



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการขอกำหนดเงิน
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงาน
ส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่
๑๗/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้ออกหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงิน
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง
หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล
ประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง การกำหนดเงื่อนไขและ
วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและ
วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง
และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

๔. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๔.๑ คุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง
และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อรับ
การประเมิน

(๕) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ยอมรับการประเมินทุกด้านฯ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๖) ไม่อาจปฏิเสธงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนา

ซึ่งมีลักษณะการใช้จ่ายเงินต้องสอดคล้องกับแผนรายจ่ายประจำปีที่ยอมรับการประเมิน

หรือช่วยเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ อุปกรณ์และค่าก่อสร้าง

(๗) องค์การบริหารส่วนตำบลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นการพิเศษได้

เมื่อได้รับผลการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ-รายจ่ายเสร็จเรียบร้อยแล้ว และรายงานผลให้กับ

หน่วยงานกลางฯ หรือหน่วยงานที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในการองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุ

อย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบลทราบด้วย

๑.๖ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจาก

งบประมาณ งบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนตำบล

หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหาร

ส่วนตำบลได้เบิกจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ต้องมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

๑.๗ ขั้นตอนการประเมิน

(๑) พนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผล

การปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้ผลดีหรือพอใช้ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน

ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ยอมรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ

ค่าจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓ ขั้น

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลดีติดต่อกันทั้งปี

ของปีงบประมาณที่ยอมรับการประเมินผลดีติดต่อกัน

๑.๘ ขั้นตอนการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นการพิเศษต่อคณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มิเหตุอื่นไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้

ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่น

ตามที่เห็นสมควร

๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย

หรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖

และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔

ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน

พิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๒) ให้อำเภอกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต. จังหวัด เป็นประธาน
ที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- ๒) กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอนุกรรมการ
ใน ก.อบต. จังหวัด ที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- ๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.อบต. จังหวัด เป็นอนุกรรมการ
ที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ เป็นอนุกรรมการ
ด้านการประเมินผล ที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการท้ายประกาศนี้ และรายงานผลการประเมินให้อำเภอกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมด จำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด จำนวน ๕๐ คะแนน แบ่งเป็น

- มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล คะแนน ๓๐ คะแนน
- มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ คะแนน ๒๕ คะแนน
- มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ คะแนน ๑๕ คะแนน
- มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร คะแนน ๒๐ คะแนน

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๓๐
มากกว่า ๗๕ - ๘๐ คะแนน	๘
มากกว่า ๗๐ - ๗๕ คะแนน	๖
มากกว่า ๖๕ - ๗๐ คะแนน	๕
ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๕ คะแนน	๒
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษา ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลคัดเลือกแล้ว เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ ตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้กับผู้บริหารประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ คณะอนุกรรมการพิจารณาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผล การปฏิบัติงาน

๔) ให้คณะกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือมอบหมายบุคลากรตรวจสอบประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๕. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ ระดับดีเยี่ยม หรือคะแนนขึ้นใน (จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๒) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบผลคะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ | เป็นกรรมการ |

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทาง ที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทบทวนที่การรายงานการประเมินของ คณะกรรมการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการช่วยพิจารณา กลั่นกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรรให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความเป็นธรรมและ โปร่งใส (โดยให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผลงานของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างหรือต้องตอบแทน) ทั้งนี้ จะต้อง จ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- | | | |
|--|----------|---|
| - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง | ๒ ขึ้น | 1 |
| - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง | ๑.๕ ขึ้น | |
| - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง | ๑ ขึ้น | |

๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้ช่วยกรณีพิเศษ แบ่งเป็น

๓ ระดับ ได้แก่

- | |
|--|
| - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเยี่ยม |
| - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก |
| - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี |

๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไปแบ่งเป็นระดับได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดี

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน

ผลคะแนนประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนน ขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๒) ~~ให้ส่วนราชการ (เจ้าพนักงานหรือพนักงานหรือค่าตอบแทน) ณ วันที่ ต่อ กันโดยชอบ~~

ปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะต้องจ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้ยืมใด และไม่ให้นำเงินสะสมมาจ่าย

ข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ยื่นเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลไว้แล้วตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศนี้

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่ได้เสนอขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีไว้ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ และได้ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จหรือยังไม่ได้เบิกจ่ายก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายกฯ ดร. ตั้งสวัสดิ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม

ประธาน ก.อบค.จังหวัดนครปฐม



ที่ นร ๐๐๖๓/ว ๑๔๖๒๔

สำนักงาน ก.ท. จ.นครปฐม และ
ก.อบต. นครปฐม
ทูลเกล้าฯ ถวายพระพร
ณ นครปฐม วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง ข้าราชการบำนาญปฏิบัติราชการโดยประโยชน์ทดแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล นครปฐม และนายกเทศมนตรีเมืองนครปฐม

ถึงมีสำเนาฉบับนี้ส่งให้ท่าน ก.ท. จ.นครปฐม และ ก.อบต. นครปฐม (ข้อ ๑๔๖๒๔/ว ๑๔๖๒๔) จำนวน ๓ ชุด ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ด้วยสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางปฏิบัติวิธีการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ท. จ.นครปฐม และ ก.อบต. จ.นครปฐม จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้

๑. ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะมีคุณสมบัติได้รับเงินประโยชน์ทดแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรเงินรางวัลประจำปีด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๕ ขึ้นไป
- (๒) กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๖ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๕
- (๓) กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖

๓. สำหรับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการอื่นๆ ยังคงให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. จ.นครปฐม และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ทดแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ภายหลังปรับปรุงประกาศฉบับที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ สำหรับสำเนาแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาลนครนครปฐมและถือปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายรัตน์ หิรัญรัมย์)

ห้องดินจังหวัดนครปฐม ปฏิบัติราชการแทน

ส่วนประสานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นครปฐม

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๓๒๖๔-๐๐๖๓ ต่อ ๓๒๑๔ โทรสาร ๐-๓๒๖๔-๐๐๖๓

ความที่สุด

ที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว.๒๗



สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ความที่สุด ที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว.๓๕๐ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่
๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอ
ขอรับเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้
แจ้งแนวทางปฏิบัติให้ทุกจังหวัดทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔
มีมติว่า เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ
ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
ถูกต้อง ชัดเจน จึงขอให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในเรื่องดังกล่าวให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเพื่อถือปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย จันทร์พร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๔๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

สรุปแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๑	การคำนวณวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการประเมิน การคำนวณวงเงินร้อยละ ๕๐ จะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ หรือไม่	การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๕๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นการชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในภาพรวม ตามนัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ สำหรับการคำนวณวงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) ที่สามารถจ่ายได้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๐ โดยคำนวณจากงบประมาณรายจ่ายและรายได้จริง โดยมีเจตนารมณ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประหยัดงบประมาณรายจ่ายเพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่น
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - คำว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาหมายถึงปีใด - หากคะแนนการประเมินคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่มีบางด้านไม่ผ่านการประเมินจะถือว่าเข้าเงื่อนไขขององค์กรที่ขอรับการประเมินหรือไม่	- ปีงบประมาณที่ผ่านมา หมายถึง ปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้ว เช่น จะประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ปีงบประมาณที่ผ่านมาสำหรับการพิจารณาผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ LPA คือ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ผลคะแนนรวมต้องผ่านการประเมินทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐-มิใช่คะแนนรวมอย่างเดียว...

ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ขอรับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินไม่ถึงร้อยละ ๑๐ และต่อมา มีการโอนงบประมาณมาตั้งจ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะยื่นเรื่องเสนอขอรับการประเมินเพิ่มเติม และเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๑ (๓) กำหนดว่า "ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ขอรับการประเมิน" โดยการยื่นเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อ ก.อบต.จังหวัด จะต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑.๓ (๑) ๑) โดยให้ยื่นภายในเดือนกันยายน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติองค์กรครบถ้วนตามที่กำหนดตั้งแต่การยื่นเพื่อขอประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในเดือนกันยายนของทุกปี ที่ขอรับการประเมิน และจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรครบทุกข้อไม่มีการยกเว้นเงื่อนไขแต่ประการใด
๔ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานเหตุผลที่ส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอกำหนดเงินรางวัลประจำปีหรือมองเงินที่ขอใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ไม่ทันภายในกำหนด (เดือนกันยายนของทุกปี) เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ประกาศใช้เทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงไม่สามารถคำนวณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาได้ (ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ต่อมาสภาฯ ได้รับหลักการร่างเทศบัญญัติฯ แล้ว และมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาเกินกว่าร้อยละ ๑๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอรับการประเมินได้หรือไม่	กรณีไม่รับหลักการร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือในกรณีที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงแล้วไปพลางก่อน ตามบัญชี ๗ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๑ (๔) วรรคสอง กำหนดให้ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทราบ

ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษกำหนดว่า ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน กรณีอยู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมไม่ถึง ๔ เดือน แต่โอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป - กรณีดำรงตำแหน่งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมครบ ๘ เดือนแล้ว จึงมีการโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ - กรณีที่ข้าราชการเคยสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมและโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่และได้โอนกลับมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมอีกครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมรวมกันครบ ๘ เดือน บุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๓(๔) ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน ประกอบกับข้อ ๑.๒(๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑. ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ดังกล่าว ๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ ทั้งนี้ จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจริงในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับเงินรางวัลประจำปี จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๓. <u>การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</u> ตามข้อ ๒
ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี ไม่ได้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการจะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ซึ่งการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่าย ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข

ประเด็นหารือ

แนวทางปฏิบัติ

๗.

พนักงานจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง แต่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบตามเงื่อนไข จะได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๒(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ใช้ฐานเงินเดือน ค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างจ่ายเป็นเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะต้องนำฐานเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ และกรณีที่เงินเดือนเพิ่มขึ้นให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเทียบเคียงว่าจะได้รับเงินเดือนร้อยละเท่าไร เพื่อพิจารณาการจ่ายเงินรางวัลประจำปีด้วย

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีของพนักงานจ้างถึงแม้จะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างผู้นั้น เพื่อใช้ประกอบการจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้ โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๓๔ ประกอบกับข้อ ๓๖ เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องอื่นๆ

กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือย้ายตำแหน่ง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิม และได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไข เวลาที่กำหนดจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ หรือกรณีที่อาจจะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งใดครั้งหนึ่งด้วยเหตุต่างๆ แต่เมื่อครบทั้งปีมีผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการ

ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
น้อยกว่า ๑ ชั้น จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง <u>ได้แก่</u> ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) <u>และครั้งที่ ๒</u> (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมิน <u>แล้วต้อง</u> ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปี <u>ไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น</u> ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มี การปรับปรุง หรือย้ายตำแหน่งที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น เช่น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ชั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวได้ ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมินเท่านั้น โดยให้ใช้เงินของปีงบประมาณนั้น
๙ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง (เงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มขั้น) และพนักงานจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จะได้รับเงินรางวัลประจำปีในอัตราใด	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง <u>ได้แก่</u> ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น และ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดว่า พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของบัญชี

ประเด็นหารือ

แนวทางปฏิบัติ

๑๐

พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิม หรือมีการปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว ให้นำการได้รับเงินตอบแทนพิเศษครั้งขึ้น (ร้อยละ ๒) และหนึ่งขึ้น (ร้อยละ ๔) สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือไม่เกินร้อยละ ๒ ของอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณาจ่าย

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๒๗๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ดังนั้น พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่ และมีการทำสัญญาต่อเนื่องจากวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในตำแหน่งเดิม (คือมีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยวันต่อเนื่องกับในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงาน เกณฑ์หรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) หรือเป็นกรณีปรับปรุงจากตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะถือเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีได้ หากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีไม่ต่ำกว่าระดับดีและจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ขอรับการประเมิน

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) แต่หากประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีไม่เกิน ๑ เท่า ยังต้องเสนอต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด หรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๒ (๑) กำหนดว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการ

ประเด็นหารือ

แนวทางปฏิบัติ

ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน
 ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสงค์ที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีเกิน ๑ เท่า แต่ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แต่หากจะจ่ายไม่เกิน ๑ เท่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีตามข้อ ๒.๒ (๑)

๑๒

ในกรณีที่กำหนดอัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ที่กำหนดอัตราการจ่ายไม่เกิน ๐.๕ เท่า , ๑ เท่า หรือ ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หมายถึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายลดหลั่นกันลงมาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เช่น ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า... ตามผลการปฏิบัติราชการและวงเงินคงเหลือที่สามารถจะจ่ายได้หรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒ ๒.๑(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินรางวัลที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินจำนวนเท่าตามผลคะแนนการประเมิน โดยลดหลั่นกันลงมาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลคะแนนประเมินได้ ๘๐ คะแนน ให้จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกิน ๐.๕ เท่า ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะต้องจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวงเงินคงเหลือที่เป็นเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้อื่นใด โดยอาจจ่ายได้ในอัตรา ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า ๐.๒ เท่า ๐.๑ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยให้บริหารอยู่ในวงเงินและไม่เกินจำนวนเท่า โดยลดหลั่นได้ตามความเหมาะสมโดยต้องพิจารณาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

ประเด็นหารือ

แนวทางปฏิบัติ

๑๓

ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง มีเหตุอื่น (ยกเว้น การเสียชีวิต หรือเกษียณ) เป็นเหตุให้การ ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามเกณฑ์ที่ กำหนด เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบ ๒ ครั้ง หรือลาออกก่อนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ต.ค. หรือเหตุอื่นที่ทำให้ขาดคุณสมบัติและ ลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือ พนักงานจ้างก่อนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ต.ค. จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณ ที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป ดังนั้น กรณีที่ข้าราชการมีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดจึงไม่มีสิทธิที่จะ ได้รับเงินรางวัลประจำปี

๑๔

ข้าราชการที่มีการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานครบ ๒ ครั้ง แต่ครั้งแรกไม่ได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีหรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการ ประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น กรณีข้าราชการที่มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อย กว่า ๘ เดือน โดยต้องมีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการ ประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น หากมีการได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น และได้รับราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		ประจำปีตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓)
๑๕	ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินเป็นไปตามเงื่อนไข และต่อมามีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน เมื่อสิ้นปีงบประมาณทำให้งบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนมีไม่ถึงร้อยละ ๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๑ (๑) กำหนดการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขในกรณีที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีด้วย จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้น กรณีจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นคุณสมบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดคุณสมบัติตามประกาศดังกล่าว จึงไม่สามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้
๑๖	กรณีเป็นลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	กรณีดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ ที่กำหนดว่าหากลักษณะงานของลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณารวมกัน โดยต้องมีผลการประเมินในสัดส่วนของลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และข้าราชการตั้งแต่ระดับดีเป็นต้นไป โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และให้ใช้ฐานเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน สำหรับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี แต่ทั้งนี้ หากมีการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ครั้ง จะต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จึงจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

ประเด็นหรือ	แนวทางปฏิบัติ
การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเริ่มประเมินตั้งแต่เมื่อใด จะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมใช่หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๓ (๔) กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป ซึ่งต้องมีการประเมินตลอดทั้งปี ๒. กรณีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น ให้มีการสุ่มตรวจความพึงพอใจได้เมื่อได้มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นไปแล้ว