



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตอนเมือง
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา และการทำงานสายของพนักงานจ้าง
เพื่อพิจารณาการปรับเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘) ข้อ ๒๐๕(๘) ที่กำหนดให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนดจำนวน ครั้งการลาหรือการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบลที่จะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นหนังสือไว้ก่อนโดยคำนึงถึง ลักษณะงานสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงานและตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ข้อ ๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนเมือง พิจารณาแล้วเห็นว่ากรวางหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสาย ที่จะไม่ได้รับพิจารณาการปรับค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น จึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๑.๑ เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนเมือง

๑.๒ พนักงานจ้างจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ข้อ ๕๙ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๐๕ (๘)

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๖ %

๒.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างยิ่ง และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น

๒.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๖ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๐ วัน แต่สำหรับ พนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนดและมีผลงานการปฏิบัติงาน ดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับ ค่าตอบแทน ๖% ได้

๒.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

๒.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๔ %

๓.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการ ประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดี

๓.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนรวมกันไม่เกิน ๑๐ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๕ วันแต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนดและมีผลงานการปฏิบัติงาน ดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับค่าตอบแทน ๔ % ได้

๓.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

๓.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๔. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๒ %

๔.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ในระดับดี

๔.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนรวมกันไม่เกิน ๑๐ - ๑๕ ครั้ง วันลา ๑๕ - ๒๐ วัน แต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงาน ดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับขึ้นค่าตอบแทน ๒ % ได้

๔.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๕. หลักเกณฑ์พิจารณาที่อาจไม่ได้รับการปรับ ขึ้นค่าตอบแทน

๕.๑ การลาบ่อยครั้ง พนักงานจ้างหากลาเกิน ๑๕ ครั้ง ถือว่าลาบ่อยครั้ง แต่ถ้าลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๒๕ วัน และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาไม่ได้รับการปรับค่าตอบแทนได้

๕.๒ การมาทำงานสายต่อเนื่อง ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๔๕ น. หากเลยกำหนดเวลาดังกล่าวถือว่ามาทำงานและสายเกิน ๑๕ ครั้ง ถือว่ามาปฏิบัติราชการสายต่อเนื่องอาจพิจารณาให้ไม่ได้รับการปรับค่าตอบแทนได้

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายฉลอง ทุมขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง

ร่าง/พิ

ปลัด อบต