



คู่มือการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

**คู่มือการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ
พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป**

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลให้ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมินต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป จากหลักเกณฑ์เดิม เช่น ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ปิด บัญชีรายรับ รายจ่าย เสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบตามที่ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยกำหนด / ในกรณีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลใดไม่ประสงค์ขอรับการประเมินหรือมีเหตุ อย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลทราบด้วย / คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ / ขั้นตอนและวิธีการประเมิน / หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน / อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ ฯลฯ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๘๐ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเงินโบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติโดยสรุปได้ ดังนี้

๑. การคำนวณวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน การคำนวณวงเงินร้อยละ ๔๐ จะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ หรือไม่ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นการชักข้อห้ามแนวทางปฏิบัติการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นในภาพรวม ตามนัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใดจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ สำหรับ การคำนวณวงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) ที่สามารถจ่ายได้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๐ โดยคำนวณจากงบประมาณรายจ่ายและรายได้จริง โดยมีเจตนารมณ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประหยัดงบประมาณรายจ่ายเพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ยอมรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

- คำว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาหมายถึงปีใด
- หากคะแนนการประเมินคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่มีบางด้านไม่ผ่านการประเมิน จะถือว่าเข้าเงื่อนไขขององค์กรที่ยอมรับการประเมินหรือไม่
- ปีงบประมาณที่ผ่านมา หมายถึง ปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้ว เช่น จะประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ปีงบประมาณที่ผ่านมาสำหรับการพิจารณาผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙
- ผลคะแนนรวมต้องผ่านการประเมินทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มิใช่คะแนนรวมอย่างเดียว

๓. ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ยอมรับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินไม่ถึง ร้อยละ ๑๐ และต่อมามีการโอนงบประมาณมาตั้งจ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะยื่นเรื่องเสนอขอรับการประเมินเพิ่มเติม และเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่ ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑ ๑.๑ (๓) กำหนดว่า “ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ยอมรับการประเมิน” โดยการยื่นเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อ ก.อบต.จังหวัด จะต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑.๓ (๑) ๑) โดยให้ยื่นภายในเดือนกันยายน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติองค์กรครบถ้วนตามที่กำหนดตั้งแต่การยื่นเพื่อขอประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในเดือนกันยายนของทุกปีที่ยอมรับการประเมิน และจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรครบทุกข้อไม่มีการยกเว้นเงื่อนไขแต่ประการใด

๔. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานเหตุผลที่ส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอกำหนดเงินรางวัลประจำปีพร้อมวงเงินที่ขอใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ไม่ทันภายในกำหนด (เดือนกันยายนของทุกปี) เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ประกาศใช้ เทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงไม่สามารถคำนวณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาได้ (ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ต่อมาสภาฯ ได้รับหลักการร่างเทศบัญญัติฯ แล้ว และมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาเกินกว่าร้อยละ ๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอรับการประเมินได้หรือไม่ กรณีไม่รับหลักการร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือในกรณีที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงแล้วไปพลางก่อน ตามนัยข้อ ๗ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ

พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๑ (๔) วรรคสอง กำหนดให้ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทราบ

๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษกำหนดว่า ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

- กรณีอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมไม่ถึง ๔ เดือน แต่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป

- กรณีดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมครบ ๘ เดือนแล้ว จึงมีการโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่

- กรณีที่ข้าราชการเคยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมและโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่และได้โอนกลับมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมอีกครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมรวมกันครบ ๘ เดือน

บุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่ ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๓(๔) ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน ประกอบกับข้อ ๑.๒(๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ดังกล่าว

๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน)

๓. การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๒

๖. ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี ไม่ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ซึ่งการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่าย ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๒.๒(๒)ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ใช้ฐานเงินเดือน ค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างจ่ายเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะต้องนำฐานเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๗. พนักงานจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง แต่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบตามเงื่อนไข จะได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ใน ระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีของพนักงานจ้างถึงแม้จะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างผู้นั้น เพื่อให้ประกอบการจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้ โดยเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๓๔ ประกอบกับข้อ ๓๖ เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องอื่นๆ

๘. กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือย้ายตำแหน่งในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิมและได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีหรือไม่ หรือกรณีที่มีผลการทำงานเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งใดครั้งหนึ่งด้วยเหตุต่างๆ แต่เมื่อครบทั้งปีมีผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุง หรือย้าย ตำแหน่งที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น เช่น

- ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น
- ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น
- ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ขั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำดังกล่าวได้

ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน เท่านั้น โดยให้ใช้เงินของปีงบประมาณนั้น

๙. ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง (เงินเดือนหรือค่าจ้าง เต็มขั้น) และพนักงานจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จะได้รับเงินรางวัลประจำปีในอัตราใด ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดว่า พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น