



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โทร.๐ ๒๑๕๘ ๐๐๔๒ โทรสาร.๐ ๒๑๕๘ ๐๐๕๐)

ที่ กท ๓๐๐๐/๖๒๐

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน รองผู้อำนวยการ สธก. กลุ่มงานตรวจการ หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการสถานธนานุบาล และกลุ่มงานตรวจสอบภายใน

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับลูกจ้างกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ตามความในข้อ ๓๐ ของระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๖

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง จึงขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ให้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑.๑ ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ ประกาศสำนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง กำหนดให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้าง บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ และบัญชีโครงสร้างกำหนดอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับของพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร (รายตำแหน่ง)

๑.๓ หนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๖๘๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และให้คณะกรรมการระดับส่วนราชการและหน่วยงานพิจารณาก่อนส่งผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง โดยประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างได้ทราบทั่วกัน

๑.๔ หนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๖๘๙ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษเมื่อได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ โดยให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้กับลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

๑.๕ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลกรุงเทพมหานคร

๑.๕.๑ กรณีที่กลุ่มบัญชีค่าจ้างกำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้าง ๑ กลุ่ม ในแต่ละรอบของการเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ตามกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่กำหนดโดยให้ใช้ขั้นวิ่งของกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่กำหนดจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่ง

๑.๕.๒ กรณีที่กลุ่มบัญชีค่าจ้างกำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้างมากกว่า ๑ กลุ่ม ในแต่ละรอบของการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ส่วนราชการดำเนินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยให้ใช้ขั้นวิ่งของกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมจนถึงขั้นสูงสุดก่อน แล้วจึงเปลี่ยนไปใช้ขั้นวิ่งของกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยให้ได้รับค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างใหม่ในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า

๑.๖ การกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสาย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๖๘๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

๑.๗ ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ที่หน่วยงานใดหรือส่วนราชการใด ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดนั้นเป็นผู้พิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ส่วนพนักงานที่ยืมตัวมาช่วยราชการให้หน่วยงานหรือส่วนราชการผู้รับพนักงานช่วยราชการแจ้งผลการปฏิบัติราชการให้เจ้าสังกัดพิจารณา และหากเป็นการเลื่อนค่าจ้างกรณีหนึ่งขั้น ให้เจ้าสังกัดพิจารณารวมกับโควตาปกติของหน่วยงานเจ้าสังกัด

๑.๘ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งหน่วยงานอื่นหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างไปยังสังกัดใหม่ เพื่อออกคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

๑.๙ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลกรุงเทพมหานครให้ดำเนินการได้ ๓ ลักษณะ คือ ไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้าง เลื่อนครึ่งขั้น และเลื่อนหนึ่งขั้น ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งก็ให้ได้รับ “ค่าตอบแทนพิเศษ” ในอัตราร้อยละ ๒ (กรณีครึ่งขั้น) และร้อยละ ๔ (กรณีหนึ่งขั้น) ของค่าจ้าง โดยผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างหนึ่งขั้นต้องมีผลการประเมินในระดับดีเด่นขึ้นไป ส่วนผู้ที่ไม่สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

๑.๙.๑ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างครึ่งขั้นหรืออัตราร้อยละ ๒ ในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๙ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๙.๒ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างหนึ่งขั้นหรืออัตราร้อยละ ๔ ในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามข้อ ๑.๙.๑ และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ตามข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแก่พนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการระดับหน่วยงานพิจารณาก่อนครั้งหนึ่งก่อนที่จะเสนอคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๑.๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานตามข้อ ๑.๙ ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๑.๑๑ การสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงาน ให้ผู้อำนวยการ สรท. ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานคร เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกิจการสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานคร

๒. การคำนวณโควตา

การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานครในครึ่งปีแรก ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดจำนวนผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นขึ้นไปได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ (กรณีมีเศษให้ปัดทิ้ง) ทั้งนี้ ให้รวมถึงพนักงานผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งที่ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ (หนึ่งขั้น) ด้วย

๓. การจัดทำบัญชีเอกสารการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานคร

ให้จัดทำบัญชีเอกสารในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ นำส่งผู้อำนวยการ สรท. ดังนี้

๓.๑ บัญชีการคำนวณโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๓.๒ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้ที่ได้รับการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น

๓.๓ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง (แบบ ลจ.สรท.๑)

๓.๔ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้สมควรให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (แบบ ลจ.สรท.๑/๑)

๓.๕ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้ไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง (แบบ ลจ.สรท.๒)

๓.๖ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้ไม่สมควรให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (แบบ ลจ.สรท.๒/๑)

๓.๗ บัญชีวันลาพนักงาน (แบบ ลจ.สรท.๓)

๓.๘ รายชื่อพนักงานผู้ครองตำแหน่งในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๓.๙ รายชื่อพนักงานเรียงตามตำแหน่งตามแบบประเมินรายบุคคล

โดยให้แยกบัญชีผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีหนึ่งขั้น ครึ่งขั้น ผู้ไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ผู้สมควรให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และผู้ไม่สมควรให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ทั้งนี้ ให้จัดเรียงตามตำแหน่ง ดังนี้ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ พนักงานรักษาของ ผู้ช่วยพนักงานรักษาของ นักการเงินและบัญชี พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานทะเบียน ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน และพนักงานสถานที่ พร้อมทั้งแยกชุดบัญชีวันลาแนบท้ายแต่ละกรณี

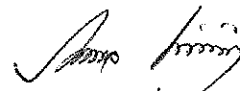
๔. กำหนดวันส่งเอกสาร

๔.๑ ให้ส่งบัญชีการคำนวณโควตาการเลื่อนชั้นค่าจ้างในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ บัญชีรายชื่อพนักงานผู้ที่ได้รับการเสนอขอเลื่อนชั้นค่าจ้างหนึ่งชั้น รายชื่อพนักงานผู้ครองตำแหน่ง ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ พร้อมจัดส่งบัญชีแบบ ลจ.สรก.๑, ๑/๑, แบบ ลจ.สรก.๒, ๒/๑ และแบบ ลจ.สรก.๓ อย่างละ ๑ ชุด ต่อผู้อำนวยการ สรก. ภายในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับ กวดขัน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้มีความละเอียด รอบคอบ อย่างเคร่งครัด ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอขอเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และให้เร่งรัดจัดส่งเอกสารภายในกำหนด หากไม่ปฏิบัติตามที่แจ้ง จะเป็นเหตุทำให้การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง พนักงานในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เกิดความล่าช้าได้

อนึ่งการเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นกลไกสำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เป็นการตอบแทนความดีความชอบแก่พนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานคร จึงให้สำนักงานสถานธนาถนาบาลกรุงเทพมหานครและสถานธนาถนาบาล พิจารณาให้ถูกต้องยึดหลักคุณธรรม คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป



(นายพนพล เพิ่มพิทยา)

ผู้อำนวยการ สรก.