



ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

ว่าด้วยค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ และมาตรา ๒๑ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ว่าด้วยค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานตามสัญญาจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน และได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสำนักงานเป็นรายเดือน แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้จัดการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานตามสัญญาจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

ข้อ ๔ ให้ผู้จัดการรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีข้อบังคับนี้มิได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในเรื่องใดไว้ หรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้จัดการเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และมีมติวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๕ ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับกับการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) การเลิกจ้างโดยไม่มีคามผิด
- (๒) เลิกจ้างเนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๓) ตกลงเลิกจ้าง
- (๔) กรณีเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้
- (๕) เลิกจ้างเนื่องจากมีผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
- (๖) เกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๖ การเลิกจ้างตามข้อ ๕ ให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๙๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๒๔๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๔๐๐ วันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสำนักงานซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง

ข้อ ๗ เมื่อมีเหตุแห่งการเลิกจ้างตามข้อ ๕ (๑) (๔) (๕) ให้สำนักงานบอกกล่าวการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วัน หากสำนักงานไม่แจ้งหรือแจ้งน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย ๓๐ วัน

ข้อ ๘ ในกรณียุบเลิกสำนักงาน ผู้จัดการอาจพิจารณาให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นจากอัตราที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ ตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าตอบแทนการเลิกจ้างในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อวันทำงานหมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบ

ข้อ ๑๐ สำนักงานไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อนครบกำหนดสัญญาในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) พันสภาพของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๕๒ (๑) (๓) (๕) และข้อ ๕๔ (๒) (๓) ของข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สำนักงาน

(๓) จงใจทำให้สำนักงานได้รับความเสียหาย

(๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สำนักงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ผ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกาศ มติหรือคำสั่งของคณะกรรมการ ผู้จัดการ อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือผู้จัดการได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง คณะกรรมการหรือผู้จัดการไม่จำเป็นต้องตักเตือน

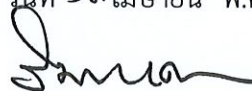
ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๗) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ที่เป็นเหตุให้สำนักงานได้รับความเสียหาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิชณู เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์