ที่ กส ๕๖๐๐๕/ ๖๑๐๙

สำนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
ถนนศิริมานนท์ กส ๔๖๐๐๐

๕๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การตรวจสอบงบการเงิน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

เรียน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาฬสินธุ์ ลับ ที่ ตผ ๐๐๔๔๒ กส/๐๒๐๔
ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ ส.ต.ง. จำนวน ๑ ชุด
๒ หนังสือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ กส ๕๖๐๐๕/๕๕๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ได้ตรวจสอบงบการเงินสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะให้เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ดำเนินการ รายละเอียดแจ้งอยู่แล้ว และมีข้อเสนอแนะของ ส.ต.ง. ที่เทศบาลฯ อยู่ในระหว่างดำเนินการ นั้น

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้แจ้งให้ส่วนการงานและผู้ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องทราบผลดำเนินการตามข้อสังเกตพร้อมข้อเสนอแนะ โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอารุวัฒน์ บุญเพิ่ม)
นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

สำนักการคลัง
โทร ๐ - ๔๓๘๒ - ๓๓๕๔ - ๖ ต่อ ๓๓๐๗
โทรสาร ๐ -๔๓๘๑ - ๓๒๐๓

"สร้างเมืองให้น่าอยู่ คู่หลักธรรมาภิบาล"

(นางสาว ศรีนาม)
ผู้อำนวยการส่วนบริหารการคลัง ๒๑ ๑

ผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สตง.
งวดปีสิ้นสุด วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ของเทศบาลเมืองการสินธุ์

---

๑. ลูกหนี้ภาษี

เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ เทศบาลมีลูกหนี้ค่าภาษีบำรุงท้องที่ค้างล้าง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖ จำนวน ๑๖๓ ราย จำนวนเงิน ๓๙,๓๓๔.๔๕ บาท การปล่อยให้มีลูกหนี้ค้างชำระโดยมิได้เร่งรัดจัดเก็บอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากเป็นภาระทางบัญชีแล้ว ยังทำให้ยากต่อการจัดเก็บที่อาจทำให้เป็นหนี้สูญ จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๑๓.๖/ว ๐๒๐๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๑ เรื่อง การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ และลูกหนี้ค้างชำระ และการจำหน่ายหนี้สูญ

ข้อเสนอแนะ

สั่งการให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจสอบและติดตามเร่งรัดจัดเก็บจากลูกหนี้ให้ครบถ้วนโดยเร็ว และกำชับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามหนังสือสั่งการดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากละเลยไม่สามารถเรียกเก็บได้ ให้เรียกชดใช้จากผู้รับผิดชอบ

ข้อดำเนินการ

เทศบาลเมืองการสินธุ์ ได้มีให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ดำเนินการเร่งรัดจัดเก็บลูกหนี้ภาษีบำรุงท้องที่ ประจำปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ ได้จำนวน ๔๗ ราย รวมเป็นเงิน ๓,๗๒๑.๕๕ บาท (สามพันเจ็ดร้อยยี่สิบสองบาทห้าสิบห้าสตางค์) คงเหลือ ๑๑๔ ราย เป็นเงิน ๑๓,๔๑๕.๙๐ บาท (หนึ่งหมื่นสามพันสี่ร้อยสิบห้าบาทเก้าสิบสตางค์) ซึ่งอยู่ระหว่างการเร่งรัดจัดเก็บ และจะรายงานให้ทราบภายหลัง

๒. การเบิกจ่าย

๒.๑ เทศบาลเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อส่งสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับลูกจ้างงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นจำนวนเงิน ๒๗๔,๐๙๑ บาท (รายละเอียดแนบ) โดยเทศบาลมิได้หักจากค่าจ้างของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติที่ขัดกับหลักการที่ผู้ประกันตนเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและขัดแย้งกับหลักการมีส่วนร่วมสามฝ่ายตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมฝ่ายละเท่ากัน ตามมาตรา ๔๖ และทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๓ อีกทั้ง กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้เงินสมทบในส่วนของลูกจ้างเป็นรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้กับลูกจ้างจึงเป็นการจ่ายเงินที่ไม่มีกฎหมายระเบียบ กำหนดให้เบิกจ่ายได้ จึงนำมาเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของเทศบาลไม่ได้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๖๗

ข้อเสนอแนะ

ให้นำเงินจำนวน ๒๗๔,๐๙๑ บาท ที่เทศบาลจ่ายเป็นสมทบกองทุนประกันสังคมแทนในส่วนของลูกจ้างส่งคืนคลังเทศบาลโดยเร็ว

**ข้อดำเนินการ**

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ หมวดที่ ๕ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ข้อ ๑๓ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้เทศบาลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ มท ๐๘๑๗.๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เอกสารหมายเลข ๒)

จากข้อเท็จจริงและระเบียบที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ มท ๐๘๑๗.๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ได้งดดำเนินการเบิกจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนพนักงานจ้าง ตามหนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕๐ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง การจ่ายเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมา (เอกสารหมายเลข ๓) และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ (เอกสารหมายเลข ๔)

**๓. ผิดตามผลการตรวจสอบรวบก่อน**

สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แจ้งยืนยันผลการตรวจสอบ หากเทศบาลไม่เห็นด้วยกับการยืนยันผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้ชี้แจงเหตุผลและรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อวินิจฉัยตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๐๓ ตามหนังสือที่ สน ๐๐๔๗.๒ กส/๒๒๐ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ซึ่งเทศบาลได้จัดทำหนังสือรายงานถึงผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อให้วินิจฉัย ตามหลักเกณฑ์ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๐๓ ตามหนังสือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ กส ๕๒๐๐๕/๖๗๘๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และเทศบาลยังดำเนินการไม่ครบถ้วนดังนี้

๓.๑ เทศบาลเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อส่งสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นจำนวนเงิน ๑,๒๐๐,๐๐๔ บาท โดยเทศบาลมิได้หักจากค่าจ้างของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติที่ขัดกับหลักการที่ผู้ประกันตนเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและขัดแย้งกับหลักการมีส่วนร่วมสามฝ่าย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อีกทั้งกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้เงินสมทบในส่วนของลูกจ้างเป็นรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนำมาเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณไม่ได้ ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและหนังสือท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ และยังไม่ได้เรียกเงินคืนนำส่งคลัง

๓.๒ เทศบาลเบิกจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายโครงการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จำนวนเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลได้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์ ซึ่งโครงการดังกล่าวจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของหนังสือกระทรวงมหาดไทย และไม่สามารถนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของเทศบาลได้ ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินในการแข่งขันกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังไม่เรียกเงินคืนนำส่งคลัง

๓.๓ เทศบาลเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล ตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕ เป็นจำนวนเงิน ๑๕๙,๖๐๐ บาท ที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเป็นทุนการศึกษา ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยกำหนดและยังไม่เรียกเงินคืนนำส่งคลัง

**ข้อเสนอแนะ**

ให้ติดตามผลการวินิจฉัยจากผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ และผลเป็นประการใด โปรดแจ้งให้สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาฬสินธุ์ ทราบด้วย หรือให้นำเงินจำนวน ๓,๒๒๖,๐๓๔ บาท ส่งคืนคลังเทศบาล โดยเร็ว

**ข้อดำเนินการ**

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ชี้แจงเหตุผลและรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ วินิจฉัยแล้ว ตามหนังสือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ กส ๕๒๐๐๕/๖๗๘๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และหนังสือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ กส ๕๒๐๐๕/๕๕๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ซึ่งเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ยังไม่ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัยเรื่องดังกล่าวจากผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ แต่อย่างใด หากเทศบาล ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัยเป็นอย่างไร จะแจ้งให้ทราบภายหลัง

(นายอุดมวิศน์ กิตติคุณชัยยิน)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักการคลัง

(นายณรงค์ ขามลัค)
ปลัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

(นายจารุวัฒน์ บุญเพิ่ม)
นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

ลูกหนี้ภาษีบำรุงท้องที่ ประจำปี พ.ศ.2555 - 2556

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

| ลูกหนี้ปี | จำนวนราย | รวมเป็นเงิน | จัดเก็บได้ (ราย) | จำนวนเงิน | แยกเป็น | | คงเหลือ (ราย) | จำนวนเงิน |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 95% | 5% | | |
| | | | | - | | | | |
| 2555 | 7 | 1,076 | 7 | 1,076 | 1,022.20 | 53.80 | - | - |
| 2556 | 154 | 17,175 | 40 | 3,053 | 2,900.35 | 152.65 | 114 | 14,122 |
| รวม | 161 | 18,251 | 47 | 4,129 | 3,922.55 | 206.45 | 114 | 14,122 |
| | | | | | | | | |

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

---

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 23 และมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2547 ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในมาตรฐานทั่วไปนี้

"พนักงานจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้

"พนักงานจ้างตามภารกิจ" หมายความถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนภารกิจของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

"พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ" หมายความถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงาน เป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาลด้านนั้น ๆ

"พนักงานจ้างทั่วไป" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี

"ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่เทศบาล ตามอัตราที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้

"ค่าตอบแทนพิเศษ" หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้าง เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ในระดับดีเด่น

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

หมวด 5

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ 24 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 25 พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งใดมีลักษณะงานใด อาจได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) สิทธิเกี่ยวกับการลา

(2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

(3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน

(4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(5) ค่าเบี้ยประชุม

(6) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ข้อ 26 หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

(1) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

(2) หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคไม่อคติ ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราในสายพนักงานเทศบาล และฐานะการคลังของเทศบาล

(4) หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถ ขีดสมรรถนะ และผลงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 27 บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ 28 ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีอัตราค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานจ้างตามภารกิจให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1

ข้อ 30 ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ 31 ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ 29

ข้อ 32 พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ 29 ได้

ข้อ 33 ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้เทศบาลเป็นผู้จ่ายแทนพนักงานจ้าง

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

หมวด 6
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 34 ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในสาระนี้ดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในสาระนี้ดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในสาระนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายนี้

ข้อ 35 พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34 ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

บทเฉพาะกาล

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้นเสีย แต่ถ้ายังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและเทศบาลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเองตามภารกิจได้ ให้ขอยุบเลิกคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547

(นายวรวิทธิ์ โรจนพฤษ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ที่ มท 0817.2/ว 119

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์
ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนกาฬสินธุ์ กส 46000

25 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 24 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2548

ด้วยสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกริน ประสานยอด)

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารบุคคลท้องถิ่น
โทร. 0-4381-1154 , 0-4381-1432

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายสำนวนการ

ที่ มท 0809.2/ว 228

ถึง สำนักงานส่งเสริมจังหวัด ทุกจังหวัด

ตามที่ กจ. กท และ กถถ ได้มีหนังสือแจ้งให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 เป็นต้นมา ซึ่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ 33 กำหนดให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จ่ายและพนักงานจ้าง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามที่กำหนด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสมทบเป็นค่าเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้างในส่วนที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 กำหนดให้ลูกจ้างของตนสมทบเข้ากองทุน โดยให้ตั้งงบประมาณเพื่อสมทบเป็นค่าเบี้ยประกันสังคมดังกล่าวไว้ในรายจ่ายหมวดงบ ประเภทรายจ่ายตามข้อบัญญัติ เทียบเท่าเพื่อจะได้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

สำนักงาน กจ. กท และ กถถ
๒๑ กุมภาพันธ์ 2548

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

☐ นายกเทศมนตรี
☑ สำนักปลัด
☐ สำนักการศึกษา
☐ สำนักการคลัง
☐ สำนักการช่าง
☐ กองวิชาการ
☐ สำนักการสาธารณสุข
☐ หน่วยงานตรวจสอบภายใน
☐ กองนิติการและคดี

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
สำนักงาน ปลัด (งานบริหารงานทั่วไป)
รับเลขที่ ๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๕๗
เวลา ๑๐.๓๐ น.

ที่ กส ๐๐๒๑.๒/ว ๗๔๐

ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนกาฬสินธุ์ กส ๔๖๑๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

รับที่ ๑๑๖
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.พ. ๕๗

เรื่อง การจ่ายเงินเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ , นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ , นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ และนายกเทศมนตรีเมืองยางตลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ จำนวน ๑ ฉบับ

พร้อมนี้จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ เรื่อง การจ่ายเงินเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- เพื่อโปรดทราบ
เรียนท่าน
จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบ

ก. กาฬสินธุ์ แจ้งการชำระเงินค่าบริการ
ภัยน้ำคลองวังคูคำ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่
แต่วันที่ 1 ม.ค 57 เป็นต้นไป
เนื่องจากมีการทุจริตเกิดขึ้น /ควร ขอบ
, เวลาเดินทางประเทศต่างๆ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพงษ์ รัชชุศิริ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

ราวรัณย์พัชร์ ไผ่หูม
เจ้าพนักงานธุรการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(นายพงษ์ธร ไพฑูรย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แสนแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๓๘๑ ๑๑๕๕ , ๐ ๔๓๘๑ ๑๑๖๑ ต่อ ๑๕

(นางสุวิมล แสงชำนิ
บุคลากร

(นายฉลอง สารเลิศ)
ปลัดเทศบาล

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๔.๔/ว ๔๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
รับที่ 537 วันที่ 21 ม.ค. 2557
☐ ก.จ.จ. ☐ ก.อบต.
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง การจ่ายเงินเบี้ยประกันสังคมของพนักงานจ้าง

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) โดยจะมีการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สูงขึ้น จึงให้ยกเลิกข้อ ๓๓ ของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ที่กำหนดว่า "ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง" และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน "ข้อ ๓๓ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม" ซึ่งจะมีผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหักค่าตอบแทนของพนักงานจ้างส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ โดยขณะนี้ได้นำเสนอร่างประกาศดังกล่าวเพื่อนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ลงนามในประกาศดังกล่าว

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและเป็นการประสานงานเบื้องต้น เพื่อจะได้พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงขอความร่วมมือแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

**********

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.พ.จ.กาฬสินธุ์) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ และใช้บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์แนบท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ วรรคแปด ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๔ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๔ ข้อ ๔๕ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และข้อ ๒๘ (๓) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑ วรรคแปด "ค่าตอบแทนพิเศษ หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้น จนไม่อาจได้รับการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนได้"

"ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓ "

"หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง"

"ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.พ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล"

สำเนาถูกต้อง

/ "ข้อ ๑๓ การจัด...

(นายนิกร แค้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

"ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง หากเป็นพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดจำนวนให้เป็นไปตามรายได้จริงของปีที่ผ่านมาของเทศบาล ดังนี้

(๑) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๑๐๐ ล้านบาทขึ้นไปมีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน

(๒) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไปมีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ไม่เกินสามคน "

"ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีไปพร้อมกันด้วย

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้"

"ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๑ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานปฏิบัติ"

"ข้อ ๒๑ ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

พนักงานจ้างลักษณะงานใดซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะในกรณีใดจะได้รับค่าตอบแทนจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตามบัญชีท้ายประกาศนี้

ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างลักษณะงานใดให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ และลองงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณของเทศบาล

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งมีประสบการณ์ครองตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง "

"ข้อ ๒๔ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

สำเนาถูกต้อง

ทั้งนี้

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ทั้งนี้ ควบคุมเงินประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของทุกปีถัดไป"

"ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท "

"ข้อ ๓๑ ในเทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ "

"ข้อ ๓๒ พนักงานผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักในข้อ ๒๙ ได้ "

"ข้อ ๓๓ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม "

"ข้อ ๓๔ ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน "

"ข้อ ๓๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ดีเด่น | ๙๕ – ๑๐๐ | คะแนน |
| ดีมาก | ๘๕ – ๙๔ | คะแนน |
| ดี | ๗๕ – ๘๔ | คะแนน |
| พอใช้ | ๖๕ – ๗๔ | คะแนน |
| ปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๕ | คะแนน |

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แสนแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/แบบประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงานและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของเทศบาลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินดำเนินการดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายสำนวยการ

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(ข) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(ค) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป"

"ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้เทศบาล ดำเนินการดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจนให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓) ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล"

/"ข้อ ๔๕...

"ข้อ ๔๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกเทศมนตรี และผู้รับผิดชอบโครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พฤติกรรมและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดรับกับข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) ให้เทศบาลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรือยิ่ง ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ"

"ข้อ ๖๑ การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาพักผ่อนโดยให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้ว แต่ต่อมาได้การจ้างเป็นพนักงานจ้างในเทศบาลคนนี้อีก

" ข้อ ๖๒ การลาคลอดบุตรของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม"

"ข้อ ๖๓ การลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกเทศมนตรีนคนี้ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

การอนุญาตให้ลาตามข้อ ๕๙ , ๖๐ , ๖๑ และข้อ ๖๒ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๓ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับค่าตอบแทนเพื่อชดเชยสำหรับพนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนหลังการชดเชยต้องไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานจ้างใหม่ รายละเอียดสูตรในการคำนวณท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗

สำเนาถูกต้อง

(นายภุชงค์ ไพธิญญัย)
ที่ปรึกษาด้านการปกครอง รักษาการในตำแหน่ง
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

(นายนิกร แต้มแก้ว)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์