

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเมินปีละสองครั้ง โดยกำหนดให้มีรอบระยะเวลาการประเมิน คือ ครึ่งปีแรก และครึ่งปีหลัง

/การเลื่อน...

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เลื่อนค่าจ้างทุกครั้งที่มีการประเมินโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับของประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๘ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละแปดของฐานในการคำนวณของแต่ละบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้าง โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๙ ผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ จัดให้มีการแจ้งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และค่าจ้างที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าจ้างนั้น

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการจ้างเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมีวันมาสายไม่เกินเก้าครั้ง

/(๙) ในครึ่งปี...

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมามีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาป่วย ลากิจไม่เกินแปดครั้ง และจำนวนวันลาป่วย ลากิจรวมกันไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ข) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ง) ลาพักผ่อน

(จ) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรสิบห้าวันทำการ

(ซ) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่ ก.บ.ม.กำหนดมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างด้วย

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภท

ข้อ ๑๓ อธิการบดีจะนำเอาเหตุที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๖ ในครึ่งปีที่แล้วมาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง ถึงแม้ผู้นั้นถึงแก่ความตาย ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นตามผลการประเมิน โดยให้มีผลถึงวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

/ข้อ ๑๗ พนักงาน...

ข้อ ๑๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าจ้าง เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๐ หากมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ นำเสนอ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบ จึงจะสั่งเลื่อนค่าจ้างได้

ข้อ ๑๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดหรือใกล้ถึงค่าจ้างสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่ง การได้รับค่าจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับอนุญาตให้ไป ศึกษา ฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ และได้รายงานตัวกลับมาปฏิบัติราชการ หากมีเวลาปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือนไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ในกรณีที่กลับมาปฏิบัติงานในวันที่หนึ่งของเดือนธันวาคม หรือเดือนมิถุนายน หากวันที่หนึ่งของเดือนนั้นตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันหยุดราชการนั้นรวมเป็นวันปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๒๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศภายในระยะเวลาหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยโดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๒) มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย โดยให้หน่วยงานพิจารณาผลการเรียน การฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยแล้วแต่กรณี

สำหรับการรายงานผลการศึกษาให้รายงานผลในแต่ละภาคการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา โดยให้ใช้ผลการศึกษาของภาคการศึกษาที่ผ่านมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในครั้งถัดไป

ข้อ ๒๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับค่าจ้างถึงระดับค่าจ้างสูงสุด ที่ ก.บ.ม. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและค่าจ้างที่ได้รับอยู่นั้น ต่ำกว่าค่าจ้างสูงสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ สั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างดังกล่าว โดยให้เลื่อนค่าจ้างตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นได้รับค่าจ้างสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยให้ไปอาศัยรับค่าจ้างในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่งของแต่ละประเภทตำแหน่ง ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณค่าจ้างเพิ่มให้คิดจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ของประเภทและตำแหน่งหรือระดับที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นดำรงอยู่

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่งแล้ว เมื่อได้รับค่าจ้างจนถึงอัตราค่าจ้างสูงสุดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามประกาศนี้

/ข้อ ๒๓ พนักงาน...

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดหรือใกล้ถึงค่าจ้างสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างที่เหลืออยู่ ให้ได้รับค่าจ้างจนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนค่าจ้างดังกล่าว มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๔ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๒๕ การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๒๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับผลการประเมินระดับพอใช้หรือต่ำกว่าเป็นเวลาสองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้บังคับบัญชานำความเห็นเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณนั้น แม้จะมีระยะเวลาของสัญญาจ้างเหลืออยู่ก็ตาม

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในการตีความหรือวินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้หรือกรณีที่ประกาศนี้มิได้กำหนดไว้ ให้ ก.บ.ม. วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์สุพรรณ สุดสนธิ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

บัญชีแนบท้าย
ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

.....

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	ช่วงค่าจ้าง	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	ฐานในการคำนวณ
วิชาการ	ศาสตราจารย์	๙๓,๓๓๐ - ๑๑๕,๒๐๐	บน	๑๐๒,๘๔๐
		≤ ๙๓,๓๒๐	ล่าง	๙๓,๓๒๐
	รองศาสตราจารย์	๗๘,๔๙๐ - ๑๐๕,๕๔๐	บน	๙๑,๔๙๐
		≤ ๗๘,๔๘๐	ล่าง	๗๘,๔๘๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖๑,๒๔๐ - ๘๙,๒๕๐	บน	๗๖,๙๔๐
		≤ ๖๑,๒๓๐	ล่าง	๕๖,๗๕๐
	อาจารย์	๔๕,๘๔๐ – ๖๕,๔๐๐	บน	๕๕,๖๒๐
		๒๖,๒๕๐ – ๔๕,๘๓๐	ล่าง	๓๖,๐๕๐
บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	๖๘,๐๓๐ – ๙๑,๔๗๐	บน	๗๙,๒๙๐
		๔๒,๗๑๐ – ๖๘,๐๒๐	ล่าง	๖๘,๐๒๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๕๖,๐๒๐ – ๗๗,๓๕๐	บน	๖๖,๖๘๐
		๓๔,๖๖๐ – ๕๖,๐๑๐	ล่าง	๔๘,๓๘๐
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๗๙,๐๙๐ – ๙๖,๖๒๐	บน	๘๖,๗๑๐
		๕๖,๙๖๐ – ๗๙,๐๘๐	ล่าง	๗๙,๐๘๐
	เชี่ยวชาญ	๖๕,๔๓๐ – ๘๙,๗๖๐	บน	๗๗,๕๒๐
		๔๐,๘๒๐ – ๖๕,๔๒๐	ล่าง	๖๕,๔๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๕๒,๓๗๐ – ๗๕,๙๑๐	บน	๖๔,๑๓๐
		๒๘,๗๙๐ – ๕๒,๓๖๐	ล่าง	๔๘,๓๖๐
	ชำนาญการ	๓๘,๑๔๐ – ๕๖,๖๘๐	บน	๔๗,๔๒๐
		๑๙,๕๗๐ – ๓๘,๑๓๐	ล่าง	๓๑,๗๔๐
	ปฏิบัติการ	๒๗,๒๕๐ – ๓๔,๙๗๐	บน	๓๑,๑๑๐
		๑๙,๕๐๐ – ๒๗,๒๔๐	ล่าง	๒๓,๓๘๐