



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ข้อ ๘๑(๑๔) และข้อ ๑๑๗(๙) ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ ๓๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติกำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ ”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ และบรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกระดับ (เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการงานสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ธุรการงานทะเบียนสมาชิก เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่รับฝาก หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ)

“ลูกจ้าง” หมายถึง พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

หมวด ๑

อัตราค่าจ้างและตำแหน่ง

ข้อ ๕. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

ข้อ ๖. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

(๑) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการงานสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ธุรการงานทะเบียนสมาชิก เจ้าหน้าที่

การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่รับฝาก หรือเจ้าหน้าที่
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๒) หัวหน้าฝ่าย

(๓) รองผู้จัดการ

(๔) ผู้จัดการ

ข. ตำแหน่งที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

(๑) ช่างชั้นหนึ่ง เทียบเท่าเจ้าหน้าที่ชั้นหนึ่ง

(๒) สมุห์บัญชี เทียบเท่าหัวหน้าฝ่าย

ค. ตำแหน่งลูกจ้าง

ลูกจ้าง ได้แก่ พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย
คนงาน คนยาม นักการภารโรง หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ข้อ ๗. ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง
ผู้จัดการ โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ การริเริ่ม ความจัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพ
ในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๑ ง.

ในกรณีที่สหกรณ์ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดจ้างผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่าย
ได้ให้ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ต่ำลงไป
แล้วแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่าย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีปฏิบัติในข้อ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ และ ๑๖

หมวด ๒

อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๘. ให้กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไว้ โดยจัดทำเป็นบัญชี
ดังนี้ โดยค่าจ้างแรกบรรจุต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด

บัญชี ๑๓ (๓)

ขั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
๑	๙,๓๖๐.๐๐	๑๑,๓๓๐.๐๐	๑๗,๓๖๐.๐๐	๑๓,๗๐๐.๐๐	๑๗,๓๖๐.๐๐	๑๘,๒๐๐.๐๐
๑.๕	๙,๕๙๐.๐๐	๑๑,๖๑๐.๐๐	๑๗,๗๙๐.๐๐	๑๔,๐๓๐.๐๐	๑๗,๗๙๐.๐๐	๑๘,๖๕๐.๐๐
๒	๙,๘๒๐.๐๐	๑๑,๘๘๐.๐๐	๑๘,๒๐๐.๐๐	๑๔,๓๗๐.๐๐	๑๘,๒๐๐.๐๐	๑๙,๐๙๐.๐๐
๒.๕	๑๐,๐๖๐.๐๐	๑๒,๑๗๐.๐๐	๑๘,๖๕๐.๐๐	๑๔,๗๒๐.๐๐	๑๘,๖๕๐.๐๐	๑๙,๕๖๐.๐๐
๓	๑๐,๓๐๐.๐๐	๑๒,๔๖๐.๐๐	๑๙,๐๙๐.๐๐	๑๕,๐๖๐.๐๐	๑๙,๐๙๐.๐๐	๒๐,๐๑๐.๐๐
๓.๕	๑๐,๕๕๐.๐๐	๑๒,๗๗๐.๐๐	๑๙,๕๖๐.๐๐	๑๕,๔๔๐.๐๐	๑๙,๕๖๐.๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐
๔	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑๓,๐๗๐.๐๐	๒๐,๐๑๐.๐๐	๑๕,๗๙๐.๐๐	๒๐,๐๑๐.๐๐	๒๐,๙๘๐.๐๐
๔.๕	๑๑,๐๗๐.๐๐	๑๓,๓๙๐.๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐	๑๖,๑๘๐.๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐	๒๑,๔๙๐.๐๐
๕	๑๑,๓๓๐.๐๐	๑๓,๗๐๐.๐๐	๒๐,๙๘๐.๐๐	๑๖,๕๖๐.๐๐	๒๐,๙๘๐.๐๐	๒๒,๐๐๐.๐๐
๕.๕	๑๑,๖๑๐.๐๐	๑๔,๐๓๐.๐๐	๒๑,๔๙๐.๐๐	๑๖,๙๗๐.๐๐	๒๑,๔๙๐.๐๐	๒๒,๕๔๐.๐๐

ชั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ อาวุโส	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
๗	๑๒,๔๖๐.๐๐	๑๕,๐๖๐.๐๐	๒๓,๐๗๐.๐๐	๑๘,๒๐๐.๐๐	๒๓,๐๗๐.๐๐	๒๔,๒๐๐.๐๐
๗.๕	๑๒,๗๗๐.๐๐	๑๕,๔๔๐.๐๐	๒๓,๖๓๐.๐๐	๑๘,๖๕๐.๐๐	๒๓,๖๓๐.๐๐	๒๔,๗๙๐.๐๐
๘	๑๓,๐๗๐.๐๐	๑๕,๗๙๐.๐๐	๒๔,๒๐๐.๐๐	๑๙,๐๙๐.๐๐	๒๔,๒๐๐.๐๐	๒๕,๓๗๐.๐๐
๘.๕	๑๓,๓๙๐.๐๐	๑๖,๑๘๐.๐๐	๒๔,๗๙๐.๐๐	๑๙,๕๖๐.๐๐	๒๔,๗๙๐.๐๐	๒๕,๙๙๐.๐๐
๙	๑๓,๗๐๐.๐๐	๑๖,๕๖๐.๐๐	๒๕,๓๗๐.๐๐	๒๐,๐๑๐.๐๐	๒๕,๓๗๐.๐๐	๒๖,๖๐๐.๐๐
๙.๕	๑๔,๐๓๐.๐๐	๑๖,๙๗๐.๐๐	๒๕,๙๙๐.๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐	๒๕,๙๙๐.๐๐	๒๗,๒๔๐.๐๐
๑๐	๑๔,๓๗๐.๐๐	๑๗,๓๖๐.๐๐	๒๖,๖๐๐.๐๐	๒๐,๙๘๐.๐๐	๒๖,๖๐๐.๐๐	๒๗,๘๙๐.๐๐
๑๐.๕	๑๔,๗๒๐.๐๐	๑๗,๗๙๐.๐๐	๒๗,๒๔๐.๐๐	๒๑,๔๙๐.๐๐	๒๗,๒๔๐.๐๐	๒๘,๕๖๐.๐๐
๑๑	๑๕,๐๖๐.๐๐	๑๘,๒๐๐.๐๐	๒๗,๘๙๐.๐๐	๒๒,๐๐๐.๐๐	๒๗,๘๙๐.๐๐	๒๙,๒๔๐.๐๐
๑๑.๕	๑๕,๔๔๐.๐๐	๑๘,๖๕๐.๐๐	๒๘,๕๖๐.๐๐	๒๒,๕๔๐.๐๐	๒๘,๕๖๐.๐๐	๒๙,๙๖๐.๐๐
๑๒	๑๕,๗๙๐.๐๐	๑๙,๐๙๐.๐๐	๒๙,๒๔๐.๐๐	๒๓,๐๗๐.๐๐	๒๙,๒๔๐.๐๐	๓๐,๖๕๐.๐๐
๑๒.๕	๑๖,๑๘๐.๐๐	๑๙,๕๖๐.๐๐	๒๙,๙๖๐.๐๐	๒๓,๖๓๐.๐๐	๒๙,๙๖๐.๐๐	๓๑,๔๐๐.๐๐
๑๓	๑๖,๕๖๐.๐๐	๒๐,๐๑๐.๐๐	๓๐,๖๕๐.๐๐	๒๔,๒๐๐.๐๐	๓๐,๖๕๐.๐๐	๓๒,๑๔๐.๐๐
๑๓.๕	๑๖,๙๗๐.๐๐	๒๐,๕๐๐.๐๐	๓๑,๔๐๐.๐๐	๒๔,๗๙๐.๐๐	๓๑,๔๐๐.๐๐	๓๒,๙๒๐.๐๐
๑๔	๑๗,๓๖๐.๐๐	๒๐,๙๘๐.๐๐	๓๒,๑๔๐.๐๐	๒๕,๓๗๐.๐๐	๓๒,๑๔๐.๐๐	๓๓,๗๐๐.๐๐
๑๔.๕	๑๗,๗๙๐.๐๐	๒๑,๔๙๐.๐๐	๓๒,๙๒๐.๐๐	๒๕,๙๙๐.๐๐	๓๒,๙๒๐.๐๐	๓๔,๕๒๐.๐๐
๑๕	๑๘,๒๐๐.๐๐	๒๒,๐๐๐.๐๐	๓๓,๗๐๐.๐๐	๒๖,๖๐๐.๐๐	๓๓,๗๐๐.๐๐	๓๕,๓๓๐.๐๐
๑๕.๕	๑๘,๖๕๐.๐๐	๒๒,๕๔๐.๐๐	๓๔,๕๖๐.๐๐	๒๗,๒๔๐.๐๐	๓๔,๕๖๐.๐๐	๓๖,๒๐๐.๐๐
๑๖	๑๙,๐๙๐.๐๐	๒๓,๐๗๐.๐๐	๓๕,๓๓๐.๐๐	๒๗,๘๙๐.๐๐	๓๕,๓๓๐.๐๐	๓๗,๐๕๐.๐๐
๑๖.๕	๑๙,๕๖๐.๐๐	๒๓,๖๓๐.๐๐	๓๖,๒๐๐.๐๐	๒๘,๕๖๐.๐๐	๓๖,๒๐๐.๐๐	๓๗,๙๕๐.๐๐
๑๗	๒๐,๐๑๐.๐๐	๒๔,๒๐๐.๐๐	๓๗,๐๕๐.๐๐	๒๙,๒๔๐.๐๐	๓๗,๐๕๐.๐๐	๓๘,๘๕๐.๐๐
๑๗.๕	๒๐,๕๐๐.๐๐	๒๔,๗๙๐.๐๐	๓๗,๙๕๐.๐๐	๒๙,๙๖๐.๐๐	๓๗,๙๕๐.๐๐	๓๙,๘๐๐.๐๐
๑๘	๒๐,๙๘๐.๐๐	๒๕,๓๗๐.๐๐	๓๘,๘๕๐.๐๐	๓๐,๖๕๐.๐๐	๓๘,๘๕๐.๐๐	๔๐,๗๓๐.๐๐
๑๘.๕	๒๑,๔๙๐.๐๐	๒๕,๙๙๐.๐๐	๓๙,๘๐๐.๐๐	๓๑,๔๐๐.๐๐	๓๙,๘๐๐.๐๐	๔๑,๗๒๐.๐๐
๑๙	๒๒,๐๐๐.๐๐	๒๖,๖๐๐.๐๐	๔๐,๗๓๐.๐๐	๓๒,๑๔๐.๐๐	๔๐,๗๓๐.๐๐	๔๒,๗๑๐.๐๐
๑๙.๕	๒๒,๕๔๐.๐๐	๒๗,๒๔๐.๐๐	๔๑,๗๒๐.๐๐	๓๒,๙๒๐.๐๐	๔๑,๗๒๐.๐๐	๔๓,๗๕๐.๐๐
๒๐	๒๓,๐๗๐.๐๐	๒๗,๘๙๐.๐๐	๔๒,๗๑๐.๐๐	๓๓,๗๐๐.๐๐	๔๒,๗๑๐.๐๐	๔๔,๗๘๐.๐๐
๒๐.๕	๒๓,๖๓๐.๐๐	๒๘,๕๖๐.๐๐	๔๓,๗๕๐.๐๐	๓๔,๕๒๐.๐๐	๔๓,๗๕๐.๐๐	๔๕,๘๗๐.๐๐
๒๑	๒๔,๒๐๐.๐๐	๒๙,๒๔๐.๐๐	๔๔,๗๘๐.๐๐	๓๕,๓๓๐.๐๐	๔๔,๗๘๐.๐๐	๔๖,๙๔๐.๐๐
๒๑.๕	๒๔,๗๙๐.๐๐	๒๙,๙๖๐.๐๐	๔๕,๘๐๐.๐๐	๓๖,๒๐๐.๐๐	๔๕,๘๐๐.๐๐	๔๘,๐๘๐.๐๐
๒๒	๒๕,๓๗๐.๐๐	๓๐,๖๕๐.๐๐	๔๖,๙๕๐.๐๐	๓๗,๐๕๐.๐๐	๔๖,๙๕๐.๐๐	๔๙,๒๑๐.๐๐
๒๒.๕	๒๕,๙๙๐.๐๐	๓๑,๔๐๐.๐๐	๔๘,๐๘๐.๐๐	๓๗,๙๕๐.๐๐	๔๘,๐๘๐.๐๐	๕๐,๔๐๐.๐๐
๒๓	๒๖,๖๐๐.๐๐	๓๒,๑๔๐.๐๐	๔๙,๒๑๐.๐๐	๓๘,๘๕๐.๐๐	๔๙,๒๑๐.๐๐	๕๑,๕๙๐.๐๐
๒๓.๕	๒๗,๒๔๐.๐๐	๓๒,๙๒๐.๐๐	๕๐,๔๐๐.๐๐	๓๙,๘๐๐.๐๐	๕๐,๔๐๐.๐๐	๕๒,๘๕๐.๐๐
๒๔	๒๗,๘๙๐.๐๐	๓๓,๗๐๐.๐๐	๕๑,๕๙๐.๐๐	๔๐,๗๓๐.๐๐	๕๑,๕๙๐.๐๐	๕๔,๐๘๐.๐๐
๒๔.๕	๒๘,๕๖๐.๐๐	๓๔,๕๒๐.๐๐	๕๒,๘๕๐.๐๐	๔๑,๗๒๐.๐๐	๕๒,๘๕๐.๐๐	๕๕,๔๐๐.๐๐
๒๕	๒๙,๒๔๐.๐๐	๓๕,๓๓๐.๐๐	๕๔,๐๘๐.๐๐	๔๒,๗๑๐.๐๐	๕๔,๐๘๐.๐๐	๕๖,๗๑๐.๐๐
๒๕.๕	๒๙,๙๖๐.๐๐	๓๖,๒๐๐.๐๐	๕๕,๘๐๐.๐๐	๔๓,๗๕๐.๐๐	๕๕,๘๐๐.๐๐	๕๘,๐๘๐.๐๐
๒๖	๓๐,๖๕๐.๐๐	๓๗,๐๕๐.๐๐	๕๖,๙๕๐.๐๐	๔๔,๗๘๐.๐๐	๕๖,๙๕๐.๐๐	๕๙,๒๑๐.๐๐
๒๖.๕	๓๑,๔๐๐.๐๐	๓๗,๙๕๐.๐๐	๕๘,๐๘๐.๐๐	๔๕,๘๐๐.๐๐	๕๘,๐๘๐.๐๐	๕๙,๗๓๐.๐๐

ชั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
๒๗	๓๒,๑๔๐.๐๐	๓๘,๘๕๐.๐๐	๕๘,๓๑๐.๐๐	๔๖,๙๔๐.๐๐	๕๘,๓๑๐.๐๐	๖๑,๑๓๐.๐๐
๒๗.๕	๓๒,๙๒๐.๐๐	๓๙,๘๐๐.๐๐	๕๙,๗๓๐.๐๐	๔๘,๐๘๐.๐๐	๕๙,๗๓๐.๐๐	๖๒,๖๒๐.๐๐
๒๘	๓๓,๗๐๐.๐๐	๔๐,๗๓๐.๐๐	๖๑,๑๓๐.๐๐	๔๙,๒๑๐.๐๐	๖๑,๑๓๐.๐๐	๖๔,๐๙๐.๐๐
๒๘.๕	๓๔,๕๒๐.๐๐	๔๑,๗๒๐.๐๐	๖๒,๖๒๐.๐๐	๕๐,๔๐๐.๐๐	๖๒,๖๒๐.๐๐	๖๕,๖๕๐.๐๐
๒๙	๓๕,๓๓๐.๐๐	๔๒,๗๑๐.๐๐	๖๔,๐๙๐.๐๐	๕๑,๕๙๐.๐๐	๖๔,๐๙๐.๐๐	๖๗,๑๙๐.๐๐
๒๙.๕		๔๓,๗๕๐.๐๐	๖๕,๖๕๐.๐๐	๕๒,๘๕๐.๐๐	๖๕,๖๕๐.๐๐	๖๘,๘๒๐.๐๐
๓๐		๔๔,๗๘๐.๐๐	๖๗,๑๙๐.๐๐	๕๔,๐๘๐.๐๐	๖๗,๑๙๐.๐๐	๗๐,๔๕๐.๐๐
๓๐.๕		๔๕,๘๗๐.๐๐	๖๘,๘๒๐.๐๐	๕๕,๔๐๐.๐๐	๖๘,๘๒๐.๐๐	๗๒,๑๖๐.๐๐
๓๑		๔๖,๙๔๐.๐๐	๗๐,๔๕๐.๐๐	๕๖,๗๑๐.๐๐	๗๐,๔๕๐.๐๐	๗๓,๘๕๐.๐๐
๓๑.๕		๔๘,๐๘๐.๐๐	๗๒,๑๖๐.๐๐	๕๘,๐๘๐.๐๐	๗๒,๑๖๐.๐๐	๗๕,๖๕๐.๐๐
๓๒		๔๙,๒๑๐.๐๐	๗๓,๘๕๐.๐๐	๕๘,๓๑๐.๐๐	๗๓,๘๕๐.๐๐	๗๗,๕๒๐.๐๐
๓๒.๕		๕๐,๔๐๐.๐๐	๗๕,๖๕๐.๐๐	๕๙,๗๓๐.๐๐	๗๕,๖๕๐.๐๐	๗๙,๓๐๐.๐๐
๓๓		๕๑,๕๙๐.๐๐	๗๗,๑๙๐.๐๐	๖๑,๑๓๐.๐๐	๗๗,๑๙๐.๐๐	๘๑,๑๓๐.๐๐
๓๓.๕				๖๒,๖๒๐.๐๐		๘๓,๑๓๐.๐๐
๓๔						๘๕,๐๙๐.๐๐
๓๔.๕						๘๗,๑๕๐.๐๐
๓๕						๘๙,๒๐๐.๐๐
๓๕.๕						๙๑,๓๗๐.๐๐
๓๖						๙๓,๕๒๐.๐๐
๓๖.๕						๙๕,๗๘๐.๐๐

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสได้รับในอัตราขั้นเงินเดือนของ รองผู้จัดการ โดยได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมก่อนก่อนที่จะรับตำแหน่งผู้จัดการบวกเพิ่มอีกไม่เกินหนึ่งขั้น ทั้งนี้ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนตำแหน่งรองผู้จัดการ

กรณีเจ้าหน้าที่มีเวลาการทำงานไม่เต็มเดือน ให้คำนวณเงินเดือน ดังนี้

ให้คิดอัตราเงินเดือน = $\frac{\text{เงินเดือน} \times \text{จำนวนวันทำงาน}}{\text{๓๐}}$

๓๐

หมวด ๓

การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ ๙. เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ ๑๐. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๕๕ ปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงาน หรือออกจากราชการหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๘) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๙) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๑๐) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา ๒๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อ ๑๑. การบรรจุ และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องมีเงินเดือนขั้นต้นไม่น้อยกว่าตำแหน่งนั้นๆ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. เจ้าหน้าที่

(๑) เจ้าหน้าที่ธุรการ ต้องได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย

(๒) เจ้าหน้าที่อื่น ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในทางที่สหกรณ์ต้องการหรือวิชาการสหกรณ์จากสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ที่หน่วยงานอื่นตั้งขึ้นหรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของเอกชน หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงในทางที่สหกรณ์ต้องการ

ข. หัวหน้าฝ่าย

(๑) ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือได้รับอนุปริญญาหลักสูตรสามปีจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการหรือ

(๒) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(๒) และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าสามปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสอง หรือ เทียบเท่า มาแล้ว

(๓) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(๑) และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าห้าปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสอง หรือเทียบเท่า มาแล้ว

ค. รองผู้จัดการ ต้องมีพื้นความรู้และหลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับ ข. และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย มาไม่น้อยกว่าสามปี

ง. ผู้จัดการ

(๑) ต้องได้รับปริญญาตรี ซึ่งสหกรณ์เทียบให้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

(๒) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ข (๑) และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าห้าปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าสามปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ หรือ

(๓) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก. (๑). หรือ ก. (๒) และเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าห้าปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าสามปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้ว หรือ

(๔) บุคคลภายนอกต้องได้รับปริญญาตรี และเคยดำรงตำแหน่งหรือเทียบเท่าหัวหน้าฝ่ายหรือรองผู้จัดการสถาบันการเงินอื่น หรือสหกรณ์อื่น มาไม่น้อยกว่าห้าปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้ว

กรณีมีเหตุอันควรยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ (ง.) นี้ หรือเพิ่มหลักเกณฑ์อื่น ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ที่มาจากข้าราชการพลเรือนสามัญให้ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงหรือเท่าเดิมแต่ไม่สูงกว่าตอนเป็นข้าราชการ และมติคณะกรรมการดำเนินการถือว่าสิ้นสุด

จ. ลูกจ้าง มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติและผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจแล้ว หรือต้องเป็นช่างฝีมือ และมีใบรับรองแสดงว่าได้ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาพอสมควร

ข้อ ๑๒. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน โดยต้องปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ หรือ อาจประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๑๓. ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้อื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำนับัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ และหลักฐานสำคัญอื่น ๆ

ให้อื่นใบสมัครด้วยตนเองและชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัครตามที่สหกรณ์ออกทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด กำหนด ต่อประธานกรรมการหรือผู้จัดการของสหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์ ทั้งนี้เงินค่าธรรมเนียมการสมัครนี้ให้เป็นรายได้ของสหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

ข้อ ๑๔. ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการ มีจำนวนอย่างน้อย ๗ คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๕. ในการคัดเลือกให้คณะกรรมการทดสอบในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชา ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖. ในการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ

(๑) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์

(๒) พิมพ์ดีดภาษาไทยหรือความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง (เช่น บัญชี, และหรือความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ หรือวิชาชีพอื่นๆ)

(๓) สัมภาษณ์

ข. ตำแหน่งตั้งแต่เจ้าหน้าที่สหกรณ์อื่นๆ ขึ้นไป

(๑) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์

(๒) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง และหรือความรู้ความชำนาญ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

(๓) สัมภาษณ์

ค. ตำแหน่งผู้จัดการ

(๑) แฟ้มประวัติการทำงาน

(๒) การเสนอแนวคิดพัฒนาสหกรณ์ช่วงเวลา ๔ ปี

(๓) สัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด จึงถือเป็นผู้สอบได้

ข้อ ๑๗. ในกรณีมีความจำเป็นสหกรณ์อาจใช้วิธีสรรหาเจ้าหน้าที่โดยไม่นำความในข้อ ๑๖ มาใช้บังคับ คือ

(๑) เมื่อผู้มีคุณสมบัติที่สหกรณ์ต้องการบรรจุ แต่หาผู้สนใจมาสมัครเป็นเจ้าหน้าที่ได้ยาก หรือไม่เพียงพอ กล่าวคือ เมื่อประกาศรับสมัครแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง หรือขยายเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง แล้วไม่มีผู้สมัคร หรือ ยังไม่มีผู้สมัครครบตามความต้องการ การมีผู้สมัครเท่ากับจำนวนที่ต้องการไม่เข้าข่ายกรณีนี้

(๒) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ วิชาชีพที่ขาดแคลน

(๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ

เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน หรือสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน หรือสรรหาได้ เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน หรือสรรหา ต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

หมวด ๔

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน หรือสรรหาได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาในข้อ ๑๖ ก.(๒) หรือ ข.(๒) สุดแต่กรณีเป็นเกณฑ์ตัดสินและถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการจัดให้มีการ

คัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม หรือพิจารณาจากความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการสหกรณ์ สำหรับตำแหน่งผู้จัดการ ให้จ้างและแต่งตั้งดังนี้

(๑) ผู้จัดการที่มาจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งผู้จัดการตั้งแต่วันที่ได้รับตำแหน่ง หากขึ้นเงินเดือนไม่เท่ากันให้ปรับเพิ่มขึ้น เมื่อปฏิบัติงานครบ ๔ ปี และมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมิน จะได้รับการจ้างต่อในตำแหน่งและเงินเดือนเดิมโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้ให้อยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกินอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ผู้จัดการที่ประเมินไม่ผ่าน ให้ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส และรับเงินเดือนในอัตรารองผู้จัดการ โดยให้รับเงินเดือนในอัตราเดิมก่อนที่จะรับตำแหน่งผู้จัดการบวกเพิ่มอีกไม่เกินหนึ่งขั้น ทั้งนี้ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนตำแหน่งรองผู้จัดการ ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบสหกรณ์หรือตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(๒) ผู้จัดการที่มาจากบุคคลภายนอก คณะกรรมการดำเนินการสามารถทำสัญญาจ้างให้อยู่ในตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๔ ปี โดยให้มีการทดลองการปฏิบัติงานเป็นเวลา ๖ เดือน และใช้บัญชีเงินเดือนเจ้าหน้าที่ตาม ข้อ ๘ ให้เริ่มจ้างในปีแรกได้ไม่เกินขั้นที่ ๑๕ และจะได้เลื่อนขั้นตามผลงาน เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ตลอดอายุสัญญา เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้างและมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินจะได้รับการต่อสัญญาจ้างและใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายเป็นค่าจ้างต่อเนื่อง ทั้งนี้ให้อยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกินอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ทั้งนี้คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาทำสัญญาจ้างผู้จัดการให้ได้ค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่ากันทุกเดือนตลอดอายุสัญญาก็ได้ ตามความเหมาะสม

(๓) ก่อนผู้จัดการครบวาระตามข้อ ๑๘(๑) และข้อ ๑๘(๒) ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการ มีจำนวนอย่างน้อย ๗ คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง ให้ดำเนินการประเมินผลงานของผู้จัดการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาก่อนผู้จัดการครบวาระไม่น้อยกว่า ๒ เดือน สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ ๑๙. ในการจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ไม่ว่าเงินทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพ ของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ได้แก่^๑

^๑ มาตรา ๑๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๒ ข้อ ๔ ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) งานสมุหบัญชี

(๒) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน

(๓) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุของมีค่า

(๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ของสหกรณ์

(๕) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๖) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(๗) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่า ทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอน หรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ ๒๐. หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี ๓ ประเภท ได้แก่^๓

(๑) เงินสด

(๒) ทรัพย์สิน

(๓) การค้ำประกันด้วยบุคคล

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ แล้วสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มเติมเท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ข้อ ๒๑. ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ข้อ ๒๒. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกันได้ ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

(๑) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

(๒) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์แก้ไข เปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม (๑) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น^๔

ข้อ ๒๓. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันโดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

^๓ ข้อ ๕ ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

^๔ ข้อ ๙ ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันสามฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ^๕

ข้อ ๒๔. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ ๒๐ หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ^๖

ข้อ ๒๕. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการค้ำประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกัน มีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลง ให้คณะกรรมการดำเนินการริบดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ ๑๙ หรือข้อ ๒๕ คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยร่วมกันชดเชยค่าเสียหาย จนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

ข้อ ๒๖. การจ้างและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสหกรณ์ตามข้อ ๑๙ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นเริ่มต้นตามอัตราดังต่อไปนี้ (ต้องอยู่ภายใต้ ม.๙๐ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ห้ามกำหนดน้อยกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ)

ก. เจ้าหน้าที่

- (๑) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ ๑๑ ก. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่เกินเดือนละ ๑๑,๓๓๐ บาท
- (๒) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ ๑๑ ข. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่เกินเดือนละ ๑๓,๗๐๐ บาท
- (๓) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ ๑๑ ค. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่เกินเดือนละ ๑๗,๓๖๐ บาท
- (๔) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ ๑๑ ง. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่เกินเดือนละ ๑๘,๒๐๐ บาท

ข. ลูกจ้าง ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่เกินเดือนละ ๙,๕๕๐ บาท

ข้อ ๒๗. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ประธานกรรมการต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งได้ แต่ถ้าเป็นต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายก็ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งแต่งตั้งได้

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการดำเนินการ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

^๕ ข้อ ๑๐ ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

^๖ ข้อ ๑๑ ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๕

การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ ๒๘. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๒๙. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินตลอดจนผลิตผลและสินค้าอื่นๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

หมวด ๖

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๓๐. ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบแปดเดือนในรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์ฯ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เลื่อนได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ซึ่งจะประเมิน ๒ ครั้งต่อปี ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องไม่เกินวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

วิธีการเลื่อนเงินเดือน กำหนดไว้ดังนี้

(๑) วงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนกำหนดให้ ไม่เกินร้อยละแปดของเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ หรือ ลูกจ้างทุกคนรวมกัน ต่อปีสหกรณ์ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนต้นปี

(๒) ผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ต้องปรับปรุง) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

(๓) การเลื่อนเงินเดือนให้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดไว้ของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๓๑. ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายในรอบหนึ่งๆ ได้ไม่เกิน ๑ ขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ผู้จัดการจะเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้จัดการ ด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๓๒. การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๓๓. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์ หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ก. มีวันลาเกิน ๓๐ วันเว้นแต่

(๑) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกันคราวเดียวกัน หรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลรัฐแนบกับใบลาด้วย

(๒) ลาอุปสมบทไม่เกิน ๑๒๐ วัน

- (๓) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน (โดยได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์วัน)
- (๔) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์เกิน ๑๘๐ วัน
- ข. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

หมวด ๗

การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ ๓๔. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่าย ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกินหกเท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใดๆ ให้ได้รับเงินโบนัส ลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้นทั้งนี้จะไม่รวมถึงผู้ที่ออกงานก่อนสิ้นปีสหกรณ์

ข้อ ๓๕. คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ตามข้อ ๓๓ ทั้งไม่พยายามชวนชวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

หมวด ๘

วัน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ ๓๖. วันทำงาน สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละ ๕ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

ข้อ ๓๗. เวลาทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละ ๗ ชั่วโมง เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. สำหรับตำแหน่งที่สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานเป็นกะเวลาให้เป็นไปตามที่สัญญาจ้างกำหนด

ข้อ ๓๘. เวลาพัก สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างการทำงานปกติ เวลา ๑๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๓.๐๐ น.

๗ วันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน (ม.๒๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

๘ เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ ๘ ชม. และไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชม. หากสหกรณ์มีลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) ต้องระบุเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ ๗ ชม. และไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชม. (ม.๒๓ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

๙ วันทำงานให้หยุดพักไม่น้อยกว่า ๑ ชม. หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชม. ติดต่อกัน (ม.๒๗ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

ในกรณีที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ โดยเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ

หมวด ๙

วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ ๓๙. วันหยุดประจำสัปดาห์ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ ๒ วัน ได้แก่ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

ข้อ ๔๐. วันหยุดตามประเพณี^{๑๐} สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดงานตามวันหยุดของสถาบันการเงิน(วันหยุดธนาคาร) ดังนี้^{๑๑}

- (๑) วันขึ้นปีใหม่
- (๒) วันมาฆบูชา
- (๓) วันจักรี
- (๔) วันสงกรานต์
- (๕) วันแรงงานแห่งชาติ
- (๖) วันวิสาขบูชา
- (๗) วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี
- (๘) วันอาสาฬหบูชา
- (๙) วันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

(๑๐) วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมนาถนันทิ์พันปีหลวง

(๑๑) วันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

(๑๒) วันปิยมหาราช

(๑๓) วันคล้ายวันพระราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร, วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ

(๑๔) วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ

(๑๕) วันสิ้นปี

(๑๖) วันหยุดราชการอื่นใดซึ่งทางราชการประกาศให้เป็นวันหยุดพิเศษเฉพาะ

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

หากสหกรณ์ไม่อาจให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือกรณีอื่นตามที่

๑๐ วันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน ให้ระบุว่าเป็นวันใดบ้างโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (ม.๒๙ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

๑๑ ในกรณีที่สหกรณ์มิได้กำหนดวันหยุดเป็นวันใดแน่นอนเหมือนกันทุกปี ให้สหกรณ์ระบุเฉพาะจำนวนวันที่ให้หยุดตามประเพณี และไปกำหนดวันหยุดไว้ในประกาศของสหกรณ์เป็นรายปีในวันเริ่มปีบัญชีของสหกรณ์ทุกปี

กฎหมายกำหนด สหกรณ์จะตกลงกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย วันหยุดตาม ประเพณี หรือสหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

ข้อ ๔๑. วันหยุดพักผ่อนประจำปี สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่ง ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน ในปีต่อมาสหกรณ์ อาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่มากกว่าหกวันทำงานก็ได้ ทั้งนี้ สหกรณ์จะ กำหนดล่วงหน้าให้ หรือตามที่ตกลงกันไว้แต่ได้ตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อไป

เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี สหกรณ์อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

กรณีเจ้าหน้าที่ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือสหกรณ์ไม่ประกาศ กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดในวันหยุดดังกล่าว สหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้เจ้าหน้าที่ตาม ระเบียบนี้โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่สหกรณ์เลิกจ้างโดยมิใช่กรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนด ว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้สหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิก จ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่ กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือสหกรณ์เลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้น เป็นกรณีที่สหกรณ์จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่า ที่กฎหมายกำหนด

หมวด ๑๐

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ ๔๒. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด แล้วแต่กรณี สหกรณ์จะแจ้งให้ทราบ ล่วงหน้า และขอความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อนเป็นคราวๆไป

เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่ งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น หรือในกรณีที่ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน สหกรณ์อาจให้ ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการ บริการ สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เป็นคราวๆไป

ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง โดยชั่วโมงทำงานใน วันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ข้อ ๔๓. อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด

ก. ค่าล่วงเวลา

(๑) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย^{๑๒}

(๒) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย^{๑๓}

ข. ค่าทำงานในวันหยุด^{๑๔}

(๑) ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้าง ต่อชั่วโมงการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าว จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

^{๑๒} ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่า (ม.๖๑ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

^{๑๓} ไม่น้อยกว่า ๓ เท่า (ม.๖๓ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

^{๑๔} ม.๖๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

หมวด ๑๑

การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๔๔. การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด

สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งสหกรณ์ให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ แต่เจ้าหน้าที่ตาม (๒) หรือ (๓) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย ให้มีอำนาจทำ เหนือสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือ การเลิกจ้าง

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงาน นอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน

(๓) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

ข้อ ๔๕. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

(๑) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(๒) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ ๔๖. การจ่ายค่าจ้างในวันลา

สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์ดังนี้

(๑) วันลาป่วย จะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ป่วยจริง แต่ไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี^{๑๗}

(๒) วันลาทำหมัน จะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน^{๑๘}

(๓) วันลาคลอดบุตร จะจ่ายตามจำนวนวันทีลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน^{๑๙}

(๔) วันลากิจ จะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกิน ๑๐ วันต่อปี

(๕) วันลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหาร ตามจำนวนวันทีลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี^{๒๐}

(๖) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต แต่ไม่เกิน ๑๕ วันต่อปี

ข้อ ๔๗. กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๑) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือนๆ ละ ๑ ครั้ง โดยจะจ่ายในวันสิ้นเดือน

^{๑๗} ไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี (ม.๕๗ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑)

^{๑๘} ม.๕๗ วรรคท้าย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๑๙} ม.๕๙ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๒๐} ม.๕๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

(๒) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่ตกลงกัน ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนไปจ่ายในวันทำงานถัดไปจากวันหยุดงานนั้น

ข้อ ๔๘. สถานที่จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่^{๒๑} สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินอื่น ให้แก่เจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ (และ/หรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด)

หมวด ๑๒

วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ ๔๙. วันลา เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(๑) การลาป่วย เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง^{๒๒} การเจ็บป่วยเนื่องจากประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ และวันลาคลอดบุตร สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย

(๒) การลาทำหมัน^{๒๓} เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนดและออกใบรับรอง

(๓) การลาคลอดบุตร^{๒๔} เจ้าหน้าที่หญิงมีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังการคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๙๘ วัน โดยครอบคลุมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรและนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(๔) การลากิจ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกิน ๑๕ วันต่อปี การลากิจเพื่อกิจธุระจำเป็น จะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

(๕) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิการลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามระยะเวลาที่ราชการกำหนด

(๖) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน ในกรณีดังต่อไปนี้^{๒๕}

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามวรรคแรก จะต้องมีการโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการ หรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อ

ค. ลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วัน เมื่อสหกรณ์อนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

^{๒๑} การจ่ายเงินโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด เป็นการจ่ายด้วยวิธีอื่น ซึ่งการจ่ายวิธีดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ตาม ม.๕๕ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๒๒} ม. ๓๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๒๓} ม. ๓๓ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๒๔} ม. ๔๑ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

^{๒๕} กฎกระทรวง ฉบับที่ ๕

(๗) การลาเพื่ออุปสมบท ระหว่างที่ลาจะไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หากลาเกิน ๑๒๐ วัน จะไม่มีสิทธิพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๕๐. หลักเกณฑ์การลา

ก. การลาป่วย เจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(๑) กรณีที่เจ้าหน้าที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยตามแบบใบลาที่ สหกรณ์กำหนด ก่อนการหยุดงาน ต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)

(๒) กรณีที่เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย^{๒๖} แล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

(๓) การเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไปสหกรณ์อาจจะให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยด้วยก็ได้

(๔) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต อันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ย่อมถูกลงโทษได้

ข. การลาทำหมัน ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าตามใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

ค. การลาคลอดบุตร

(๑) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่ สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากการคลอดบุตรให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาตามที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นใบลาภายใน ๓ วัน นับแต่วันกลับมาทำงาน

ทั้งนี้ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้สหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้สหกรณ์พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้น

ง. การลากิจ เจ้าหน้าที่ที่มีกิจธุระจำเป็น อันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลากิจต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ วัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานได้

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่อาจลาล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นลากิจที่ถูกต้อง

^{๒๖} กรณีผู้จัดการให้ยื่นใบลาต่อกรรมการที่ได้รับมอบหมาย กรณีเจ้าหน้าที่อื่นให้ยื่นใบลาต่อผู้จัดการ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี
วันที่ตรวจ 17 ก.ค. 2566
ผู้ตรวจ

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาจึงได้และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

จ. การลาเพื่อฝึกความพร้อมพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่ที่ได้รับหมายเรียกทางทหาร เพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพร้อมพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณี และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้วให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน ๓ วัน

ฉ. การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน สวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลادังกล่าวด้วย

สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นลาหยุดงานได้ ถ้า^{๒๗}

(๑) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

(๒) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง

(๓) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

ช. การลาเพื่ออุปสมบท มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑ ครั้งตลอดการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าตามใบลาที่สหกรณ์กำหนดก่อนไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ต่อผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี เมื่อสิ้นสุดการลาแล้วให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติในวันถัดไป

สหกรณ์จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็น โดยไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานของสหกรณ์ ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับเป็นสำคัญ

หมวด ๑๓

วินัย และโทษทางวินัย

ข้อ ๕๑. วินัย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์

(๓) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมีซักข่า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนหรือกลั่นแกล้ง หรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

หรือผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตน ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตน หรือผู้อื่น

(๕) ต้องชวนขายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ขยัน รวดเร็วเต็มความสามารถ ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(๖) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(๗) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(๘) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใดๆ หรือนิติบุคคลรูปอื่นๆ

(๙) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์ โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤตินในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของมีนเมาอย่างอื่น จนไม่สามารถ ครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๑๑) ต้องไม่เสพสุราหรือของมีนเมาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(๑๒) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานสหกรณ์

(๑๓) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(๑๔) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(๑๕) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

(๑๖) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา และลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

(๑๗) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

(๑๘) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดี เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

(๑๙) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใดๆ ในบริเวณที่ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใดๆ หรือจากภัยพิบัติอื่นๆ เท่าที่สามารถจะทำได้

(๒๐) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

(๒๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่นำสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ให้ออก หรือไล่ออก ตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย สหกรณ์อาจมีคำสั่งพักงาน เป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน ซึ่งในระหว่างการพักงานสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ในอัตรา ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น แล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีความผิดสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปโดยคำนวณเงินที่สหกรณ์จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของ ค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ ๕๒. โทษทางวินัย โทษผิดวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ไล่ออก
- (๒) ให้ออก
- (๓) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา ๗ วัน
- (๔) ตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ

ข้อ ๕๓. การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์กระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (๑) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์หรือสหกรณ์ จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (๒) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด หลุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (๓) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (๔) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๕) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มติ และคำสั่งของสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๗) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๘) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๙) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (๑๐) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(๑๑) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ ๕๔. การลงโทษให้ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์กระทำความผิดวินัยเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

- (๑) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับมติ และคำสั่งของสหกรณ์

- (๓) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ
- (๔) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (๕) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (๖) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๕๕. การลงโทษไล่ออกและให้ออกนั้น ให้คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้บังคับบัญชาตำแหน่งผู้จัดการ ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคนเพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่นแม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นและเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๕๖. ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- (๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท
- (๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (๓) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวน หรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีให้จำคุกก็ตาม
- (๔) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึง คณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ ๕๗. การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด^{๒๔} ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดกรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) คำสั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด
- (๒) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน
- (๓) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
- (๔) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพักงานในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

(๕) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมิได้กระทำความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินตาม (๔) เป็นส่วนหนึ่งของ ค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี^{๒๙}

ข้อ ๕๘. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออกผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อยจะสั่งลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานลงไปให้ผู้จัดการหรือรองผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมีการสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด กำหนดระยะเวลาพักงานและต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน (พักงานในกรณีนี้ได้คราวละไม่เกิน ๗ วัน)^{๓๐}

ข้อ ๕๙. การปฏิบัติตามวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการลงไปรับผิดชอบดูแลและมัดระวังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๖๐. เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้ แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ ๖๑. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบคำสั่งการอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้การลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษเพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

หมวดที่ ๑๔

การร้องทุกข์^{๓๑}

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือ

^{๒๙} ม.๑๑๗ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

^{๓๐} ม. ๑๑๖ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

^{๓๑} ม.๑๐๙ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือระหว่างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างด้วยกัน และเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานด้วยความสุข

ข้อ ๖๒. ขอบเขตของการร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้นเหตุ ก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง การยื่นคำร้องทุกข์ให้กรอกข้อความลงตามแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่มีความขัดแย้ง

(๒) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์

(๓) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณาชี้แจงทำความเข้าใจ หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน โดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

ข้อ ๖๓. การสอบสวนและพิจารณา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการดำเนินการหรือบุคคลอื่น ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์เห็นชอบที่จะขอให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน ๗ วัน

ข้อ ๖๔. กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจ ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจ ก็ให้ยื่นอุทธรณ์โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้นและยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

คณะกรรมการดำเนินการจะพิจารณาอุทธรณ์ และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน ๑๕ วัน

ข้อ ๖๕. การอุทธรณ์คำวินิจฉัย

(๑) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อประธานกรรมการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี เป็นหนังสือภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำชี้แจงหรือวินิจฉัย

(๒) ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์เพื่อพิจารณาอย่างน้อยสามคน พร้อมแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์เป็นหนังสือให้ผู้ร้องทราบ หรือการแจ้งผลการพิจารณาด้วยการชี้แจงด้วยวาจาโดยให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์ให้ถือเป็นที่สุด

(๓) การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

ข้อ ๖๖. ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

(๑) ผู้ร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม

(๒) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(๓) เจ้าหน้าที่ที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน จะได้รับความคุ้มครอง โดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำ ให้อภัยเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

การสอบสวนอาจกระทำโดยคณะกรรมการที่สหกรณ์แต่งตั้งก็ได้

หมวดที่ ๑๕

การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ ๖๗. การจ้างงาน จะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้^{๓๒}

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐
- (๔) อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์
- (๕) เลิกจ้าง ตามสัญญาจ้าง หรือ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับสหกรณ์
- (๖) ถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ ๖๘. การตาย ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือกฎหมายประกันสังคม

^{๓๒} ทั้งนี้การสิ้นสุดการจ้างในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ สหกรณ์ควรกำหนดให้สอดคล้องตามที่ข้อบังคับสหกรณ์กำหนด

ข้อ ๖๙. การลาออก เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นในวันหรือก่อนวันจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้น และให้มีผลเมื่อถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในเดือนถัดไป

การลาออกของเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว ถ้าทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน หรือเงินอื่นใดที่เจ้าหน้าที่ยินยอมขอใช้ความเสียหายดังกล่าวได้ รวมถึงอาจดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่กระทำความผิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหรือผู้ค้ำประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วย ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ข้อ ๗๐. การเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สหกรณ์ได้ให้พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ โดย สหกรณ์เลิกจ้างตามมติของคณะกรรมการดำเนินงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ยุบหน่วยงาน เลิกกิจการ เกษียณอายุ หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้รับโทษทางวินัย ตามข้อ ๕๒ (๑) และ (๒)

ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกหกเดือน หรือสี่ปีแล้วแต่กรณี

การเลิกจ้างดังกล่าว สหกรณ์จะแจ้งผล และวันเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นหนังสือ โดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบล่วงหน้า ๑ งวดการจ่ายค่าจ้าง เว้นแต่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่กระทำความผิด และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้าง หากสหกรณ์กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้างไว้เป็นรายบุคคลอย่างไร ก็ให้ระยะเวลาการจ้างสิ้นสุดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเป็นรายบุคคลนั้น

หมวดที่ ๑๖

บำเหน็จ ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ ๗๑. ค่าชดเชย^{๓๓} สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

^{๓๓} ม.๑๑๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๗๒. ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าชดเชย^{๓๔} สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (๒) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หากเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่สาเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

ข้อ ๗๓. ค่าชดเชยพิเศษ

ก. ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น^{๓๕} อันมีผลกระทบต่อภาระต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือครอบครัว สหกรณ์ต้องปิดประกาศแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบในที่เปิดเผยล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์โดยมีข้อความชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดต้องย้ายไปปฏิบัติงานสถานที่ใดและเมื่อใด หากสหกรณ์ไม่ปิดประกาศให้ทราบล่วงหน้าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ในการนี้ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานในสถานที่ใหม่สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยต้องแจ้งเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่

^{๓๔} ม.๑๑๙ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๕} ม.๑๒๐ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

กรณี โดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

ข. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่ อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะปฏิบัติ ดังนี้

(๑) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่จะถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสิบวันต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแล้ว

(๒) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติตามระเบียบนี้ โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ ๗๔. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อย เป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันบรรจุ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์เข้าทำงานในสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากงานหักด้วยวันลาของผู้นั้น ในกรณีคำนวณเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าเงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับ ตามข้อ ๗๑ ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชยเท่านั้น

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท

สหกรณ์จะไม่จ่ายบำเหน็จให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) ถูกไล่ออก
- (๒) เลิกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน
- (๓) เงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับมีจำนวนมากกว่าจำนวนเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามระเบียบนี้

หมวดที่ ๑๗

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๗๕. การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับก่อนสหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงาน

สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคก่อนไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ ๗๖. กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(๑) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๓) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๗๗. การแก้ไขการเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ได้จัดทำขึ้นให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว อย่างไรก็ตามสหกรณ์สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๗๘. การบังคับใช้

(๑) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(๒) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้ หากสหกรณ์ได้ประกาศระเบียบนี้ไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่สำนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบ และดูได้โดยสะดวกและเปิดเผยทางอิเล็กทรอนิกส์ (ถ้ามี)

(๓) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(๔) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ ๒

บทเฉพาะกาล

เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายใดที่ถูกว่าจ้างอยู่ก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับให้ยังคงได้รับสิทธิเดิมตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ประกาศใช้มาก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

นางทะเบียนสหกรณ์ได้รับทราบและยินยอม ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ 25 ก.ค. 2566

(นายอนันต์ ศิริ)

ประธานคณะกรรมการดำเนินการ

สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด

(นายสมาน สุภักดาณชัย)

สหกรณ์จังหวัดน่าน

รองนายทะเบียนสหกรณ์ ปฏิบัติการแทน

นายทะเบียนสหกรณ์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดน่าน
วันที่ตรวจ 17 ก.ค. 2566
ผู้ตรวจ