



ประกาศเทศบาลตำบลแชแล

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข จำนวนวันลา จำนวนการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อน
ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยได้มีการกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานจ้างซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละครั้งต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกเทศมนตรีตำบลแชแล จึงขอประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข จำนวนวันลา จำนวนการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. พนักงานจ้างซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมา จะต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร

(๔) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะ เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

/การนับ...

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒. พนักงานจ้างผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องมีการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้

๒.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก)(ข)(ค)(ง)(จ)(ฉ))

๒.๒ มีจำนวนวันลา (ป่วย/กิจ) ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๒.๓ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้ง

๓. พนักงานจ้างผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น จะต้องมีการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ในแต่ละรอบการประเมิน ดังนี้

๓.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๑๕ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก)(ข)(ค)(ง)(จ)(ฉ))

๓.๒ มีจำนวนวันลา (ป่วย/กิจ) ไม่เกิน ๕ ครั้ง

๓.๓ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

ทั้งนี้ ให้นำคะแนนในแต่ละรอบการประเมินมารวมกันแล้วหารจำนวนครั้งที่ได้รับการประเมินมาจัดกลุ่มตามช่วงคะแนน

๔. พนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

๕. การตรวจสอบเวลาการมาและการกลับ จะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาราชการ หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

๖. การลา ให้ส่งใบลาก่อนวันลาไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้(ยกเว้นการลาป่วยหรือลากิจเหตุจำเป็นเร่งด่วน ไม่สามารถส่งใบลาล่วงหน้าได้) การลาที่ไม่ส่งใบลาถือว่าขาดราชการ ในกรณีลาป่วยหรือลากิจเหตุจำเป็นเร่งด่วน ไม่สามารถส่งใบลาล่วงหน้าได้ ให้เขียนใบลาในวันรุ่งขึ้นของการมาปฏิบัติงานหากไม่ส่งใบลาภายใน ๑ วัน ถือว่าขาดราชการ

ในการกำหนดจำนวนวันมาสายดังกล่าวข้างต้น ได้วิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพท้องที่ในเขตพื้นที่ตำบลแชแลแล้ว ซึ่งระยะทางระหว่างที่พักอาศัยของพนักงานจ้างและสำนักงานเทศบาลใช้ระยะเวลาการเดินทางไม่มากนัก และการเดินทางสะดวก

ทั้งนี้ ให้ประกาศเทศบาลตำบลแชแล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข จำนวนวันลา จำนวนวันมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน

/ประสิทธิภาพ...

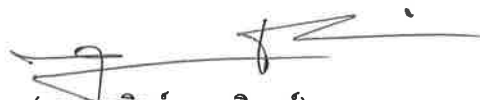
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

การใดที่นอกเหนือจากประกาศนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ยกเลิก และใช้ประกาศนี้แทน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสนันตย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแซแล