

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ 2554 ครั้งที่ 1 (ณ 1 เมษายน 2554)

เพื่อให้การพิจารณาเกี่ยวกับเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ 2554 ครั้งที่ 1 ณ 1 เมษายน 2554 เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่างๆ พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2544 จึงกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ 1 เมษายน 2554 ไว้ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ 2554 ครั้งที่ 1 ณ 1 เมษายน 2554 ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

- 1.1 หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
- 1.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550
- 1.3 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
- 1.4 หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553 เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- 1.5 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2554
- 1.6 ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2554

ข้อ 2 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณของตำแหน่ง ผลงานที่ปฏิบัติ การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินในระยะเวลาตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2553 – 30 พฤศจิกายน 2553 มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2554

ข้อ 3 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น ในการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2553 – 31 มีนาคม 2554 ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 3.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น

or

3.2 การปฏิบัติงานมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนชั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนชั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป

3.3 ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 2 เดือน

3.4 ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

3.5 ต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน

3.6 สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน

3.7 ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ 6 เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน 23 วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ 3.6 และวันลาดังต่อไปนี้

- (1) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (2) ลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน
- (3) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 60 วันทำการ
- (4) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- (5) ลาพักผ่อน
- (6) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน 23 วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (4) ให้นับเฉพาะวันทำการ

3.8 การลาป่วยและลากิจ ลูกจ้างประจำ ต้องไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน 8 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง

ข้อ 4 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง 1 ชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง 0.5 ชั้นตามข้อ 3 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

4.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

4.2 ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

4.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

4.4 ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

4.5 ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

4.6 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 5 หลักเกณฑ์การลาป่วยครั้ง และการมาทำงานสายเนืองๆ ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น

5.1 การลาป่วยครั้ง ลูกจ้างประจำ ต้องไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน 8 ครั้ง ถ้าลาป่วยหรือลากิจรวมกันเกิน 8 ครั้ง ถือว่า “ลาป่วยครั้ง” หากลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน 23 วัน ซึ่งไม่รวมถึงวันลาตามข้อ 3.7 และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายไม่เกิน 0.5 ขั้น

5.2 การมาทำงานสายเนืองๆ ลูกจ้างประจำ ต้องไม่มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง ถ้ามาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง ถือว่า “มาทำงานสายเนืองๆ” หากถ้ามาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายไม่เกิน 0.5 ขั้น

ข้อ 6 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พดติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ

ข้อ 7 ในกรณีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้นหรือ 1 ขั้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่ แล้วแต่กรณีเป็นเวลา 6 เดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 8 กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่นให้นับจำนวนคนปฏิบัติงานและโควตา การเลื่อนขั้นค่าจ้างให้นับที่หน่วยงานที่ลูกจ้างประจำที่ไปช่วยราชการ

ข้อ 9 กำหนดกรอบโควตาร้อยละ 15 โดยคำนวณวงเงินร้อยละ 6 และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการ ดังนี้

9.1 จำนวนลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ 1 เมษายน 2554 โควตา 1 ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2554

9.2 วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง รวมทั้งปีจะต้องไม่เกินร้อยละ 6 จากอัตราเงินเดือนที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2554 ทั้งนี้ ให้นำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2554 มาหักออกก่อน จะคงเหลือจำนวนเงินที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 รวมทั้งลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีค่าจ้างเต็มขั้นด้วย

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงานของผู้นั้นในครึ่งปีที่แล้วมา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ 11 ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างขั้นสูงของอันดับ (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

11.1 ผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้น แต่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2

11.2 ผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้น แต่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4

11.3 กรณีที่ลูกจ้างประจำมีขั้นค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการพิจารณากันกรองผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นต้องไม่เกินที่กำหนดไว้ในข้อ 9

.....

or ↗