

(ร่าง)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ..

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ..”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดตามข้อบังคับนี้ และให้หมายความรวมถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามความในมาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมด้วย

หมวดที่ ๑

การบริหารงาน

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้ปฏิบัติกรตามความในข้อบังคับนี้ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) เสนอสภามหาวิทยาลัยในการออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดระบบและมาตรฐานการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบการจัดสรรอัตรากำลัง ระบบการบริหารค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง และอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร

(๓) กำหนดระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) ให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีเกี่ยวกับระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) ให้มีอำนาจตั้งอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวดที่ ๒

พนักงาน

- ข้อ ๖** ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องมีความสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้
- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี สำหรับพนักงานประจำเต็มเวลา
 - (๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองและไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๔) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถหรือมีจิตฟั่นเฟือน มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
 - (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราว
 - (๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ โดยต้องมีการตรวจประวัติอาชญากรก่อนที่จะทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และหากพบว่ามีความผิดและได้รับโทษตามอนุมาตรานี้จะไม่สามารถทำสัญญากับมหาวิทยาลัยได้
 - (๘) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการวินิจฉัยคุณสมบัติให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย
- ข้อ ๗** พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท คือ
- (๑) พนักงานสายผู้สอน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นภารกิจหลักและมีสิทธิดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่าง ๆ ตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
 - (๒) พนักงานสายสนับสนุนได้แก่

พนักงานสายบริการวิชาชีพ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านบริการทางวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
 - (๓) พนักงานสายครูผู้สอน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและทำผลงานทางวิชาการเป็นภารกิจหลัก โดยมีสิทธิดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่าง ๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้แก่ ครูระดับปฏิบัติการ ครูระดับชำนาญการ ครูระดับชำนาญการพิเศษ ครูระดับเชี่ยวชาญ และครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- พนักงานสายบริหารสำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านบริหารสำนักงาน เพื่อสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานหัวหน้างาน ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวดที่ ๓ การจ้าง บรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๘ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๓ ลักษณะได้แก่

(๑) พนักงานประจำเต็มเวลา ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนประจำจากมหาวิทยาลัยจนครบเกษียณอายุไม่เกิน ๖๐ ปีหรือได้รับการต่ออายุราชการตามระเบียบที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๒) พนักงานประจำเต็มภาระงาน ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานเต็มภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัยตามภาระงาน

(๓) พนักงานที่มีสัญญาจ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ บุคลากรที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรฐานภาระงานของหน่วยงานและมาตรฐานตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดสรรอัตรากำลังให้แก่หน่วยงานให้พิจารณาตามความจำเป็น โดยให้หน่วยงานเสนอภาระงานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๑ การจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทนและให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ สั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๑ ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีก ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันพ้นจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิม

ข้อ ๑๕ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ อาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานอื่นได้

หมวดที่ ๔

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๑๖ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ พิจารณาส่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือน เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจมีการกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) การไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ

- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาชีพ
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็น หรือตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวดที่ ๕

การลาและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

- ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย หรือกรณีไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัยให้นำมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม
- ข้อ ๑๙ การกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามสภามหาวิทยาลัย

หมวดที่ ๖

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

- ข้อ ๒๐ วินัยและการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย และสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพัก หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

- ข้อ ๒๑ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

- ข้อ ๒๒ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและในการสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ลักษณะความผิดใดหรือตามมาตราใด

- ข้อ ๒๓ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกรณีมูลว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

(๑) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี หัวหน้าสำนัก แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามเห็นสมควร

(๒) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๓) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด

ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สอบสวน

หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับ คณบดี หัวหน้าสำนัก เป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุให้สมควร ลดหย่อนให้นำมาประกอบการพิจารณาลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำผิดเล็กน้อยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือนการมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ ยังมีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วแต่กรณีเว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตาย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือ กระทำผิดซึ่งมิใช่โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวดที่ ๗

การลาออกจากงานและการเลิกจ้าง

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญา หรือตามเงื่อนไขของสัญญา
- (๔) ถูกสั่งให้ออก หรือถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๖ และเงื่อนไขการจ้าง
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.บ.ม. หรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหาหนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๑ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนออธิการบดีภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดทำหนังสือลาออกเพื่อให้อธิการบดีพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดี และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ข้อ ๓๐ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้นอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๒๘

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้นของตำแหน่งนั้นๆ

หมวดที่ ๘

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ หลักเกณฑ์วิธีการสอบสวนพิจารณาและอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ ระยะเวลาในสัญญาจ้าง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับตามข้อบังคับนี้ต้องไม่ต่ำกว่าข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ประกาศ ณ วันที่... เดือน... พ.ศ. ...

(ศาสตราจารย์พิเศษ นายแพทย์สมพร โปธินาม)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด