



ระเบียบเทศบาลตำบลเขาโจด

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนของ
พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาโจด

เพื่อให้หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบ ประกาศ ก.ท.จ.กาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มค่าจ้างและ ค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้าง ของ ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเขาโจด”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับกับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล เขาโจด ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“เทศบาล” หมายถึง เทศบาลตำบลเขาโจด

“ก.ท.จ.” หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

“พนักงานเทศบาล” หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ สังกัดเทศบาลตำบลเขาโจด

“ลูกจ้างประจำ” หมายถึง ลูกจ้างประจำสังกัดเทศบาลตำบลเขาโจด

“พนักงานจ้าง” หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลเขาโจด

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่าที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้นั้นสังกัดอยู่ อันได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการ กองช่าง และให้หมายความรวมถึงปลัดเทศบาล ในฐานะผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าว ทั้งนี้ รวมถึง ผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

“ส่วนราชการ” หมายถึง สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ของเทศบาลตำบลเขาโจด

“ปลัดเทศบาล” หมายถึง ปลัดเทศบาลตำบลเขาโจด

“นายกเทศมนตรี” หมายถึง นายกเทศมนตรีตำบลเขาโจด

หมวด ๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับ เงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาถูกหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) การลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฅ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลาบางส่วนและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุทธกรรมกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ข้อ ๑๒ เมื่อนายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น ตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ในกรณีที่พนักงานเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นครั้งปีหลัง พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ที่รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก นายกเทศมนตรี อาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ทั้งนี้ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น สำหรับพนักงานเทศบาลใน ครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ทั้งนี้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีสถานศึกษา ในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ นายกเทศมนตรีจะนำเอาเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องอาญา มาเป็นเหตุในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุการณั้กระทำความผิดเดียวกันไม่ได้อีก

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ครึ่งปีที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ นายกเทศมนตรีจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้น ตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเห็นกรณีพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.ท.จ. เห็นชอบด้วย จึงสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลโดยให้เทศบาลตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้และให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าว สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการระดับโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนขึ้นมาพิจารณาก่อนเสนอคณะกรรมการฯ ตามวรรคหนึ่ง โดยแยกพิจารณาต่างหากจากพนักงานเทศบาล แล้วรายงานให้ ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ในการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีให้พิจารณาต่อไป ให้นายกเทศมนตรีเสนอเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และความเห็นตาม วรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามมติ ก.ท.จ. ตามข้อ ๒๕ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จเท่านั้น

ข้อ ๒๙ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ แล้วรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณทำความตกลงกับสำนักงบประมาณต่อไป

หมวด ๒ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

ข้อ ๓๐ ให้พนักงานจ้าง เว้นพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี

(๒) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓- ๕ ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (คะแนน ๙๕ ขึ้นไป) โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนไว้หากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ ๗๕-๘๕ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓ หากได้คะแนนได้การประเมิน ทั้งปีตั้งแต่ ๘๕-๙๕ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๔ และหากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ ๙๕ ขึ้นไปจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๕ โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ทั้งนี้ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีที่มีการประเมิน

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๓๒ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้างตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๓๐

ข้อ ๓๓ พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ ๓๐ ได้

ข้อ ๓๔ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้เทศบาลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

หมวด ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๕ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

- (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้กระทำในกรณี ดังต่อไปนี้

- (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๓๖ พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๐ ให้นายกเทศมนตรี รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของ พนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งพนักงานผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่เทศบาลจะ
ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง
ต่าง ๆ แล้วแต่กรณีดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

ข้อ ๓๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้
ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณงาน
- (ข) คุณภาพงาน
- (ค) ความทันเวลา

(๒) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานเทศบาลอาจกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ
งานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ

ข้อ ๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป แจ้งให้
ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับ
ข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ
๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑
มีนาคม ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔๒ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วนที่มีพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป
ปฏิบัติงานอยู่เป็นกรรมการและเลขา

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจ
ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี

ข้อ ๔๓ เมื่อเสร็จสิ้นผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้ง
ผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษา
แนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๔๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินต่ำกว่าระดับ “ดี” ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอต่อนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณามีมติเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ ๔๕ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปีไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” ทั้งนี้การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอ นายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

หมวด ๔ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๖ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้
- (๓) พนักงานจ้างถึงแก่กรรม
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๒
- (๕) พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๗ เทศบาลอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใด ก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจะกำหนดให้กรณีใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดไว้

ข้อ ๔๘ บรรดาหลักเกณฑ์ใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้และได้มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง กำหนดไว้แล้ว ก็ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งนั้นต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ดาบตำรวจ

(สมรึก พรหมชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาโจด