

แนวปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(สำหรับหน่วยงานที่จ้างเพิ่ม ๑๓ อัตรา)

ความเป็นมา

ด้วยระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘ คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนในแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน โดยให้จ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มกฎหมาย จำนวน ๑๐๗ อัตรา โดยใช้งบประมาณจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๕๗๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงการคลังเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเปลี่ยนวุฒิ ปวส. เป็นวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๓ อัตรา และเพิ่มกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๕๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๓ อัตรา ระยะเวลาการจ้าง ๒ เดือน (สิงหาคม-กันยายน ๒๕๖๑) และเห็นชอบกรอบเงินค่าจ้างชั่วคราว อัตราจ้าง ๑๕,๐๐๐ บาทต่อคน เป็นเงินจำนวน ๓๙๐,๐๐๐ บาท (สามแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) และเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง อัตรา ๗๕๐ บาทต่อคน เป็นเงินจำนวน ๑๙,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๔๐๙,๕๐๐ บาท (สี่แสนเก้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ หน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนอัตรา	ตำแหน่ง
ส่วนกลาง			
1	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	นักวิชาการเงินและบัญชี
ส่วนภูมิภาค			
1	สพร.4 ราชบุรี	1	นักวิชาการเงินและบัญชี
2	สนพ.นครพนม	1	นักวิชาการเงินและบัญชี
3	สนพ.อุทัยธานี	1	นิติกร
4	สนพ.เลย	1	นิติกร
5	สนพ.สพบุรี	1	นิติกร
6	สนพ.กระบี่	1	นิติกร
7	สนพ.ตรัง	1	นิติกร
8	สนพ.ตราด	1	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
9	สนพ.พัทลุง	1	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
10	สพร.19 เชียงใหม่	1	นิติกร
รวม		13	

แนวปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ โดยมีสาระสำคัญและหลักเกณฑ์ในการจ้าง ดังนี้

๑.๑ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณประเภทต่างๆ ได้เอง โดยไม่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลัง

(กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ และตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ)

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง หากเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการ ให้อนุโลมใช้ชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนตำแหน่งข้าราชการ

(วุฒิปริญญาตรี ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักวิชาการเงินและบัญชี และนิติกร ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามเอกสารแนบ) (หน้า ๑๑)

๑.๓ จำนวนอัตรา ให้จ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนราชการจะได้รับ

(คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๐๗ อัตรา และกระทรวงการคลังเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เปลี่ยนวุฒิ ปวส. เป็นวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๓ อัตรา และเพิ่มกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒๐ อัตรา)

๑.๔ อัตราค่าจ้าง ให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิ และไม่มี การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

วุฒิปริญญาตรี อัตราค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท

(อัตราค่าจ้างเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง)

๑.๕ ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ

(คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบประมาณการค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๐๗ อัตรา ระยะเวลาจ้าง ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๓ อัตรา ระยะเวลาการจ้าง ๒ เดือน (สิงหาคม-กันยายน ๒๕๖๑) เพื่อให้

ครบตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่กระทรวงการคลัง เห็นชอบ จำนวน ๑๒๐ อัตรา)

๒. หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (สำหรับหน่วยงานที่จ้างเพิ่ม ๑๓ อัตรา) ให้เปิดรับสมัครให้เสร็จสิ้น ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ และเริ่มจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ โดยดำเนินการจ้างตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๕๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ (ยกเลิกคำสั่ง ที่ ๑๕๗๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙) เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้จัดทำคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตามแบบที่กรมกำหนด และส่งสำเนาคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราว พร้อมบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งจ้าง ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างชั่วคราว กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิขอลาได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๗/๓๙๐๕๐ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง หารือสิทธิการลาป่วยของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ)

๔.๑ สิทธิในการรับค่าจ้างระหว่างลาของลูกจ้างชั่วคราว ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณโดยอนุโลม

๔.๓ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณที่เข้าปฏิบัติงานในปีแรกที่คำสั่งจ้างมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๘ วันทำการ โดยไม่ต้องรอให้ปฏิบัติงานจนครบ ๖ เดือน

(กรณีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า ๖ เดือน ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา)

๔.๔ กรณีจ้างลูกจ้างชั่วคราวคนเดิมที่จ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ปฏิบัติงานต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ต้องเป็นการจ้างตั้งแต่วันที่เริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง อัตราปกติระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(กรณีวันเริ่มต้นปีงบประมาณ คือ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีใด ตรงกับวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ให้ออกคำสั่งจ้างลงวันที่ ๓๐ กันยายน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไป เช่น วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตรงกับวันอาทิตย์ ให้ออกคำสั่งจ้างลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

๕. การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม ตามข้อ ๒๗ ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖. กรณีการลาไม่อยู่ในข่ายได้รับค่าจ้างระหว่างลาให้นำเงินค่าจ้าง หาดด้วย จำนวนวันของเดือนที่ลาคูณด้วย จำนวนวันที่ลา

๗. วิธีปฏิบัติอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในแนวปฏิบัตินี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย หรือผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวและหักเงินค่าจ้างไว้ ณ ที่จ่ายเพื่อนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม โดยลูกจ้างชั่วคราวต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเสียเงินสมทบประกันสังคม สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวและหักเงินค่าจ้างไว้ ณ ที่จ่ายเพื่อนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เนื่องจากกลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน ไม่ได้เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๕๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ (ยกเลิกคำสั่งที่ ๑๕๗๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙) เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๙. เมื่อดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราวพร้อมบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งจ้าง ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทันที เพื่อสรุปรายงานอธิบดีทราบ ตามแบบคำสั่ง (หน้า ๘-๙)

๑๐. ให้จัดทำทะเบียนประวัติการลาของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวและการเบิกจ่ายเงินค่าจ้าง (หน้า ๒๓)

๑๑. ให้จัดทำบัตรจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างลูกจ้างรายเดือนให้แก่ลูกจ้างแต่ละราย และเมื่อมีการจ่ายค่าจ้างในแต่ละเดือนให้ดำเนินการบันทึกข้อมูลการจ่ายค่าจ้างลงในบัตรดังกล่าวไว้เป็นหลักฐาน (หน้า ๒๕)

๑๒. กรณีลูกจ้างชั่วคราวลาออก ให้ลูกจ้างเขียนหนังสือลาออก เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายค่าจ้างชั่วคราว และเสนอผู้อำนวยการขอเปิดรับสมัครใหม่ทดแทนตำแหน่งที่ลาออก (หน้า ๒๔)

๑๓. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจ่ายค่าจ้างจากเงินค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามที่คณะกรรมการจัดสรรไม่เกินร้อยละห้าของกองทุนในแต่ละปี เป็นลูกจ้างที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๔(๑) นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้แก่ลูกจ้างตามแบบที่เลขาธิการประกันสังคมกำหนด ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

(หนังสือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๓ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๖๑๙/๗๘๕๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์หารือการหักเงินประกันสังคม)

๑๔. ให้หักเงินสมทบทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างจากค่าจ้างของผู้ประกันตน นำส่งสำนักงานประกันสังคม พร้อมกับเงินสมทบในส่วนของนายจ้างตามอัตราที่กำหนด ภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป พร้อมยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ

(หนังสือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๓ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๖๑๙/๗๘๕๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์หารือการหักเงินประกันสังคม)

๑๕ การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและการนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้กับลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน้า ๖๕)

๑๕.๑ ยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๓) ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวที่ยังไม่เคยยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน หรือยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๓/๑) สำหรับผู้เคยขึ้นทะเบียน

ผู้ประกันตน สปส.๑-๐๓ แล้ว โดยใช้หนังสือนำส่งแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๒) เป็นหนังสือนำส่งในการยื่นต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน

๑๕.๒ ให้หักเงินสมทบทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างจากค่าจ้างของผู้ประกันตน นำส่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัด พร้อมกับเงินสมทบในส่วนของนายจ้างตามอัตราที่กำหนด ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไป พร้อมยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ สปส. ๑-๑๐ (ส่วนที่ ๑) และแบบรายละเอียดการนำส่งเงินสมทบ สปส. ๑-๑๐ (ส่วนที่ ๒)

๑๕.๓ เงินสมทบแต่ละคน หากมีเศษสตางค์ตั้งแต่ ๕๐ สตางค์ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ บาท ถ้าน้อยกว่า ๕๐ สตางค์ให้ปัดทิ้ง และให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเท่ากับจำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนที่มีการปัดเศษสตางค์แล้ว

(มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๕.๔ ให้ใช้เลขลำดับที่สาขาประกันสังคม ตามที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๓ ขึ้นทะเบียนสาขาให้ ใช้ในการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและการนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว

การขึ้นทะเบียนสาขาประกันสังคม กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้แจ้งสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๓ ขึ้นทะเบียนสาขาประกันสังคมให้กับสปร.และสนพ. ที่ยังไม่เคยจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือเคยจ้างแต่หยุดจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยสปร.และสนพ. ต้องรีบส่งสำเนาคำสั่งจ้างให้กองส่งเสริมฯ ทันทที และเมื่อได้รับแจ้งการเปิดสาขาประกันสังคมแล้ว กองส่งเสริมฯ จะแจ้งเลขที่บัญชีนายจ้าง และเลขที่สาขาที่สำนักงานประกันสังคมออกให้ เพื่อนำไปใช้ในการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๑๕.๕ กรณีลูกจ้างชั่วคราวลาออก หรือสิ้นสุดการจ้าง ให้ดำเนินการแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ตั้งแต่วันที่ลาออก ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ๑๕ ของเดือน ถัดจากเดือนที่ลาออก ตามแบบ สปส.๖-๐๙

๑๕.๖ ให้จัดทำทะเบียนผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ตามมาตรา ๘๔ (สปส.๖-๐๗) เก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เพื่อประโยชน์ในการตรวจตรา และควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคม