



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565

โดยที่ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด พ.ศ. 2565 กำหนดให้ คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เป็นผู้ดำเนินกิจการภายในและเป็นผู้แทนสหกรณ์ในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอกโดยมีผู้จัดการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการจัดการทั่วไปและรับผิดชอบบรรดา กิจการประจำของสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 39 จึงมีดำริให้มีปรับปรุงแก้ไขระเบียบของสหกรณ์ ที่เกี่ยวเนื่องกับเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และให้สอดคล้องกับการปรับปรุงคุณสมบัติตาม ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามโครงสร้าง และการปรับปรุงค่าจ้างและตอบแทนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ใหม่ ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 114(9) ของ ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด พ.ศ. 2565 ประกอบข้อ 81(8) และมติคณะกรรมการ ดำเนินการ ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2565 จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

บรรดาระเบียบ คำสั่ง ประกาศ มติ อื่นใดที่ขัด หรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน และให้คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์มีอำนาจ ออกประกาศ หรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไป ตามระเบียบนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ประกาศหรือข้อกำหนดใด ๆ ให้มีผลใช้บังคับนับแต่วัน ที่ประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2562

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายความว่า สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ กรรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

/“ผู้จัดการ” หมายความว่า ...

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

“เงินโบนัส” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์ตกลงจะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นรางวัลในการปฏิบัติงาน โดยตกลงจ่าย ณ วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์ แต่ละปีบัญชี

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่สหกรณ์และ เจ้าหน้าที่ตกลงกันในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่เจ้าหน้าที่ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์ เจ้าหน้าที่ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่เจ้าหน้าที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ในวันหยุดและวันลาที่เจ้าหน้าที่มีได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับนี้

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นการแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งสหกรณ์ตกลงจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดใน ข้อบังคับนี้

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า เงินที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่ตกลงที่จะจ่ายให้แก่เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่อัตราค่าตอบแทนในการทำงานอยู่ในขั้นสูงสุดหรืออยู่ถัดลงมาจากขั้นสูงสุดหนึ่งขั้น เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานรายเดือน โดยคิดเป็นอัตราร้อยละของอัตราค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนอยู่”

หมวด 1

อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่จะมีจำนวนเท่าใดและตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด โดยให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ อย่างน้อยต้องมีตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์
- (2) หัวหน้าฝ่าย

(3) รองผู้จัดการ

(4) ผู้จัดการ

ตำแหน่งอื่นนอกจากนี้ให้เป็นไปตามโครงสร้างที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 2

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 7 อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างแนบท้ายระเบียบนี้หรือตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กรมส่งเสริมสหกรณ์หรือชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทยจำกัด กำหนด หรือบัญชีอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่คณะกรรมการดำเนินการจัดทำขึ้น อย่างน้อยอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 8 การจัดทำบัญชีเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำบัญชีเสนอปรับให้เป็นไปตามที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัดเสนอ หรือตามที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควรแล้วออกประกาศการเปลี่ยนแปลงเป็นคราว ๆ โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของบัญชีแนบท้ายตามข้อ 7

ข้อ 9 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์มีสิทธิได้รับเงิน ประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มประสิทธิภาพ เงินค่าครองชีพ และเงินค่าวิชาชีพ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการประกาศกำหนด

หมวด 3

การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ 10 นอกจากตำแหน่งผู้จัดการแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งตามแต่กรณี โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ผู้มีคุณวุฒิ ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจนความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือเป็นไปตามความต้องการของสหกรณ์โดยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 13

ข้อ 11 ตำแหน่งรองผู้จัดการและหรือตำแหน่งอื่นใดตามข้อ 6 ให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ด้านสหกรณ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้คณะกรรมการดำเนินการประกาศกำหนด และถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับนี้ ดังนี้

(1) รองผู้จัดการ จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีตามสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และต้องเป็นหัวหน้าฝ่ายของสหกรณ์นี้ต่อเนื่องมาไม่น้อยกว่าสามปี จนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร หรือมีประสบการณ์การทำงานตามที่สหกรณ์กำหนดอย่างน้อยสามปี

(2) หัวหน้าฝ่าย จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีตามสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และต้องมีประสบการณ์การทำงานตามที่สหกรณ์กำหนดอย่างน้อยสามปี

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาชีพตามความต้องการของสหกรณ์

การเลื่อนให้ขึ้นดำรงตำแหน่ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายจะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งจะแต่งตั้งหรือเลื่อนขึ้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนหรือแต่งตั้งในตำแหน่งใหม่ก็ให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิมที่ตนได้รับก่อนการเลื่อนหรือแต่งตั้งหรือคณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในแต่ละตำแหน่งก็ได้ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษ ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถพิเศษ หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งและเลื่อนให้ขึ้นดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการจะประกาศกำหนด

ในกรณีที่ปริมาณงานของสหกรณ์มีปริมาณมากหรือมีการขยายกิจการหากมีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ยังได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และค่าอื่นใด ไม่เหมาะสมหรือมีการปรับอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และค่าอื่นใด ตามภาวะเศรษฐกิจ โดยคำแนะนำของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นได้ตามที่เห็นสมควร

ในระหว่างที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ภายหลังจากการบรรจุแต่งตั้งได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักและวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการจะประกาศกำหนด

ข้อ 12 เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ให้คณะกรรมการดำเนินการหรืออาจมอบหมายให้ผู้จัดการจัดทำประกาศเชิญชวน หรือประกาศรับสมัคร คัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้

การรับสมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการหรือผู้ที่รับมอบหมายประกาศรับสมัครในวันก่อนหน้าที่จะมีการรับสมัครโดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครอย่างน้อยสิบห้าวันทำการและปิดประกาศไว้ที่ทำการสหกรณ์สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา (ถ้ามี) หรือสถานที่อื่นๆตามความเหมาะสมหรือลงประกาศในสิ่งพิมพ์อื่นๆอย่างน้อยเจ็ดวัน ดังกล่าวสหกรณ์อาจจัดให้มีการรับสมัครโดยวิธีปกติ หรือโดยวิธีพิเศษก็ได้ การรับสมัครโดยวิธีพิเศษให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการจะประกาศกำหนดเป็นคราวๆ ไป ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับกับกรณีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ด้วย

ตำแหน่งใดที่มีการประกาศรับสมัครแต่ปรากฏว่าไม่มีผู้สมัคร ให้สหกรณ์ขยายเวลาหรือประกาศรับสมัครใหม่ หากปรากฏว่าไม่มีผู้สมัครอีกให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาสรรหาตามความเหมาะสมหรือโดยวิธีพิเศษก็ได้

ข้อ 13 ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
 (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 บริบูรณ์และไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ในวันถัดจากวันประกาศรับสมัคร
 (3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือเป็นอุปสรรคสำคัญ ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานได้ ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน วัณโรค โรคเท้าช้างหรือติดยาเสพติดให้โทษ หรือพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นๆตามที่คณะกรรมการดำเนินการจะประกาศกำหนดเป็นคราวๆ ไป

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นบุคคลล้มละลาย
 (6) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษให้ออกจากงานหรือออกจากราชการหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่เป็นผู้เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดที่เกิดจากการกระทำโดยประมาท

(8) ไม่เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำความผิดทางวินัยซึ่งอาจได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22 (4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณากำหนดการวันรับสมัครคัดเลือกหรือ สอบแข่งขัน หรือสอบบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 15 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ คัดเลือก บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อยสามคน ในจำนวน นี้ให้มีผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งเป็นผู้จัดการมอบหมาย อย่างน้อยต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้า ฝ่าย เป็นกรรมการในคณะอนุกรรมการคนหนึ่ง

คณะอนุกรรมการต้องจัดให้มีการทดสอบความเหมาะสมตามตำแหน่งที่สหกรณ์ต้องการจ้าง อย่างน้อยต้องจัดให้มีการทดสอบดังต่อไปนี้

(1) ความรู้ความสามารถทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายสหกรณ์ ข้อบังคับสหกรณ์และ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานของสหกรณ์

(2) วิชาความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

(3) วิชาความเหมาะสมในตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์

ข้อ 16 ให้ประธานกรรมการประกาศผลการสอบคัดเลือกตามที่ประธานอนุกรรมการเสนอ และแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเรียงตามลำดับของคะแนนที่สอบได้เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ทั้งนี้การบรรจุ แต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องเป็นไปตามอัตราที่สหกรณ์ประกาศรับสมัครเฉพาะคราวนั้น หรืออาจใช้ บัญชีดังกล่าวบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ในตำแหน่งอื่นก็ได้ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการ เห็นสมควร

บัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ให้มีกำหนดอายุสองปีหรือจนกว่าจะมีการ ประกาศใหม่นับแต่วันที่ประกาศให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สหกรณ์มีความประสงค์จะ รับสมัคร ในตำแหน่งใดๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นการทดลองเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันภายหลังที่มีการทดลองปฏิบัติงานไปแล้วสามสิบวันให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการคณะหนึ่งโดยมี องค์ประกอบอย่างน้อยสามคนทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวในระหว่างการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่หากไม่ผ่านการประเมินให้ถือว่าให้ขาดจากความเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์นับแต่วันที่ทราบผลการ ประเมิน โดยไม่ถือว่าได้เคยผ่านการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ใดๆที่เกิดขึ้นในวันก่อนหน้าที่ จะทราบผลการประเมินไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิประโยชน์ใดๆที่ผู้นั้นเคยได้รับไปแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแบบประเมินให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้จัดการกำหนด

หมวด 4

การปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 17 กรณีที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่างลงหรือไม่มีผู้ปฏิบัติงานหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมรักษาการแทนแต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ทราบว่างลงหรือไม่มีผู้ปฏิบัติงานหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ แล้วให้มีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ

ข้อ 18 กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จัดการหรือการรักษาการ แทนผู้จัดการให้ คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาสินทรัพย์ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ด้วยก่อนที่จะมีการส่งมอบงาน

หมวด 5

สัญญาการจ้างงานและหลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 19 ในการแต่งตั้งหรือบรรจุบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์จะต้องมีการทำข้อตกลงหรือสัญญาการจ้างงานเป็นหนังสือตามแบบที่สหกรณ์กำหนด ทั้งนี้สัญญาการจ้างงานหรือข้อตกลงให้ถือเป็นสัญญาการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้จัดการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะสภาพของงานที่จะเข้าปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบกับเงินหรือสินทรัพย์อื่นๆ ของสหกรณ์ซึ่งอาจทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์อาจเรียกรับหลักประกันดังกล่าวได้มูลค่าของหลักประกันให้ เป็นไป ตามข้อ 21

หลักประกันที่สหกรณ์อาจเรียกรับจากเจ้าหน้าที่เพื่อชดใช้ความเสียหายจากการที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติอันนอกเหนือจากวัตถุประสงค์หรือภายในขอบวัตถุประสงค์ของสหกรณ์หรือด้วยความประมาท ความบกพร่อง ซึ่งยังผลให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายไม่ว่าจะเจตนาหรือไม่ก็ตาม เมื่อเจ้าหน้าที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือสัญญาประกันสิ้นสุดลง ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ดังกล่าวภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่นั้นๆ พ้นจากตำแหน่งหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุลงหรือวันที่เจ้าหน้าที่ลาออกแล้วแต่กรณี ในกรณีที่สหกรณ์ไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินภายในกำหนดระยะเวลาให้สหกรณ์เสียดอกเบี้ยให้แก่เจ้าหน้าที่นั้นในระหว่างเวลาผินด้นร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 20 ตำแหน่งงานหรือลักษณะสภาพงานที่สหกรณ์อาจเรียกรับหลักประกันแก่เจ้าหน้าที่สามารถกระทำดังต่อไปนี้

- (1) งานสมุหบัญชี
- (2) เจ้าหน้าที่เก็บเงินหรือจ่ายเงิน
- (3) งานที่ทำหน้าที่ควบคุมเก็บรักษาที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์
- (4) งานดูแลทรัพย์สินของสหกรณ์
- (5) งานติดตามเร่งรัดหนี้สิน
- (6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคลังสินค้า ซื่อขาย แลกเปลี่ยนทรัพย์สิน ให้เช่าเช่าซื้อ กู้ยืม ผากทรัพย์สิน รับจำนำ จำนอง รับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร ทั้งนี้เฉพาะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินที่ว่านั้น

ข้อ 21 หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายมีสามประเภท

(1) เงินสดจำนวนที่สามารถเรียกรับได้ต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ และหากจำนวนเงินหลักประกันที่รับไว้ลดลงเนื่องจากได้นำไปชดใช้ความเสียหายที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นก่อให้เกิดความเสียหาย กรณีนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของหลักประกันด้วยเมื่อวงเงินประกันลดลงสหกรณ์อาจเรียกรับเงินประกันเพิ่มให้เท่ากับเงินประกันที่มีอยู่เดิมในวันก่อนหน้าที่จะชดใช้ความเสียหาย

(2) ทรัพย์สินที่อาจเรียกเป็นหลักประกันได้ ได้แก่ สมุดเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ ธนาคารพาณิชย์เฉพาะกิจ หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคารตาม (1)

(3) การค้ำประกันโดยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์อาจเรียกรับจากบุคคลเพื่อเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบต่อความเสียหายไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นั้นได้รับโดยสหกรณ์ต้องจัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันเป็นสามฉบับไว้ที่สหกรณ์หนึ่งฉบับ มอบให้ผู้ค้ำประกันหนึ่งฉบับ และมอบให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หนึ่งฉบับ

ข้อ 22 ให้สหกรณ์นำหลักประกันเงินตาม ข้อ 21(1) ฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่สหกรณ์แต่ละคนและให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี เลขที่บัญชี ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน

ค่าใช้จ่ายใดๆที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นความรับผิดชอบของสหกรณ์

ข้อ 23 ในกรณีที่สหกรณ์รับหลักประกันตามข้อ 21(1) (2) และ (3) รวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นได้รับ

คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับมอบหมายจัดให้มีการทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกันและหลักประกันต่างๆทุกปีบัญชี เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันดังกล่าวมีเพียงพอตามที่สหกรณ์กำหนดหรือไม่ และในกรณีที่หลักประกันบุคคลถึงแก่กรรมหรือ หลักประกันอื่นๆ มีฐานะเปลี่ยนแปลงที่ลดลง ให้คณะกรรมการดำเนินการเรียกหลักประกันเพิ่มเติม ให้ถูกต้องและเพียงพอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 6

การเลื่อนค่าจ้าง และเงินโบนัส

ข้อ 24 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าแปดเดือนของรอบปีบัญชีมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในรอบปีบัญชีนั้นหนึ่งครั้ง

การเลื่อนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละสิบสองของค่าเฉลี่ยในอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่แต่ละคนและต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายสำหรับการเลื่อนค่าจ้างในปีบัญชีนั้น

ในปีบัญชีใด ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากสหกรณ์ไปเพราะเหตุเกษียณอายุให้ผู้นั้นมีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันสิ้นปีบัญชีของปีที่พ้นจากสหกรณ์

ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา กรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนภายในวันสิ้นปีบัญชี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

หลักเกณฑ์ วิธีการและคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเลื่อนค่าจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างกำหนด คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนค่าจ้างดังกล่าวให้ประธานแต่งตั้งจากกรรมการในคณะกรรมการดำเนินการอย่างน้อยสองคน และให้ผู้จัดการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 25 คณะกรรมการ ตามข้อ 24 มีอำนาจเสนอเลื่อนค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งมีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ ในการเสนอขอเลื่อนค่าจ้างนั้นให้พิจารณาจากร้อยละของอัตราเงินเดือน

การเลื่อนค่าจ้างผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 26 เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นค่าจ้างในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา นอกจากเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบแปดเดือนในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสหกรณ์หรือกระทำการอันเป็นการนอกวัตถุประสงค์ตามข้อบังคับสหกรณ์ และมีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีวันลาเกินสามสิบวัน เว้นแต่

(ก) ลาป่วยที่ต้องใช้ระยะเวลารักษายาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราว รวมกันปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

(ข) ลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(ค) ลาป่วยที่เกิดจากการทำงานให้สหกรณ์

(ง) ลาคลอบบุตรหรือลาเลี้ยงดูบุตรที่เกิดจากการคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

(จ) ลาเพื่อไปเข้ารับการศึกษาหรือการระดมพล การฝึกทบทวน ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารไม่เกินเก้าสิบวัน

(ฉ) ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไม่เกินปีละสิบห้าวันทำงาน

การลาตาม (1) ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(2) ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์

ข้อ 27 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีในรอบปีบัญชีหนึ่ง สหกรณ์อาจจัดสรรผลกำไรเป็นเงินโบนัสให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในรอบปีบัญชีนั้นตามข้อบังคับของสหกรณ์

คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนค่าจ้างมีหน้าที่กำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แต่ละคน ตามสัดส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีบัญชี

คณะกรรมการดำเนินการทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะจ่ายโบนัสให้แก่เจ้าหน้าที่เต็มจำนวนหรือเพียงบางส่วน หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่บ่อยครั้ง ทั้งไม่พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด หรือลาหยุดเกินกำหนดระยะเวลาตามข้อ 26 และไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์

หมวด 7

วันเวลาทำงานปกติและเวลาพักและวันหยุด

ข้อ 28 วันทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละห้าวันตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์วันหยุดประจำสัปดาห์ให้มีจำนวนสัปดาห์ละ สองวันคือวันเสาร์และวันอาทิตย์

/ข้อ 29 วันหยุดตามประเพณี...

ข้อ 29 วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดนักขัตฤกษ์ สหกรณ์กำหนดให้มีวันหยุด ดังนี้

- (1) วันขึ้นปีใหม่
- (2) วันมาฆบูชา
- (3) วันพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และวันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์
- (4) วันสงกรานต์
- (5) วันแรงงานแห่งชาติ
- (6) วันฉัตรมงคล
- (7) วันรัฐพิธีพีชมงคลจรดพระนังคัลแรกนาขวัญ
- (8) วันวิสาขบูชา
- (9) วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี
- (10) วันอาสาฬหบูชา
- (11) วันเข้าพรรษา
- (12) วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
- (13) วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง และวันแม่แห่งชาติ
- (14) วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช
- (15) วันปิยมหาราช
- (16) วันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระ มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ (วันที่ 5 ธันวาคม)
- (17) วันรัฐธรรมนูญ
- (18) วันสิ้นปีเก่า
- (19) วันหยุดราชการอื่นๆ ซึ่งคณะรัฐมนตรีประกาศให้เป็นวันหยุดพิเศษ

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดนักขัตฤกษ์ วันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นับวันทำงานปกติในวันถัดไปจากวันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นวันหยุดตามประเพณี และหากมีความจำเป็น สหกรณ์อาจยกเลิกหรือประกาศเป็นวันหยุดพิเศษได้เป็นคราวๆ ไป

ข้อ 30 สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง ระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น.

สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างทำงานปกติเวลา 12.00 - 13.00 น. ในกรณีที่ สหกรณ์และเจ้าหน้าที่ตกลงกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักระหว่างทำงานปกติเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ โดยกำหนดระยะเวลาทำงานไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเวลาพักต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการบริการลูกค้าของสหกรณ์เยี่ยงที่วิญญูชนพึงปฏิบัติ

สำหรับการทำงานล่วงเวลาให้มีการหยุดพักงานหนึ่งครั้งไม่เกินยี่สิบนาที และให้ใช้บังคับ สำหรับการทำงานในวันหยุดด้วย

ข้อ 31 วันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ จำนวนสิบวัน

กรณีเจ้าหน้าที่ทำงานไม่ครบปีให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ตามสัดส่วนของระยะเวลาตามปีปฏิทิน วันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวหากไม่มีการใช้สิทธิ สามารถสะสมวันและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้าสมทบในปีถัดไปได้ แต่เมื่อสมทบกันแล้วต้องไม่เกินยี่สิบวัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปีของเจ้าหน้าที่ไม่ผูกพันต่อการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีหรือการจ่ายโบนัสประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

หมวด 8

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 32 ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไปอย่างต่อเนื่อง สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็นหากไม่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอาจสร้างความเสียหายให้แก่สหกรณ์ กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและในวันหยุด เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานดังกล่าว โดยถือเสมือนว่าเป็นการทำงานในวันทำงานปกติ ทั้งนี้ประธานกรรมการจะประกาศกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าตามกฎหมายกำหนด

ข้อ 33 ในกรณีที่สหกรณ์จำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพิเศษใด ๆ เป็นครั้งคราวเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้สหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่สมัครใจทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

ข้อ 34 สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ

สำหรับการทำงานในวันหยุดสหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดสหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ

ข้อ 35 กรณีสหกรณ์เรียกเจ้าหน้าที่ที่อยู่ระหว่างใช้สิทธิการลา มาปฏิบัติงาน สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มให้อีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ

ข้อ 36 สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง
- (2) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพงานที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะของสภาพงานไม่อาจกำหนดเวลางานที่จะทำได้เป็นการแน่นอน
- (3) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรยามดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

ข้อ 37 การจ่ายค่าจ้างในวันลา สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาที่ถูกต้องตามระเบียบ วิธีปฏิบัติของสหกรณ์ ดังนี้

- (1) วันลาป่วยจะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกินสามสิบวันต่อปี
กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาป่วยเพื่อรักษาตัวเมื่อมีอาการป่วยต่อเนื่อง โดยปีหนึ่งให้ได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกินหกสิบวัน ในกรณีที่ป่วยเพราะประสบอันตรายอันเนื่องมาจากทำงานให้สหกรณ์หรืออยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่จะลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเต็มได้ตลอดเวลาที่รักษาตัวแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(2) วันลาทำหมันจะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองแพทย์ให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน

(3) วันลาคลอดบุตรจะจ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(4) วันลากิจจะจ่ายตามจำนวนวันที่สภครณให้ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวันทำงานต่อปี

(5) วันลาอุปสมบทตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(6) วันลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ ตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินสามสิบวันต่อปี

(7) วันลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทหารจะจ่ายตามจำนวนวันจริง ตามที่กระทรวงกลาโหม

มีหมายเรียกระดมพล ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(8) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านสหกรณ์ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี

ข้อ 38 สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยจะจ่ายในวันทำการก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน

สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่จะตกลงกัน ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงานให้เลื่อนจ่ายก่อนวันหยุดงาน

สหกรณ์จะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 9

วันลาและหลักวิธีปฏิบัติในการลา

ข้อ 39 เจ้าหน้าที่มีสิทธิในการลาหยุดได้ดังนี้

(1) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยเท่าที่ได้ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันต่อปี

การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(2) วันลาทำหมัน ลาได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

(3) การลาคลอดบุตรเจ้าหน้าที่หญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาคลอดบุตรตามข้อนี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

(4) การลากิจ เพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกิน สิบห้าวันต่อปี การลากิจเพื่อกิจธุระจำเป็น

(5) จะต้องมีความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

(6) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามระยะเวลาที่ทางกระทรวงกลาโหมกำหนด

(7) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ให้เจ้าหน้าที่ มีสิทธิการลาเพื่อพัฒนาความรู้ได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันในกรณีดังนี้

(ก) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

(ข) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดให้มีหรืออนุญาตให้จัดขึ้น แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อเจ้าหน้าที่ที่มีความประสงค์จะลาในกรณีนี้ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน เมื่อสหกรณ์อนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

ข้อ 40 หลักเกณฑ์การลา

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่ที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าโดยยื่นใบลาป่วยตามแบบที่สหกรณ์กำหนด ต่อผู้จัดการ กรณีผู้จัดการลาป่วยให้ยื่นต่อประธานกรรมการ พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) กรณีเจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยในวันแรกที่มาปฏิบัติงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ กรณีผู้จัดการลาป่วยให้ยื่นใบลาป่วยต่อประธานกรรมการ

การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการเป็นต้นไปจะต้องยื่นใบลาที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งจากสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษาประกอบใบลา การใช้สิทธิการลาโดยรู้อยู่แล้วว่าตนเองไม่ได้เจ็บป่วยสหกรณ์ถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต อาจต้องรับผิดชอบวินัย

(2) การลาทำหมันต้องยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดล่วงหน้าต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดลง ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งประกอบใบลาด้วย

(3) การลาคลอดบุตร เจ้าหน้าที่ที่มีความประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรหรือการไปตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายก่อนวันหยุดงานแล้วแต่กรณี

กรณีที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะคลอดบุตรวันเวลาใด ภายหลังจากการคลอดบุตรและไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากต้องเลี้ยงดูบุตรในระยะแรกเกิด ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดภายในสามวันทำการนับจากวันที่มาปฏิบัติงานเป็นวันแรกโดยยื่นใบลาต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่ต้องยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการก่อนวันที่จะลากิจ กรณีไม่สามารถยื่นใบลาได้ตามวรรคก่อน ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นแจ้งให้สหกรณ์ทราบล่วงหน้า และให้ยื่นใบลาภายหลังจากมาปฏิบัติงานทันที

ผู้จัดการและกรรมการดำเนินการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายทวงไว้ซึ่งสิทธิที่จะวินิจฉัยว่าการลาดังกล่าวจะมีเหตุผลและสมเหตุผลหรือไม่ หากมีเหตุผลอันไม่สมควรหรือไม่สมเหตุผล สหกรณ์มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้หยุดงานได้และให้ถือว่ากรณีเป็นการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร

(5) การลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับหมายเรียกจากกระทรวงกลาโหมเพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพร้อมทางทหารให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวันก่อนที่จะมีเรียกกระดมพลต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อสิ้นสุดจากการเรียกกระดมพลดังกล่าวข้างต้นให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับมารายงานตัวต่อสหกรณ์ภายในสามวันนับจากวันสิ้นสุดการเรียกกระดมพล

(6) การลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีความประสงค์จะลาเพื่อการเข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานและสวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น ต้องยื่นใบลาต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบที่สหกรณ์กำหนดล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยแสดงหลักฐานประกอบในการลาด้วยการลาตามวรรคนี้สหกรณ์จะอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็นโดยไม่เสียหายต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์และประโยชน์ที่สหกรณ์จะได้รับ สหกรณ์อาจไม่พิจารณาให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดผู้หนึ่งลาได้ ในรอบปีเมื่อ

/(ก) สหกรณ์อนุญาตให้ลา...

(ก) สหกรณ์อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(ข) สหกรณ์อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่าแปดครั้ง

(ค) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่นั้นรับผิดชอบหากอนุญาต

ให้ลาแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสหกรณ์

ข้อ 41 การคำนวณระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้นับวันหยุด วันลา วันที่สหกรณ์อนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ และวันที่สหกรณ์สั่งให้เจ้าหน้าที่หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วย

หมวด 10

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 42 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์มีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดผู้ใดฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรักษาไว้ มีดังต่อไปนี้

- (1) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับและไม่กระทำการหรืองดเว้นกระทำการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหกรณ์
- (3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยไม่ชักช้า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูถูกเหยียดหยามต่อบุคคลใด ๆ
- (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และงดเว้นการกระทำที่อาจเป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของสหกรณ์
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เอาใจใส่และระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์
- (6) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ต้องอุทิศเวลาให้กับกิจการของสหกรณ์
- (8) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของสหกรณ์
- (9) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤดิชั่ว การเสพสุราจนไม่สามารถครองสติได้ เล่นการพนัน มีหนี้สินล้นพ้นตัว มีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางที่อาจให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
- (11) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ รักษาความสามัคคีและต้องไม่กระทำการใดๆ อันอาจก่อให้เกิดการแตกความสามัคคี
- (12) ต้องร่วมมือหรือประสานการดำเนินงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของสหกรณ์
- (13) ต้องเชื่อฟังคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด
- (14) ต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา บันทึกเวลาทำงานตามที่สหกรณ์กำหนด
- (15) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบว่าด้วยการปลอดภัยในการทำงาน ตามกฎหมายแรงงาน

/(16) เป็นหน้าที่...

(16) เป็นหน้าที่ที่จะต้องร่วมกันดูแลรักษาอุปกรณ์การทำงาน เครื่องจักรต่างๆให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย ใช้งานได้ปกติตามปกติวิสัยและระมัดระวังป้องกันทรัพย์สินของสหกรณ์มิให้เกิดความเสียหาย

(17) ต้องไม่ทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายหรือกระทำการอันเป็นการยั่วยุให้เกิดการทะเลาะวิวาท

(18) ต้องไม่นำสิ่งผิดกฎหมายหรืออาวุธร้ายแรงเข้ามาในสหกรณ์

ข้อ 43 ผู้กระทำการฝ่าฝืนและไม่รักษาวินัยตามระเบียบนี้อาจได้รับโทษทางวินัย โทษทางวินัยมีห้าสถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- (4) ให้ออก
- (5) ไล่ออก

ข้อ 44 โทษทางวินัย ไล่ออก ให้ลงโทษผู้กระทำการ งดเว้นกระทำการในกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับหรือกระทำการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหกรณ์
- (2) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดโดยประมาทและลหุโทษ
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ชัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (5) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควรเกินกว่าสิบห้าวัน
- (6) กระทำการอันเป็นการประมาทเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายประหลาดซ้ำ
- (7) อยากร้ายแรง
- (8) ดุหมั่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์

ข้อ 45 โทษทางวินัย ให้ออกเป็นการกระทำความผิดเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ให้ลงโทษให้ออกในการกระทำดังต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และแสดงความเห็นโดยไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์ และคำสั่งของสหกรณ์
- (3) ละทิ้งหน้าที่เกินความจำเป็นและโดยไม่มีเหตุอันสมควรพอเชื่อถือได้
- (4) ประมาทเลินเล่อในการทำงานอย่างร้ายแรง
- (5) ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุให้สหกรณ์เสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ประพฤติตนอันเป็นการไม่รักษาเกียรติศักดิ์ แห่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ข้อ 46 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่สอบสวนกรณีมีการกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่กระทำความผิดทางวินัยโดยมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) กรรมการดำเนินการคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย
- (2) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายสองคน
- (3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ผู้จัดการมอบหมายคนหนึ่งตามที่คณะกรรมการเห็นชอบ
- (4) เจ้าหน้าที่คนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันเป็นความผิดทางวินัยให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง และอาจขยายได้ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันครบกำหนด การขอขยายระยะเวลาให้ยื่นขอขยายเวลาต่อคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 47 กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดโดยชัดแจ้งประธานกรรมการอาจพิจารณาให้ลงโทษไล่ออกโดยงดเว้นที่จะไม่ตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนตามความในข้อ 46 ก็ได้ ในความผิดดังต่อไปนี้

- (1) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- (3) ทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร
- (4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 48 การพักงานเพื่อสอบสวนกรณีผู้ถูกกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดทางวินัยจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดทางอาญาหรือถูกฟ้องในคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ สหกรณ์ทรงสิทธิที่จะออกคำสั่ง พักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดเฉพาะทางวินัยได้

กรณีการสั่งพักงานเพื่อสอบสวนสหกรณ์จะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ถูกพักงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อยสามวันทำการ ในวันก่อนหน้าที่จะมีการพักงาน และสหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างระหว่างที่ถูกพักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานปกติในวันก่อนหน้าการพักงานที่ผู้นั้นได้รับ หากมีการสอบสวนแล้วปรากฏว่าผู้ถูกพักงานเพื่อสอบสวนไม่มีความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ พร้อมดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ 49 กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยและได้กระทำความผิดจริงแต่มีโทษสถานเบาไม่ถึงไล่ออกและให้ออก ประธานกรรมการเห็นว่าหากมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษหรือเป็นความผิดเล็กน้อยอาจสั่งลดโทษหรืองดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ

การลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมีการสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด กำหนดระยะเวลา พักงานและต้องแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษทราบก่อนการพักงานล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวัน

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้อยู่แล้วว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีการกระทำความผิดทางวินัยแต่ไม่ดำเนินการตักเตือนหรือเสนอความเห็นเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดทางวินัยเช่นเดียวกัน

ข้อ 50 เมื่อประธานกรรมการได้สั่งลงโทษแล้วต้องเสนอรายงานการสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการดำเนินการ หากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าโทษที่ลงโทษนั้นไม่เหมาะสม คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งดังกล่าวได้

ข้อ 51 การสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย หากผู้ถูกลงโทษเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเป็นโทษที่ไม่เหมาะสม อาจยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการดำเนินการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความสั่งลงโทษเป็นหนังสือ

คณะกรรมการดำเนินการจะต้องพิจารณาการอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับความทราบการอุทธรณ์ และหากเห็นเป็นการสมควรให้คงโทษเดิม ลดโทษ เพิ่มโทษหรือยกโทษ ก็ได้

หมวด 11

ผู้จัดการ

ข้อ 52 คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือบุคคลทั่วไปที่มีความสุจริต มีความรู้ความสามารถเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้จัดการ ในการจ้างผู้จัดการสหกรณ์ต้องกระทำเป็นหนังสือสัญญา คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์อาจเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานตามสมควรก็ได้

หลักประกันการทำงานที่สหกรณ์มีสิทธิเรียกหรือรับได้มีจำนวนมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการได้รับอยู่ในวันที่สหกรณ์รับหลักประกัน โดยอาจเรียกรับเป็น เงินสด ทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล สำหรับการเรียกรับหลักประกันหลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการได้รับด้วย การเก็บรักษาหลักประกันและการคืนหลักประกันให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการดำเนินการกำหนด

หนังสือสัญญาอย่างน้อยต้องกำหนดเงื่อนไขในการทำงานหรือในตำแหน่งหน้าที่ของผู้จัดการ ค่าจ้างตอบแทนการทำงานและกำหนดระยะเวลาจ้าง ทั้งนี้คณะกรรมการดำเนินการต้องจัดให้มีแบบสัญญาจ้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่น้อยกว่าสี่ปี อันเป็นกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

ข้อ 53 ผู้จัดการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(1) คุณสมบัติทั่วไป

- ก. มีสัญชาติไทย
- ข. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปี ไม่เกินหกสิบปี หรือตามสัญญาจ้าง
- ค. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และศรัทธาต่อระบบสหกรณ์
- ง. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ วิกฤจจริต ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- จ. ไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรค ในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจต่อสังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคสุราเรื้อรังหรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการ จะประกาศกำหนด

ฉ. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม

ช. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือเป็นบุคคลล้มละลาย

ซ. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ณ. ไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายสหกรณ์

(2) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ก. เป็นผู้ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ การบัญชี การบริหารธุรกิจ การสหกรณ์ กฎหมายและมีประสบการณ์การทำงานในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการสหกรณ์ การบริหารการเงินหรือการธนาคารอย่างน้อยสามปี

ข. เป็นผู้ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและเคยดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการสหกรณ์ มาแล้วไม่ต่ำกว่าห้าปี

ข้อ 54 การสรรหาผู้จัดการสหกรณ์ ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งไม่เกินห้าคนเพื่อทำหน้าที่คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันสรรหาผู้จัดการสหกรณ์ ก่อนหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการจะว่างลงหรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่าสี่สิบห้าวัน ประกอบด้วย กรรมการดำเนินการที่ประธานมอบหมายคนหนึ่งเป็นประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการอื่นอีกสองคนจากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการสหกรณ์ ผู้แทนสมาชิกของสหกรณ์คนหนึ่งและให้รองผู้จัดการ คนหนึ่งที่ประธานกรรมการมอบหมายเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

การสรรหาผู้จัดการสหกรณ์ให้คณะกรรมการกำหนดแนวทางในการพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการว่าจะใช้เกณฑ์ใดเป็นการพิจารณา หากใช้เกณฑ์ในการพิจารณามากกว่าหนึ่งเกณฑ์ขึ้นไป ต้องระบุสัดส่วนของการให้คะแนนให้ชัดเจน และเรียงลำดับผู้ที่ได้คะแนนมากลดหลั่นกันลงมาจากมากไปหาน้อย ในกรณีที่ผู้ได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาจากความรู้ความสามารถในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับสหกรณ์และข้อบังคับสหกรณ์

ในกรณีที่มีความจำเป็นสหกรณ์อาจใช้วิธีสรรหาโดยไม่นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับก็ได้ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการจะเห็นสมควร การลงมติของคณะกรรมการดำเนินการในกรณีนี้ต้องใช้เสียงเห็นด้วยอย่างน้อยสามในสี่ของจำนวนคณะกรรมการดำเนินการที่มีอยู่ในขณะนั้น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไข

- (1) เมื่อมีผู้ทรงคุณวุฒิที่สหกรณ์ต้องการจ้างแต่ไม่มีผู้สนใจสมัคร หรือมาจำนวนน้อย
- (2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถและความชำนาญพิเศษให้คณะกรรมการ

จัดทำประกาศเชิญชวนผู้ประสงค์จะเข้ารับการสรรหาเป็นผู้จัดการโดยต้องประกาศอย่างน้อยสิบวัน ณ ที่ทำการหรือสำนักงานใหญ่สหกรณ์หรือทางระบบคอมพิวเตอร์

ข้อ 55 ในประกาศเชิญชวนอย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร กำหนดระยะเวลารับสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร เกณฑ์การตัดสินและกำหนดระยะเวลาในการพิจารณา ผลในการสรรหาโดยผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครจะต้องจัดทำวิสัยทัศน์ แผนงาน แนวทางการดำเนินงาน เป้าหมายการดำเนินงาน เสนอประกอบการสมัครด้วย

ข้อ 56 การพิจารณาผลผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นผู้จัดการต้องแล้วเสร็จภายในกำหนดสี่สิบห้าวันนับจากวันที่ประกาศเชิญชวน

ให้ประธานอนุกรรมการรายงานผลการสรรหาไปยังคณะกรรมการดำเนินการ และหากคณะกรรมการดำเนินการไม่มีความเห็นเป็นอย่างอื่นให้ประธานกรรมการแต่งตั้งหรือประกาศผลการเป็นผู้ได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ การแต่งตั้งผู้จัดการ ต้องให้ผู้จัดการรับทราบและรับรองที่จะปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่

ข้อ 57 ให้นำความในข้อบังคับสหกรณ์ ข้อ 98 มาใช้บังคับกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ ให้นำความในข้อบังคับสหกรณ์ ข้อ 99 มาใช้บังคับเกี่ยวกับการพ้นจากตำแหน่งของผู้จัดการ

ข้อ 58 ในกรณีที่ตำแหน่งผู้จัดการว่างลงหรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายรองผู้จัดการสหกรณ์คนใดคนหนึ่งตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดไว้เป็นผู้รักษาการแทน

ข้อ 59 กำหนดระยะเวลาในการจ้างผู้จัดการ

สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่จะสมัครในตำแหน่งผู้จัดการ จะต้องลาออกจากตำแหน่งภายหลังจากที่ตนได้รับสรรหา โดยการจ้างจะมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสี่ปี และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการดำเนินการทุกปี

/สำหรับบุคคลภายนอก...

สำหรับบุคคลภายนอกที่จะสมัครในตำแหน่งผู้จัดการให้มีการจ้างคราวละไม่เกินสี่ปี และต้องผ่านการประเมินผลจากคณะกรรมการดำเนินการทุกปี

หมวด 12

ว่าด้วยการร้องทุกข์และการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ในการใช้สิทธิตามกฎหมาย

ข้อ 60 การร้องทุกข์ หมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับความพึงพอใจ ความไม่เป็นธรรมอันเกิดเนื่องจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน การจ้าง การบังคับบัญชาสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พึงมีพึงได้หรือการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และเจ้าหน้าที่นั้นได้เสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมเพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ และสหกรณ์ และทำงานได้อย่างมีความสุข

ข้อ 61 การร้องทุกข์ให้กระทำเป็นหนังสือเสนอต่อผู้จัดการหรือประธานกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เกิดข้อขัดแย้งหรือ ไม่ได้รับความเป็นธรรม

ข้อ 62 เมื่อผู้จัดการหรือประธานกรรมการดำเนินการได้รับหนังสือร้องทุกข์ ตามข้อ 60 แล้วให้รายงานไปตามลำดับชั้นจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

กรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายอาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการสอบสวน และต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย การชี้แจงทำความเข้าใจ การวินิจฉัยปัญหา การแจ้งผลการพิจารณาต่อผู้ร้องทุกข์ให้จัดทำเป็นบันทึก โดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบ

เมื่อดำเนินการสอบสวนแล้วให้คณะกรรมการดำเนินการ พิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการและคณะกรรมการดำเนินการสามารถแก้ไขปัญหาได้ก็ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เสร็จสิ้นโดยเร็วแล้วแจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ

หมวด 13

การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 63 การจ้างตามระเบียบนี้จะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 13
- (4) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (5) เมื่อมีการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างหรือข้อบังคับสหกรณ์
- (6) ถูกลงโทษทางวินัยให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ 64 กรณีการตายสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินได้อื่นใดให้แก่ทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่ที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 65 กรณีการลาออกของเจ้าหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ ที่ประสงค์จะลาออกยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นในวันหรือก่อนวันจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้นและให้มีผลเมื่อถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเดือนถัดไปหรือให้ยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การลาออกของผู้จัดการที่ฝ่าฝืนข้อบังคับและระเบียบในการลาซึ่งทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายสหกรณ์มีสิทธิที่จะหักเงินประกัน ค่าตอบแทนหรือเงินได้อื่นใดเพื่อชดเชยความเสียหายดังกล่าวรวมถึงอาจใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้ผู้จัดการหรือผู้ค้ำประกันชดเชยความเสียหาย

สหกรณ์มีสิทธิที่จะหักเงินประกันหรือเงินได้อื่นใดที่ผู้ลาออกยินยอมให้ชดเชย หากการลาออกของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบนี้และทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

ข้อ 66 การเลิกจ้าง หมายถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและถูกประเมินว่าไม่ผ่านการประเมินผล อันเนื่องมาจากการขาดคุณสมบัติในการทำงาน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่เหมาะสมต่อการทำงาน ยุบหน่วยงานเลิกกิจการ เกษียณอายุ หรือกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด หรือได้รับโทษทางวินัย ให้ออกหรือไล่ออกโดยสหกรณ์ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวันของการจ่ายค่าตอบแทน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ในกรณีที่ไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้ให้สหกรณ์จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นเงินเท่ากับค่าจ้างที่เจ้าหน้าที่ควรได้รับนับแต่วันที่ให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลโดยให้จ่ายในวันที่เจ้าหน้าที่ออกจากงานแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การประเมินผลตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะทำหน้าที่ประเมินผล ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกปี องค์กรประกอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

สหกรณ์จะแจ้งผลการเลิกจ้างเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าของหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดจะไม่ได้รับค่าชดเชย

การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้าง หากปรากฏว่ามีการกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างไว้เป็นรายบุคคลอย่างไร ก็ให้ระยะเวลาการจ้างสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขนั้นในสัญญาจ้าง

หมวด 14

ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ บำเหน็จ

ข้อ 67 สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานมาแล้วติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ยังไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่เกินสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่เกินหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่เกินสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่เกินยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

/(6) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบ...

(6) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันครบ ยี่สิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

อัตราค่าจ้างสุดท้ายตาม (1) ถึง (6) ให้คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้ายรวมกับเงินค่าตอบแทนพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินได้อื่นใดที่สหกรณ์จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือนจนถึงวันสุดท้ายของการเลิกจ้าง

ข้อ 68 สหกรณ์ต้องไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ลาออกเองโดยสมัครใจ
- (2) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (3) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (4) ประมาทเลินเล่อทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (5) ผ่าฝืนข้อบังคับในการทำงาน หรือระเบียบวิธีปฏิบัติของสหกรณ์อยู่เป็นนิจและ

สหกรณ์ได้ทำหนังสือกล่าวตักเตือนแล้ว หนังสือกล่าวตักเตือนมีผลใช้บังคับภายในกำหนดหนึ่งปี นับจากวันที่ออกหนังสือตักเตือน

(6) ละทิ้งหน้าที่เกินกว่าสามวันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หากการหยุดงานหรือการละทิ้งงานดังกล่าวตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีให้นับรวมวันหยุดที่ขึ้นด้วย

- (7) ต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ

ข้อ 69 ในกรณีที่สหกรณ์ประสงค์จะย้ายที่ทำการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่น ให้สหกรณ์ปิดประกาศแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่ทำการของสหกรณ์ ที่เจ้าหน้าที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนติดต่อกันเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า สามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานที่ทำการและประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าเจ้าหน้าที่คนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่ปิดประกาศให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้สหกรณ์จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ทำการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากเจ้าหน้าที่คนใดเห็นว่าการย้ายสถานที่ทำการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัวของเจ้าหน้าที่คนนั้นและไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ทำการแห่งใหม่ต้องแจ้งให้สหกรณ์ทราบเป็นหนังสือภายใน สามสิบวัน นับแต่วันที่ปิดประกาศหรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่สหกรณ์มิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่งและให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่สหกรณ์ย้ายสถานที่ทำการ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงจะได้รับตาม ข้อ 67 ให้สหกรณ์จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ข้อ 70 เจ้าหน้าที่ผู้ใดทำงานด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน

การคำนวณบำเหน็จให้เอาค่าจ้างเดือนสุดท้ายรวมกับค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินได้อื่นใดที่สหกรณ์จ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนจนถึงวันสุดท้ายของการเลิกจ้างคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของจำนวนปีถ้าเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี หากไม่ถึงให้ปัดทิ้งไป

การคำนวณจำนวนปีที่ทำงานให้นับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์จนถึงวันที่ผู้นั้นลาออก

การจ่ายเงินบำเหน็จ และค่าชดเชยพิเศษใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายที่ไม่เหมือนกัน เจ้าหน้าที่จึงมีสิทธิได้รับทั้งสองส่วนตามหลักเกณฑ์ของระเบียบนี้

กรณีที่เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาทโดยธรรม และสหกรณ์สงวนสิทธิในการจ่ายเงินดังกล่าวในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกไล่ออกหรือให้ออก

หมวด 15

การออกจากงาน

ข้อ 71 เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากสหกรณ์ ให้ยื่นหนังสือแสดงความจำนงต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันเมื่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายได้รับหนังสือแล้ว ให้นำเสนอประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการอนุญาตให้ลาออกจึงถือว่ามีผลนับแต่วันที่ประธานกรรมการอนุญาต

เจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 13 ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสั่งให้ออกเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้เป็นการ สิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้าง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ

ข้อ 72 ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ มีอำนาจสั่งให้เลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งของผู้นั้นที่ดำรงตำแหน่งอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุที่สมควรที่ทำให้ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ จนไม่อาจไว้วางใจให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปได้
- (3) เมื่อมีเหตุต้องมลทิน หรือมัวหมอง
- (4) เมื่อรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุก

การให้ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติตามข้อ 13 การเลิกจ้าง การลงโทษไล่ออก ให้ออกสำหรับเจ้าหน้าที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงาน

หมวด 16

การสวัสดิการ

ข้อ 73 การจัดสวัสดิการของสหกรณ์

(1) สวัสดิการที่อาจจัดให้มี ซึ่งไม่ใช่สวัสดิการอันจำเป็นที่กฎหมายบังคับให้สหกรณ์ต้องจัดให้ลูกจ้างอาจได้แก่บริการรถรับส่งลูกจ้าง บริการช่วยผ่อนที่อยู่อาศัย จ่ายเงินช่วยค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้า เงินช่วยเหลือบุตรศูนย์สุขภาพ หรือจัดบริการนันทนาการ หรือสวัสดิการอื่น ๆ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการดำเนินการ

การจัดสวัสดิการตาม (1) คณะกรรมการดำเนินการอาจเป็นผู้เสนอเอง หรือสหกรณ์อาจตกลงกับเจ้าหน้าที่และกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่เรียกร้องให้มีการจัดสวัสดิการร่วมกันโดยให้ทำเป็นประกาศสหกรณ์

สวัสดิการเกี่ยวกับสุขอนามัย ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล

สวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสหกรณ์ต้องมีหน้าที่ดำเนินการจัดอุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงจัดหาทางออกฉุกเฉินอย่างน้อยหนึ่งช่องทางนอกเหนือจากช่องทางปกติ

ข้อ 74 ในกรณีที่สหกรณ์หากมีเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปต้องจัดให้เจ้าหน้าที่เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่หากสหกรณ์ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่เจ้าหน้าที่ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือเสียชีวิต

ข้อ 75 สหกรณ์และเจ้าหน้าที่อาจตกลงร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยความสมัครใจเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมหรือเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต การจัดตั้งและการจดทะเบียน การบริหารกองทุน และสิทธิประโยชน์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด

เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องนำเงินส่งสะสมให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละสองถึงร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างที่ได้รับจากสหกรณ์

สหกรณ์มีหน้าที่นำส่งเงินสมทบในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของฝ่ายเจ้าหน้าที่แต่ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากสหกรณ์

หมวด 17

หมวดเบ็ดเตล็ด

ข้อ 76 การยุติกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เนื่องจากสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการหรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ หรือเหตุอื่นใด สหกรณ์จะแจ้งเหตุการหยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง

ข้อ 77 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใด ส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบนี้ด้วย ทั้งนี้รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

(4) ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบนี้ให้ประธาน

กรรมการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยและเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ 78 การใช้บังคับ

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นหน้าที่ของสหกรณ์ที่จะต้องมอบระเบียบนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ศึกษา

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะอ้างความไม่รู้ปฏิเสธความรับผิดชอบ สิทธิหน้าที่ของตนตามระเบียบนี้ไม่ได้ ทั้งนี้ให้หัวหน้าฝ่าย รองผู้จัดการ ผู้จัดการ และคณะกรรมการดำเนินการ ตามลำดับ กำกับดูแล ให้เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งปฏิบัติตามระเบียบนี้อย่างถูกต้องและเคร่งครัด

ข้อ 79 เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จ้างในวันก่อนหน้าที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ และยังปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2565



(นางสาวชนิษฐา กาญจนรังษินนท์)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด