

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด
ว่าด้วย เจ้าหน้าที่ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ.2566

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด ข้อ 80(14) และข้อ 112(8) และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 48 ครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2566 ได้กำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ.2566”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2566 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ.2556 และบรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกระดับ (เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ประจำหน่วย เจ้าหน้าที่ประมวลผล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การตลาด หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ)

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

หมวด 1

อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

ข้อ 6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่

ก. เจ้าหน้าที่การเงิน, เจ้าหน้าที่บัญชี, เจ้าหน้าที่ธุรการ, เจ้าหน้าที่ประจำหน่วย, เจ้าหน้าที่สินเชื่อ, เจ้าหน้าที่ประมวลผล

ข. ผู้ช่วยหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย

ค. หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย

ง. ผู้ช่วยผู้จัดการหรือรองผู้จัดการ

จ. ผู้จัดการ

(2) ลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว, อาทิเช่น คนงาน คนยาม คนขับรถยนต์ แม่บ้าน นักการภารโรง

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ 18 (4)

ในกรณีที่สหกรณ์ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดจ้างผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ รองผู้จัดการหรือหัวหน้าแผนกได้ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง ที่ต่ำลงไป แล้วแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าแผนก ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในข้อ 11, 12, 13, 14 และ 15

หมวด 2

อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ 8 การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ไว้ดังบัญชีท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่อัตราขั้นต่ำให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนด

หมวด 3

การรับสมัคร และการสอบแข่งขัน

ข้อ 9 เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัครสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อรัง วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์หรือออกจากราชการหรือออกจากองค์การของรัฐบาลหรือสถาบันอื่น
- (8) ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (9) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัย ซึ่งจะได้รับโทษไล่ออกหรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัยการสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (10) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่
- (11) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22(4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

ข้อ 11 การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์หรือสถานที่ประกาศเห็นได้ชัดเจน

ข้อ 12 ให้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการสอบแข่งขัน ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพินัยกรรม สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 10(4) และรับรองด้วยว่าผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการหรือผู้จัดการของสหกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานสหกรณ์ และต้องชำระค่าธรรมเนียมสมัครคนละ 300.- บาท เงินค่าธรรมเนียมสมัครนี้สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการสอบแข่งขัน

ข้อ 14 ในการสอบแข่งขันให้คณะกรรมการทดสอบผู้สมัครในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชาที่กำหนดไว้ในข้อ 15 ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 15 ในการสอบแข่งขันให้คณะกรรมการจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

- (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์
- (2) คณิตศาสตร์ และหรือบัญชี
- (3) คอมพิวเตอร์
- (4) ความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง
- (5) สัมภาษณ์

ผู้สอบแข่งขัน ต้องได้รับคะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมดจึงจะถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้

ข้อ 16 เมื่อการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการสอบแข่งขัน ได้เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ และให้เสนอผลการสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

หมวด 4

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการสอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับจากคะแนนสูงมาหาค่าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนวิชาในข้อ 15 (1) เป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีกก็ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก โดยสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม

ข้อ 18 การบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ เป็นผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาบัญชี เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ การเงิน คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ นิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือการสหกรณ์

(2) ผู้ช่วยหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย

ก. มีความรู้ตามข้อ 18 (1)

ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

(3) ผู้ช่วยผู้จัดการหรือรองผู้จัดการ

ก. มีความรู้ตามข้อ 18 (1)

ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

(4) ผู้จัดการ

ก. มีคุณสมบัติตามข้อ 18 (1) และดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือรองผู้จัดการในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

(5) ลูกจ้าง

มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติ และผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจ

ข้อ 19 ประธานกรรมการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งซึ่งไม่สูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ-รองผู้จัดการได้ทุกตำแหน่งภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 20 ในการบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติ ความสามารถ ความชัดเจนและความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง เสนอขอรับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้

ข้อ 21 การจ้างและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้เริ่มรับเงินเดือนในชั้น 1. ของแต่ละตำแหน่ง ตามบัญชีเงินเดือนและค่าจ้างแนบท้ายระเบียบนี้

การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลใด ให้เริ่มรับเงินเดือนในชั้น 1. ของตำแหน่งที่ได้รับเลื่อนขึ้น เว้นแต่ถ้าบุคคลนั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนเดิม

หมวด 5

หลักประกันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 22 ในการจ้างหรือบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการเรียกรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ไม่ว่าจะเงินทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย(ถ้ามี) ให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ภายใน 7 วันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่

(1) งานสมุหบัญชี

(2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน

(3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า

(4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ของสหกรณ์

(5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้เฉพาะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

(8) งานในหน้าที่อื่นที่ คณะกรรมการเห็นสมควรให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับสหกรณ์ฯ โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่สหกรณ์แต่ละคน ภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับเงินประกัน และให้ส่งมอบให้ผู้จัดการเก็บรักษาไว้ โดยกำหนดมิให้มีการเบิกถอนวันแต่จะมีมติที่ประชุมคณะกรรมการ ทั้งนี้ในทุกๆปี ให้สหกรณ์ เรียกหลักประกันให้ครบถ้วน เป็นไปตามค่าจ้างที่เป็นปัจจุบัน

อนึ่ง ในการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำหนังสือจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหาย อันอาจจะเกิดแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำ หรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

(1) มีเงินสดจำนวนไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับเป็นประกันตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2551 และพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แล้ว สหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มเติมเท่าจำนวนเงินที่ลดลง

(2) มีบุคคลซึ่ง คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 6 หรือเทียบเท่า เป็นผู้ค้ำประกันตามประกาศกระทรวงแรงงาน

(3) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาลไทยหรือหลักทรัพย์อื่นจำนำเป็นประกัน

(4) มีอสังหาริมทรัพย์อันปลอดจากภาระจำนองรายอื่น จำนองเป็นประกันต่อสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการทำการกำหนดจำนวนรวมแห่งมูลค่าของทรัพย์สินที่ใช้เป็นหลักประกันตามที่เห็นสมควรแก่ลักษณะและปริมาณของงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์แต่ละคน เพื่อให้คุ้มแก่ความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้น

และเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ ได้เข้าทำงานในสหกรณ์ หากไม่เข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ภายในกำหนดให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งในวันที่ครบกำหนดดังกล่าว และให้เงินค่าหุ้น เงินปันผล และเงินเฉลี่ยคืนเป็นหลักประกันในการทำงานอีกประเภทหนึ่ง

ข้อ 23 ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ถอนหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด

หมวด 6

การปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 24 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 25 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้ผู้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

หมวด 7

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 26 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ได้สูงสุดไม่เกิน 2 ชั้น โดยให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์

ข้อ 27 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยนำผลงานความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ พฤติกรรมการทำงาน การลา การรักษาวินัย และงานที่รับมอบหมายอื่นๆ ในครึ่งปีทางบัญชีของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบครอบทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด ดังนี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และเป็นธรรม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ โดยในหนึ่งปีบัญชี ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน และครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 ตุลาคม

(2) เกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์

2.1 จำนวนวันลาและการมาทำงานสาย

2.1.1 มีวันลาไม่เกิน

(ก) ลากิจและลาป่วยรวมกัน 15 วัน

(ข) ลาป่วยเพราะประสบภัยอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่ 120 วัน

(ค) ลาคลอดบุตร 98 วัน

(ง) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์เป็นครั้งแรก 120 วัน

สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ลาเกินจำนวนวันที่กำหนด แต่มีผลปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะกรรมการได้

2.1.2 มาทำงานสายไม่เกิน 8 ครั้ง

2.2 การแบ่งกลุ่มโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ให้แบ่งดังนี้

2.2.1 ลูกจ้าง

2.2.2 เจ้าหน้าที่

2.2.3 ผู้จัดการ

2.3 โควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ลูกจ้างของสหกรณ์และผู้จัดการ

2.3.1 โควตาสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน) ให้เลื่อนไม่เกิน 2 ชั้นตามอัตราเงินเดือน

2.3.2 วงเงินสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 2 ชั้น ทั้งนี้การเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ต้องไม่เกินคนละ 2 ชั้น

(3) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

3.1 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินตามแบบประเมินที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

3.2 ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนดังนี้

3.2.1 ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมิน 90 - 100% อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้นขึ้นไป

3.2.2 ผลการประเมินที่ยอมรับได้ระดับคะแนนประเมิน 60 - 89% อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น

3.2.3 ผลการประเมินต้องปรับปรุงระดับคะแนนต่ำกว่า 60% ไม่ให้เลื่อนชั้นเงินเดือน

3.3 ระยะเวลาในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ในรอบปีทางบัญชีให้ประเมิน 2 ครั้ง

3.3.1 ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

3.3.2 ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

3.4 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการประเมินครั้งที่ 1 จัดเรียงลำดับจากผลการประเมินดีเด่นผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ 1 และประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

(4) ให้ประธานกรรมการสหกรณ์มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ผู้มีความบกพร่องในครึ่งปีทางบัญชีที่แล้วมาดังต่อไปนี้ไม่ให้ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

4.1 มีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบ 4 เดือน

4.2 ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร

4.3 มีวินา

(ก) ลากิจและลาป่วยรวมกันเกินกว่า 15 วัน

(ข) ลาป่วยเพราะประสบภัยอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่เกิน 120 วัน

(ค) ลากลอบบุตรเกิน 98 วัน

(ง) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์เป็นครั้งแรกเกิน 120 วัน

4.4 ในครึ่งปีทางบัญชีที่แล้วมาถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่โทษตกเดือนด้วยวาจาหรือโทษตกเดือนเป็นหนังสือ

ข้อ 28 ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ตำแหน่งไม่สูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการหรือรองผู้จัดการในครึ่งปีทางบัญชีได้ไม่เกิน 1 ขั้น ถ้าเกินกว่านั้น ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 29 การเลื่อนเงินเดือนผู้จัดการเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการและให้ประธานกรรมการ มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมติของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 30 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบครึ่งปีทางบัญชีของสหกรณ์ หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้ว ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 31 ให้ผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือเหตุอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับแต่ต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ สุดแต่เงื่อนไขใดจะถึงกำหนดก่อน และให้พ้นจากตำแหน่งในวันสิ้นปีทางบัญชี โดยเป็นเหตุหนึ่งในข้อบังคับของสหกรณ์

หมวด 8

การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 32 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนแต่อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้นๆ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใดๆ ของสหกรณ์ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 33 คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามชว่นชวยแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

หมวด 9

วัน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 34 วันทำงาน สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

ข้อ 35 เวลาทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. ถึง 16.30 น.

ข้อ 36 เวลาพัก

ก. ระหว่างการทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงานปกติเวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.

ข. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ให้เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างพัก 30 นาที ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา

สหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ โดยเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความราบรื่น และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ

หมวด 10

วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 37 วันหยุดประจำสัปดาห์ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

สหกรณ์ จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

ข้อ 38 วันหยุดตามประเพณี เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้หยุดและได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ปีละ 19 วัน โดยสหกรณ์กำหนดวันหยุดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง อ้างอิงวันหยุดของราชการ และสถาบันการเงิน ดังนี้

1. วันขึ้นปีใหม่
2. วันมาฆบูชา
3. วันจักรี
4. วันสงกรานต์
5. วันแรงงานแห่งชาติ
6. วันฉัตรมงคล
7. วันพืชมงคล
8. วันวิสาขบูชา
9. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีฯ
10. วันอาสาฬหบูชา
11. วันเข้าพรรษา
12. วันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
13. วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง หรือวันแม่แห่งชาติ
14. วันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
15. วันปิยมหาราช
16. วันคล้ายวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หรือวันชาติ หรือวันพ่อแห่งชาติ
17. วันรัฐธรรมนูญ
18. วันสิ้นปี
19. วันหยุดราชการอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี

หากคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ยกเลิกวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดราชการใดเพิ่มเติม ให้สหกรณ์ ยกเลิกวันหยุดนั้นของสหกรณ์ด้วย

ข้อ 39 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 10 วันทำงานต่อปี โดยจะจัดให้หยุดภายในปีถัดไป ซึ่งวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากเจ้าหน้าที่ไม่หยุดในปีที่มีสิทธิก็สามารถสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อไปได้ไม่เกิน 20 วัน

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี สหกรณ์ อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยคำนวณให้ตามส่วน

กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี สหกรณ์จะจ่ายเงินเป็นค่าทำงานในวันหยุดเสมือนเป็นการทำงานในวันหยุด

ในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เลิกจ้างโดยไม่ใช้กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามวรรคแรก

ในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง บอกเลิกสัญญาจ้าง หรือกรณีสหกรณ์บอกเลิกสัญญาจ้าง แม้จะมีกรณีสหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้สะสมไว้

หมวด 11

หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 40 หลักเกณฑ์ ในกรณีที่งานมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานในวันหยุด รวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อน

ในกรณีที่มีใช้งานตามวรรคหนึ่ง สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานในวันหยุด รวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เป็นครั้งคราว โดยจะต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อนเป็นแต่ละคราวไป

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ทำงานในวันหยุด และล่วงเวลาในวันหยุด สำหรับงานตามวรรคสองและวรรคสาม ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

งานขนส่งทางบก สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขับชี่ยานพาหนะ ทำงานล่วงเวลาเมื่อได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้ว โดยจะทำงานล่วงเวลาไม่เกิน วันละ 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

ข้อ 41 อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลา

1. ถ้าให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง จะต้องได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา ดังนี้

ก. ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือ

ข. ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ถ้าให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานของวันทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา ดังนี้

ก. ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือ

ข. ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าทำงานในวันหยุด

1. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าว จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าว จะได้รับค่าจ้างทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หมวด 12

วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 42 สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างเป็นเงินตราไทย โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือนๆละ 1 ครั้ง เว้นแต่ได้ตกลงเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยจ่าย ณ สถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นและวิธีอื่น เช่น จ่ายผ่านธนาคารต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งความยินยอม นั้น สหกรณ์จะจัดทำเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน หรือ มีข้อตกลงกันไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

ข้อ 43 ในกรณีเลิกจ้าง สหกรณ์จะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด 13

วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 44 การลาป่วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

1. การลาป่วย ตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ เช่น สถานีนอนามัย ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์หรือของสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ชี้แจงให้สหกรณ์ทราบ ถ้าสหกรณ์จัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน หรือลาคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย

2. การลาเพื่อทำหมัน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ลา

3. การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์มีสิทธิลา เพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีละ 20 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

4. การลาเพื่อรับราชการทหาร เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ 60 วัน

5. การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นแต่ไม่รวมไปถึงการลาศึกษาต่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เมื่อสหกรณ์อนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้ (โดยได้รับค่าจ้าง)

6. การลาเพื่อคลอดบุตร เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 98 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน

อนึ่ง เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีครรภ์ควรแจ้งให้สหกรณ์ทราบถึงการตั้งครรภ์

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีครรภ์ มีสิทธิขอให้สหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่รับรองว่าไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้ และสหกรณ์จะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้น

ข้อ 45 หลักเกณฑ์การลา

ก. การลาป่วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(1) กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด ก่อนการหยุดงาน ต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

(2) กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลา ที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

ข. การลาทำหมันให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าตามใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

ค. การลาคคลอดบุตร

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากการคลอดบุตรให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาตามที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นใบลาภายใน 3 วัน นับแต่วันกลับมาทำงาน

(3) ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

ง. การลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีกิจธุระจำเป็น อันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลาถึงผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานได้

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่อาจล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาถึงภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน(ถ้ามี)และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นลาที่ถูกต้อง

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาได้ และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

จ. การลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหารของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้รับหมายเรียกทางทหาร เพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการ ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้วให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน

ฉ. การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมการประชุม การสัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน สวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อย 7.วัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลางกล่าวด้วย

สหกรณ์จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็น โดยไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์ ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้รับเป็นสำคัญ

สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นลาหยุดงานได้ถ้า

(1) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน

(2) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

(3) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

หมวด 14

วินัย และโทษทางวินัย

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 47 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

ข้อ 48 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา และลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างด้วยกันเอง

ข้อ 50 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันและเต็มความสามารถ

ข้อ 51 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ 52 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อยตามความจำเป็น หรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

ข้อ 53 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใดๆ ในบริเวณที่ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใดๆ หรือจากภัยพิบัติอื่นๆ เท่าที่สามารถจะทำได้

ข้อ 54 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องช่วยกันรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบริเวณที่ทำงาน

ข้อ 55 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่นำยาเสพติดผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษ โดยการตัดเงินเดือนด้วยวาจา ตัดเดือนเป็นหนังสือให้พักงาน หรือเลิกจ้าง ตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย สหกรณ์อาจมีคำสั่งพักงาน เป็นหนังสือระบุมติและกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยแจ้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน ซึ่งในระหว่างการพักงานสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงานและเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่มีความผิดสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถูกสั่งพักงาน เป็นต้นไปโดยคำนวณเงินที่สหกรณ์จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี

ข้อ 57 โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

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

ข้อ 58 การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังระบุไว้ต่อไปนี้

(1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(2) ให้ความสำคัญต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(4) ทุจริตต่อหน้าที่

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ชัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการชัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(9) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(10) ขาดงานติดต่อกัน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 59 การลงโทษให้ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์กระทำผิดวินัย เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

(1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์

(3) ละทิ้งหน้าที่เนืองๆ

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนืองๆ

(5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 60 การลงโทษไล่ออกและให้ออกนั้น ให้คณะกรรมการดำเนินการหรือผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งผู้จัดการ ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคนเพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้ทราบคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตาย ก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จเมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวน เสนอรายงานพร้อมทั้งสำเนาการสอบสวนต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อพิจารณาให้ความเห็น และเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 61 ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออก โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการการสอบสวน

(1) ให้ความสำคัญต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด ลหุโทษหรือความผิดอันจะทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชานักงานสอบสวน หรือศาล หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิด เช่นนั้นแม้จะมีให้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการเมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ปล่อยได้

ข้อ 62 การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน กฎระเบียบ คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิด เว้นแต่กรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) สั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด
- (2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน
- (3) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
- (4) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างพักงานในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับก่อนลูกสั่งพักงาน
- (5) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมิได้กระทำความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 63 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างกระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออกผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามิเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อยจะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือ และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานลงไปให้ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด กำหนดระยะเวลาทำงาน และต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน (พักงานในกรณีนี้ได้คราวละไม่เกิน 7 วัน)

ข้อ 64 การปฏิบัติตามวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการ ลงไปรับผิดชอบดูแลและมัดระวังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่า ความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้น ควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 65 เมื่อมีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้ แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ 66 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันทราบคำสั่งการอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

หมวด 15 การร้องทุกข์

ข้อ 67 ขอบเขตและความหมาย

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือระหว่างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างด้วยกัน และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานด้วยความสุข

ข้อ 68 วิธีการและขั้นตอน

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้นควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวหรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นต้นเหตุก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

การยื่นคำร้องทุกข์ให้กรอกข้อความลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณา ชี้แจงทำความเข้าใจ หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน โดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

ข้อ 69 การสอบสวนและพิจารณา

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการดำเนินการหรือบุคคลอื่น ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์เห็นชอบที่จะขอให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้น เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้นให้ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 7 วัน

ข้อ 70 กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิด การร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ พอใจก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจ ก็ให้ยื่นอุทธรณ์ โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้นและยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น

คณะกรรมการดำเนินการจะพิจารณาอุทธรณ์และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้อง ทุกข์ และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วัน

หากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชา สูงสุด ย่อมมีสิทธิดำเนินการในทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมายต่อไปได้ (หรืออาจเสนอต่อสหกรณ์ เพื่อร่วมกัน ตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากคำร้องทุกข์นั้นต่อไปได้)

ข้อ 71 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องทุกข์ที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งสหกรณ์ และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นส่วนรวม ดังนั้น เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ให้ ถ้อยคำให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เป็นผู้ พิจารณาคำร้องทุกข์ เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใดแก่สหกรณ์ ก็ย่อมได้รับการประกันจากสหกรณ์ว่าจะไม่เป็นเหตุ หรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้างลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิด ผลร้ายต่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างดังกล่าว

หมวด 16

การเลิกจ้างค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 72 การเลิกจ้างเป็นกรณีปกติ

การเลิกจ้าง หมายความว่า

(1) การที่สหกรณ์ไม่ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด

(2) การที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่สหกรณ์ไม่ สามารถดำเนินกิจการต่อไป

จ่ายค่าชดเชย ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

ก. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานครบติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ง. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จ. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ฉ. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าชดเชย

สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณี ดังนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือการทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วย

กฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับตั้งแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

ข้อ 73 การย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นในกรณีที่สหกรณ์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อภารกิจหรือชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือครอบครัว สหกรณ์จะปฏิบัติดังนี้

(1) สหกรณ์ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการน้อยกว่าสามสิบวัน จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) หากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ 72 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าเป็นกรณีที่สหกรณ์ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่

ข้อ 74 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อย เป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันบรรจุ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์เข้าทำงานในสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากงาน ในกรณีคำนวณเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าเงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับ ตามข้อ 72 (2) ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มเติมได้เฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชยเท่านั้น

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท

สหกรณ์จะไม่จ่ายบำเหน็จให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ในกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) ถูกไล่ออก
- (2) เลิกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน
- (3) เงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับมีจำนวนมากกว่าจำนวนเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามระเบียบนี้

ข้อ 75 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยไว้ตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 76 ภาษีเงินได้อันพึงชำระตามกฎหมายให้ผู้รับเงินชดเชยและเงินบำเหน็จเป็นผู้จ่ายทั้งสิ้น

หมวด 17
การสิ้นสุดการจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง

ก. การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยสหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ข. การจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา สหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง

ลูกจ้างทดลองงานถือเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ข้อ 77 การจ้างงาน จะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 9
- (4) เกษียณอายุตามที่กำหนดในข้อ 80
- (5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง หรือข้อบังคับสหกรณ์
- (6) ถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ 78 การตาย ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 79 การลาออก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามที่สหกรณ์กำหนด ต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นในวันหรือก่อนวันจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้น และให้มีผลเมื่อถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในเดือนถัดไป

การลาออกของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว ถ้าทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน หรือเงินอื่นใดที่เจ้าหน้าที่ยินยอมชดเชยความเสียหายดังกล่าวได้ รวมถึงอาจดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่กระทำความผิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือผู้ค้ำประกันชดเชยความเสียหายได้ด้วย ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ข้อ 80 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 10 นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่คณะกรรมการดำเนินการลงมติ

ข้อ 81 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์หรือครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ให้เป็นอันออกจากงาน

ข้อ 82 คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

- (3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีมีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดทูลโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

ข้อ 83 การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยวินัยการสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์

หมวด 18

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 84 การเลิกจ้างเพราะเหตุอันที่สหกรณ์ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการบริการอันเนื่องจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สหกรณ์จะต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้หรือ แจ้งการจ้างน้อยกว่าหกสัปดาห์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์ สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มจากค่าชดเชยปกติตามข้อ 72(2) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีระยะเวลาในการทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานหนึ่งปี

ข้อ 85 กฎ ระเบียบอื่นๆ

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

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 86 การแก้ไขการเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ได้จัดทำขึ้นให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว อย่างไรก็ตามสหกรณ์สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 87 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2

ข้อ 88 ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์คนใด ยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้างและหรือจัดให้มีหลักประกันไว้ต่อสหกรณ์ ให้จัดทำสัญญาจ้าง และหรือจัดให้มีหลักประกันให้เสร็จภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันใช้ระเบียบนี้

ข้อ 89 คำวินิจฉัยหรือมติของคณะกรรมการที่ดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นอันสิ้นสุด และเด็ดขาด

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2566

(ลงนาม) พลตำรวจตรี กำธร จันทิ

(กำธร จันทิ)

ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร จำกัด