



ประกาศเทศบาลตำบลหางดง
เรื่อง หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างและตอบแทนของพนักงานจ้าง
และหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจ การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองหูลาลาดเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่๖) ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จึงขอประกาศหลักเกณฑ์ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจ หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้าง

- การมาทำงานสายในแต่ละรอบการประเมินเกินกว่า ๘ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะไม่สามารถพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน

๑. ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๒. ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔. ต้องไม่ลา หรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ดังนี้

* ในรอบการประเมิน หากมาทำงานสายไม่เกิน ๕ วันทำการ หรือลาป่วย ลากิจ รวมกันเกินกว่า ๒๓ วัน (ให้นับเฉพาะวันทำการ) จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน) ของปีที่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทน สำหรับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทนพนักงานจ้างจะต้องมีผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ระดับดี

*** ไม่เคยขาดราชการ**

๕. โดยมีวันลาแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

หกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

๖. ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี.

๗. พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตรา ร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตรา ค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษ ได้ไม่เกินอัตรา ร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

๘. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทนหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

๙. ให้พนักงานผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการ พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๑๐. ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

๑๑. ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะ ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัด ผลการ ปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

๑๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมิน จากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณผลงาน

ข. คุณภาพผลงาน

ค. ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

ง. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมิน พฤติกรรม ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละ ระดับผลการประเมิน ดังนั้น จึงขอกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ใน การคำนวณ เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลตำบลหางดง ดังนี้

/ระดับ....

ระดับ	ช่วงคะแนน		เลื่อนค่าตอบแทนร้อยละ
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน	๓.๕
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน	๓
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน	๒.๗
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

พนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน ในแต่ละครั้งในระดับดีเด่น ในครั้งปีที่แล้วมา จะต้องไม่มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งดังนี้

(๑) ต้องไม่มาทำงานสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเกิน ๕ ครั้ง

ทั้งนี้หลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีจะพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานจ้าง การร่วมกิจกรรมต่างๆ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ

หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

๑. เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้
๒. เทศบาลจะต้องมีมีหลักฐานโดยรายละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงานหรือโครงการ ที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงดำเนินการต่อและมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไปหากเทศบาลไม่มี แผนงาน หรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- ๓.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการ ต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่ง จ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้หลักในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างจะพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานจ้าง การร่วมกิจกรรมต่างๆ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ

กรณีพนักงานจ้าง ผู้ใดที่ลาหรือมาทำงานสายเกิน จำนวนครั้งที่กำหนด แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณา แล้วเห็นว่ามิใช่เหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนค่าตอบแทน หรือการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ให้กับพนักงานจ้างผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอชี้แจงเหตุผลที่สมควรเลื่อนค่าตอบแทน หรือการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ได้เป็นการเฉพาะราย

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจำรูญ เร่งถนอมทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลหางดง