



**ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด
ว่าด้วย ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2567**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วย ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 70 (8) และข้อ 97 (10) ของข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด พ.ศ. 2563 ประกอบกับมติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ชุดที่ 51 ครั้งที่ 2/2567 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 จึงให้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วย ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2567 ”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 รวมถึงบรรดาระเบียบ ประกาศ มติและคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายความว่า สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

“ประธาน” หมายความว่า ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้ที่สหกรณ์จ้างหรือแต่งตั้งให้ทำหน้าที่บริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ที่สหกรณ์จ้างเพื่อปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อื่นใด ซึ่งกำหนดไว้ตามสัญญาจ้างเป็นครั้งคราว

“ปี” หมายความว่า ปีทางบัญชีของสหกรณ์

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน

“ครั้งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 31 ธันวาคม

“ครั้งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

หมวด 1

ผู้จัดการ

ข้อ 5 ผู้จัดการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานทั่วไปของสหกรณ์ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมติของคณะกรรมการ

ข้อ 6 ผู้จัดการต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญและยึดมั่นในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (3) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- (4) มีอายุ 40 ปีขึ้นไป
- (5) สามารถปฏิบัติงานให้กับสหกรณ์ได้เต็มเวลา
- (6) มีประสบการณ์ในเชิงบริหารหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารอย่างใด อย่างหนึ่ง ดังนี้
 - (ก) ในภาคราชการเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการระดับต้นหรือเทียบเท่าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าหัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี
 - (ข) ในภาคเอกชนเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับผู้จัดการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือในระดับหัวหน้าฝ่าย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี

(7) มีสุขภาพแข็งแรง ไม่ทุพพลภาพจนไม่สามารถและ/หรือไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นโรคอันตราย โรคอันสังคมพึงรังเกียจ โรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษ และต้องมีสติสัมปชัญญะเป็นปกติไม่พินเพื่อน
ลักษณะต้องห้าม

- (1) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (2) ไม่เคยเป็นผู้ถูกรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ไม่เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาและไม่มีประวัติเสื่อมเสีย
- (3) ไม่เคยเป็นผู้ถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน โดยทุจริตต่อหน้าที่
- (4) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ มีมติให้ออกจากตำแหน่งกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(5) ไม่เคยเป็นผู้ถูกให้ออกจากสหกรณ์โดยการกระทำผิดวินัย ซึ่งจะได้รับโทษไล่ออกหรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัยการสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

(6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม

ข้อ 7 ผู้จัดการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้างคราวละ 4 ปี

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ทำหน้าที่สรรหาผู้จัดการ ประกอบด้วย ประธานและกรรมการรวมแล้วไม่เกิน 5 คน

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาผู้จัดการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสรรหากำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการหรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินให้คณะกรรมการมีมติเลิกจ้าง

ข้อ 11 อัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 12 ผู้จัดการพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออกโดยแสดงความจำนงทำเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหรือระเบียบของสหกรณ์

(4) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็ให้พ้นจากการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชี

(5) ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือกระทำความผิดเงื่อนไขในสัญญาและเป็นเหตุให้สหกรณ์เสียหายอย่างร้ายแรง

(6) มีพฤติกรรมอันแสดงให้เห็นเป็นประจักษ์ว่าได้กระทำการ หรือละเว้นกระทำการใดๆ อันก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีซึ่งไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการ

ข้อ 13 การลาออก ให้ผู้จัดการยื่นหนังสือถึงสหกรณ์ก่อนวันที่จะออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และให้เลขานุการคณะกรรมการนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการลาออกนั้น การยับยั้งการลาออกของผู้จัดการกระทำไม่ได้เกินหกสิบวันนับแต่วันที่สหกรณ์ได้รับหนังสือ

หมวด 2

ผู้ปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน

ข้อ 14 ให้แบ่งส่วนงานของสหกรณ์ ดังต่อไปนี้

(1) ฝ่ายธุรการ

(2) ฝ่ายสินเชื่อ

(3) ฝ่ายการเงิน

(4) ฝ่ายบัญชี

(5) ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

ให้ส่วนงานตามวรรคแรก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ฝ่ายธุรการ

(1.1) งานสารบรรณ อันได้แก่งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเอกสาร โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย

(1.2) งานบุคคล อันได้แก่ งานที่เกี่ยวกับการสรรหาหรือคัดเลือกเจ้าหน้าที่ การว่าจ้าง การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ การจัดทำทะเบียนประวัติ การค้าประกันการทำงานของเจ้าหน้าที่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ และจัดทำทะเบียนเงินสำรองบำเหน็จเจ้าหน้าที่

(1.3) งานพัสดุและครุภัณฑ์ของสหกรณ์

(1.4) งานดูแลรักษาอาคาร สถานที่ และพัสดุ ครุภัณฑ์ อันได้แก่อาคารสำนักงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้ของสหกรณ์ และยานพาหนะ รวมถึงการรักษาความปลอดภัยภายในอาคารสำนักงาน

(1.5) งานเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

(1.6) งานประชุมคณะกรรมการดำเนินการ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ ของสหกรณ์

(1.7) งานจัดทำคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับสหกรณ์ และการจัดเตรียมเอกสาร ประกอบการประชุมใหญ่ และรายงานกิจการประจำปี

(1.8) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(2) ฝ่ายสินเชื่อ

(2.1) งานให้บริการสินเชื่อทุกประเภทแก่สมาชิกและสหกรณ์อื่น อันได้แก่งานตรวจสอบ ความถูกต้องของคำขอกู้เงินกู้และเอกสารประกอบ ลายมือชื่อของผู้กู้และผู้ค้ำประกัน สิทธิการกู้ งดการชำระ เงินได้รายเดือนคงเหลือเข้าบัญชีสมาชิก

(2.2) งานการประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ อันได้แก่การจัดทำวาระการประชุม รายการการขอกู้เงินของสมาชิกพร้อมความเห็นเพื่อเสนอคณะกรรมการเงินกู้พิจารณา และจัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวต่อไป

(2.3) งานประสานเพื่อการจ่ายเงินกู้ อันได้แก่การตรวจสอบของเอกสารหลักฐาน ประกอบการกู้ยืมเงิน และมติคณะกรรมการเงินกู้และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ฝ่ายการเงินดำเนินการจ่ายเงินต่อไป

(2.4) งานทะเบียนเงินกู้และหุ้น อันได้แก่งานตรวจสอบเงินกู้และลงทะเบียนควบคุม งานตรวจสอบเงินค่าหุ้นและลงทะเบียนควบคุม

(2.5) จัดทำจดหมายลงทะเบียน - ตอบรับแจ้งสมาชิกผิดนัดชำระหุ้น - หนี้แต่ละเดือน และทะเบียนคุมสมาชิกผิดนัดชำระหนี้แต่ละราย

(2.6) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(3) ฝ่ายการเงิน

(3.1) งานรับและจ่ายเงินทุกประเภทของสหกรณ์ รวมถึงการจ่ายเงินกู้สมาชิก การจ่ายเงินเดือนเจ้าหน้าที่

(3.2) งานจัดทำและตรวจสอบเอกสารประกอบการรับและจ่ายเงินของสหกรณ์ รวมถึงการจัดทำทะเบียนคุมการรับและจ่ายเงินของสหกรณ์

(3.3) งานฝากและถอนเงินสหกรณ์ อันได้แก่งานฝากเงินหรือถอนเงินสหกรณ์ในบัญชีเงินฝากธนาคาร รวมทั้งการเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินสดย่อย ตลอดจนการตรวจสอบยอดเงินประจำวันบัญชีธนาคาร ของสหกรณ์ทุกวัน

(3.4) งานจัดทำรายงานการรับ - จ่ายเงินครบถ้วน อันได้แก่การรวบรวมหลักฐานการรับ และจ่ายเงินเพื่อส่งฝ่ายบัญชีจัดทำบัญชี

(3.5) งานทะเบียนหลักทรัพย์ค้ำประกันของสมาชิกที่กู้พิเศษ

(3.6) งานจัดทำธุรกรรมกับสถาบันการเงินที่เกี่ยวข้อง

(3.7) งานการปันผลและเฉลี่ยคืน อันได้แก่การดำเนินการคำนวณจำนวนเงินปันผลและ เงินเฉลี่ยคืนแก่สมาชิก

(3.8) งานเก็บรักษาบัญชีแจตุ๋นริภัย

(3.9) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(4)ฝ่ายบัญชี

(4.1) รวบรวมและจัดเก็บเอกสารทางบัญชี ตรวจสอบความถูกต้อง ควบคุมการจัดทำ บัญชีแยกประเภททั่วไป บัญชีเงินสด และบัญชีย่อย อันได้แก่ตรวจสอบยอดเงินฝากคงเหลือ ทุนเรือนหุ้น เงินฝาก ทุกประเภท ลูกหนี้คงเหลือ รายงานบัญชีรายรับ - รายจ่าย และประมาณการกำไร

(4.2) จัดทำบัญชีลูกหนี้ตัวแทน ส่งเก็บเงินหน่วยงานต้นสังกัด ยกเลิกใบเสร็จรับเงินลูกหนี้ตัวแทน เป็นประจำทุกเดือน

(4.3) จัดทำงบทดลองประจำเดือน วิเคราะห์สภาพคล่องของสหกรณ์ รายงานข้อมูลการฝากและกู้เงินระหว่างสหกรณ์ เพื่อรายงานต่อกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และ/หรือกรมส่งเสริมสหกรณ์

(4.4) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนต่อผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์

(4.5) จัดทำงบการเงินสิ้นปี ประกอบด้วยงบแสดงฐานะการเงิน งบแสดงผลการดำเนินงานงบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน

(4.6) จัดทำทะเบียนคุมเครื่องใช้สำนักงาน และคิดค่าเสื่อม ณ วันสิ้นปีของทุกปี

(4.7) จัดทำประมาณการรายรับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบแสดงฐานะการเงินเปรียบเทียบ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

(4.8) ตรวจสอบและจัดทำสลิปเจ้าหนี้และลูกหนี้ประจำเดือน

(4.9) ประสานงานกับผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์และผู้สอบบัญชี

(4.10) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(5) ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ดังนี้

(5.1) งานเผยแพร่กิจการของสหกรณ์ อันได้แก่การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ภารกิจของสหกรณ์สิทธิประโยชน์ของสมาชิก และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สหกรณ์และสมาชิก

(5.2) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจการของสหกรณ์

(5.3) งานจัดกิจกรรมโครงการต่างๆของสหกรณ์เพื่อเป็นบริการแก่สมาชิก

(5.4) งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

(5.5) งานประชุมคณะอนุกรรมการ

- (5.6) งานดูแลรักษาและพัฒนาระบบงานสารสนเทศของสหกรณ์
- (5.7) งานควบคุมดูแลและตรวจสอบการทำธุรกรรมทางการเงินของสหกรณ์
- (5.8) งานสำรองโปรแกรมข้อมูลและรักษาความปลอดภัยระบบงานข้อมูลสหกรณ์
- (5.9) งานจัดหา ดูแลระบบเครือข่าย และคอมพิวเตอร์
- (5.10) งานสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของสหกรณ์
- (5.11) งานถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่เจ้าหน้าที่
- (5.12) งานบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
- (5.13) งานประมวลผลข้อมูลสหกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน
- (5.14) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 15 ให้คณะกรรมการมีอำนาจในการออกประกาศกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังและลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งให้เห็นสมควร เพื่อให้การปฏิบัติงานของสหกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดผลดี

ข้อ 16 ให้ผู้จัดการ และผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด และตามที่บัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบนี้

การปรับปรุงแก้ไขบัญชีเงินเดือน ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการได้ตามเหตุผลและจำเป็นด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการ”

หมวด 3

การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 17 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญและวิธีการสหกรณ์

ลักษณะต้องห้าม

(1) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบทั้งไม่เป็น โรคเรื้อน วัณโรค ในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคมโรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(2) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(3) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(4) ไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

ข้อ 18 เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกแล้วแต่กรณี

ข้อ 19 การรับสมัคร ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงาน และ เว็บไซต์ของสหกรณ์

ประกาศรับสมัครอย่างน้อยต้องมีรายการต่อไปนี้ ตำแหน่งที่จะบรรจุ คุณสมบัติของผู้สมัคร วิธีการสมัคร เอกสารประกอบที่ต้องนำมาเป็นหลักฐาน วิชาที่จะต้องสอบ วันเปิด-ปิด รับสมัคร กำหนดวันสอบและวันประกาศผล ตลอดจนเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ 20 ในการสรรหา ให้ทดสอบผู้สมัครในวิชาที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร การทดสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสรรหา กำหนด โดยประกาศให้ผู้สมัครทราบก่อนทดสอบไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

ข้อ 21 ให้คณะกรรมการสรรหาประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเรียงลำดับคะแนน

ข้อ 22 การแต่งตั้ง หรือเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ดังนี้

(1) หัวหน้าฝ่าย

(ก) เป็นผู้มีความรู้การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งหรือ

(ข) ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในฝ่ายที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

(2) ผู้ช่วยผู้จัดการ

(ก) เป็นผู้มีความรู้การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในทางที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

(ข) ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ข้อ 23 การทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลา 6 เดือน เมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 6 เดือนแล้ว ให้ผู้จัดการรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการ

ข้อ 24 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างลงและยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่ง หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ตามที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือทำการแทนชั่วคราวได้ เว้นแต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการ ให้เป็นอำนาจของประธาน

หมวด 4

หลักประกัน

ข้อ 25 ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน ต้องให้ผู้ปฏิบัติงานทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

(1) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นผู้ค้ำประกันอย่างไม่จำกัดดังนี้ คือ

(ก) ตำแหน่งผู้จัดการ ผู้ค้ำประกันต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน ระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า

(ข) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ผู้ค้ำประกันต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน ระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า

(ค) เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ผู้ค้ำประกันต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน ระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า

(2) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาล หรือหลักทรัพย์อย่างอื่นจำนำเป็นประกัน หรือ
(3) มีอสังหาริมทรัพย์ปลอดจากภาระจำนองรายอื่น จำนองเป็นประกันต่อสหกรณ์สำหรับหลักประกัน
ที่เป็นหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ที่กำหนดตามความใน (2) และ (3) ต้องมีมูลค่าตามตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน
ดังนี้ คือ

- (ก) ตำแหน่งผู้จัดการ มูลค่าของหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่น้อยกว่า 300,000 บาท
- (ข) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มูลค่าของหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่น้อยกว่า 200,000 บาท
- (ค) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน ฝ่ายสินเชื่อ ฝ่ายบัญชี มูลค่าของหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่
น้อยกว่า 150,000 บาท
- (ง) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน ฝ่ายสินเชื่อ ฝ่ายบัญชี มูลค่าของหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่
น้อยกว่า 100,000 บาท
- (จ) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ฝ่ายธุรการ และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และ
สารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ธุรการ มูลค่าของหลักทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่น้อยกว่า หกสิบเท่าของ
อัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน
- (ฉ) ตำแหน่งลูกจ้าง มูลค่าของหลักทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์ไม่น้อยกว่า หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้าง
รายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน

ข้อ 26 สหกรณ์อาจเรียกหลักประกันเป็นเงินสดสำหรับผู้ที่ยืมหรือแต่งตั้งให้ทำหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- (1) ผู้จัดการ
- (2) ผู้ช่วยผู้จัดการ
- (3) งานบัญชี หัวหน้าฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี
- (4) งานการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
- (5) งานธุรการ หัวหน้าฝ่ายธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ
- (6) งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ฝ่าย

ประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

ข้อ 27 ในกรณีสหกรณ์เรียกหรือรับเงินประกันตามข้อ 26 จำนวนเงินที่เรียกหรือรับจะต้องไม่เกิน หกสิบ
เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน

สหกรณ์จะนำเงินประกันฝากไว้กับสหกรณ์ ธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงิน โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝาก
ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและแจ้งชื่อธนาคารหรือสถาบันการเงิน ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชี ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ
เป็นหนังสือภายใน 7 วัน นับแต่วันที่รับเงินประกัน

เงินประกันดังกล่าว สหกรณ์จะคืนให้พร้อมดอกเบี้ยภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้างหรือวันที่
ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออก หรือวันที่ประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี

หมวด 5

การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 28 ให้คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความ
อดสาหัส ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการ
ปฏิบัติงาน

ข้อ 29 การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 มิถุนายน และวันที่ 1 ธันวาคม ตามลำดับและให้สหกรณ์เลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานได้ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

- (1) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 กรกฎาคม ของปีที่ได้เลื่อน
- (2) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 มกราคม ของปีถัดไป

การเลื่อนเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง มิให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการเลื่อนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นได้รับ และให้ประธานกรรมการ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ 30 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่สหกรณ์กำหนด และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- (2) มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีความอดสาหะบากบั่นในการปฏิบัติ

หน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดี

- (3) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสมควรที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน

- (4) ในครึ่งปีได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีวันลา ลาภกิจและลาป่วย รวมกันไม่เกิน 45 วันเว้นแต่ลาอุปสมบท ลาคลอดบุตร และลาป่วยอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของสหกรณ์

- (6) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายบ่อยครั้ง

- (7) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

- (8) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษ

ภาคทัณฑ์หรือคณะกรรมการ มีมติเป็นเอกฉันท์ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ 31 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ร้อยละ 3 ขึ้นไป ให้พิจารณาจากผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใน ข้อ 30 และหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดียิ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

- (3) ปฏิบัติงานตรากตรำ และรับผิดชอบการเงินเป็นจำนวนมาก

- (4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(5) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

หมวด 6

การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ และค่าชดเชย

ข้อ 32 เมื่อสิ้นปีทางบัญชี สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตามที่ข้อบังคับของสหกรณ์กำหนด

ให้คณะกรรมการ กำหนดจำนวนโบนัสที่จะจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินกว่าสี่เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น ๆ

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชี ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 33 คณะกรรมการ อาจระงับหรืองดจ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดก็ได้ หากปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ลาหยุดระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดหรือบกพร่องของตน

ข้อ 34 ผู้ปฏิบัติงานคนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษไล่ออก

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยระยะเวลาตั้งแต่วันที่บรรจุเข้าทำงานจนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ เป็นจำนวนปี เศษของปีให้คิดตามวันทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานถึงแก่กรรมขณะปฏิบัติงานในสหกรณ์ สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ผู้รับโอนประโยชน์ที่ตั้งไว้หรือทายาทโดยธรรม

ข้อ 35 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่ายบำเหน็จ” ไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 36 ผู้ปฏิบัติงาน ออกจากสหกรณ์เพราะถูกเลิกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากสหกรณ์ ดังนี้

- (1) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- (2) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- (3) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- (4) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
- (5) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- (6) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป รวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

การเลิกจ้าง หมายความว่า การที่สหกรณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานโดยที่ไม่กระทำผิดตามข้อ 37

ข้อ 37 สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของสหกรณ์ และสหกรณ์ได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องเตือน
- (4) ทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- (5) ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 38 การเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานคนใด ถ้าการเลิกจ้างนั้นเข้าหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยและเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้ ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จและเงินค่าชดเชย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นพึงได้รับ

ข้อ 39 ค่าชดเชยพิเศษ

(1) ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว สหกรณ์ต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในการนี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงาน พึงมีสิทธิได้รับ

(2) ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน ระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะต้องปฏิบัติดังนี้

(ก) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่า 60 วัน สหกรณ์จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างสุดท้าย 60 วัน

(ข) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปี ขึ้นไป ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน

ข้อ 40 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใด ถึงแก่กรรมขณะดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ ให้ทายาทหรือผู้รับโอนประโยชน์ที่ตั้งไว้ หรือผู้จัดการศพ ได้รับเงินช่วยทำศพจากสหกรณ์เป็นจำนวน 3 เท่าของเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย

หมวด 7

วัน เวลาทำงาน และวันหยุด

ข้อ 41 ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และทำงานวันละ 7 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 08.30 น. ถึงเวลา 16.30 น. โดยให้หยุดพักระหว่างเวลา 12.00 น. ถึงเวลา 13.00 น. แต่เพื่อให้เกิดความราบรื่น และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการสหกรณ์ ผู้ปฏิบัติงานอาจตกลงกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่น ก็ย่อมกระทำได้

ข้อ 42 ให้ผู้ปฏิบัติงาน หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่วันเสาร์และอาทิตย์ และหยุดตาม ประเพณีได้เช่นเดียวกับทางราชการ โดยให้เพิ่มวันแรงงานแห่งชาติด้วย

ข้อ 43 ให้ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งจำนวน 10 วัน ทำงาน โดยให้หยุดภายในปีถัดไป และสามารถสะสมวันหยุดในปีนั้นไปรวมหยุดในปีถัดไปได้แต่รวมกันแล้วต้องไม่ เกิน 20 วัน

หมวด 8

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

ข้อ 44 ในกรณีที่สหกรณ์มีเหตุฉุกเฉินหรือความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้ว เกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงาน ล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยสหกรณ์จะแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้า และผู้ปฏิบัติงานต้องให้ ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว

ข้อ 45 ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ โดยได้รับความยินยอมจาก ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 46 สหกรณ์จะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ตามข้อ 45 และข้อ 46 ได้ ไม่เกิน สามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข้อ 47 ให้สหกรณ์จ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้จ่ายในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวัน ทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(2) การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ 44 และข้อ 45 ให้จ่ายในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อ ชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(3) การทำงานในวันหยุดตามข้อ 43 และข้อ 45 ให้จ่ายในอัตราหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ 48 ในกรณีที่สหกรณ์ได้จัดให้ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานหรือจัดให้ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ในข้อ 42 และข้อ 43 ให้สหกรณ์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามอัตราที่ กำหนดไว้ในข้อ 47

ข้อ 49 สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการ เลิกจ้าง

(2) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานในลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือ สภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(3) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำหน้าที่อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

(4) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 50 อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบ และจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

ข้อ 51 ในกรณีที่สหกรณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเดินทางไปทำงานในท้องถิ่น นอกจากท้องถิ่นที่สำหรับการทำงานปกติ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ให้สหกรณ์ออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทาง รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พัก ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 52 สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เดือนละหนึ่งครั้ง ณ ที่ทำการของสหกรณ์

หมวด 9

วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 53 ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็ม ดังนี้

(1) การลาป่วย ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม (3) มิให้ถือเป็นวันลาป่วย

(2) การลาทำหมัน ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาต่อเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์ปัจจุบันขึ้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

(3) การลาคลอดบุตร ให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

(4) การลากิจ ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลากิจธุระจำเป็นโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มในปีหนึ่งๆ ไม่เกิน 30 วัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าทำงาน ถ้าได้รับการบรรจุไม่เต็มปี วันลาที่กล่าวไว้ให้ลดลงตามจำนวนเดือน ๆ ละ 4 วัน แต่เมื่อรวมทั้งปีแล้วจะต้องไม่เกิน 45 วัน

(5) การลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหารผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมทางทหาร ตามกำหนดระยะเวลาที่ราชการกำหนด โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

(6) การลาอุปสมบท ผู้ปฏิบัติงานซึ่งยังไม่เคยอุปสมบทและได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะลาเพื่ออุปสมบทได้ไม่เกิน 120 วัน

ในกรณีที่ลาสิกขาบทก่อนครบกำหนดวันลาผู้นั้นจะต้องกลับเข้าทำงานภายใน 3 วัน นับแต่วันลาสิกขาบท และถือว่าวันลาอุปสมบทเป็นอันสิ้นสุด

(7) การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผู้ปฏิบัติงานที่นับถือศาสนาอิสลามผู้ใดยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ มีสิทธิขอลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เมื่อคณะกรรมการดำเนินการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีดังกล่าวได้ไม่เกิน 30 วัน

(8) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิขอลาหยุดงานเพื่อรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ในกรณี

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะ ความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานลาตาม (8) ก็ได้ ถ้าหากในปีที่ลานั้น ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว เคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้ง หรือสหกรณ์มีเหตุผลชัดเจนแสดงให้เห็นว่าการลาของผู้ปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของสหกรณ์

ข้อ 54 หลักเกณฑ์การลา

(1) ผู้ขออนุญาต ต้องเสนอใบลาตามแบบของสหกรณ์ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจอนุญาตโดยเร็ว

(2) ผู้ขออนุญาตลาป่วย หรือลาคลอดบุตร หรือลาทำหมัน ต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อน หรือในวันเริ่มลา เว้นแต่อาการป่วยทำให้ไม่สามารถเสนอใบลาในวันดังกล่าว ก็ให้เสนอใบลาในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย

(3) การลาป่วยต่อเนื่องกันเกินกว่า 3 วัน ต้องยื่นใบตรวจรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา

(4) การลากิจ ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีกิจธุระจำเป็นอันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ให้ยื่นใบลากิจต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันที่เริ่มลาตามสมควร และต้องได้รับอนุญาตก่อนแล้วจึงจะหยุดงานได้

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่อาจลาล่วงหน้าได้ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงาน พร้อมทั้งชี้แจงเหตุจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชา และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือเป็นลากิจ แต่ถ้าไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

(5) การลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหาร ผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับหมายเรียกเข้าระดมการทหาร ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับหมายเป็นต้นไป และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว ให้ผู้ปฏิบัติงานกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน ทั้งนี้ โดยให้เข้าระดมตามหมายเรียกโดยมิต้องรออนุญาต

(6) การลาอุปสมบทและการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผู้ลาจะต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

ข้อ 55 ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ให้ผู้จัดการ มีอำนาจอนุญาตการลาของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 56 ถ้าวันหยุดของสหกรณ์ อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดทำงานดังกล่าวเป็นวันลาด้วย ซึ่งผู้ขออนุญาตลาต้องระบุรวมไว้ในใบลาด้วย

หมวด 10

วินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 57 ผู้ปฏิบัติงาน ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 58 วินัยซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องรักษา มีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์
- (3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อย ต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใดและห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (5) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะและรวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์
- (6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์
- (8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่ง เพียงแห่งเดียวเท่านั้น และห้ามมิให้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ
- (9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติเป็นคนเสเพล เสพสุราหรือของมีเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยา เสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- (11) ต้องไม่เสพสุรา หรือของมีเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด
- (12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานสหกรณ์
- (13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

ข้อ 59 โทษผิดวินัย 5 สถาน คือ

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

สหกรณ์สงวนสิทธิที่จะลงโทษผู้ปฏิบัติงานตามความร้ายแรงของการกระทำความผิดโดยไม่ต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้นแต่ประการใด

ข้อ 60 การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (2) ทำความผิดและรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(4) กระทำการทุจริต หรือกระทำการใดอันเป็นการประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์และเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(8) ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

(9) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์ รวมทั้งผู้มาติดต่อกับสหกรณ์

(10) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 61 การลงโทษให้ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดวินัย เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงดังระบุไว้ต่อไปนี้

(1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์

(3) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ

(5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 62 ภายในบังคับข้อ 64 การลงโทษทางวินัย ให้ประธานแต่งตั้งคณะกรรมการ อย่างน้อย 3 คน เพื่อเป็นคณะกรรมการสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อประธาน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ 63 ในกรณีต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริต และให้การรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้นแม้จะมีให้จำคุกก็ตาม

(4) จงใจขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน และผู้บังคับบัญชาสอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควรในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการเมื่อคณะกรรมการ เห็นว่ามีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น ก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 64 เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาสั่งพักงาน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) คำสั่งพักงานต้องเป็นหนังสือโดยระบุความผิด

(2) กำหนดระยะเวลาพักงานจะต้องไม่เกิน 7 วัน

(3) ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนพักงาน

(4) สหกรณ์จะจ่ายเงินระหว่างพักงานในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือน

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินมัวหมองก็ตีหรือผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ตี คณะกรรมการต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้นสหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนในวันทำงานปกติ นับแต่วันที่สั่งพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน

ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงไล่ออกหรือให้ออกถ้าคณะกรรมการเห็นว่าผู้ถูกสั่งพัก หย่อนความสามารถหรือไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ หากให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ คณะกรรมการมีอำนาจสั่งเลิกจ้าง

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นจริงว่า ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยจริง ให้ไล่ออกตามข้อ 60 หรือให้ออกตามข้อ 61 ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้รับความเป็นจริงว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่มีมลทินมัวหมองในกรณีดังกล่าวผู้นั้นอยู่ ก็ให้เลิกจ้างได้ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 65 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัยแต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือและจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

ข้อ 66 ให้ผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายแล้วแต่กรณี รับผิดชอบดูแล ระมัดระวังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในบังคับบัญชา ให้ถือปฏิบัติตามวินัยด้วย

ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายคนใดรู้ว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแต่ไม่รายงานหรือปกปิดให้ถือว่า ผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

ข้อ 67 ผู้ปฏิบัติงาน ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งการอุทธรณ์ ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษ

เมื่อคณะกรรมการ ได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์ มติของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 11

การร้องทุกข์

ข้อ 68 ความหมายและขอบเขตของข้อร้องทุกข์

(1) ข้อร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อขัดแย้งว่าด้วยระบบหรือ หรือวิธีการทำงานสิทธิประโยชน์ตามสัญญาหรือสภาพการจ้าง ความประพฤติและความเป็นธรรมของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ข้อร้องทุกข์จะต้องมิใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ปลดออก ไล่ออกซึ่งบุคคล

(3) ข้อร้องทุกข์จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่เรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องนั้นจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้อ 69 วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(1) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ประสงค์จะร้องทุกข์ จะต้องทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองยื่นต่อผู้จัดการ หรือ กรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน 3 วัน นับแต่วันที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้ แล้วเสร็จภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ด้วยการชี้แจงทำความเข้าใจด้วยวาจา หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึก คำชี้แจง วันเวลาที่ชี้แจง ไว้เป็นหลักฐานด้วย

(4) การพิจารณาคำร้องทุกข์ ผู้พิจารณาจะต้องมิใช่ผู้ที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ 70 การอุทธรณ์คำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(1) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ ได้รับคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัยโดยยื่นเป็นหนังสือต่อเลขานุการคณะกรรมการ

(2) เลขานุการคณะกรรมการ ต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและทำการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม (ถ้ามี) และ พิจารณาพร้อมให้ความเห็นให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์คำวินิจฉัย

(3) เลขานุการคณะกรรมการ ต้องเสนอข้อเท็จจริงพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการโดยเร็วที่สุด ผลการ พิจารณาของคณะกรรมการเป็นประการใด ให้เลขานุการคณะกรรมการแจ้งเป็นหนังสือต่อผู้อุทธรณ์

(4) ผลการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

ข้อ 71 การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

- (1) ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม
- (2) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต
- (3) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนจะได้รับความคุ้มครองโดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำ ให้อภัยเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

การสอบสวนอาจกระทำโดยคณะกรรมการที่สหกรณ์แต่งตั้งก็ได้

หมวด 12

การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 72 การจ้างงานจะสิ้นสุดด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 17
- (4) อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ตามข้อ 75
- (5) สหกรณ์เลิกจ้าง
- (6) ถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ 73 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตายสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นใดให้แก่ผู้รับโอนประโยชน์ที่ระบุไว้ในหนังสือตั้งผู้รับโอนประโยชน์ หรือทายาทโดยธรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ถึงแก่ความตายส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 74 ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 17 ให้ถือว่าออกจากการจ้างตั้งแต่วันที่คณะกรรมการลงมติ

ข้อ 75 ผู้ปฏิบัติงานคนใดอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากการจ้างเมื่อสิ้นปีทางบัญชีนั้น

ข้อ 76 คณะกรรมการ มีอำนาจเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้
- (3) เมื่อมีมลทิน หรือมัวหมองในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีมีความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (5) เลิกจ้างตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

หมวด 13

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 77 การหยุดกิจการชั่วคราว

ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเนื่องจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการหรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ สหกรณ์จะแจ้งเหตุที่ต้องหยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

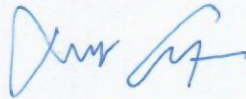
ข้อ 78 กฎ ระเบียบอื่นๆ

(1) ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใด ส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกัน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หรือประเพณีปฏิบัติที่ยึดถือกันตลอดมา

ข้อ 79 ให้คณะกรรมการ รักษาการตามระเบียบและมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาทั้งปวงเกี่ยวกับระเบียบนี้และถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2567



(นายสรรเสรีญ อัจจุตมานัส)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด

บัญชีแนบท้ายระเบียบ สอ.กษ. ว่าด้วย ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ด้วย คณะกรรมการดำเนินการการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ชุดที่ 51 ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่อังคารที่ 26 กันยายน 2566 จึงให้กำหนดบัญชีอัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำกัด ดังนี้

ข้อ 1 การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้น ดังนี้

- 1.1 ผู้มีความรู้ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 10,500.- บาท
- 1.2 ผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 17,000.- บาท

ข้อ 2 กำหนดบัญชีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ขั้นต่ำ และขั้นสูง ตามตาราง ดังนี้

ตำแหน่ง	เงินเดือนขั้นต่ำสุด	เงินเดือนขั้นสูงสุด
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	10,500	30,000
เจ้าหน้าที่	17,000	45,000
หัวหน้าฝ่าย	23,000	60,000
ผู้ช่วยผู้จัดการ	32,000	70,000
ผู้จัดการ	44,000	80,000

ข้อ 3 เงินค่าตอบแทนตำแหน่ง ดังนี้

- 3.1 หัวหน้าฝ่าย เดือนละ 2,000.- บาท
- 3.2 ผู้ช่วยผู้จัดการ เดือนละ 3,000.- บาท
- 3.3 ผู้จัดการ เดือนละ 5,000.- บาท

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2567 เป็นต้นไป