



## ระเบียบเทศบาลตำบลเมืองงาย

### เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเมืองงาย

เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเมืองงายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเมืองงาย”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ ให้ใช้บังคับกับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองงาย ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“เทศบาล” หมายถึง เทศบาลตำบลเมืองงาย

“ก.ท.จ.” หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

“พนักงานเทศบาล” หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญสังกัดเทศบาลตำบลเมืองงาย

“ลูกจ้างประจำ” หมายถึง ลูกจ้างประจำสังกัดเทศบาลตำบลเมืองงาย

“พนักงานจ้าง” หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลเมืองงาย

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่าที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้นั้นสังกัดอยู่ อันได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม และให้หมายความรวมถึงปลัดเทศบาล ในฐานะผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าว ทั้งนี้รวมถึงผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

“ส่วนราชการ” หมายถึง สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษาของเทศบาลตำบลเมืองงาย

“ปลัดเทศบาล” หมายถึง ปลัดเทศบาลตำบลเมืองงาย

“นายกเทศมนตรี” หมายถึง นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล ผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล ผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ครั้งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ นายกเทศมนตรีจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้น ตามข้อ ๑๓ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเห็นกรณีพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๕ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามข้อ ๗ โดยให้เทศบาลตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวดนี้ และให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าว

สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการระดับโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนขึ้นมาพิจารณาก่อนเสนอคณะกรรมการฯ ตามวรรคหนึ่ง โดยแยกพิจารณาต่างหากจากพนักงานเทศบาล แล้วรายงานให้ ก.ท. เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ ๒๖ ในการกำหนดโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ในกำหนดดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการกำหนดเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานเทศบาลผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้ ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาบังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ของพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้มีหน้าที่รายงานและเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการรายงานและการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ชื่อพนักงานผู้ถึงแก่ความตาย และประวัติการรับราชการของพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย
- (๒) รายงานเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๓) ความเห็นในการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
- (๔) สำเนาเอกสารของทางราชการที่ออกเกี่ยวกับการตาย และสาเหตุการตาย
- (๕) เอกสารอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๙ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานดังกล่าวแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่เกิน ๓ คน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณารายงานการขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษของพนักงานผู้ถึงแก่ความตาย เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ

ข้อ ๓๐ ในการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้พิจารณารายงานการขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ตามข้อ ๒๘ โดยให้พิจารณา ดังนี้

- (๑) พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่
- (๒) เหตุที่ทำให้ถึงแก่ความตายเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ตาย หรือเกิดจากความผิดของผู้ตายหรือไม่
- (๓) ความเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จหรือไม่

ข้อ ๓๑ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตามข้อ ๒๘ และข้อ ๓๐ แล้ว ให้ที่ประชุมลงความเห็นว่าจะสมควรให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จหรือไม่ หากเห็นว่าควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ จะสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนจำนวนกี่ขั้น ทั้งนี้ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้โดยอนุโลม และเสนอความเห็นในการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีให้พิจารณาต่อไป

ให้นายกเทศมนตรี เสนอเรื่องการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และความเห็นตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๒ การส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่ง ตามมติ ก.ท.จ. ตามข้อ ๒๙ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จเท่านั้น

ข้อ ๓๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ แล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณต่อไป

## หมวด ๒

### การเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปี

ข้อ ๓๔ ให้พนักงานจ้าง เว้นพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยให้พิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

- (๑) พนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี
- (๒) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓ - ๕ ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (คะแนน ๒.๕๑ - ๓.๐๐) โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนไว้ หากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ ๒.๕๑ - ๒.๗๕ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓ หากได้คะแนนได้การประเมินทั้งปีตั้งแต่ ๒.๗๖ - ๒.๙๐ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๔ และหากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ ๒.๙๑ - ๓.๐๐ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๕ โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีที่มีการประเมิน

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๓๖ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าตอบแทน และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้าง ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๓๔

ข้อ ๓๗ พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการ ในข้อ ๓๔ ได้

ข้อ ๓๘ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้เทศบาลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

### หมวด ๓

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
  - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
  - (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
  - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
  - (ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- (๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง  
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๔๐ พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๙ ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งพนักงานผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๔๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่เทศบาลจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

-/ (๓) การต่อสัญญาจ้าง...

ข้อ ๔๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๔๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
  - (ก) ปริมาณงาน
  - (ข) คุณภาพงาน
  - (ค) ความทันเวลา
- (๒) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน เทศบาลอาจกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้าง ที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วนที่มีพนักงานจ้าง เป็นกรรมการและเลขาตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานอยู่

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี

ข้อ ๔๗ เมื่อเสร็จสิ้นผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

-/ ข้อ ๔๘ พนักงานจ้าง...

ข้อ ๔๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินต่ำกว่าระดับ “ดี” ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอต่อนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้  
นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ ๔๓ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการ  
พิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ  
นายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

#### หมวด ๔ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้
- (๓) พนักงานจ้างถึงแก่กรรม
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐
- (๕) พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๕ เทศบาลอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใด ก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง  
ได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นที่พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้  
เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจะกำหนดให้กรณีใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดย  
ไม่มีความผิดไว้

ข้อ ๔๖ บรรดาหลักเกณฑ์ใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ และได้มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่  
เกี่ยวข้องกำหนดไว้แล้ว ก็ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งนั้นต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายยงยุทธ สุวภาพ)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย