

เทศบาล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลเป็นพิเศษไว้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (5) มาตรา 23 ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 42 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ 3/2548 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 และมีมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 6/2548 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2548 ได้มีมติเห็นชอบให้นำมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548 เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาบังคับใช้โดยอนุโลม โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของเทศบาลขนาดใหญ่ (ที่มีจำนวนพนักงานเทศบาลตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป) ให้คงใช้แนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

2. พนักงานเทศบาลในเทศบาลขนาดเล็ก ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ดังนี้

(1) เทศบาล ที่มีพนักงานเทศบาลตั้งแต่ 6 คน ลงมา ที่ประสงค์จะเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอความต้องการต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ก่อนวันที่ 1 มีนาคม ของทุกปี (ยกเว้นการเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ 2548 ให้เสนอก่อนวันที่ 1 สิงหาคม 2547) เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของเทศบาล ตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Key performance indicator) ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด จำนวน 3 - 5 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นประธาน โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ และให้คณะกรรมการ ฯ เสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(2) เทศบาลนั้นจะต้องมีผลงานดีเด่นตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ที่ ก.ท. กำหนด (Key performance indicator) ในด้านต่าง ๆ โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

1. การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการวางแผนพัฒนาเทศบาล (25 คะแนน)
 - ก. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาล และการจัดทำข้อบัญญัติเทศบาล (10 คะแนน)
 - ข. เทศบาล ได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อบัญญัติเทศบาล ให้ประชาชนได้รับทราบ (10 คะแนน)
 - ค. การจัดสรรงบประมาณของเทศบาลครอบคลุมทุกพื้นที่ ด้วยความเป็นธรรม (5 คะแนน)
2. การบริหารงบประมาณและโครงการ (25 คะแนน)
 - ก. ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณและโครงการ (0 คะแนน)
 - ข. ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลที่สำคัญของเทศบาล ได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาการเบิกจ่าย เอกสารการเบิกจ่ายเงิน การบัญชี เป็นต้น (10 คะแนน)
 - ค. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลถูกต้อง ตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ (5 คะแนน)
3. การปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการประชาชน (25 คะแนน)
 - ก. มีการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน (10 คะแนน)
 - ข. ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ (10 คะแนน)
 - ค. การแก้ไขข้อผิดพลาดในการให้บริการ (5 คะแนน)
4. การได้รับการยอมรับจากฝ่ายการเมืองและประชาชน (25 คะแนน)
 - ก. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น จัดซื้อ จัดจ้าง (10 คะแนน)
 - ข. เทศบาลจัดเวทีประชาคมเพื่อแถลงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและซักถาม (10 คะแนน)
 - ค. เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ใน การประชุมสภาเทศบาล (5 คะแนน)

(3) กำหนดให้เทศบาล ที่มีพนักงานเทศบาลตั้งแต่ 6 คน ลงมา ซึ่งมีผลงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด และผ่านการประเมินตาม (1) มีโควตาการเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทั้งปี 2 ชั้น ได้ 1 คน ดังนี้

- เทศบาลที่มีพนักงานจำนวน 1 - 5 คน ให้เลื่อนได้ปีเว้นปี

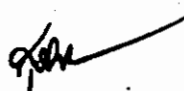
- เทศบาลที่มีพนักงานจำนวน 6 คน ให้เลื่อนได้ทุกปี

ทั้งนี้ การเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวให้เป็นการเลื่อนภายในวงเงินเลื่อนชั้นปกติ (ร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน) โดยใช้งบประมาณของเทศบาลนั้น เว้นแต่การเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวทำให้ใช้วงเงินเลื่อนชั้นเกินกว่าวงเงินเลื่อนชั้นปกติได้ โดยมีเงื่อนไข ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาลรายอื่นในเทศบาลนั้น ได้ไม่เกิน ร้อยละ 1 ชั้น

(4) ให้ใช้งบประมาณของเทศบาลที่ได้รับโควตาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในการเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว โดยเมื่อรวมงบประมาณการเลื่อนชั้นเงินเดือนกับรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2548

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2548


(นายสุวัฒน์ ตันติพัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

คู่มือ

(ฉบับ)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษไว้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (3) และมาตรา 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับข้อ 43 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 29 เมษายน 2548 และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเชียงใหม่ในการประชุมครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ (ที่มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป) ให้คงใช้แนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

2. พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ 6 คนลงมา ที่ประสงค์จะเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอความต้องการต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อนวันที่ 1 มีนาคม ของทุกปี (ยกเว้นการเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ 2548 ให้เสนอก่อนวันที่ 1 สิงหาคม 2547) เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Key performance indicator) ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดจำนวน 3-5 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นประธานและให้ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการฯ เสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะต้องมีผลงานดีเด่นตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่ ก.อบต.กำหนด (Key performance indicator) ในด้านต่าง ๆ โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

1. การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (25 คะแนน)

/ก. การเปิดโอกาส...

- ก. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (10 คะแนน)
- ข. องค์การบริหารส่วนตำบลได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนได้รับทราบ (10 คะแนน)
- ค. การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทุกพื้นที่ด้วยความเป็นธรรม (5 คะแนน)

2. การบริหารงบประมาณและโครงการ (25 คะแนน)

- ก. ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณและโครงการ (10 คะแนน)
- ข. ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาการเบิกจ่าย เอกสารการเบิกจ่าย การบัญชี เป็นต้น (10 คะแนน)
- ค. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (5 คะแนน)

3. การปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการประชาชน (25 คะแนน)

- ก. มีการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน (10 คะแนน)
- ข. ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ (10 คะแนน)
- ค. การแก้ไขข้อผิดพลาดในการให้บริการ (5 คะแนน)

4. การได้รับการยอมรับจากฝ่ายการเมืองและประชาชน (25 คะแนน)

- ก. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น จัดซื้อ จัดจ้าง (10 คะแนน)
- ข. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเวทีประชาคมเพื่อแถลงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและซักถาม (10 คะแนน)
- ค. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต. (5 คะแนน)

(3) องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ 6 คน ลงมา ซึ่งมีผลงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และผ่านการประเมินตามข้อ (1) มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทั้งปี 2 ชั้น ได้ 1 คน ประกอบด้วย

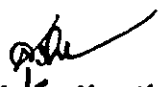
- องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพนักงานจำนวน 1 - 5 คน ให้เลื่อนได้ปีเว้นปี
- องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพนักงานจำนวน 6 คน ให้เลื่อนได้ทุกปี

ทั้งนี้ การเลื่อน...

ทั้งนี้ การเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวให้เป็นการเลื่อนภายในวงเงินเลื่อนชั้นปกติ (ร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ 1 กันยายน) โดยใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เว้นแต่การเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวทำให้ใช้วงเงินเลื่อนชั้นรวมกันเกินกว่าวงเงินเลื่อนชั้นปกติ ให้ใช้เลื่อนชั้นเกินกว่าวงเงินเลื่อนชั้นปกติได้ โดยมีเงื่อนไข ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนแก่พนักงานส่วนตำบลรายอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 1 ขึ้น

(4) ให้ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับโควตาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในการเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว โดยเมื่อรวมงบประมาณการเลื่อนชั้นเงินเดือนกับรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ประกาศ ณ วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548


(นายสุวัฒน์ ตันติพัฒน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

รอง ผวจ. ชม..... วันที่...../...../.....
ปลจ. ชม..... วันที่...../...../.....
ทองอินทร์..... วันที่ 25 / 5 / 48
หน. กลมจวน..... วันที่ 24 / ๗ / ๔๘
จง. ปล..... วันที่ 24 / ๗ / ๔๘
จนท..... วันที่ 19 / ๗ / 48