ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด

ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสหกรณ์

พ.ศ. 2569

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 75 ข้อ 92 ข้อ 99 ข้อ 110 (6) ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 38 ครั้งที่ 4/2569 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2569 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสหกรณ์ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสหกรณ์ พ.ศ.2569 "

ข้อ 2. ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เดือนเมษายน 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2566 บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

"สหกรณ์" หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด

"ประธานกรรมการ" หมายถึง ประธานการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด

"คณะกรรมการ" หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด

"ผู้บังคับบัญชา" หมายถึง ประธานกรรมการ และผู้จัดการ

"เจ้าหน้าที่สหกรณ์" หมายถึง ผู้ที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด จัดจ้างหรือแต่งตั้งไว้ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งต่างๆ ตามอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

"ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

/หมวดที่ 1...

หมวดที่ 1

เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของสหกรณ์ตามบัญชีอัตราและตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่กำหนดไว้ในผนวก ก ท้ายระเบียบนี้

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ได้แก่

(1) ผู้จัดการ

(2) รองผู้จัดการ

(3) เจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และนิติกร

ข. ตำแหน่งลูกจ้าง ได้แก่ ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด

ข้อ 7. เจ้าหน้าที่สหกรณ์คงได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ กำหนดไว้ในผนวก ข ท้ายระเบียบนี้

หมวดที่ 2

การรับสมัครการคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 8. ผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

(4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นผู้ติดยาเสพติด ไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรืออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีงาม

(6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นบุคคลล้มละลายตามคำพิพากษาของศาล

(7) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษถึงออกจากสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์กรของรัฐบาล หรือสถาบันอื่นใดเพราะมีความผิด หรือมีมลทิน หรือมัวหมอง

(8) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลในคดีอาญาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(9) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัย ซึ่งได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามหมวด 12 เกี่ยวกับวินัยการสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ 9 เมื่อสหกรณ์จำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณากำหนดพื้นความรู้ การรับสมัคร การคัดเลือก และการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 10 การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดไม่น้อยกว่า 15 วัน และปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์โดยเปิดเผย

/ข้อ 11ให้ผู้ที่ประสงค์ ...

ข้อ 11 ให้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก

(1) ยื่นใบสมัครตามแบบที่ทางสหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลของทางราชการ ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 8 (4) และรับรองด้วยผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์

(2) ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อผู้จัดการสหกรณ์ และชำระเงินค่าธรรมเนียมสมัครคนละ 200 บาท ค่าธรรมเนียมสมัครนี้ทางสหกรณ์จะไม่คืนไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่เฉพาะผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามหลักข้อที่ 8

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการ แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก มีกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีประธานกรรมการ และเลขานุการ ในจำนวนนี้ให้ผู้จัดการสหกรณ์ร่วมเป็นกรรมการ เพื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก

ในการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกตามความในวรรคแรกจัดให้มีการสอบในวิชาต่อไปนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับสหกรณ์

(2) บัญชีการเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ กฎหมาย การตลาด เศรษฐศาสตร์ อย่างใดอย่างหนึ่งตามตำแหน่งที่สหกรณ์มีความต้องการ

(3) มีความสามารถในการใช้โปรแกรม Microsoft office ได้เป็นอย่างดี

(4) ระเบียบงานสารบรรณ

(5) สัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือกต้องได้คะแนนรายวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนทั้งหมด แต่ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครสอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ดังกล่าว คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกสามารถใช้ดุลยพินิจเสนอรายชื่อผู้สอบคัดเลือกตามลำดับผลคะแนนสูงสุดให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกโดยอนุโลม และรายงานผลให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการถือเป็นอันยุติ

ข้อ 13 เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเสนอผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกต่อคณะกรรมการโดยด่วน เมื่อคณะกรรมการเห็นชอบให้ผู้จัดการสหกรณ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการพิจารณาบรรจุ และแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกโดยเรียงลำดับคะแนนเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้าผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคนให้ถือคะแนนในวิชา ข้อ 12 (2) และ 12 (3) ตามลำดับเป็นเกณฑ์ตัดสิน ถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอีกให้คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกโดยสอบสัมภาษณ์

ข้อ 15 การบรรจุ และแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ผู้จัดการ

(1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ด้านการเงินการบัญชี การบริหารจัดการ เศรษฐศาสตร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์และกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

(2) มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือ

/(3) ดำรงตำแหน่ง...

(3) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

(4) บุคคลอื่นที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายของสถาบันการเงินหรือรับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งผู้บริหาร หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

ข. รองผู้จัดการ

(1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามที่สหกรณ์กำหนด

(2) ต้องมีคุณสมบัติเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ค. เจ้าหน้าที่

(1) เจ้าหน้าที่ธุรการ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีหรือมีคุณสมบัติอื่น เช่น ความรู้ความชำนาญการใช้คอมพิวเตอร์ อ่านและเขียนภาษาอังกฤษได้

(2) เจ้าหน้าที่อื่น ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีหรือคุณสมบัติอื่น เช่น มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง เช่น ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

(3) ลูกจ้าง มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติและผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจแล้ว

ข้อ 16 ในการบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์

(1) ให้ประธานกรรมการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งรองผู้จัดการ ผู้จัดการ ภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่กำหนด

(2) ถ้าเป็นการบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการหรือผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งได้

ข้อ 17 การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ในผนวก ก,ข ท้ายระเบียบนี้

ข้อ 18 การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

/หมวดที่ 3...

หมวดที่ 3
การปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือผู้จัดการ และการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 19 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ใดว่าง และยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทน หรือผู้ดำรงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่รักษาการในตำแหน่งหรือทำการแทนในตำแหน่งที่ว่างเป็นการชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งรองผู้จัดการหรือผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 20 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการให้คณะกรรมการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางการเงินและการบัญชีกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์เพื่อทราบสถานภาพของสหกรณ์ก่อนในขณะที่ส่งมอบหน้าที่

หมวดที่ 4
หลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 21 ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการกำหนดหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน 3 ประเภท ได้แก่

(1) เงินสด

(2) ทรัพย์สิน

(3) การค้ำประกันด้วยบุคคล

ในกรณีสหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียก หรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชีให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออกในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกัน ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

(1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

(2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

/ห้ามมิให้สหกรณ์...

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน ตามข้อ 21 (1) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกัน โดยค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกัน 2 ฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ และ ผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อที่ 21 หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำ ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่มีลักษณะและสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ หรือตามที่กฎหมายกำหนด แต่มิใช่ทรัพย์สินตามข้อ 21 หรือมีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด

ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกัน มีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการรีบดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานะเว้นไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไปประธานกรรมการต้องเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งได้

หมวดที่ 5

เงินสะสมของเจ้าหน้าที่

ข้อ 22 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ อาจให้ความยินยอมให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่าย เพื่อนำเข้าบัญชีเงินสะสมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์รายคนทุกเดือนจนถึงเดือนออกจากงาน เงินสะสมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้มีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของเงินเดือน โดยไม่มีเศษของบาท สหกรณ์จะคิดดอกเบี้ยเงินสะสมให้ในอัตราเดียวกับเงินฝากออมทรัพย์พิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากออมทรัพย์พิเศษของสหกรณ์

/ข้อ 23 เงินสะสม...

ข้อ 23 เงินสะสมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์รวมทั้งดอกเบี้ย สหกรณ์สามารถหักชดใช้เป็นค่าเสียหายที่จะมีขึ้นแก่สหกรณ์ โดยการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ จะงดส่งหรือถอนเงินสะสมรวมทั้งดอกเบี้ย ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนในระหว่างที่เป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์หาได้ไม่

หมวดที่ 6

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 24 ให้สหกรณ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ปีละหนึ่งครั้งในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องทำงานในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าแปดเดือน จึงมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนการนับเวลาให้นับเป็นเดือน

ข้อ 25 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่มความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จประจำปีของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ 26 ให้ผู้จัดการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำเหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เสนอให้ประธานกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. มีวันลาเกิน 30 วันเว้นแต่

(1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 60 วัน

(2) ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน

(3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน)

(4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของสหกรณ์

ข. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

/หมวดที่ 7...

หมวดที่ 7
การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

ข้อ 27 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีปีหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นโบนัสแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงต้องไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น ๆ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินเงินโบนัสของกรรมการเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชี สหกรณ์ให้ได้รับโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น (ยกเว้นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นได้ลาออกจากสหกรณ์ระหว่างปีทางบัญชีให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา)

ข้อ 28 คณะกรรมการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์คนนั้น ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นนิจ ทั้งไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินกว่าที่กำหนด ไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตน ตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นและแนะนำในการปฏิบัติงาน

ข้อ 29 เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดทำงานเป็นเวลาติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แล้วลาออก หรือเกษียณอายุ หรือเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เงินบำเหน็จนั้นให้ได้รับในคราวเดียว โดยคิดจากเงินเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้ายคูณระยะเวลาที่ทำงาน โดยให้หักจำนวนวันลาเกินสิทธิและวันที่ขาดงานออกก่อนเศษของปีถ้าเกินครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปีเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งปีให้ตัดออก กรณีหากคำนวณเงินบำเหน็จได้มากกว่าเงินชดเชยให้จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มเฉพาะส่วนที่เกินจากเงินชดเชยเท่านั้น กรณีหากคำนวณเงินบำเหน็จได้น้อยกว่าเงินชดเชยให้จ่ายเงินเฉพาะเงินชดเชยเพียงอย่างเดียว

ข้อ 30 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถึงแก่กรรมขณะอยู่ในตำแหน่ง สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ ทายาทผู้มีสิทธิ์โดยชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ 31 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ ตั้งเงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 32 เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาท หรือผู้จัดการประกอบ พิธีศพมีสิทธิได้รับ "เงินช่วยทำศพ" จากสหกรณ์ เงินช่วยค่าทำศพให้ได้รับในคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย 3 เดือนรวมกัน เงินเดือนสุดท้ายตามความในวรรคก่อน หมายความถึง เงินเดือนที่สหกรณ์ต้องจ่ายให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ สำหรับการทำงานในเดือนที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถึงแก่กรรม

ข้อ 33 การช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร และการรักษาพยาบาล แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และคนในครอบครัว ให้เป็นไปตามระเบียบสหกรณ์ซึ่งคณะกรรมการจะได้กำหนดขึ้น

ข้อ 34 สหกรณ์ฯ จัดสรรเงินสวัสดิการเจ้าหน้าที่ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งสหกรณ์ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาในท้องที่ ที่ปฏิบัติงานและต้องเช่าบ้านอยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงาน มีสิทธิ์เบิกเงินค่าเช่าบ้านได้ในอัตราไม่เกิน 2,000 บาท/เดือน

/ข้อ 36 เจ้าหน้าที่...

ข้อ 36 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้าน นำใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานอื่นใด ที่เบิกได้ตามระเบียบนี้มาขอเบิกจากสหกรณ์ ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวงเงินที่กำหนดในข้อ 35

ข้อ 37 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ใช้สิทธิตามระเบียบนี้โดยทุจริตหรือกรอกข้อความในคำขอเบิกเงินตามระเบียบนี้เป็นเท็จ จะต้องรับโทษทางวินัยให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือตามระเบียบนี้ตลอดไป

ถ้าปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดใช้สิทธิเบิกเงินโดยทุจริต หรือกรอกข้อความเป็นเท็จและได้รับเงินไปแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชารีบรายงานผู้มีอำนาจอนุมัติจ่ายเงินเรียกเงินคืนทันที

ข้อ 38 ให้ประธานกรรมการพิจารณาวิธีการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านและอนุมัติสั่งจ่ายให้เป็นไปตามที่สหกรณ์กำหนดหรือตามระเบียบการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

คณะกรรมการอำนวยการมีอำนาจพิจารณาอนุมัติการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านตามระเบียบนี้

ข้อ 39 สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หรือเงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่กระทำผิดแล้วถูกให้ออกหรือไล่ออก หรือเลิกจ้างตามสัญญาจ้างที่กำหนดอย่างแน่นอน

ข้อ 40 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีเงินได้เข้าเกณฑ์ที่จะต้องเสียภาษีได้ตามประมวลรัษฎากร จะต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้สำหรับเงินเดือนที่จะได้รับจากสหกรณ์ด้วยตนเอง ในการนี้ให้สหกรณ์หักภาษีเงินได้พึงประเมินไว้ ณ ที่จ่ายเป็นรายเดือน และนำไปจ่าย ณ ที่ทำการสรรพากรจังหวัด ภายใน 7 วัน นับแต่วันจ่ายเงินเดือน

หมวดที่ 8

วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 41 วันทำงานให้เจ้าหน้าที่ทำงาน สัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงศุกร์

ข้อ 42 เวลาทำงานปกติ ให้เจ้าหน้าที่ทำงานปกติวันละ 7 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. ถึง 16.30 น.

ข้อ 43 เวลาพัก สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักหนึ่งชั่วโมง โดยแบ่งออกเป็น 2 ผลัด

ผลัดแรก ตั้งแต่เวลา 11.30 – 12.30 น.

ผลัดสอง ตั้งแต่เวลา 12.30 – 13.30 น.

ในกรณีที่สหกรณ์ และเจ้าหน้าที่ตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความราบรื่น และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ โดยให้สหกรณ์จัดให้เจ้าหน้าที่มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน

การบันทึกเวลา ให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ทำการบันทึกเวลาตามที่สหกรณ์กำหนดทุกคนที่เข้ามาทำงาน หยุดพัก และเลิกงานไม่ว่าจะเป็นการมาทำงานในวันทำงานปกติ กรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ลงเวลาปฏิบัติงานทั้งมาและกลับ โดยไม่แจ้งเหตุใด ๆ ถือว่าขาดงาน และหากกลับก่อนเวลาเลิกงาน 2 ครั้ง ถือว่าขาดงาน 1 วัน

/หมวดที่ 9...

หมวดที่ 9

วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 44 วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

ข้อ 45 วันหยุดตามประเพณี ให้เจ้าหน้าที่หยุดตามประเพณีได้ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และให้ถือตามวันหยุดของทางราชการ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป โดยถือแนวทางวันหยุดของทางราชการเป็นเกณฑ์กำหนดประกาศวันหยุด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น สหกรณ์อาจประกาศหยุดเป็นคราว ๆ ไป

ข้อ 46 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนประจำปีจำนวนปีละ 10 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่ทำงานครบ 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ 5 วันทำการ

สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จะสะสมได้ไม่เกิน 2 ปีติดต่อกัน หรือไม่เกิน 20 วัน เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ และมีเหตุอันควร ผู้จัดการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนล่วงหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ก็ได้

เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องแสดงความจำนง และยื่นแบบต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 2 วันทำการ

หมวด 10

หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 47 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยสหกรณ์แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่จะต้องให้ความร่วมมือการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว

กรณีเจ้าหน้าที่หญิงมีครรภ์ หากสหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่หญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือวันหยุดได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อนเป็นคราวๆ ไป

(2) ในกรณีมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ ให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(3) ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ให้เจ้าหน้าที่มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่เจ้าหน้าที่จะเริ่มทำงานล่วงเวลา

/ข้อ 48 อัตราค่าล่วงเวลา...

ข้อ 48 อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ให้จ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้าง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

(2) ให้จ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 49 การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(2) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

หมวด 11

วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดและ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 50 ค่าจ้างในวันหยุด

(1) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(2) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 51 ค่าจ้างในวันลา สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลา ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ลาถูกระเบียบของสหกรณ์ดังนี้

(1) วันลาป่วย จะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ลาป่วยจริง แต่ไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี

(2) กรณีเจ้าหน้าที่ลาป่วยเพื่อรักษาตัวต่อเนื่อง ได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 98 วันต่อปีโดยนับจากวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาต

(3) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงาน จะลาได้โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มตลอดเวลาที่รักษาตัว แต่ไม่เกิน 180 วัน กรณีลาเกิน 180 วัน ให้เสนอการลาต่อคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการอาจพิจารณาให้ลาต่อไปอีกคราวละไม่เกิน 90 วัน โดยคำนึงถึงความเห็นแพทย์ผู้รักษาของการเจ็บป่วย หรือสภาพการอย่างอื่นของผู้ขออนุญาตนั้นประกอบการพิจารณา แต่ทั้งนี้ จะอนุญาตให้ลาได้รวมแล้วไม่เกิน 365 วัน

(4) วันลาทำหมัน จะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน

(5) วันลาคลอดบุตร จะจ่ายตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

(6) วันลากิจ จะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาแต่ไม่เกิน 10 วันต่อปี

(7) วันลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมาย ว่าด้วย การรับราชการทหาร สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน

(8) วันลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(9) วันลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกิน 15 วันต่อปี

/ข้อ 52 วันจ่ายค่าจ้าง...

ข้อ 52 วันจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนละครั้งโดยจ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าจ่ายเงินดังกล่าวตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนมาจ่ายในวันทำงานก่อนถึงวันหยุดนั้น

(2) การจ่ายเงินสวัสดิการอื่น เช่น ค่าครองชีพ ค่าพาหนะ ให้จ่ายเดือนละครั้งในวันสิ้นเดือน ถ้าวันจ่ายเงินดังกล่าวตรงกับวันหยุดให้เลื่อนขึ้นมาจ่ายในวันทำงานก่อนถึงวันหยุดนั้น

ข้อ 53 สถานที่จ่ายเงิน การจ่ายเงินตามข้อ 52 ให้จ่ายเงิน ณ ที่ทำการสหกรณ์โดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากสหกรณ์ ประเภทออมทรัพย์ หรือโอนเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์ของเจ้าหน้าที่

หมวด 12
วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 54 เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วัน โดยได้รับเงินเดือน และลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนได้อีก 30 วัน

การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถปฏิบัติงานตามปกติ สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นการลาป่วย

(2) การลาทำหมัน เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง

(3) การลาคลอดบุตร เจ้าหน้าที่หญิงมีสิทธิ์ลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนไม่เกิน 45 วัน และลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนได้อีก 45 วัน รวม 90 วัน

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่มีสิทธิลากิจโดยได้รับเงินเดือนในปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 10 วัน การลากิจจะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นหรือไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

(5) การลาเพื่อรับราชการทหาร เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหาร ตามกำหนดระยะเวลาที่ราชการกำหนด

(6) การลาเพื่อรับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(7) การลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เคยลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน

(8) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร เจ้าหน้าที่ชายซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ลาได้ไม่เกิน 15 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(9) การลาไปถือศีล และปฏิบัติธรรม ต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยลาได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 วัน ซึ่งการลาให้ลาได้ปีละครั้ง

/ข้อ 55 หลักเกณฑ์การลา...

ข้อ 55 หลักเกณฑ์การลา การลาทุกประเภท เจ้าหน้าที่ผู้ลาต้องยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ แล้วแต่กรณีพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) ในกรณี ดังนี้

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ ต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

ก. กรณีที่เจ้าหน้าที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ ให้ยื่นใบลาป่วยล่วงหน้า

ข. กรณีที่เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยกะทันหัน ไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันแรกที่มาทำงาน

ค. การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปที่ไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อ ประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ง. การลาป่วยโดยมิได้แจ้งเจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่

(2) การลาคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้เจ้าหน้าที่นั้นมีสิทธิขอให้สหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อน หรือหลังคลอดได้ และให้สหกรณ์พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(3) การลาทำหมัน ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้า และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้วให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งประกอบการลาด้วย

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่ซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดงานได้ก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอ หรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้จัดการตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

(5) การลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร และเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลานับแต่เวลาที่ได้รับหมายเรียก และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่กลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน และได้รับเงินเดือนระยะเวลาที่ทดสอบ ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

/(6) การลาเพื่อฝึกการอบรม...

(6) การลาเพื่อฝึกการอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาหยุด เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านแรงงานสวัสดิการสังคม การเพื่อทักษะในการทำงานหรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น โดยสามารถลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วัน ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลาด้วยการลาตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้ อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นลาหยุดงาน

ก. ในปีที่ลานั้น เจ้าหน้าที่เคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้ว หรือ

ข. การลาของเจ้าหน้าที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของสหกรณ์

(7) การลาเพื่ออุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 40 วัน และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดงานได้

(8) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร เจ้าหน้าที่ชายที่ประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งคลอดบุตร ให้ยื่นใบลาพร้อมแนบแจ้งการลาตามที่กำหนดต่อผู้จัดการ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตลาก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจพิจารณากำหนดวันลาเพื่อให้ไปช่วยเหลือ นับแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตรตามความเหมาะสม โดยการลาไม่กระทบความเสียหายแก่หน้าที่การงาน

(9) การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ให้เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะลา จัดหาสถานที่ปฏิบัติธรรม โดยให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และจะต้องได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดลางานได้ โดยการลาจะต้องไม่กระทบความเสียหายแก่หน้าที่การงาน

ทั้งนี้ เมื่อการถือศีลปฏิบัติธรรมเสร็จสิ้นแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ที่ลาแนบหนังสือรับรองจากวัดหรือสำนักปฏิบัติธรรมกับสหกรณ์

สหกรณ์จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็น โดยไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์ ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับสำคัญ

สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นลาหยุดได้ ถ้า

(1) สหกรณ์ได้รับอนุญาตให้ลาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน

(2) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

(3) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

/หมวดที่ 13...

หมวดที่ 13

วินัย การสอบสวน และการลงโทษ

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่สหกรณ์และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิด วินัย ต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 57 วินัย ที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์ ความลับของสมาชิกและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์

(3) ต้องต้อนรับสมาชิกอย่างสุภาพเรียบร้อย ให้คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่สมาชิกผู้มาติดต่อในกิจการสหกรณ์โดยมิชักช้า และห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ และประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอย่างใด ๆ อันอาจทำให้เกิดการเสียความเที่ยงธรรม หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่จะยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อมเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่นไม่ได้

(5) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ รอบคอบ รวดเร็ว เต็มความสามารถให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผน และวิธีปฏิบัติของสหกรณ์ และต้องสนใจในระเบียบปฏิบัติของส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการ

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ และจะละเลยต่อหน้าที่มิได้

(9) ต้องเป็นผู้มีความสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง ไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการโดยชอบในกิจการของสหกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามมิให้กระทำการในลักษณะเป็นการข้ามขั้นตอนการปฏิบัติเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการเป็นคราว ๆ ไป

(10) ต้องไม่ประพฤติตน หรือกระทำการอย่างใด ๆ ที่เป็นการเข้าข่ายการประพฤติชั่ว

(11) ต้องไม่กระทำการไปในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตน เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินล้นพ้นตัว เล่นการพนัน เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่น ๆ ในเวลาปฏิบัติหน้าที่

(12) ต้องมีความสามัคคี ร่วมมือช่วยเหลือกันในการดำเนินกิจการของสหกรณ์ และไม่กระทำใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดความแตกแยกสามัคคี หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนผู้อื่น หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องต่อบรรดาผู้อยู่ในวงการสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสหกรณ์

(14) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(15) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

(16) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลาและลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

(17) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

/(18) เจ้าหน้าที่...

(18) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดี เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือควรแก่หน้าที่ของตน

(19) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใดๆ ในบริเวณที่ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่นๆเท่าที่สามารถทำได้

(20) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

(21) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่นำสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่อันตรายร้ายแรงหรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

ข้อ 58 โทษผิดวินัย มี 5 สถานคือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดขั้นเงินเดือน

(4) ให้ออก

(5) ไล่ออก

ข้อ 59 การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัยร้ายแรง ดังต่อไปนี้

(1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(2) กระทำความผิดทางอาญา และมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) ทุจริตต่อหน้าที่

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์ จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการโดยชอบในกิจการของสหกรณ์ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่องานในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(12) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบและการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ 60 การลงโทษให้ออก ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังต่อไปนี้

(1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(2) ละทิ้งหน้าที่อย่างเนือง ๆ

(3) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือระเบียบของสหกรณ์

/(4) ประมาท...

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่อย่างเนือง ๆ

(5) ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานเป็นนิจ หรือมีพฤติกรรมก่อให้เกิดความแตกการสามัคคี

(6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(7) เปิดเผยความลับของสมาชิกจนเป็นเหตุให้ได้รับความเสียหาย

(8) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8

ข้อ 61 การลงโทษให้ออกและไล่ออก ให้ประธานกรรมการ ตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน เพื่อสอบสวน การสอบสวนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งเว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้เสียชีวิตก่อนการสอบสวนเสร็จสิ้น ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ และเสนอรายงานผลพร้อมความเห็นต่อประธานกรรมการ

ข้อ 62 กรณีต่อไปนี้ให้ถือว่า เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) กระทำความผิดทางอาญา และมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(3) กระทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวน หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ได้กระทำความผิดเช่นว่านั้น แม้จะมิได้รับโทษจำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานพร้อมด้วยหลักฐานเสนอตามลำดับจนถึงประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการเห็นว่า มีหลักฐานแจ้งชัดและเชื่อถือได้ก็ให้ไล่ออกทันที

ข้อ 63 การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด เมื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากให้ผู้นั้นอยู่ในหน้าที่ต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ ก็ให้เสนอรายงานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ว่าตำแหน่งใดพักงานได้ กรณีถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการทราบด้วย

การพักงาน ให้พักงานจนกว่าการสอบสวนจะแล้วเสร็จ และกรณีเป็นอันยุติ

ถ้าการสอบสวนหากพิจารณาได้ว่า ผู้ถูกสั่งพักงานไม่ได้กระทำผิด และไม่มีมลทินมัวหมองก็ดี หรือผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงก็ดี ให้ประธานกรรมการมีคำสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างที่พักงาน ในกรณีแรกให้จ่ายเต็มอัตรา ในกรณีหลังให้จ่ายครึ่งหนึ่งในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักงานเสียชีวิตก่อนการสอบสวนเสร็จสิ้นให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

การสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานกลับเข้ามาทำงานดังกล่าวนี้ ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการทราบด้วย

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยจริงก็ให้ไล่ออกตามข้อ 52 หรือให้ออกตามข้อ 53 ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่มีมลทินหรือมัวหมองก็ให้เลิกจ้างได้ตามข้อ 71 (3) ตั้งแต่วันพักงาน

/ข้อ 64 ในกรณีเจ้าหน้าที่...

ข้อ 64 ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้กระทำผิดวินัยแต่โทษไม่ถึงไล่ออก หรือให้ออกผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนก็ได้ หรือหากเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน หรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือโดยจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ข้อ 65 ในการสั่งลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ประธานกรรมการมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษได้อัตราโทษเป็นดุลพินิจจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ 66 ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแลระมัดระวังเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษเกินกว่าอำนาจที่ตนมีอยู่ก็ให้เสนอรายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นได้กระทำผิดวินัย

ข้อ 67 เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องรายงานผลการลงโทษเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการมีอำนาจที่จะทำการเพิ่มโทษหรือลดโทษได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 68 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอาจอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการได้ โดยทำเป็นหนังสือเสนอคณะกรรมการภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์คำสั่งไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งแล้ว จะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้จะพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

หมวดที่ 14
การร้องทุกข์

ข้อ 69 การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือระหว่างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วยกันและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานด้วยความสุข

ข้อ 70 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ให้ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว หรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นเหตุก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

/ข้อ 71 เมื่อผู้บังคับบัญชา...

ข้อ 71 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่สหกรณ์แล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือจากสหกรณ์ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ชอบที่จะให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรายงานให้สหกรณ์ทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 7 วัน

ข้อ 72 เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นได้พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจก็ให้ยื่นอุทธรณ์โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ให้กำหนดขึ้นและยื่นต่อผู้ปังคับบัญชาสูงสุดภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดจะพิจารณาอุทธรณ์และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์คำร้องทุกข์ และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วัน

หากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาสูงสุดย่อมมีสิทธิ์คำเนินการในทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมายต่อไปได้

ข้อ 73 การร้องทุกข์ที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งสหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นส่วนรวม ดังนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ให้ถ้อยคำให้ ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นผู้พิจารณาคำร้อง ทุกข์ เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใดแก่สหกรณ์ ก็ย่อมได้รับการประกันจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ดังกล่าว

/หมวดที่ 15...

หมวดที่ 15
การพ้นจากตำแหน่งและการเลิกจ้าง

ข้อ 74 เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะพ้นจากตำแหน่งในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 70

(4) เลิกจ้าง

(5) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(6) ถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ 75 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากสหกรณ์ก็ย่อมทำได้ โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน เพื่อเสนอตามลำดับชั้นจนถึงคณะกรรมการโดยยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน หากมีเหตุจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้คณะกรรมการอาจจะพิจารณาอนุญาตให้ลาออก กรณียื่นล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน ก็ได้

ข้อ 76 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่คณะกรรมการมีมติ

ข้อ 77 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดเข้าทำงานที่สหกรณ์ ก่อนที่ระเบียบนี้ใช้บังคับเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นปีทางบัญชีในปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 78 คณะกรรมการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นดำรงอยู่

(2) เมื่อมีเหตุอันสมควรที่คณะกรรมการเห็นว่า เจ้าหน้าที่ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจเจ้าหน้าที่ผู้นั้นให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

(3) เมื่อมีมลทินมัวหมองในความผิดทางอาญา หรือความผิดวินัยร้ายแรง เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(4) เมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุกในคดีความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

ข้อ 79 การไล่ออก หรือให้ออกให้เป็นไปตามหมวด 12 ที่ว่าด้วย วินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ 80 การให้พ้นจากตำแหน่งเพราะเลิกจ้าง ไล่ออก ให้ออก สำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

/หมวดที่ 16...

หมวดที่ 16
ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 81 เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องออกจากสหกรณ์ด้วยเพราะเหตุสหกรณ์เลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 52, 53, 71 (2), 71 (3) และ 71 (4) มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยจากสหกรณ์ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี โดยรวมวันหยุดวันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี โดยรวมวันหยุดวันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 90 วัน

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี โดยรวมวันหยุดวันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 180 วัน

(4) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี โดยรวมวันหยุดวันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 240 วัน

(5) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี โดยรวมวันหยุดวันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

(6) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลาตามสิทธิ และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

อนึ่ง สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีที่สัญญาจ้างเป็นงานเฉพาะที่มิใช่งานปกติหรืองานเป็นครั้งคราวซึ่งมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลานั้น หรือเป็นกรณีทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน และเลิกจ้างในช่วงระยะเวลานั้น หรือสิ้นสุดระยะเวลานั้น

การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่สหกรณ์ไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่สหกรณ์ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป รวมถึงการเกษียณอายุตามที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตกลงกันตามที่สหกรณ์กำหนดไว้

ข้อ 82 ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าชดเชย สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีใด ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ โดยต้องไม่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สหกรณ์จ้างไว้ โดยกำหนดระยะเวลาการจ้าง แน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

/ข้อ 83 ค่าชดเชย...

ข้อ 83 ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสำนักงาน ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายสำนักงานของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในการนี้ ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์ หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

กรณีที่สหกรณ์ไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้สหกรณ์จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย

ข้อ 84 ค่าชดเชยพิเศษกรณีลดจำนวนเจ้าหน้าที่ ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่อันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน ระบบการทำงาน หรือการบริหาร สหกรณ์จะปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้เข้าหน้าที่ทราบถ่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่า 60 วัน จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน

(2) จ่ายชดเชยพิเศษเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ 85 การจ่ายเงินเนื่องจากสิ้นสุดการจ้างชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ การจ่ายคืนจำนวนเงินของเจ้าหน้าที่เนื่องจากสิ้นสุดการจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษในหมวด 14 ให้สหกรณ์มีอำนาจหักจำนวนเงิน ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อสหกรณ์ออกก่อนได้โดยความยินยอมของเจ้าหน้าที่

หมวดที่ 17
การตรวจสุขภาพ

ข้อ 86 สหกรณ์จัดให้มีการตรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวดที่ 18
บทเบ็ดเสร็จ

ข้อ 87 ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดยังไม่ได้ทำสัญญาจ้าง และ/หรือจัดให้มีหลักประกันไว้กับสหกรณ์ให้จัดทำสัญญาจ้างและ/หรือจัดให้มีหลักประกันให้เสร็จสิ้นภายใน 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้

ข้อ 88 ผู้ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานสั่งให้ไปทำงานในฐานะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และกำลังทำงานในฐานะเช่นนั้นอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ทั้งมีความประสงค์จะลาออกจากราชการหรือหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่เพื่อสมัครเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้าสหกรณ์มีตำแหน่งว่างคณะกรรมการอาจพิจารณารับและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับจากส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในหมวด 2 แห่งระเบียบนี้

การจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามความในวรรคก่อน ให้กระทำได้โดยไม่ต้องสอบคัดเลือก

/ข้อ 89 ผู้ที่ส่วนราชการ...

ข้อ 89 ผู้ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานส่งให้มาปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องทำสัญญาจ้างและไม่ต้องจัดให้มีหลักประกันตามข้อ 21

ข้อ 90 ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อขัดข้องหรือการตีความในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ให้ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ 91 ให้ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ 92 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือค้ำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การใดมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 93 การแก้ไขเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ได้จัดทำขึ้นให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้ว อย่างไรก็ตามสหกรณ์สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 94 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดแจ้ง เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2

ข้อ 95 ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือนเมษายน พ.ศ. 2569

(นางอรอนงค์ คำไทย)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำกัด