**การเลื่อนขั้นค่าจ้าง**

**กฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

\* ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562 (ข้อ 57 - ข้อ 68)

\* หนังสือ ที่ กท 0404/688 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร

\* หนังสือ ที่ กท 0404/687 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

\* หนังสือ ที่ กท 0404/689 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเมื่อได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ

**ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน**

1. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหนังสือแจ้งหน่วยงานและส่วนราชการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและส่งข้อมูลให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

**1.1 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งขั้น** (ข้อ 59)

ลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นในครึ่งปีที่แล้วมาในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความเหมาะสมและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามหมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (หนังสือ ที่ กท 0404/688 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร) แล้วเห็นว่าสมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น

(2) ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ ในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษนับถึงวัน ออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีงบประมาณต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(6) ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการนั้น ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด (หนังสือ ที่ กท 0404/687 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลาหรือมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร)

(8) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่สิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกินสิบห้าวันทำการ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตามข้อ (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

**1.2 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง หนึ่งขั้น** (ข้อ 60)

ลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในครึ่งปีที่แล้วมาในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นตามข้อ 59 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่กรุงเทพมหานครหรือประเทศชาติ

(7) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ยกย่อง หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน องค์กร สถาบันภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งปรากฏชื่อเสียงให้กับกรุงเทพมหานคร โดยเอกชนจะต้องเป็นองค์กรที่ปรากฏหลักฐานแจ้งชัดว่าทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป โดยให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่สร้างชื่อเสียงชั้นหนึ่งก่อน หรือผู้ที่กรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ เป็นผู้เสียสละช่วยเหลือสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข รูปแบบ และอัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการมอบประกาศเกียรติคุณ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และการให้รางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ผู้ทำคุณประโยชน์ และอาคันตุกะของกรุงเทพมหานคร

**1.3 การให้ลูกจ้างประจำได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเมื่อได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ**

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่ แล้วแต่กรณี เป็นเวลาหกเดือน โดยให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาใช้กับลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (หนังสือ ที่ กท 0404/689 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562 เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเมื่อได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ)

2. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุมัติวงเงินเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

3. หน่วยงานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง (หัวหน้าหน่วยงานลงนาม) ตามที่ได้รับอนุมัติวงเงิน

4. หน่วยงานส่งคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง