

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐
แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๕ (๖) และมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และมติสภามหาวิทยาลัยมหิดลในคราวประชุม ครั้งที่ ๔๐๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ โดยให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาตามข้อบังคับนี้ การตีความและวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยมหิดล

“ส่วนงาน” หมายถึง สำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ สำนักโครงการ และส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐

“บุคคลในครอบครัว” หมายถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถและอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นแล้ว ทั้งนี้ ต้องเป็นบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

“สถานพยาบาล” หมายถึง สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชนตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ข้อ ๔ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๔.๑^๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ สามารถเลือกสวัสดิการใช้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้

^๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๕๓ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๔

รูปแบบที่ ๑

(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่ามีความสมควรให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นรายกรณีไป

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ส่วนที่เหลือสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว

รูปแบบที่ ๒

(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Pay) เป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี (มหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี)

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกสวัสดิการตามรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้

มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและได้รับการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลได้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเกินกว่าห้าปี ให้เลือกใช้สิทธิได้เมื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับแต่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ หรือจะเลือกใช้สิทธิเมื่อครบสัญญาจ้างก็ได้ ทั้งนี้ เมื่อเลือกใช้สิทธิแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

๔.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุน ประเภทชั่วคราว ให้ใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามข้อ ๔.๑ รูปแบบที่ ๒

๔.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และบุคคลในครอบครัว ให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามสิทธิของผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ

๔.๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งมีผู้รับบำนาญ ให้ใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย ให้ใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้เท่ากับสิทธิข้าราชการ

(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

กรณีตาม ๔.๔ ให้มหาวิทยาลัยกันเงินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไว้จำนวนหนึ่งสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อจัดสวัสดิการให้ไม่น้อยกว่าสิทธิที่เคยได้รับอยู่เดิม ก่อนนำไปกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้

๔.๕ พนักงานมหาวิทยาลัยที่รับบรรจุใหม่ ให้ใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตาม ๔.๑ รูปแบบที่ ๒

กรณีตาม ๔.๕ ให้มหาวิทยาลัยกันเงินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไว้จำนวนหนึ่งสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนนำไปกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้

ข้อ ๔/๑^๓ ภายใต้บังคับข้อ ๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

^๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๑๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

^๓ เพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒

ข้อ ๕ เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

๕.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำซึ่งเลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งมีผู้รับบำนาญ ให้ได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตรเท่ากับสิทธิข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

๕.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ตามสิทธิของผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ

ข้อ ๖ เงินช่วยพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

๖.๑ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถึงแก่กรรม ขณะมีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่กรรมในระหว่างขาดงาน ให้ได้รับเงินจำนวน ๓ เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

๖.๒ เงินช่วยพิเศษตาม ๖.๑ ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แสดงเจตนาระบุไว้เป็นหนังสือตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

๖.๓ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย มิได้แสดงเจตนาระบุไว้หรือบุคคลที่ระบุไว้ได้ถึงแก่กรรมไปเสียก่อน ให้จ่ายเงินช่วยพิเศษตามลำดับก่อนหลัง ดังนี้

(๑) คู่สมรสตามกฎหมาย

(๒) บุตรตามกฎหมาย

(๓) บิดา มารดาตามกฎหมาย

(๔) ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรมตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะ และการถึงแก่กรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ งอติการบดีเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในอุปการะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรม

(๕) ผู้อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรมมาแต่เยาว์ ฉันทน์บิดา มารดากับบุตร ซึ่งอติการบดีเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ถึงแก่กรรม

๖.๔ หากบุคคลในลำดับก่อนตาม ๖.๓ ได้รับเงินช่วยพิเศษแล้ว ผู้อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษ

๖.๕ ถ้าบุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษไม่มาแสดงตนขอรับเงินช่วยพิเศษในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่กรรม ให้งดการจ่ายเงินช่วยพิเศษ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ได้รับเงินช่วยพิเศษตามสิทธิของผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ

ข้อ ๗ เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

๗.๑ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถึงแก่กรรม ขณะมีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินสงเคราะห์แก่บุคคลในครอบครัว ผู้อยู่ในความอุปการะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรม จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ในอัตราดังนี้

(๑) กรณีถึงแก่กรรมตามปกติให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) กรณีถึงแก่กรรมด้วยอุบัติเหตุให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๒ เงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตาม ๗.๑ ให้จ่ายตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) บุตรที่ได้รับสองส่วน แต่ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรมมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

(๒) คู่สมรส ให้ได้รับหนึ่งส่วน

(๓) บิดาและมารดา หรือบิดา หรือมารดา ที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

๗.๓ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรมไม่มีบุคคลในครอบครัว ให้พิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่บุคคลซึ่งอธิการบดีพิจารณาเห็นว่า มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้อยู่ในความอุปการะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรม โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะ และการถึงแก่กรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยและส่วนงานอาจจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กำหนดตามข้อบังคับนี้ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ตามความเหมาะสม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ

๙.๑ ให้เลือกใช้สวัสดิการตาม ๔.๑ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เลือกใช้สวัสดิการภายในระยะเวลาที่กำหนด จะถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเลือกใช้สวัสดิการตาม ๔.๑ รูปแบบที่ ๒

๙.๒ ระยะเวลาในระหว่างที่ยังไม่สามารถใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคมตามระเบียบสำนักงานประกันสังคม ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการตามที่ได้รับอยู่เดิมก่อนปรับสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ โดยยังคงหักเงินร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือน และเบิกได้ตามสิทธิเดิมเหมือนข้าราชการจนกว่าจะสามารถใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมได้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ส่งเงินเข้าสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทั้งส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ประกันตน และส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายสมทบ

- ๖ -

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(ลงชื่อ) วิจารณ์ พานิช
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช)
นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

รวบรวมโดย งานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี