



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนการลาและการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ (๔) ความว่า “ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๑ (๔) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือภารกิจการบริหารราชการในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติที่มีการคมนาคมสะดวกต่อการเดินทาง จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนการลาและการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานจ้างที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ต้องมาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการ มีจำนวนการลาและการมาทำงานสายอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ ต้องมีจำนวนการลาและการมาทำงานสายอยู่ในหลักเกณฑ์แต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังนี้

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

นอกจากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในกลุ่มที่มีคะแนนระดับสูงสุดแล้ว จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีจำนวนการลาและการมาทำงานสาย ดังนี้

(๑) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกินกว่า **สิบสองครั้ง** หรือต้องไม่เกิน **ยี่สิบสามวัน** ตามข้อ ๓๑ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ

(๒) ต้องไม่มา...

(๒) ต้องไม่มาทำงานสาย (หลังเวลา ๐๘.๔๕ น.) เกินกว่าสิบห้าครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๒.๕๐ 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) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันในแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกินกว่าสิบหกครั้ง หรือต้องไม่เกินยี่สิบสามวัน ตามข้อ ๓๑ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ

(๒) ต้องไม่มาทำงานสาย (หลังเวลา ๐๘.๔๕ น.) เกินกว่ายี่สิบสองครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๘.๓๓ 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 แต่ผู้บังคับบัญชาผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปพิจารณาเห็นสมควรจะให้การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและเอกสารหลักฐานเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ให้เป็นตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนด

ข้อ ๔ ให้ใช้หลักเกณฑ์จำนวนการลาและการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสิริพล ใจงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่