

2.ข้อบังคับฯ เงินทดแทน พ.ศ.2561

มหาวิทยาลัยจะมีการจ่ายเงินทดแทนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเงินก้อนครั้งเดียวเมื่อพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

- 1) กรณีถูกสั่งให้พ้นราชการ
- 2) ถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง
- 3) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- 4) ถูกเลิกจ้างเพราะไม่ได้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ 2 หรือ ระยะที่ 3 สำหรับสายวิชาการ และระยะที่ 2 สำหรับสายสนับสนุน
- 5) สิ้นสุดอายุสัญญาจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปี

อัตราการจ่าย

= เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ (3 – 10 ปี)

3.เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีจึงจะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาให้กับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของตน โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเป็นเงินเหมาจ่าย ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

4.เงินสงเคราะห์กรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวถึงแก่ความตาย

พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินสงเคราะห์กรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวถึงแก่ความตาย โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเป็นเงินเหมาจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือผู้รับผลประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

5.(ร่าง) ระเบียบฯ เงินช่วยเหลือเพื่อการจัดงานตามประเพณี

พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการช่วยเหลือเพื่อการจัดงานตามประเพณี โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเป็นเงินเหมาจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีดังนี้

- 1) งานมงคลสมรส
- 2) งานอุปสมบท
- 3) งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่
- 4) งานศพ

โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเป็นเงินเหมาจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่

เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล

<http://personnel.rmutsb.ac.th/>

ไฟล์แนบพบ PDF



สวัสดิการ สิทธิประโยชน์

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ด้านสุขภาพ

1.ประกันสังคม

มหาวิทยาลัยได้ขึ้นทะเบียนเป็นนายจ้างตามที่ พรบ.ประกันสังคมกำหนด ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินชดเชยในฐานะ “ผู้ประกันตน” ยามที่ประสบเหตุทุกข์ยากในชีวิต ในกรณีต่อไปนี้

- 1) เจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ
- 2) ทุพพลภาพ
- 3) เสียชีวิต
- 4) คลอดบุตร
- 5) สงเคราะห์บุตร
- 6) ว่างงาน
- 7) ชราภาพ

ทั้งนี้ อัตราการจ่ายเงินชดเชยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.กองทุนเงินทดแทน

มหาวิทยาลัยได้ขึ้นทะเบียนเป็นนายจ้างตามที่ พรบ.กองทุนเงินทดแทน กำหนด โดยกองทุนเงินทดแทนจะทำหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลาและสถานที่ ที่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ทั้งนี้ อัตราการจ่ายเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.ตรวจสุขภาพประจำปี

เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี และพนักงานมหาวิทยาลัยก็ได้รับสิทธิประโยชน์ให้เข้ารับการตรวจสุขภาพปีละ 1 ครั้ง โดยรายการตรวจและอัตราค่าตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ตามหลักเกณฑ์การตรวจสุขภาพของข้าราชการโดยอนุโลม

4. (ร่าง) ระเบียบฯ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลบุคลากร

เป็นสวัสดิการเพื่อให้ความช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการรักษายาบาล โดยมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูงเกินกว่าสิทธิประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือสิทธิอื่น ๆ ที่คุ้มครองตนเองอยู่จึงมาเบิกส่วนที่เกินอยู่ภายใต้วงเงินไม่เกิน 50,000 บาท/ปีงบประมาณ



ด้านการเงิน

1.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เปรียบเสมือนการลงทุนโดยสมัครใจรูปแบบหนึ่ง เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีการสะสมเงินเข้าไปในกองทุนมหาวิทยาลัยจะจ่าย “เงินสมทบ” เข้าไปให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยรายนั้นในอัตราร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือน

กรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินคืนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนตามจำนวนเงินที่สะสมไว้ ดังนี้

- เงินสะสม
- ผลประโยชน์สะสม
- เงินสมทบ
- ผลประโยชน์สมทบ

อายุงาน	อัตราเงินสมทบ/ผลประโยชน์
น้อยกว่า 3 ปี	0%
เท่ากับ 3 ปี	30%
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	50%
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	70%
ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป	100%