บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ที่ ปก 149 /2547 10 พฤษภาคม 2547

ประกาศ

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2547

ด้วยคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมครั้งที่ 427 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2547 ได้มีมติอนุมัติการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2540 เพื่อให้สอดคล้องกับการขึ้นเงินเดือนพนักงานปีละ 2 ครั้ง ดังนั้นจึงให้ใช้ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2547 แทน ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบ

เนื่องจากระเบียบฯ ใหม่มีการปรับเปลี่ยนการนับรอบระยะเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานจากเดิม 1 ก.ค. – 30 มิ.ย. มาเป็น 1 ต.ค. – 30 ก.ย. ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จประจำปี 2547 ดังนั้นบริษัทฯ จึงเห็นควรให้ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี 2547 มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. การพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ 1 (มีผลการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ 1 เม.ย. 47) ให้ใช้รอบประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 46 และไม่นำข้อมูลจำนวนวันลาป่วย-ลากิจของพนักงานในรอบการปฏิบัติงานดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จประจำปี

2. การพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ 2 (มีผลการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ 1 ต.ค. 47) ให้ใช้รอบประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 เม.ย. – 30 ก.ย. 47 สำหรับจำนวนวันลาป่วย-ลากิจ และสถิติการมาทำงานสายของพนักงานนั้น จะนำข้อมูลจากรอบการประเมินผลครั้งที่ 1 (1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 46) และการประเมินผลครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย. 47) มาประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ระเบียบฯ เดิม (ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2540)

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นายเรวัต บุนนาค)
รองผู้อำนวยการใหญ่ (ปฏิบัติการ)
ทำการแทน ผู้อำนวยการใหญ่

รบ/ภจ/ขส/ชม/มธ/สท

สำเนาเรียน : ผวท. รวป. รวบ.
ชวบ. ชวป. ชวว. ชวอ. ชวผ. ชนก.
ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/กอง/ศูนย์
สบส. สรร.วท. สหกรณ์ฯ

<u>บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</u>

<u>ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2547</u>

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2540 ให้เหมาะสม บริษัทฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ จึงได้กำหนดระเบียบขึ้นใหม่ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. บททั่วไป

1.1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2547 "

1.2 ระเบียบนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป

1.3 ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2540 และให้ยกเลิกบรรดาระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่มีข้อความขัดแย้งกับระเบียบนี้และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

1.4 ในระเบียบนี้คำว่า

- "ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ
- "ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม
- "ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

1.5 การพิจารณาบำเหน็จประจำปี คือ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือ ค่าจ้างเป็นอัตราร้อยละเพื่อเป็นการตอบแทนผลงานที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปีพิจารณาบำเหน็จ

ข้อ 2. การพิจารณาบำเหน็จประจำปี

2.1 การพิจารณาบำเหน็จประจำปี โดยปกติให้กระทำได้ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่ 1 ผลการปฏิบัติงานใน ครึ่งปีแรกจะนำมาพิจารณาให้บำเหน็จประจำปี วันที่ 1 เมษายนของทุกปี

(2) ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีหลังจะนำมาพิจารณาให้บำเหน็จประจำปี วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี

โดยการคำนวณอัตราเงินเดือนของพนักงานในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ 2 จะคำนวณจากฐานเงินเดือนของพนักงานก่อนการพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ 1 ยกเว้นพนักงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งระหว่างปีจะคำนวณอัตราเงินเดือนจากฐานเงินเดือนของตำแหน่งใหม่

สำหรับพนักงานเข้าใหม่จะได้รับการพิจารณาต่อเมื่อในรอบครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวรแล้ว

/2.2 การประเมิน...

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังและการคิดวันลากิจ ลาป่วย ฯลฯ บริษัทฯ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 การพิจารณาบำเหน็จประจำปีถือการพิจารณาจากผลการประเมินตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

2.4 การพิจารณาบำเหน็จประจำปีให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยรอบคอบและด้วยความเป็นธรรม โดยปฏิบัติตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

2.5 หากจะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก่อน

ข้อ 3. หลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงาน

3.1 การพิจารณาบำเหน็จประจำปีเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานจำแนกผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น 5 เกณฑ์ดังนี้

3.1.1 เกณฑ์ “ดีเยี่ยม”

3.1.2 เกณฑ์ “ดีมาก”

3.1.3 เกณฑ์ “ดี”

3.1.4 เกณฑ์ “พอใช้”

3.1.5 เกณฑ์ “ควรปรับปรุง”

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะประเมินผลงานแยกตามกลุ่มงานและกำหนดอัตราเป็นร้อยละของเงินเดือนดังจะมีประกาศให้พนักงานทราบเป็นคราวๆ ไป

3.2 การเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้ขึ้นได้ไม่เกินอัตราสูงสุดของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้เงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าอัตราสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะขึ้นเงินเดือนมิได้

3.3 เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเป็นอัตราร้อยละให้เป็นไปตามผลของการปฏิบัติงานในรอบปีพิจารณาบำเหน็จ ตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ 4. การพิจารณาไม่ขึ้นเงินเดือนในแต่ละรอบครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีเวลาทำงานต่ำกว่า 4 เดือน

(2) มีวันลากิจ - ลาป่วยรวมกันเกินกว่า 23 วันทำงาน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน 90 วัน การลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน หรือการลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ ณ นครเมกกะไม่เกิน 120 วัน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) มาทำงานสายเกิน 15 ครั้ง

(4) ถูกลงโทษทางวินัย (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์)

(5) มีการขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

/ข้อ 5.การ...

ข้อ 5. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ไม่เกินอัตราร้อยละที่กำหนดให้ผู้มีผลงานในเกณฑ์ "ดี" ได้รับในแต่ละรอบครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่า 4 เดือน

(2) มีวันลากิจ - ลาป่วยรวมกันไม่เกิน 23 วันทำงาน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน 90 วัน การลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน หรือการลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ ณ นครเมกกะไม่เกิน 120 วัน และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) มาทำงานสายไม่เกิน 15 ครั้ง

(4) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

(5) ไม่มีการขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

ข้อ 6. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้สูงกว่าอัตราร้อยละที่กำหนดให้ผู้มีผลงานในเกณฑ์ "ดี" ได้รับในแต่ละรอบครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีเวลาทำงานครบ 6 เดือน

(2) มีวันลากิจ - ลาป่วยรวมกันไม่เกิน 8 วันทำงาน

(3) มาทำงานสายไม่เกิน 5 ครั้ง

(4) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(5) ไม่มีการขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

(6) ไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ การปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับบริษัทฯ หรือ ตามสิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

ประกาศ ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2547

(นายเรวัต บุนนาค)
รองผู้อำนวยการใหญ่ (ปฏิบัติการ)
ทำการแทน ผู้อำนวยการใหญ่