

ประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545

และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

.....

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-4242-0986

โทรสาร 0-4242-3364

www.localnongkhai.com



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดหนองคาย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสม ของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ 10/2545 เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด บรรดาพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

" ก.ท. " หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" ก.ท.จ. " หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" พนักงานเทศบาล " หมายความว่า พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้
ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึง
พนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของ
รัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

" พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น " หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและ
แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

" ข้าราชการประเภทอื่น " หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น
นอกจากพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจ
ตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด 1

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ
ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่น

ยว่าด้วย พิณไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.ท. ประกาศกำหนด ดังนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

วาระเปียบ

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

ะแต่งตั้งให้

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

ามรวมถึง

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

หุนของ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

งหวัด

งานของ

รจุและ

่วนท้องถิ่น

งค์กร

ด้วย

ระนาที่นั้นงานอื่นของรัฐ

อำนาจ

ณะ

รงเป็น

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตาม

กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความ

ผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วย

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐาน

ทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วย

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

ตามข้อ 6 ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ในกรณี ดังนี้

(1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) และ (14)

(2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปี

แล้ว และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

(3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว

และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 6 สมบัติหรือ (5) เมื่อเลขานุการ ก.ท.จ. ได้รับเรื่องการสอบสวนตามข้อ (3) เห็นว่าข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ก็ให้ดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา

ข้อ 7 ของ 1. ในการ (6) การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบ แข่งขันหรือเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานเทศบาล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานเทศบาลยื่นคำขอ ต่อเลขานุการ ก.ท.จ. ของเทศบาลที่ผู้นั้นมีความประสงค์ และให้เลขานุการ ก.ท.จ. รวบรวมข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. แล้วดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ (5)

กรณีเป็น (7) ในกรณีที่ ก.ท.จ. ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามรายใดและผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาด คุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่ วันที่ ก.ท.จ. ลงมติ

หมวด 2

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึง ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือ ค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐาน เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ 12 ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองและ รับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่ง ได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์

- (3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (10) (10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (2) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์

(ง) 'ตำแหน่งในสายนิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในเทศบาล จึงกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายนิติการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตไทย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน งานอนุรักษ์ตาม

¹ ข้อ 12(ง) เพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคายเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(เพิ่มเติม) ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2547

ภารกิจ หรือ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการผังเมือง
- (2) ด้านการฝึกอบรม
- (3) ด้านการสืบสวนสอบสวน
- (4) ด้านตรวจสอบบัญชี
- (5) ด้านนิติการ
- (6) ด้านโบราณคดี
- (7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (8) ด้านวิชาการคลัง
- (9) ด้านวิชาการบัญชี
- (10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน
- (11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (12) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (13) ด้านวิชาการสาธารณสุข
- (14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (15) ด้านวิชาการสุขภาพ
- (16) ด้านวิศวกรรม
- (17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในเทศบาล

(ข) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) รองปลัดเทศบาล
- (3) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง

² ยกเลิก (ข้อ 12 วรรคห้า)

³ ยกเลิก (ข้อ 12 วรรคหก)

ข้อ 13 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลอาจมีได้ 9 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 ระดับ 8 และระดับ 9 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุดเรียงสูงขึ้นเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 9 เป็นระดับสูงสุด

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมิน ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่ง เทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภท และสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับ เดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ 16 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| (1) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (2) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (3) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (4) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและ เลขานุการ |

² ข้อ 12 วรรคห้า ยกเลิกประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ลงวันที่ 19 มีนาคม 2550 แทน

³ ข้อ 12 วรรคหก ยกเลิกประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ลงวันที่ 19 มีนาคม 2550 แทน

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(6) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1-5 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(7) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 18 เมื่อ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ 14 แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร

อัตรา

ตา

บุ

จัด

ก

อัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

⁴ข้อ 19 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

(1) สถานศึกษากำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้

1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.2 ระดับประถมศึกษา

1.3 ระดับมัธยมศึกษา

1.4 ระดับอาชีวศึกษา

(2) ห้องเรียนกำหนดให้มีนักเรียนห้องละ 40 คน เศษที่เหลือถ้าเกิน 10 คนขึ้นไปให้จัดเพิ่ม 1 ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ 30 คน)

(3) บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีพนักงานครู 2 สายงาน และบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ดังนี้

3.1 สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2 สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู

3.3 บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

3.3.1 กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ

3.3.2 กลุ่มตำแหน่งธุรการ / บันทึกข้อมูล

3.3.3 ตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน

3.3.4 กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา

(4) เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

4.1 กรณีที่ 1 สถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คน ลงมา

4.1.1 จำนวนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

⁴ข้อ 19 ยกเลิกโดยประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2549

ตำแหน่ง	นักเรียน 20	นักเรียน 21-40	นักเรียน 41-60	นักเรียน 61-80	นักเรียน 81-100	นักเรียน 101-120
1.สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
2.สายงานการสอน	1	2	3	4	5	6
3.บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	1	1	1

4.1.2 .ให้ผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา และรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษาปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

4.2 กรณีที่ 2 สถานการศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป

4.2.1 สายงานบริหารสถานศึกษา

4.2.1.1 จำนวนพนักงานครูสายงานบริหารสถานศึกษา

ก.นักเรียน 121-359 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

ข.นักเรียน 360-719 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

รองผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

ค.นักเรียน 720-1,079 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

รองผู้บริหาร 2 ตำแหน่ง

ง.นักเรียน 1,080 – 1,679 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

รองผู้บริหาร 2 ตำแหน่ง

จ.นักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง

รองผู้บริหาร 4 ตำแหน่ง

4.2.1.2 ให้ผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา และรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษาปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง และให้รองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านบริหาร ดังนี้

ก.สถานศึกษาที่มีรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา 1 คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ บริหารปกครอง และบริการ

ข.สถานศึกษาที่มีรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา 2 คน แบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ กับฝ่ายบริหาร ปกครอง และบริการ

ค.สถานศึกษาที่มีรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา 3 คน แบ่งงานเป็น 3 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายปกครองและบริการ

ง.สถานศึกษาที่มีรองผู้ช่วยการศึกษสถานศึกษา 4 คน แบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

4.2.1 สายงานการสอน

4.2.2.1 จำนวนครูระดับก่อนประถมศึกษา

จำนวนห้องเรียนXนักเรียน:ห้อง+นักเรียนทั้งหมด

นักเรียน : ครู นักเรียน : ครู

2

อัตราส่วน นักเรียน : ครู=25 :1 นักเรียน : ห้อง = 30:1

4.2.2.2 จำนวนครูระดับประถมศึกษา

จำนวนห้องเรียนXนักเรียน:ห้อง+นักเรียนทั้งหมด

นักเรียน : ครู นักเรียน : ครู

2

อัตราส่วน นักเรียน : ครู=25 :1 นักเรียน : ห้อง = 40:1

4.2.2.3 จำนวนครูระดับมัธยมศึกษา

จำนวนห้องเรียนXนักเรียน:ห้อง

นักเรียน : ครู

อัตราส่วน นักเรียน : ครู=20 :1 นักเรียน : ห้อง = 40:1

4.2.2.4 จำนวนครูระดับอาชีวศึกษา

จำนวนห้องเรียนXนักเรียน:ห้อง

นักเรียน : ครู

อัตราส่วน นักเรียน : ครู=20 :1 นักเรียน : ห้อง = 40:1

4.3 เกณฑ์บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

4.3.1 บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้มีจำนวน

ประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนพนักงานครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
101 – 200	6	1	พิจารณาตามความจำเป็นดังนี้
201 - 400	12	1	1.การเงิน/บัญชี/พัสดุ
401 - 600	20	2	2.ธุรการ/บันทึกข้อมูล
601 – 800	28	3	3.โภชนาการ/อนามัยโรงเรียน
801 – 1,000	36	4	4.คอมพิวเตอร์/สารสนเทศศึกษา
1,001 – 1,200	44	4	

จำนวนนักเรียน	จำนวนพนักงานครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
1,201 – 1,400	52	5	หมายเหตุ การกำหนดตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)ให้ เป็นไปตามความจำเป็น
1,401 – 1,600	60	6	
1,601 – 1,800	68	7	
1,801 – 2,000	76	8	
2,001 – 2,200	84	8	
2,201 – 2,400	92	9	
2,401 – 2,600	100	10	
2,601 – 2,800	108	11	
2,801 – 3,000	116	12	
3,001 – 4,000	140	14	

4.3.2 สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดจะมีบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้จำนวนเท่าใด ให้เสนอ ก.ท.จ.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

4.3.3 สำหรับพนักงานครูเทศบาล สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ส) ตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเดิม ให้ปรับเป็นพนักงานครูเทศบาลสังกัดสถานศึกษา สรรงานการสอนตามประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 20 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ.หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ.มอบหมายมีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ.มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใด

เรณ

ไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาล
รายงาน ก.ท.จ.เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความ
เห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

ข้อ 21 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ก.ท.จ. หรือ
เทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ำแห่ง

อน

จ)ให้

ุ

ข้อ 22 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล
ตามข้อ 20 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีควมจำเป็นต่อ
เทศบาล

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคน
ครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

การ

เท่าใด

) ตาม

งาน

บาล

ะสม

าแห่ง

ใหม่ให้

หมาย

การให้

หนึ่ง

ที่เกิน

เลใด

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม
ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (05-1-002) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ 2-4
เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงาน
เดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (03-4-003) เป็น
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม
สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (05-6-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5
เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จาก
งานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา 1-3 (04-2-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ใน
งานแผนที่ภาษี กองคลัง (03-2-02) เป็นต้น

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของ
ตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5
จาก 01-5-002 เป็น 01-5-001 เป็นต้น

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไป
ไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง

เช่น เกลียตำแหน่งนักวิชาการสาขาวิชา 3-5 (05-2-002) งานสาขาวิชาและอนามัยสิ่งแวดล้อมกอง
สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (03-2-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิก
ตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
เห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หาก
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้
เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

4) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงาน
ประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมี
เหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุ
และความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะ
พิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และ
ชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึง
ความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการ
พนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดัง
จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ
จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง
รายงาน ข้อมูลตามแบบ 1-6 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

9) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ใน
กรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ก็ให้สาม
ปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 23 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่ง ตัด
โอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้
ดำเนินการ ดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อ
เทศบาล

มกอง
เป็นต้น
บเล็ก

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศที่จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

นเทศบ
หาก
อนันให้
ไป

(ก) การปรับปรุงตำแหน่งและระดับ หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดียวกัน โรงเรียนเดิม เช่น ปรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 เป็นตำแหน่งผู้ช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 หรือปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

พนักงาน
หากมี
มาถึงเหตุ

(ข) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับควบของตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 5 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับขยายในระดับควบเป็นนอกระดับควบด้วย เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 6-7 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

จะ
ประจำ และ
มาถึง

(ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับควบด้วย เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3-5 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

รมการ
ณา ดัง
วคือ
จะต้อง

(ง) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งจากสายงานหนึ่ง โรงเรียนเดิม โดยเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งด้วย เช่น ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 0000-2 โรงเรียน ก. เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 00002-1 โรงเรียน ก. เป็นต้น และหมายความรวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่งด้วย

ดับ 2 ใน
วิติเฉพาะ
ให้สาม

3) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนอัตราว่างจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งภายในเทศบาลหรือระหว่างเทศบาลในจังหวัด หรือระหว่างเทศบาลต่างจังหวัดและรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายงาน ผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาด้วย

หนึ่ง ตัด

4) การตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การย้ายพนักงานครูเทศบาลจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ภายในเทศบาลหรือการโอน (ย้าย) จากเทศบาลหนึ่งไปยังอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน

เป็นต่อ

5) การตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองตำแหน่งจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ภายในเทศบาล หรือระหว่างเทศบาลภายในจังหวัด

รวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาด้วย

6) อัตรากำลังเกินเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมากกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล

7) อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริง ในปัจจุบันน้อยกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล

8) ให้เทศบาลรายงานและคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ทั้งนี้ หากคำนวณแล้ว เทศบาลใดมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์และเป็นอัตราว่าง ห้ามมิให้เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น

9) ให้เทศบาลขอความเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาล ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันตามข้อเสนอดเดิม ให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

10) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการตัดโอนตำแหน่งตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกันหรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่นในจังหวัดเดียวกันได้ตามความจำเป็นตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้

11) ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณพิจารณา ตัดโอนอัตราว่างจากเทศบาลที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังเทศบาลที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้

ข้อ 24 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของเทศบาล หากเทศบาลมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 25 กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตามข้อ 22 และข้อ 23 เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้เทศบาล จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่งชื่อ

ตำแหน่ง
ปฏิบัติ
ปรับ
ความ
ให้
หรือ
ตำแหน่ง

พนักงาน
พล
หรือ

ระดับ
เงิน

ตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. หากมีความเห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หาก ก.ท.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้นำความที่กำหนดในข้อ 20 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 26 เมื่อเทศบาลได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 22 หรือข้อ 23 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น โดยให้เทศบาลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังของเทศบาลต่อไป

หมวด 3

อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส่วนที่ 1

อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน

ข้อ 27 อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการรับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

ข้อ 28 ให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใดระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้

- (1) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1
- (2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2
- (3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3
- (4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4
- (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5
- (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6
- (7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7

(8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8

(9) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 9 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9

ข้อ 29 พนักงานเทศบาลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือนในอันดับใดตามข้อ 28 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

(1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

(2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นและ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(4) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม กรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม หากเป็นกรณีที่เป็น การแต่งตั้ง โดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทำประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนและอันดับที่พนักงานเทศบาลจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทำประกาศนี้

29 (2)।

ได้รับเงิน

ประกาศ

ให้พิจารณา

ประกาศ

ราชการ

เปลี่ยน

ตาราง

ผู้นั้นสั

ตามคุณ

วิชาชีพ

ลาของ

ตัวต่อ

ราชการ

ไม่ก่อน

ราชการ

ปรับอ

เพิ่มขั้น

ย้อนห

เริ่มต้น

ปรับอ

ข้อ 30 การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามข้อ 29 (2) และผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามข้อ 29 (3) ได้รับเงินเดือนในอันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ตามตารางกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้ายประกาศนี้

(3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาของพนักงานเทศบาลนั้น การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น รายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการและพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น

(4) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง โดยมีให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน