

**ระเบียบองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ
ว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐**

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ อาศัยอำนาจความในข้อ ๗๗ ของข้อบังคับองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติจึงเห็นสมควรวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ระเบียบองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ระเบียบองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ว่าด้วยลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อพวช.”	หมายความว่า	องค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ
“ผู้อำนวยการ”	หมายความว่า	ผู้อำนวยการ อพวช.
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ลูกจ้างที่ อพวช.ตกลงว่าจ้างโดยมีสัญญาจ้างและมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน
“รอบปีที่แล้วมา”	หมายความว่า	ระยะเวลาตั้งแต่ ๑ เมษายน ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
“ค่าจ้าง”	หมายความว่า	เงินที่ อพวช. จ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ในการทำงานเป็นรายเดือน แต่ไม่รวมถึงค่าตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา เงินรางวัล หรือประโยชน์อื่น
“วันทำงาน”	หมายความว่า	วันที่ อพวช. กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ
“วันหยุด”	หมายความว่า	วันที่ อพวช. กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี
“วันลา”	หมายความว่า	วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อม
“เวลาพัก”	หมายความว่า	ระยะเวลาที่ อพวช. กำหนดให้ลูกจ้างพักระหว่างการทำงาน

หมวด ๑
การจ้าง และการเลิกจ้าง

ข้อ ๕ ลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ กรณีลูกจ้างชายต้องพ้นภาวะการเกณฑ์ทหารแล้ว

(๓) สามารถปฏิบัติงานให้ อพวช. ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง

(๔) ไม่เป็นบุคคลต้องห้ามตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน

ความในข้อ (๑) มิให้บังคับใช้แก่ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่ อพวช. จำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๖ ผู้สมัครเป็นลูกจ้างต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่ อพวช. กำหนด

ข้อ ๗ ผู้ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้าง จะต้องเป็นผู้ค้ำประกันความเสียหาย ตามที่ อพวช. กำหนด

ข้อ ๘ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ อพวช. กำหนดภายใต้กรอบบัญชีเงินเดือนของพนักงานไม่เกินระดับ ๘ ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ มีอำนาจสั่งจ้าง หรือเลิกจ้าง กรณีผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งจ้าง หรือเลิกจ้าง ให้รายงานการสั่งจ้างหรือเลิกจ้างให้ผู้อำนวยการทราบ

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างพ้นตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สิ้นสุดกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(๔) เลิกจ้าง

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๖) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน

ข้อ ๑๑ การเลิกจ้างจะกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๕ หรือปรากฏภายหลังว่าขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการจ้าง และแต่งตั้ง

(๒) ลูกจ้างผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของ อพวช. ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

(๓) ลูกจ้างผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ อพวช. อย่างร้ายแรง

(๔) ลูกจ้างผู้นั้นได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๕) ลูกจ้างผู้นั้นทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วย โดยแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการมีความเห็นว่าไม่สามารถ หรือไม่สมควรปฏิบัติงานอีกต่อไปได้

(๖) การงานที่ต้องปฏิบัติได้สำเร็จลงก่อนเวลาสิ้นสุดลงของสัญญา และ อพวช. เห็นว่าหมดความจำเป็นที่จะจ้างอีกต่อไป

(๗) ลูกจ้างผู้นั้นขาดงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การเลิกจ้างตามวรรคแรกไม่กระทบถึงค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ได้รับจาก อพวช. ไปแล้วโดยสุจริต

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกก่อนสัญญาจ้าง ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนกำหนดวันลาออก

หมวด ๒ วันทำงานและวันหยุด

ข้อ ๑๓ วันทำงานและวันหยุดงานของลูกจ้างมี ดังนี้

(๑) อพวช. เป็นหน่วยงานที่ต้องเปิดบริการแก่ประชาชนทุกวันโดยไม่เว้นวันหยุด จึงมีวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ – วันอาทิตย์ ดังนั้น ให้แต่ละส่วนงานระดับสำนัก พิพิธภัณฑสถาน หรือสำนักงานสาขากำหนดช่วงเวลาทำงานให้อยู่ในช่วงใดก็ได้ แต่ต้องมีเวลาทำงานแปดชั่วโมง โดยรวมเวลาพักหนึ่งชั่วโมง ซึ่งนับเป็นเวลาทำงาน ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ตามความเหมาะสมในการบริการประชาชน

(๒) ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน ทั้งนี้ ให้แต่ละส่วนงานระดับสำนัก พิพิธภัณฑสถาน หรือสำนักงานสาขา เป็นผู้กำหนดวันหยุดให้เหมาะสมกับหน้าที่ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

(๓) วันหยุดตามประเพณีนิยม ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี วันแรงงานแห่งชาติ และวันหยุดตามมติ ครม. กรณีวันหยุดตามประเพณีนิยมวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างหยุดในวันทำงานถัดไป แต่ถ้าหยุดชดเชยติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้ อพวช. จัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยวันที่ยังหยุดไม่ครบในวันอื่นแทน

(๔) วันหยุดพักผ่อนประจำปี อพวช. เป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่ อพวช. และลูกจ้างตกลงกัน โดยให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้หกวันทำงาน
๒. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบสองปี และได้รับการประเมินให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาสามปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้แปดวันทำงาน
๓. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบสามปี และได้รับการประเมินให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งถึงห้าปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้สิบวันทำงาน

อพวช. กำหนดให้ลูกจ้างสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุด หรือหยุดพักผ่อนประจำปีมาแล้วแต่ไม่ครบ รวมเข้ากับวันหยุดพักผ่อนในปีต่อไปได้ไม่เกินสิบสองวันทำงาน

การอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจจะอนุญาตให้หยุดประจำปีครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่งาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วลูกจ้างจึงจะหยุดได้

ในระหว่างที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีและยังไม่ครบกำหนด หากมีกรณีจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงาน ผู้อนุญาตหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งระงับการหยุดและเรียกตัวกลับมาปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๑๔ อพวช. อาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนด หรือเป็นงานที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรกำหนดเป็นอย่างอื่นจากที่กล่าว ในข้อ ๑๓ ผู้อำนวยการจะกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีนิยม ของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่โดยเฉลี่ยต้องมีเวลาทำงานต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง และต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข้อ ๑๕ การทำงานในวันหรือเวลาดังกล่าวที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ให้ถือเป็นการทำงานในวันหยุดงานหรือการทำงานล่วงเวลา และให้ได้รับค่าตอบแทนตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

หมวด ๓

การลา

ข้อ ๑๖ การลาแบ่งออกเป็นหกประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๓) การลากิจ
- (๔) การลาเนื่องจากราชการทหาร
- (๕) การลาอุปสมบท การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาพิเศษอื่นๆ

ข้อ ๑๗ การลาทุกประเภท ลูกจ้างต้องยื่นใบลาตามแบบฟอร์มใบลาของ อพวช. ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ก่อนวันลาอย่างน้อยหนึ่งวัน เว้นแต่ระเบียบนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนจึงจะหยุดงานได้

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของลูกจ้างผู้นั้น อาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของลูกจ้างผู้นั้นทราบ

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อ ๑๖ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินเก้าสิบวันต่อการมีบุตรคราวหนึ่ง โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ลูกจ้างชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ติดต่อกันได้ไม่เกินสิบห้าวันทำงาน ต่อการมีบุตรคราวหนึ่ง โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้แสดงหลักฐานใบสำคัญการสมรสและเอกสารอื่นที่เป็นหลักฐานการคลอดบุตรแนบไปกับใบลา เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วย

ลูกจ้างซึ่งลาใช้สิทธิตามวรรคสี่ หากได้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินค่าจ้างระหว่างการลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำงาน หากลาเมื่อพ้นสามสิบวัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ผู้อำนวยการเห็นสมควร จะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างมีสิทธิขอลากิจโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนได้หนึ่งวันทำงานต่อเวลาปฏิบัติงานแล้วหนึ่งเดือน หรือให้มีสิทธิขอลากิจล่วงหน้าได้ไม่เกินสิบสองวันทำงานในรอบปีนั้น ในกรณีทำงานไม่เต็มปีให้มีสิทธิเฉพาะตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานในปีนั้น และถ้าเกินสิทธิในปีใดให้หักค่าจ้างได้ การลากิจต้องแจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ชัดเจน และยื่นใบลา ก่อนวันที่กำหนดจะลา กรณีเหตุฉุกเฉินให้ยื่นใบลาในวันที่จะลาโดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและเหตุฉุกเฉินในการลา

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างที่ได้รับหมายเรียกให้เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิลาเพื่อการดังกล่าวตามระยะเวลาที่กำหนด และจำเป็นแก่ทางราชการทหารตามหมายเรียกนั้นโดยให้รวมถึงการเดินทางไปกลับเท่าที่จำเป็น

การลาเนื่องจากราชการทหารจะต้องมีเอกสารของทางราชการทหารหรือสำเนาเอกสารดังกล่าว หรือหลักฐานอื่นที่เชื่อถือได้แนบกับใบลาด้วย

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีบริบูรณ์ ลูกจ้างชายให้มีสิทธิลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาครั้งเดียวตลอดอายุงานได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน กรณีลาอุปสมบทนอกพรรษาให้มีสิทธิได้ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ลูกจ้างหญิงให้มีสิทธิลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งเดียวตลอดอายุงาน แต่การลาต้องมีเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งเดือนและไม่เกินสามเดือน

ลูกจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามให้มีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียได้ครั้งเดียวไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

การลาตามวรรคหนึ่ง วรรคสองและวรรคสาม ให้นับรวมถึงการลาหยุดก่อนวันอุปสมบทหรือไปถือศีลและปฏิบัติธรรม หรือก่อนวันเดินทางได้ไม่เกินสิบวัน และต้องเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันลาสิกขาบทหรือสิ้นสุดระยะเวลาถือศีลและปฏิบัติธรรม หรือเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว

ข้อ ๒๓ การลาพิเศษอื่นๆ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับบำนาญหรือเบี้ยหวัดของตนเองปีละหนึ่งครั้งๆ ละไม่เกินหนึ่งวันทำงาน
- (๒) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีบริบูรณ์ ประสงค์จะลาหยุดงาน โดยไม่ขอรับค่าจ้างเพื่อติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ให้ยื่นขออนุญาตตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการจะอนุญาตเป็นเวลาติดต่อกันได้ไม่เกินหนึ่งปี ถ้าใช้สิทธิเกินกำหนดให้ถือเป็นการปลดออกนับแต่วันที่เกินสิทธินั้น
- (๓) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นไม่เกินจำนวนวันที่กำหนดในใบรับรองแพทย์
- (๔) ลูกจ้างที่ อพวช. จ้างต่อเนื่อง และมีอายุการทำงานนับรวมแล้วมีเวลาไม่ต่ำกว่าห้าปีมีสิทธิ ลาเพื่อศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๔ การนับวันลาให้นับตามรอบปีที่แล้วมา โดยนับวันลาต่อเนื่องกันไป และนับวันหยุดที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่วันลาป่วย วันลาภิกขจรรย์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นับเฉพาะวันทำงาน

ข้อ ๒๕ การอนุญาตให้ลาป่วย ลากิจ หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งอนุญาตได้ตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ในบัญชี ๓ เอกสารแนบท้ายข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน

หมวด ๔

วินัย การดำเนินการทางวินัย บทลงโทษ และการร้องทุกข์

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างต้องรักษาวินัย ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน

ข้อ ๒๗ วินัย การดำเนินการทางวินัย บทลงโทษ และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการพนักงาน โดยอนุโลม

หมวด ๕

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

ข้อ ๒๘ การคำนวณจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเป็นรายเดือน ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่ อพวช. ตกลงจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

การจ่ายค่าจ้างตามวรรคแรก อพวช. จะจ่ายผ่านเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารที่ อพวช. กำหนดให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์และแจ้งเลขที่บัญชีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการคำนวณค่าจ้างรับทราบ

ข้อ ๒๙ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง คู่สมรส และบุตร ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยเรื่องเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล โดยอนุโลม

ข้อ ๓๐ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๓๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าช่วยเหลือบุตร ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยเรื่องเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าช่วยเหลือบุตร โดยอนุโลม

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าทำศพกรณีตายอันเนื่องมิใช่จากการทำงานตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยค่าทำศพกรณีตายอันเนื่องมิใช่จากการทำงาน โดยอนุโลม จ่ายค่าทำศพ ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือน เดือนสุดท้าย ที่ลูกจ้างได้รับให้แก่ผู้มีสิทธิ

ข้อ ๓๔ การจ่ายค่าชดเชยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๓๕ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง และค่าเช่าที่พัก

ลูกจ้างที่ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเขตพื้นที่ดำเนินการมีสิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักได้ตามข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในและต่างประเทศโดยอนุโลม โดยให้เทียบเคียงกับพนักงานไม่เกินระดับ ๘ ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างของลูกจ้างแต่ละราย

หมวด ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการขึ้นค่าจ้าง

ข้อ ๓๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของลูกจ้าง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง ตามแบบรายงานที่ อพวช. กำหนด แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยความเห็นเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปตามลำดับ

ข้อ ๓๘ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณาโดยนับช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ ๓๙ การขึ้นค่าจ้างประจำปีทำได้ปีละครั้ง โดยให้ขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้ขึ้น

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างผู้ซึ่งจะได้ขึ้นค่าจ้างประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ อพวช. ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้ขึ้นค่าจ้าง
- (๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันที่จะขึ้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
- (๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วย ไม่เกินสี่สัปดาห์ทำงาน เว้นแต่

(๔.๑) ลาอุปสมบท ลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นครั้งแรก โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(๔.๒) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(๔.๓) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

(๔.๓) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามคำสั่งของแพทย์ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินเก้าสิบวันทำงาน

(๔.๔) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๔.๕) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมาทำงานสายไม่เกินสามสิบครั้ง

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานเว้นแต่เหตุสุดวิสัย

หมวด ๗

การทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๑ การต่อสัญญาจ้างลูกจ้างที่ผ่านการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่ อพวช. กำหนดและมีสิทธิได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง อพวช. จะดำเนินการจ้างตามระยะเวลาดังนี้

ข้อ ๔๒ การต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างที่ผ่านการประเมินผล และได้รับการต่อสัญญาจ้างมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลาจ้างครั้งที่หนึ่ง การต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งปีตามผลการประเมิน

(๒) ระยะเวลาจ้างครั้งที่สอง การต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งปีตามผลการประเมิน

(๓) ระยะเวลาจ้างครั้งที่สาม การต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งถึงสามปีตามผลการประเมิน

(๔) ระยะเวลาจ้างครั้งที่สี่ การต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งถึงห้าปีตามผลการประเมิน

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการต่อสัญญาจ้างครั้งที่สามและครั้งที่สี่ และปรากฏผลการประเมินได้ต่อสัญญาจ้างไม่ถึงสามปีหรือห้าปี การประเมินครั้งต่อไปให้ดำเนินการประเมินการต่อสัญญาจ้างตามสิทธิใน ข้อ ๔๒(๓) หรือ (๔) ต่อไป

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างห้าปี อพวช. เป็นผู้พิจารณาระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้างในคราวต่อไปตามผลการประเมิน

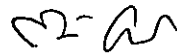
ข้อ ๔๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

~ ๕ ~

บทเฉพาะกาล

ลูกจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ หากมีการต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการนับระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางกรรณิการ์ วงศ์ทองศิริ)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ