

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ว่าด้วยการวินิจฉัยการร้องทุกข์และการคุ้มครองการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในระบบ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อกำหนดการวินิจฉัยการร้องทุกข์และการคุ้มครองการทำงานให้เกิดความเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และมาตรา ๘๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยการวินิจฉัยการร้องทุกข์และการคุ้มครองการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในระบบ พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาเป็นโรงเรียนในระบบตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน และให้หมายความรวมถึงผู้รับใบอนุญาตและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนโรงเรียนด้วย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและให้หมายความรวมถึงรองผู้อำนวยการด้วย

“ครู” หมายความว่า ครูตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาเป็นหนังสือที่ระบุชัดเจนว่าผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตกลงจะทำงานให้แก่โรงเรียน และโรงเรียนตกลงจะให้เงินเดือน หรือค่าสอนแล้วแต่กรณี ตลอดเวลาทำงานให้โรงเรียน

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ช่วงเวลาที่โรงเรียนทำการสอนในรอบหนึ่งปีตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนว่าด้วยปีการศึกษา การเปิดและปิดสถานศึกษาเอกชน

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาหยุดประจำสัปดาห์ หยุดในวันปิดภาคเรียน หยุดตามประเพณี หยุดในวันที่โรงเรียนสั่งให้หยุดหรือหยุดในวันที่ราชการกำหนดให้หยุด

“วันลา” หมายความว่า วันที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ลากิจ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายเดือน และให้หมายความรวมถึงเงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในวันหยุดและวันลาที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีได้ทำงาน แต่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้

“ค่าสอน” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการสอนของครูตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำการสอนปกติเป็นรายชั่วโมง หรือค่าตอบแทนการสอนของผู้อำนวยการและครูในชั่วโมงที่มากกว่าชั่วโมงสอนที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ แล้วแต่กรณี

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่โรงเรียน ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตกลงกันตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเลิกสัญญาจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งโรงเรียนตกลงจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

“ร้องทุกข์” หมายความว่า การที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่ามีกรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกรณีมีการใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตน

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

“คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในระบบ

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษารักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ รวมถึงให้มีอำนาจออกประกาศเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของตน

หมวด ๑

การคุ้มครองการทำงาน

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามระเบียบนี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาพึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๗ การจ้างผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นชาวไทยหรือชาวต่างประเทศ ให้ทำเป็นสัญญาจ้าง โดยสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด ในการนี้สำนักงานอาจกำหนดแบบสัญญาจ้างที่เป็นมาตรฐานทั่วไปให้โรงเรียนปฏิบัติก็ได้

ในระหว่างสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง โรงเรียนอาจจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคสาม ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยให้โรงเรียนแจ้งให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

โรงเรียนจะทำข้อตกลงหรือสัญญาอื่นใดกับผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีข้อความขัด หรือแย้งกับระเบียบนี้ หรือไม่เป็นธรรมกับผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้

ข้อ ๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการประชุม สัมมนา การฝึกอบรม และการศึกษาเพิ่มเติม โดยผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องแจ้งล่วงหน้าพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี ให้โรงเรียนอนุญาต และเมื่อพ้นเวลาการพัฒนาดังกล่าวแล้วโรงเรียนอาจให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นการทดแทนงานที่มีได้ปฏิบัติระหว่างปิดภาคเรียนได้

สำหรับการศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคหนึ่ง หากไม่สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนอาจอนุญาตโดยมีเงื่อนไขที่จะไม่ปรับเงินเดือนให้ตามคุณวุฒิที่จะได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก็ได้ โดยให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำข้อตกลงรับทราบเงื่อนไขไว้เป็นหนังสือให้ชัดเจน

ในกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับอนุมัติเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นและมีสิทธิยื่นขอปรับเงินเดือนตามอนุมัติที่ได้รับตามวรรคสอง ให้โรงเรียนปรับเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ เว้นแต่โรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนทางการเงินจากรัฐ ให้ปรับเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามอนุมัติที่ได้รับภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

การปรับเงินเดือนตามวรรคสาม ให้มีผลนับแต่วันที่ยื่นคำขอ ในกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนมากกว่าอนุมัติที่ขอปรับแล้ว โรงเรียนจะปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวนเงินส่วนต่างของอัตราเงินเดือนตามอนุมัติที่ขอปรับจากอัตราเงินเดือนตามอนุมัติเดิมก็ได้

การพัฒนาที่นอกเหนือจากการศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง ซึ่งทำให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับอนุมัติเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โรงเรียนอาจพิจารณาปรับเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาก็ได้

ข้อ ๙ ห้ามมิให้โรงเรียนเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน ทรัพย์สินของโรงเรียน หรือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียนได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกัน ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด

ในกรณีที่โรงเรียนเรียกหรือรับหลักประกันตามวรรคหนึ่ง เมื่อโรงเรียนเลิกสัญญาจ้างหรือผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุด ให้โรงเรียนคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้างหรือวันที่ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ โรงเรียนจะหักเงินเดือนค่าสอน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ เงินสะสมส่วนของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องจ่าย และชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(๒) ชำระหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมจากผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(๓) เป็นเงินประกันตามข้อ ๙ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โรงเรียนในความเสียหายที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

การหักเงินตามวรรคหนึ่ง (๒) และ (๓) ในแต่ละกรณี จะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในสี่ของเงินที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามข้อ ๒๗ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง (๒) (๓) และวรรคสอง ต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจน

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่โรงเรียนไม่คืนหลักประกันตามข้อ ๙ วรรคสอง หรือไม่จ่ายเงินเดือน ค่าสอน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง หรือค่าชดเชยตามข้อ ๓๓ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษตามข้อ ๓๘ และข้อ ๓๙ ให้โรงเรียนเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างผิदनัตร้อยละสิบห้าต่อปี เว้นแต่การผิदनัตนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุผลอันสมควร

ในกรณีที่โรงเรียนจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้โรงเรียนเสียเงินเพิ่มให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ข้อ ๑๒ โรงเรียนจะเลิกสัญญาจ้างผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์มิได้

ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรืออนามัยและความปลอดภัย ให้โรงเรียนจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ดังนี้

- (๑) ห้องพักเป็นสัดส่วนและให้มื่ออย่างเพียงพอ
- (๒) จัดให้มีเครื่องมือ สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการสอนอย่างเพียงพอ
- (๓) น้ำดื่มที่ถูสุลักษณะหรืออนามัยให้มื่ออย่างเพียงพอ
- (๔) ห้องน้ำเป็นสัดส่วนและให้มื่ออย่างเพียงพอ

การจัดสวัสดิการอื่นนอกจากที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

ส่วนที่ ๒

เวลาทำงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ ๑๔ เวลาทำงานของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

(๑) เวลาที่โรงเรียนเปิดทำการสอนตามที่ได้รับอนุญาต

(๒) เวลาที่โรงเรียนกำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติงานของโรงเรียนแม้ในระหว่างวันหยุดตามข้อ ๑๗

ให้โรงเรียนประกาศเวลาทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็นโรงเรียนอาจกำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ก็ได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ ๑๖ เมื่อมีเหตุจำเป็นโรงเรียนอาจกำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดก็ได้ โดยออกคำสั่งเป็นคราว ๆ ไป

ข้อ ๑๗ ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีวันหยุดดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ได้รับอนุญาต

(๒) วันหยุดภาคเรียนปีการศึกษาหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

(๓) วันหยุดตามประเพณี

(๔) วันที่โรงเรียนสั่งปิดสถานศึกษา

(๕) วันหยุดตามประกาศหรือคำสั่งของทางราชการ

ข้อ ๑๘ เพื่อประโยชน์ในการเรียนของนักเรียน เพื่อรักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม หรือเพื่อกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร โรงเรียนอาจกำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในกรณีดังต่อไปนี้ โดยไม่ถือเป็นการทำงานในเวลาพักทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(๑) ให้ผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่

(๒) ประชุมหรืออบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

- (๓) จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน
- (๔) ปฏิบัติงานเพื่อเตรียมการสอนก่อนวันเปิดภาคเรียนของปีการศึกษาใหม่
- (๕) ให้มาสอนชดเชย

ข้อ ๑๙ โรงเรียนอาจจัดให้ผู้สอน และรองผู้สอนมีชั่วโมงทำการสอนในสัปดาห์หนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้สอน ไม่เกินห้าชั่วโมง
- (๒) รองผู้สอน ไม่เกินสี่ชั่วโมง

ข้อ ๒๐ โรงเรียนหรือผู้สอนอาจจัดให้ครูมีชั่วโมงทำการสอนในสัปดาห์หนึ่ง ดังนี้

- (๑) ระดับก่อนประถมศึกษา ไม่เกินสี่ชั่วโมง
- (๒) ระดับประถมศึกษา ไม่เกินสี่ชั่วโมง
- (๓) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่เกินสี่ชั่วโมง

(๔) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไม่เกินสี่ชั่วโมง

การจัดชั่วโมงทำการสอนนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ให้ผู้สอนกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

ในกรณีให้ครูสอนมากกว่าหนึ่งระดับ ให้ถือเอาชั่วโมงสอนของระดับสูงสุดเป็นชั่วโมงสอนของครูผู้นั้น

ข้อ ๒๑ เพื่อให้มีการจัดชั่วโมงสอนได้สอดคล้องกับหลักสูตร หรือเพื่อความสะดวกในการจัดตารางสอนประจำสัปดาห์ จะจัดเป็นคาบแทนการจัดเป็นชั่วโมงก็ได้ แต่ทั้งนี้เมื่อรวมกันแล้วจะต้องมีชั่วโมงการสอนไม่เกินตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐

ข้อ ๒๒ การกำหนดชั่วโมงสอนตามข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ไม่รวมถึงการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมการสอน การตรวจงาน การดูแลนักเรียน การประเมินผล และงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบและประกาศของทางราชการ ตราสารจัดตั้ง รายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน

ข้อ ๒๓ ในวันที่มีการทำงาน ให้โรงเรียนจัดให้ผู้สอน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง โดยอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีโรงเรียน และผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตกลงกันกำหนดเวลาพัก ระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่ง เกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานตามปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงโรงเรียน ต้องจัดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร ทางการศึกษาต้องทำงานติดต่อกันไปตามหน้าที่หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ ๒๔ ถ้ามีเหตุจำเป็นเพราะผู้อำนวยการหรือครูได้ลาจิก ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์ โรงเรียน ต้องจ่ายเงินเป็นค่าสอนในชั่วโมงแทนเฉพาะชั่วโมงที่ผู้อำนวยการหรือครูสอนแทนที่เกินกว่าจำนวนชั่วโมง สอนที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐

ข้อ ๒๕ ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิลา และได้รับเงินเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ลาจิกได้ไม่เกินสิบวันทำงาน และให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา

(๒) ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป โรงเรียนอาจให้ ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง และ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ดังกล่าวได้ และไม่สามารถชี้แจงได้ว่าป่วยจริง โรงเรียนอาจให้ถือเป็นการขาดงาน และไม่จ่ายเงินเดือน ให้ตามจำนวนวันที่ขาดงานก็ได้

สำหรับกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถทำงานได้เนื่องจาก ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้โรงเรียน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม (๔) มิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย

(๓) ลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองและให้ได้รับเงินเดือนในวันลาวันด้วย

(๔) ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน โดยให้นับรวมวันหยุด และวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย และให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมได้ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวันทำงาน

(๖) ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยต้องไม่เคยอุปสมบทหรือไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ โดยจะได้รับเงินเดือนเพียงใดให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

ให้โรงเรียนประกาศวันลา และหลักเกณฑ์การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบด้วย

ส่วนที่ ๓

เงินเดือน ค่าสอน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๒๖ ให้โรงเรียนกับผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตกลงจ่ายและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราตามประกาศที่สำนักงานกำหนด

สำหรับค่าสอน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้โรงเรียนจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๒๗ ให้โรงเรียนจ่ายเงินเดือนภายในวันที่สามของเดือนถัดไป สำหรับค่าสอนค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งตามวันที่โรงเรียนประกาศกำหนด

การจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องจากการทำงานให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้จ่าย ณ สถานที่ตั้งโรงเรียน เว้นแต่เป็นการจ่ายเงินเดือนของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้จ่ายโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในธนาคาร

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูมีชั่วโมงสอนเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ โรงเรียนต้องจ่ายค่าสอน ดังนี้

(๑) ระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับประถมศึกษา ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละสี่สิบบาท

(๒) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละห้าสิบบาท

(๓) ระดับตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละหกสิบบาท

สำหรับครูที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งเข้าทำการสอนเป็นรายชั่วโมง ให้จ่ายค่าสอนไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าสอนตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่โรงเรียนจัดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ โรงเรียนต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่โรงเรียนจัดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานในวันหยุด นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ โรงเรียนต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นจากอัตราเงินเดือนอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ถ้าโรงเรียนจัดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง โรงเรียนต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่โรงเรียนให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเดินทางไปทำงานในสถานที่อื่นนอกจากสถานที่ตั้งโรงเรียน ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๒๙ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๐ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับครูที่โรงเรียนทำสัญญาจ้าง และแต่งตั้งเข้าทำการสอนเป็นรายชั่วโมงให้โรงเรียนจ่ายเงินให้แก่ครูเท่ากับค่าสอนของระดับสูงสุดของครูผู้นั้นตามข้อ ๒๘ วรรคสอง ในระหว่างการเดินทางด้วย

ให้โรงเรียนออกค่าใช้จ่ายสำหรับเดินทางตามวรรคหนึ่ง

ส่วนที่ ๔

การเลิกสัญญาจ้าง การพักงาน และค่าชดเชย

ข้อ ๓๒ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา โรงเรียนหรือผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา อาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายเงินเดือนหรือค่าสอนคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง โรงเรียนอาจจ่ายเงินเดือนหรือค่าสอนให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ตามวรรคสองและวรรคสามนี้ ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามข้อ ๓๕

ข้อ ๓๓ ให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เลิกสัญญาจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

การเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นกรณีที่โรงเรียนไม่ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานต่อไป และไม่จ่ายเงินเดือนให้ ไม่ว่าเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

รวมถึงกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับเงินเดือน เพราะเหตุที่โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

ข้อ ๓๔ การเกษียณอายุตามที่โรงเรียนกับผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตกลงกันหรือตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามข้อ ๓๓ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป ในปีการศึกษาใดมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อโรงเรียน และให้มีผลนับแต่วันสิ้นปีการศึกษานั้น และให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุนั้นตามข้อ ๓๓ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๕ โรงเรียนไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเลิกสัญญาจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่โรงเรียน
- (๒) จงใจทำให้โรงเรียนได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โรงเรียนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนจรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กำหนด หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียน ระเบียบหรือคำสั่งของโรงเรียนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และโรงเรียนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรงโรงเรียนไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือตักเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำผิด

- (๕) มีความประพฤติไม่เหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่
- (๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๘) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อันเป็นเหตุให้โรงเรียนได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้าโรงเรียนไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบในขณะที่เลิกจ้าง โรงเรียนจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อ ๓๖ ผู้อำนวยความสะดวก ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพราะเหตุดังต่อไปนี้

- (๑) ลาออกโดยสมัครใจ
- (๒) เลิกสัญญาจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน
- (๓) เลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๓๕
- (๔) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๕) โรงเรียนบอกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน เพราะเหตุที่มีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง และทำงานติดต่อกันไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันเริ่มทำงาน

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่โรงเรียนทำการสอบสวนผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้โรงเรียนสั่งพักงานผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียนหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจสั่งพักงานผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ ทั้งนี้ โรงเรียนจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยต้องแจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียนหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของเงินเดือนในวันทำงานที่ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความผิดให้โรงเรียนจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับเงินเดือนในวันทำงานนับแต่วันที่ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป

โดยให้คำนวณเงินที่โรงเรียนต้องจ่ายตามวรรคสอง เป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนพร้อมด้วยดอกเบี้ย ร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ ๓๘ โรงเรียนซึ่งประสงค์จะย้ายสถานที่ตั้งไปตั้ง ณ สถานที่ตั้งใหม่ให้โรงเรียนประกาศ แจ้งให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบล่วงหน้า โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ โรงเรียนที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนติดต่อกันเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานที่ตั้ง และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจน เพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าจะต้องย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่โรงเรียนไม่ปิดประกาศให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบล่วงหน้า ตามวรรคหนึ่ง ให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ตั้งใหม่ เท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้าย สามสิบวัน

หากผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า การย้ายสถานที่ตั้งตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร ทางการศึกษาหรือครอบครัว และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ตั้งใหม่ ต้องแจ้งให้โรงเรียนทราบ เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานที่ตั้งในกรณีที่โรงเรียน มิได้ประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่โรงเรียนย้ายสถานที่ตั้ง โดยผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชย ที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาพึงมีสิทธิได้รับตามข้อ ๓๓

ให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษ ตามวรรคสาม ให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่โรงเรียนจะเลิกจ้างผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะเหตุที่เปลี่ยนแปลงประเภทของโรงเรียน เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ลดหรือยุบระดับที่เปิดสอนหรือ สาขาวิชาที่เปิดสอน วิธีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลด หรือเปลี่ยนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ห้ามมิให้นำข้อ ๓๒ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้โรงเรียนแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้ผู้ที่จะถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า หกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่โรงเรียนไม่แจ้งให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๓๓ แล้ว ให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายหกสิบวัน

ในกรณีที่โรงเรียนเลิกจ้างผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามวรรคหนึ่ง และผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษานั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้โรงเรียนจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามข้อ ๓๓ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่ค่าชดเชยพิเศษรวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสาม กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๒

การร้องทุกข์ และการวินิจฉัยการร้องทุกข์

ส่วนที่ ๑

การร้องทุกข์

ข้อ ๔๐ ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ ๔๑ คำร้องทุกข์ตามข้อ ๔๐ ต้องทำเป็นหนังสือ โดยระบุ

(๑) วัน เดือน ปี ที่ยื่นคำร้องทุกข์

(๒) ชื่อ และที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ที่สามารถติดต่อได้

(๓) เหตุแห่งการร้องทุกข์ ข้อโต้แย้ง และข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบในการร้องทุกข์โดยชัดแจ้ง

(๔) ลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ หรือผู้รับมอบอำนาจให้ร้องทุกข์

ข้อ ๔๒ ให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษายื่นคำร้องทุกข์ต่อโรงเรียนด้วยตนเอง หรือผู้รับมอบอำนาจ หรือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือส่งทางช่องทางอื่นที่โรงเรียนกำหนด โดยให้ถือวันที่โรงเรียนรับไว้หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือเป็นวันยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน

เมื่อโรงเรียนได้รับคำร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งไว้แล้ว ให้เสนอคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ
คุ้มครองการทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่ได้รับคำร้องทุกข์

ส่วนที่ ๒ การวินิจฉัยการร้องทุกข์

ข้อ ๔๓ ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานขึ้นคณะหนึ่ง
ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการบริหารพิจารณาแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ตาม (๒)

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย
การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวนสามคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นผู้แทนผู้รับใบอนุญาต จำนวนหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในโรงเรียน ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อำนวยการ ครู
และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนหนึ่งคน

ให้โรงเรียนมอบหมายผู้ซึ่งรับผิดชอบงานด้านบุคลากรคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ
และจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับ
แต่งตั้งใหม่ก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งผู้อื่น
ที่มีคุณสมบัติเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่ง
เพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

คุณสมบัติของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน การสรรหา และการพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่น
ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ ๔๔ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
ตามระเบียบนี้แล้วรายงานผลการวินิจฉัยพร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้คณะกรรมการบริหาร
และผู้อนุญาตทราบ

(๒) ขอเอกสารหลักฐานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์

(๓) เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานให้ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่เรียกประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้เรียกประชุม

การนัดประชุมต้องทำเป็นหนังสือและแจ้งให้กรรมการทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน เว้นแต่กรรมการนั้นจะได้ทราบการบอกนัดในที่ประชุมแล้ว กรณีดังกล่าวนี้จะทำหนังสือแจ้งนัด เฉพาะกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมก็ได้

ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการตามข้อ ๔๓ (๒) ที่มีได้เป็นประธานในที่ประชุม มาร่วมประชุมด้วย และต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ประธานกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชุม และเพื่อรักษาความเรียบร้อย ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการ ที่มาประชุมเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๔๓ (๒) คนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็น เป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมลงมติเห็นชอบในเรื่องนั้น

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้ง พร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุมและถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือ ก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานต้องมีลายมือชื่อของกรรมการที่วินิจฉัยเรื่องนั้น ถ้ากรรมการคนใดมีความเห็นแย้ง ให้มีสิทธิทำความเห็นแย้งของตนรวมไว้ในคำวินิจฉัยได้

ข้อ ๔๖ เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานได้รับคำร้องทุกข์ไว้แล้วให้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(๑) แจ้งและส่งคำร้องทุกข์ให้โรงเรียนชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้ง

(๒) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานได้รับคำชี้แจงจากโรงเรียนแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้แจงให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและมีโอกาสชี้แจงหรือส่งหลักฐานเพิ่มเติมภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำชี้แจงจากโรงเรียน

(๓) เมื่อพ้นกำหนดเวลาตาม (๑) และ (๒) แล้ว คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานจะต้องประชุมพิจารณาหาแนวทาง เพื่อให้ได้ข้อยุติสำหรับกรณีร้องทุกข์นั้นภายในสามสิบวัน โดยจะให้โรงเรียนหรือผู้ร้องทุกข์มาชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานก่อนก็ได้

(๔) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานได้แนวทางสำหรับการแก้ไขกรณีร้องทุกข์ให้ยุติลงได้อย่างเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางวินิจฉัยและทำการตกลงกันโดยบันทึกไว้เป็นหนังสือให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

(๕) ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันตาม (๔) ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบห้าวัน หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามระเบียบนี้สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๔๗ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ต้องให้ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้องไม่ให้เกิดภัยหรือความไม่ชอบธรรมซึ่งอาจเนื่องมาจากการร้องทุกข์ตามระเบียบนี้

ข้อ ๔๘ ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ห้ามมิให้ผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาคนใดกระทำการยั่วยุ ยุยง ชักชวนหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือนักเรียนกระทำการใดเพื่อสนับสนุนหรือต่อต้านฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือนัดหยุดปฏิบัติหน้าที่หรือนัดหยุดเรียน

การกระทำตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียน

ข้อ ๔๙ บรรดาสัญญาการเป็นครูหรือสัญญาจ้างที่ทำขึ้นระหว่างโรงเรียนหรือผู้รับใบอนุญาตกับผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้คงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ข้อสัญญาใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้โรงเรียนทำความตกลงกับผู้อำนวยความสะดวก ครู และบุคลากรทางการศึกษาแก้ไขให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ภายในสองปีนับแต่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๕๐ การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและการพิจารณาวินิจฉัยการร้องทุกข์ของคณะกรรมการ
คุ้มครองการทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนในระบบตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนว่าด้วยคณะกรรมการคุ้มครอง
การทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
ในระบบ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้คณะกรรมการ
คุ้มครองการทำงานตามระเบียบนี้พิจารณาดำเนินการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธานกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน