



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง**

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานส่วนตำบล การเพิ่มค่าจ้างประจำแก่ลูกจ้างประจำ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนแก่พนักงานจ้างตามภารกิจ และการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของทางราชการ ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการอย่างเต็มที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๐๕ (๗) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงกำหนดจำนวนครั้งวันลาและวันมาทำงานสายเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างประจำ และเลื่อนขั้นค่าตอบแทน สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างประจำ ครั้งขึ้น จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

**๑) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี**

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น (๙๐-๑๐๐%)
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลารวมกันไม่เกิน ๑๕ วันทำการ (หมายถึงการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาพักผ่อนประจำปี)
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการครบหกเดือน
- (๖) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ
- (๗) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ยกย่อง หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน องค์กร สถาบันภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งปรากฏชื่อเสียงให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี

**๒) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี**

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (๖๐-๘๙%)
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีวันรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (หมายถึงการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาพักผ่อนประจำปี)
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน คือ ๒๐ ครั้ง
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์ ไม่ถูกสั่งพักราชการ ไม่ขาดราชการ
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการครบสี่เดือน

-/๓) ผู้ที่ไม่มีสิทธิ...



๓) ผู้ที่ไม่มีสิทธิการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีวันรวมกันเกิน ๒๓ วันทำการ (หมายถึงการลาทุกประเภท ยกเว้น การลาพักผ่อนประจำปี)

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมา มาทำงานสายเกิน ๒๐ ครั้ง/ปี

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ถูกลงโทษทางวินัย ขาดราชการ

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน

**หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น**

๑) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วย ความสามารถและความอุตสาหะ จนเกิดผลดีแก่ราชการ

๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์

๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๖) ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ ศึกษา อบรม ดูงาน ณ ต่าง ประเทศฯ ต้องปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ นายก อบต.กำหนดเป็น หนังสือไว้ก่อนแล้ว

๘) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังนี้

ก) ลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ

ข) ลาค่อดไม่เกิน ๙๐ วัน

ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวไม่เกิน ๖๐ วัน

ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่

จ) ลาพักผ่อน

ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

**ข้อ ๒ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี**

ให้พนักงานจ้างวันแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อย กว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกิน อัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตรา ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน



กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหยุดราชการเกิน ๒๐ ครั้ง ซึ่งเมื่อนับจำนวนวันลารวมกันแล้ว ต้องไม่เกินยี่สิบหกวัน เว้นแต่เป็นการลาตามข้อ ๕๙ (๒) (ก) (ข) ข้อ ๖๑ , ข้อ ๖๒ , ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ (๑) (๒) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๒๖ ครั้ง โดยแต่ละครั้งให้ผู้มาทำงานสายบันทึกชี้แจงเหตุแห่งการมาทำงานสายรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง โดยให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา หากเป็นการมาทำงานสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้พิจารณาสั่งลงโทษตามที่เห็นสมควรตามอำนาจหน้าที่ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด แล้วรายงานให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลทราบ

**ข้อ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้**

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหยุดราชการเกิน ๒๐ ครั้ง ซึ่งเมื่อนับจำนวนวันลารวมกันแล้ว ต้องไม่เกินยี่สิบหกวัน เว้นแต่เป็นการลาตามข้อ ๕๙ (๒) (ก) (ข) ข้อ ๖๑ , ข้อ ๖๒ , ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ (๑) (๒) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๒๖ ครั้ง โดยแต่ละครั้งให้ผู้มาทำงานสายบันทึกชี้แจงเหตุแห่งการมาทำงานสายรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง โดยให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา หากเป็นการมาทำงานสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้พิจารณาสั่งลงโทษตามที่เห็นสมควรตามอำนาจหน้าที่ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด แล้วรายงานให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลทราบ

“ข้อ ๖๑ การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาพักผ่อนโดยให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาหนึ่งปีไม่เกิน ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมอีก”

“ข้อ ๖๒ การลาคลอดบุตรของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน นับรวมวันหยุดประจำปีและวันหยุดพิเศษในระหว่างลาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม”

“ข้อ ๖๖ การลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่ไม่ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

การอนุญาตให้ลาตามข้อ ๕๙, ๖๐, ๖๑, และข้อ ๖๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด”

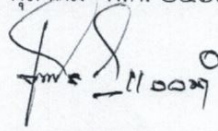
อนึ่ง ในการเสนอใบลา ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรีกำหนด

-/จึงประกาศ...



จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'ประเสริฐ แวนาน' (Prasert Wuanan).

(นายประเสริฐ แวนาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี