



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลาย
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง
เพื่อพิจารณาปรับค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (และแก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๒๐๕(๘) ที่กำหนดให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล ที่จะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นหนังสือไว้ก่อน โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ , ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลายพิจารณาแล้วเห็นว่า การวางหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสายที่จะไม่ได้ปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น จึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลาย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสายของพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณาปรับค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ข้อ ๓ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน

๓.๑ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลาย

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จะต้องมียุทธศาสตร์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ข้อ ๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๔ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๖%

๔.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างดียิ่งและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น

๕.๒ ในรอบการประเมิน...

๔.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน มีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๐ ครั้ง จำนวนวันลาป่วย ลากิจรวมกันไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงานดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับค่าตอบแทนไม่เกิน ๖% ได้

๔.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน มาทำงานสายไม่เกิน ๕ ครั้ง

๔.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

ข้อ ๕ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๔%

๕.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ระดับดี

๕.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน มีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๕ ครั้ง จำนวนวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๘ วันทำการ แต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานการปฏิบัติงานดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ ๔ ได้

๕.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

๕.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

ข้อ ๖ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๒%

๖.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดี

๖.๒ ในรอบการประเมินหนึ่ง มีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๗ ครั้ง จำนวนวันลาป่วย ลากิจ รวมกัน ๒๑ วัน แต่ สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงานดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน ให้ปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ ๒ ได้

๖.๓ ในรอบการประเมินหนึ่ง มาทำงานสายไม่เกิน ๘ ครั้ง

๖.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์พิจารณาที่อาจไม่ได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน

๗.๑ การลาป่วยครั้ง

ในรอบการประเมินหนึ่ง พนักงานจ้าง หากลาเกิน ๒๐ ครั้ง ถือว่าลาป่วยครั้ง แต่ถ้าลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๒๓ วัน และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนได้

๗.๒ การมาทำงานสายต่อเนื่อง

พนักงานจ้าง ต้องมาปฏิบัติราชการ ไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ น. หากเลยกำหนดเวลาดังกล่าวถือว่ามาทำงานสาย และสายเกิน ๑๐ ครั้ง ถือว่ามาทำงานสายต่อเนื่อง อาจพิจารณาไม่ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนได้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายปณชัย ศรีเหรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

สรุป

หลักเกณฑ์การขาด การลา และการมาทำงานสาย พนักงานจ้างตามภารกิจ

รายการ	อัตราร้อยละที่ได้รับการปรับค่าตอบแทน			
	ไม่เกิน ๖ %	ไม่เกิน ๔ %	ไม่เกิน ๒ %	อยู่ในดุลยพินิจผู้บังคับบัญชา
วันลากิจ + วันลาป่วย (ไม่รวมลาพักผ่อน)	ไม่เกิน ๑๕ วัน/รอบ	ไม่เกิน ๑๙ วัน/รอบ	ไม่เกิน ๒๓ วัน/รอบ	เกิน ๒๓ วัน/รอบ
จำนวนครั้งลากิจ+ลาป่วย	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน ๒๐ ครั้ง/รอบ	เกิน ๒๐ ครั้ง/รอบ
จำนวนครั้งมาทำงานสาย	ไม่เกิน ๔ ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน ๗ ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง/รอบ	เกิน ๑๐ ครั้ง/รอบ

สิทธิการลาพนักงานจ้างตามภารกิจ (ข้อ ๕๙)

- ในปีหนึ่งลาป่วยได้ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ
- ในปีหนึ่งลากิจได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ
- ในปีหนึ่งลาพักผ่อนได้ ๑๐ วันทำการ

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ (ข้อ ๓๑ (๕))

-มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในปีที่แล้วมาและมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินไม่เกิน ๒๓ วัน(ไม่รวมวันลาพักผ่อน)