับชั้นเรียนด้วย

(๔) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของส่วนราชการอื่นหรือองค์การของรัฐบาลที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๕) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๖) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีการจัดระดับชั้นเรียนในสังกัดส่วนราชการ

สถานศึกษาของเอกชนตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า

(๑) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๒) โรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และให้รวมถึงโรงเรียนนานาชาติ

ข้อ ๖๘ ในกรณีที่มีการเบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในปีการศึกษานั้นเต็มจำนวนตามอัตราที่ผู้มีสิทธิได้รับ ผู้มีสิทธินั้นจะนำเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาเรียกเก็บมาเบิกอีกไม่ได้

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้เบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในปีการศึกษานั้นต่ำกว่าอัตราที่ผู้มีสิทธิได้รับ ผู้นั้นมีสิทธินำเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาเรียกเก็บมาเบิกได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ปีการศึกษาตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือที่กำกับ มหาวิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง หรือองค์การของรัฐบาล

ข้อ ๖๙ ให้ผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยให้ผู้มีสิทธิยื่นใบเบิกเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามแบบที่สำนักงานกองทุนกำหนด พร้อมกับหลักฐานการรับเงินของสถานศึกษาต่อผู้จัดการภายในกำหนดเวลาหนึ่งปี นับแต่วันเปิดภาคเรียนของแต่ละภาคสำหรับสถานศึกษาที่เรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนเป็นรายภาคเรียน หรือวันเปิดภาคต้นของปีการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่เรียกเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนครั้งเดียวตลอดปี หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสิทธิในการขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับภาคการศึกษาหรือปีการศึกษานั้นเป็นอันระงับไป

ข้อ ๗๐ ผู้มีสิทธิผู้ใดใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยทุจริตหรือกรอกข้อความในคำขอเบิกเงินอันเป็นเท็จ นอกจากจะต้องรับโทษทางวินัยแล้ว ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรและได้รับสวัสดิการประเภทอื่นๆ อันพึงได้รับจากกองทุนเป็นเวลาหนึ่งปี โดยไม่เป็นเหตุให้ต้องพ้นจากความรับผิดทางแพ่งต่อกองทุน

หมวด ๗
บำเหน็จและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๗๑ สำนักงานกองทุนจะจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานกองทุนแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี และผู้นั้นต้องออกจากงานด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สำนักงานกองทุนยุบกองทุนหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้

ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนเพราะเหตุตนขาดงาน ถูกสั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน หรือเพราะเหตุอื่นใด ไม่ให้นำเวลาในช่วงดังกล่าวที่ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนมานับเป็นเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จ

ข้อ ๗๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมิได้รับบำเหน็จ เมื่อออกจากประจำการหรือได้รับการลาพักเพื่อรอการปลดโดยไม่มีความเสียหายแล้ว ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ออกประจำการดังกล่าว ก็ให้นับเวลาทำงานตอนก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารกับเวลาในระหว่างที่ลาไปรับราชการทหาร รวมเป็นเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จได้

การนับเวลาระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารตามวรรคหนึ่งนั้น ให้นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเข้าประจำในกองประจำการจนถึงวันที่ถูกปลดออกจากกองประจำการ หรือวันที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักเพื่อรอการปลดประจำการ แต่ทั้งนี้ไม่ให้นับรวมเวลาที่ต้องชดใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๗๔ การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้ใด ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้เริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุน จนถึงวันที่ผู้นั้นต้องออกจากงาน

ข้อ ๗๕ การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จ ให้นับเป็นจำนวนปี โดยให้นับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปี หากเศษของปีเกินหกเดือน ให้นับเป็นหนึ่งปี หากเศษของเดือนรวมกันเกินสิบห้าวัน ให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗๖ เงินบำเหน็จที่จะจ่ายให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ให้มีอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของเวลาที่ทำงานให้กับกองทุน

ข้อ ๗๗ เงินบำเหน็จตามข้อ ๗๑ (๑) จะจ่ายให้แก่ทายาทผู้รับมรดกของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในกรณีที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ ๗๑ (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ได้ตายไปก่อนที่จะได้รับเงินบำเหน็จดังกล่าว ให้จ่ายให้แก่ทายาทผู้รับมรดกของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่นั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ ๗๘ ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ ยื่นคำขอรับบำเหน็จต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๗๙ มิให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีบำเหน็จแก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งบรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

(๒) ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สำนักงานกองทุนและเจ้าหน้าที่ตกลงจัดตั้งขึ้น

ในกรณีตาม (๒) ให้สำนักงานกองทุนกันเงินไว้เป็นกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาส ในการรับบำเหน็จแก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ให้จ่ายค่าชดเชยดังกล่าว เมื่อผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานตามเหตุในข้อ ๗๑ โดยผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่าสี่ปีในวันที่ออกจากงานดังกล่าว

ค่าชดเชยให้คิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงาน นับเพียงถึงวันที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ให้คิดคำนวณระยะเวลาการทำงานตามหมวดนี้หรือคิดคำนวณตามวันจริงแล้วแต่วิธีใดจะเป็นประโยชน์แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่มากกว่า

สำนักงานกองทุนอาจจัดหาประโยชน์จากกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยดังกล่าวได้ โดยจัดสรรประโยชน์ให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่เมื่อออกจากงานตามที่สำนักงานกองทุนกำหนด

ข้อ ๘๐ ให้สำนักงานกองทุนร่วมกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการตกลงกันเพื่อจัดให้มี "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของกองทุน

ทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือน ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละของเงินเดือนก่อนหักภาษี โดยให้สำนักงานกองทุนหักจากเงินเดือนดังกล่าว และให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวันเดียวกับที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละของเงินเดือนของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ก่อนหักภาษีตามอัตรา ดังนี้

อัตราการจ่ายเงินสะสมของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่	อัตราการจ่ายเงินสมทบของกองทุน
ร้อยละ ๓ – ๕ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือน
ร้อยละ ๖ – ๑๐ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๑ ของเงินเดือน
ร้อยละ ๑๑ – ๑๒ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๒ ของเงินเดือน

ทั้งนี้ ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่สามารถเลือกอัตราจ่ายเงินสะสมได้ปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๘๑ เมื่อผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

อายุงาน (นับแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน)	เงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบของกองทุน
น้อยกว่า ๒ ปี	ร้อยละ ๐
ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี	ร้อยละ ๕๐
ตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๘๒ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สำนักงานกองทุนกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ตกลงจัดตั้งขึ้นดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

หมวด ๘
วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๘๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๘๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๘๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสำนักงานกองทุน

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ

หลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุนโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่กองทุน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของกองทุนจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กองทุน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของกองทุน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ร่วมงาน

(๘) ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน

(๙) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่นั้นมิให้เสื่อมเสีย

ข้อ ๘๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ร่วมงาน

(๘) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุน

ข้อ ๘๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๘๘ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เป็นผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลระมัดระวังให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องลงโทษหรือดำเนินการเพื่อให้มีการพิจารณาลงโทษ แล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยแต่ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๙๐ โทษทางวินัยมีสี่สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ตักเตือน

(๒) ภาคทัณฑ์

(๓) ตัดเงินเดือน

(๔) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๙๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้จัดการต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ และในคำสั่งลงโทษต้องระบุให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในเรื่องใดหรือมีเหตุลดหย่อนอย่างไรบ้าง และจะอุทธรณ์ต่อใครภายในกำหนดเวลาใดด้วย

ในกรณีที่เป็นการกระทำผิดเล็กน้อย ถ้าผู้จัดการเห็นว่ามีเหตุอันสมควรงดโทษ อาจงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๙๒ กระบวนการพิจารณาโทษทางวินัย ให้สำนักงานกองทุนดำเนินการโดยพิจารณามูลเหตุจูงใจและผลของการกระทำผิด ประวัติผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาความผิดในกรณีที่ผ่านมาซึ่งคล้ายคลึงกัน

ภายใต้สภาพและเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น การพิจารณากำหนดโทษทางวินัย อาจกระทำได้ดังนี้

(๑) กรณีกระทำผิดวินัยตามข้อ ๘๗ และข้อ ๘๙ ให้พิจารณาตักเตือนหรือภาคทัณฑ์

(๒) กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๘๘ ให้พิจารณาตัดเงินเดือน หรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความเห็นต่อผู้จัดการเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย

ในการพิจารณาของผู้จัดการตามวรรคสาม หากเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นความผิดชัดแจ้งและไม่จำเป็นต้องสอบสวนจะดำเนินการลงโทษ โดยไม่ต้องมีการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๙๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนจนเสร็จสิ้นการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีก็ได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้จัดการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงาน ให้จ่ายได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินเดือนในระหว่างถูกพักงาน แต่ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินเดือนในส่วนที่ยังมิได้จ่ายพร้อมดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากออมทรัพย์ของธนาคารที่สำนักงานกองทุนใช้บริการจ่ายเงินเดือน

ข้อ ๙๔ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องซึ่งกำหนดไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าผู้จัดการมีสถานะเสมือนเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

หมวด ๙
การร้องทุกข์และอุทธรณ์

ข้อ ๙๔ ภายใต้บังคับข้อ ๙๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ภายในสามสิบวันนับแต่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ ๙๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ภายในขอบเขต ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความขัดแย้งเกี่ยวกับระบบหรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ สัญญา หรือสภาพการจ้าง หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในเวลาอันสมควร หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน

(๒) ต้องไม่ใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ลงโทษทางวินัย หรือเรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องส่วนตัวนั้นจะกระทบต่อการทำงาน

ข้อ ๙๖ ในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามข้อ ๙๕ ให้ดำเนินการพิจารณาและแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ ๙๗ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ขึ้นคณะหนึ่งซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์กรณีที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม และคำสั่งลงโทษทางวินัย

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนด้านละหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านบุคลากรเป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๙๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามข้อ ๙๗ หรือคำสั่งลงโทษทางวินัย ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิจารณาร้องทุกข์หรือคำสั่งลงโทษทางวินัย แล้วแต่กรณี

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการพิจารณาและแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคสองให้เป็นที่สุด และให้ผู้จัดการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

หมวด ๑๐
การพ้นสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๑๐๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพ้นจากความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔

(๖) เลิกจ้างเพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๗) ถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๑๐๑ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๑๐๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น ล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นนั้นทำความเห็นเสนอให้ผู้จัดการพิจารณา โดยเมื่อผู้จัดการพิจารณาอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้จัดการเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของกองทุน ให้มีอำนาจยับยั้งการลาออกตามวรรคหนึ่งได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกนี้มีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๑๐๓ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของสำนักงานกองทุน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้จัดการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้จัดการจะสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๑๐๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพื่อไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของสำนักงานกองทุนตามข้อ ๑๐๓ เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าวโดยไม่มีความเสียหาย และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้ หากประสงค์จะกลับเข้าทำงานในกองทุนต่อไป ให้ผู้นั้นยื่นหนังสือแจ้งความประสงค์ต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนดเป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่ผู้จัดการกำหนดให้ไปปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าว เพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนที่เหมาะสม

เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับบรรจุเข้าทำงานในกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับเวลาทำงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันที่ปฏิบัติงานพิเศษตามวรรคหนึ่ง และวันทำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นเวลาทำงานติดต่อกันเพื่อประโยชน์สำหรับการคำนวณบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๑๐๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามข้อ ๑๐๓ เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และ ไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลง

คำสั่งเป็นให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้ หากประสงค์จะกลับเข้าทำงานในกองทุนต่อไป ให้ผู้นั้นยื่นหนังสือแจ้งความประสงค์ต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร เพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนที่เหมาะสม

เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับบรรจุเข้าทำงานในกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับเวลาทำงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และวันทำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นเวลาทำงานติดต่อกันเพื่อประโยชน์สำหรับการคำนวณบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๑๐๖ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๒๓ แล้วเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานกองทุนแจ้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินเพื่อให้โอกาสเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองให้สามารถกลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้นในปีถัดไป

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินผลเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๑๐๗ ในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีติดต่อกันสองปี ให้สำนักงานกองทุนรายงานผลการประเมินนั้นพร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อผู้จัดการเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง เพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๐๐ (๖)

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จัดการมีอำนาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบผลการประเมินแล้วประสงค์จะออกจากงาน ให้สั่งเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖) หรือ

(๒) กรณีผู้จัดการเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นอาจพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ ให้สั่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยต้องทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองภายในระยะเวลาไม่เกินหกเดือน และอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นด้วยก็ได้ หรือ

(๓) กรณีผู้จัดการเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นไม่อาจพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ ให้สั่งเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖)

เมื่อผู้จัดการได้มีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงานกองทุนแจ้งคำสั่งนั้นให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่ผู้จัดการมีคำสั่งเลิกจ้างตามวรรคสอง (๑) หรือ (๒) ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกสั่งเลิกจ้างนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้จัดการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งเลิกจ้างนั้น และให้นำความในข้อ ๙๘ และข้อ ๙๙ มาใช้บังคับกับการพิจารณาอุทธรณ์นั้นด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๘ ให้กองทุนจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนหนึ่งเดือน

(๒) กรณีทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนสามเดือน

(๓) กรณีทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนหกเดือน

(๔) กรณีทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนแปดเดือน

(๕) กรณีทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่กองทุนไม่ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายเงินเดือนให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่กองทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่ การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของกองทุนซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๑๐๙ กองทุนไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่ง สำนักงานกองทุนต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างไว้โดยชัดเจน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๑๐ ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับให้ผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ แล้วแต่กรณี ต่อไปตามข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๑๑๑ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาสในการรับบำเหน็จตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาสในการรับบำเหน็จตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๔ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เรื่องใดที่ออกตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับฉบับนี้จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ใดตามข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเรือเอก

(ณรงค์ พิพัฒนาศัย)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ