



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนการลาและการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ (๔) ความว่า “ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๑ (๔) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือภารกิจการบริหารราชการในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติที่มีการคมนาคมสะดวกต่อการเดินทาง จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนการลาและการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานจ้างที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ต้องมาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการ มีจำนวนการลาและการมาทำงานสายอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ต้องมีจำนวนการลาและการมาทำงานสายอยู่ในหลักเกณฑ์แต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน **ร้อยละสูงสุด** (ไม่เกินร้อยละหก) ของวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละสี่ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

นอกจากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในกลุ่มที่มีคะแนนระดับสูงสุดแล้ว จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีจำนวนการลาและการมาทำงานสาย ดังนี้

(๑) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันเกินกว่าสิบครั้ง หรือไม่เกินยี่สิบสามวัน ในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๓๑ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ต้องไม่มาทำงานสาย (หลังเวลา ๐๘.๔๕ น.) เกินกว่าสิบเอ็ดครั้งในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙.๑๗ ของประมาณการวันทำงานครึ่งปี จำนวน ๒๐ วันต่อเดือน หรือจำนวน ๑๒๐ วัน)

๒.๒ กรณีผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละรองลงมา (จากข้อ ๒.๑) ของวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละสี่ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

นอกจากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในกลุ่มที่มีคะแนนระดับรองลงมาจากข้อ ๒.๑ แล้ว จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีจำนวนการลาและการมาทำงานสาย ดังนี้

(๑) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันเกินกว่าสิบสี่ครั้ง หรือไม่เกินยี่สิบสามวัน ในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๓๑ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ต้องไม่มาทำงานสาย (หลังเวลา ๐๘.๔๕ น.) เกินกว่ายี่สิบครั้งในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๖.๖๗ ของประมาณการวันทำงานครึ่งปี จำนวน ๒๐ วันต่อเดือน หรือจำนวน ๑๒๐ วัน)

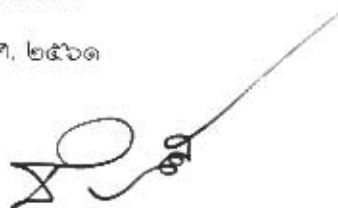
๒.๓ กรณีพนักงานจ้างมีจำนวนวันลาและการมาทำงานสายตามข้อ ๒.๒ แต่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างอยู่ในกลุ่มที่มีคะแนนระดับสูงสุดตามข้อ ๒.๑ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละรองลงมาตามข้อ ๒.๒

๒.๔ กรณีพนักงานจ้างมีจำนวนวันลาและการมาทำงานสายเกินกว่าที่กำหนด แต่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างอยู่ในกลุ่มที่มีคะแนนระดับสูงสุดตามข้อ ๒.๑ หรือในกลุ่มที่มีคะแนนรองลงมาตามข้อ ๒.๒ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละรองลงมาจากข้อ ๒.๒ โดยให้ปฏิบัติตามข้อ ๓

ข้อ ๓ กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือมีเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่ผู้บังคับบัญชาผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปพิจารณาเห็นสมควรจะให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและเอกสารหลักฐานเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายธีระวิทย์ สุทธินุ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง