



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
พ.ศ. 2564

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ข้อ 75(8) ข้อ 103(7) และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ชุดที่ 28 ในการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 จึงมีมติให้กำหนดระเบียบ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2564”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม 2564 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2550

(2) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

(3) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยการสรรหาและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ พ.ศ. 2557

(4) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยการสรรหาและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

(5) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด ว่าด้วยการสรรหาและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

ข้อ 4 บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อบังคับใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการดำเนินการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

๑. ๖๖๖
(นายธานี สีบุญชู)
ประธานกรรมการ

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 6 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายความว่า สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้จัดการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของสหกรณ์

“ลูกจ้าง” หมายความว่า พนักงานขับรถ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษา

ความสะอาด

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการชนส่งทางบก จำกัด

“รอบปีทางบัญชี” หมายความว่า ช่วงเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

ข้อ 7 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด 2

อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 8 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ โดยให้คณะกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์

ข้อ 9 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ได้แก่

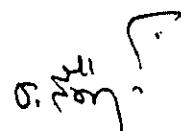
(ก) ผู้จัดการ

(ข) รองผู้จัดการ

(ค) หัวหน้าฝ่าย

(ง) เจ้าหน้าที่อื่น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ทะเบียน และเจ้าหน้าที่อื่นๆ

(2) ตำแหน่งลูกจ้าง ได้แก่ พนักงานขับรถ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด



(นายธณีย์ สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 10 ถ้าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการว่างลง หรือยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่ง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้การรักษาการเป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือเจ้าหน้าที่อื่นว่างลงหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้จัดการมีคำสั่งมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดผู้หนึ่งที่เห็นสมควรปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้ การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนต้องกระทำเป็นหนังสือ

ข้อ 11 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงิน กับบรรดาทรัพย์สินตลอดจนผลิตผลและสินค้าอื่นๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบกัน

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการมีอำนาจยกเลิกการคัดเลือกหรือสรรหาผู้จัดการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกรณีมีเหตุอันสมควร

หมวด 3

อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ 13 การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 4

การคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ 14 ผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีสิทธิสมัครรับการคัดเลือกหรือสรรหาเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ตำแหน่งผู้จัดการต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบห้าปีในวันปิดรับสมัคร
- (3) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (4) ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เช่น โรคเรื้อน วัณโรคในระยะแพร่กระจาย โรคเท้าช้าง ในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- (5) ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดยาเสพติดให้โทษ
- (6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (7) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (8) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำการโดยประมาท

๑.๕๕

(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(9) ไม่เป็นผู้เคยถูกสั่งให้พ้นจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถูกลงโทษถึงไล่ออกจากงาน

(10) ไม่เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบนี้

(11) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 15 การคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการ ให้พิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 16 เมื่อสหกรณ์ประสงค์จะจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ 17 ในการคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกหรือสรรหา โดยปิดประกาศไว้ ที่ทำการของสหกรณ์ มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน

ข้อ 18 เมื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้ประธานกรรมการ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสรรหาไว้ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ และให้เสนอผลการคัดเลือกหรือสรรหาต่อคณะกรรมการโดยเร็ว

ข้อ 19 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกหรือสรรหา ให้ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นตามอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 5

การวางหลักประกันการทำงาน

ข้อ 20 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกหรือสรรหา ต้องทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการเรียกหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นหลักประกันความเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำหรือดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรับผิดชอบ ดังนี้

(1) เงินสด สมุดเงินฝากประจำธนาคาร หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร จำนวนตามที่คณะกรรมการกำหนด

การกำหนดจำนวนหลักประกัน คณะกรรมการอาจกำหนดให้แตกต่างกันตามลักษณะงานและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง หรือ

(2) ใช้บุคคลดังต่อไปนี้ ค้ำประกันตามจำนวนเงินที่คณะกรรมการกำหนดใน (1)

(ก) ข้าราชการทุกประเภท

(ข) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

(ค) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ

ผู้ค้ำประกันหนึ่งคนจะค้ำประกันเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้เพียงคนหนึ่งเท่านั้น

๕.๕๖
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 21 ให้ผู้จัดการมีหน้าที่ในการตรวจสอบหลักประกันของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในข้อ 20

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือหลักประกันมีมูลค่าลดน้อยลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ค้ำประกันในทางที่ด้อยลงไป หรือล้มละลาย หรือตาย ให้ผู้จัดการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเพิ่มเติมตามที่กำหนดไว้ในข้อ 20

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนไม่เพิ่มเติมหลักประกันตามความในวรรคสองภายในสามสิบวัน นับแต่ได้รับแจ้ง ให้ถือเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างได้โดยไม่ได้รับค่าชดเชย

หมวด 6

ข้อกำหนดการทำงาน

ข้อ 22 วันทำงาน

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละห้าวัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันศุกร์

ข้อ 23 เวลาทำงานปกติ

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานวันละเจ็ดชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 16.30 น.

ข้อ 24 เวลาพัก

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหยุดพักระหว่างวันเวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น. สำหรับเวลาพักในกรณีอื่นให้เป็นไปตามประกาศของสหกรณ์

ข้อ 25 วันหยุดประจำสัปดาห์

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน คือวันเสาร์ และวันอาทิตย์

ข้อ 26 วันหยุดตามประเพณี

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหยุดตามประเพณี โดยถือวันหยุดตามประเพณีตามประกาศของทางราชการ

ข้อ 27 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีทางบัญชีของสหกรณ์ ได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสิบวันทำงาน โดยให้หยุดครั้งละไม่เกินห้าวันทำงานติดต่อกัน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ทำงานไม่ครบหนึ่งปีทางบัญชีของสหกรณ์ ให้หยุดพักผ่อนได้ตามส่วนของปีที่เริ่มทำงานนับตั้งแต่วันบรรจุถึงวันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์

อ. รังษิ

(นายธานี สืบอุกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 28 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(1) ในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้ว จะเกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว

(2) ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ได้ไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์

กรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ประจำไปแล้วเสร็จอันเนื่องมาจากความบกพร่องของการทำงานในวันนั้น และต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ 29 ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ 30 วันลา เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(1) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันทำงาน

การประสบอันตราย หรือการป่วยเจ็บเนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานตามปกติ สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนด หรือตามความประสงค์ของเจ้าหน้าที่โดยไม่ถือเป็นการลาป่วย

(2) การลาทำหมัน มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนด

(3) การลาคลอดบุตร เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

(4) การลากิจ มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกินสิบห้าวัน กรณีเข้าทำงานไม่ครบหนึ่งปีไม่มีสิทธิลากิจ

การลากิจเพื่อกิจธุระจำเป็นจะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับการติดต่อกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว หรือความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

(5) การลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหาร มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมทางทหารตามระยะเวลาที่การทหารเรียก

อ.รศก
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(6) การลาเพื่อรับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องเป็นประโยชน์ต่องานด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคม เพิ่มทักษะความชำนาญต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นการลาเพื่อวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น โดยมีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรการอบรมนั้นกำหนด

(7) การลาเพื่ออุปสมบท ต้องเป็นกรณีที่ไม่เคยลาอุปสมบท และเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้มีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และให้มีสิทธิลาได้เพียงครั้งเดียว

(8) การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ต้องเป็นผู้นับถือศาสนาอิสลามและได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี โดยยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ ประเทศซาอุดีอาระเบียมาก่อน ให้มีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และให้มีสิทธิลาได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น

การลา ให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 31 หลักเกณฑ์การลา

(1) การลาป่วย กรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(ก) กรณีที่สามารถปวยล่วงหน้าได้ ให้ยื่นใบลาก่อนหยุดงานพร้อมด้วยหลักฐาน
(ถ้ามี)

(ข) กรณีที่เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงาน พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)

(ค) การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาล หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยทุกครั้งด้วย

(ง) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ย่อมถูกลงโทษได้

(2) การลาพักผ่อน กรณีที่ประสงค์จะลาหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าก่อนลา
สามวันทำการ และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะลาได้

(3) การลาทำหมัน ให้ยื่นใบลาล่วงหน้า และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดลงแล้ว ให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

(4) การตลาดอวดบุตร

(ก) กรณีจะหยุดงานก่อนการลาคลอดบุตร ให้ยื่นใบลาก่อนการหยุดงาน

(ข) กรณีไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้เนื่องจากการคลอดบุตร ให้ยื่นใบลา พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาล โดยให้ยื่นใบลาภายในสามวันนับแต่วันกลับมาทำงาน

(5) การลากิจ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้วจึงจะลาได้

Q. 37

(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่อาจล่าช้าได้ ให้ยื่นใบลาถึงภายในวันแรกที่มาทำงาน พร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นการลาที่ถูกต้อง

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาได้ และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

(6) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้รับหมายเรียกทางทหารเพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหาร หรือทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวัน พร้อมด้วยหลักฐาน และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าวแล้ว ให้กลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายในสามวัน

(7) การลาเพื่อรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลาดังกล่าวด้วย และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะลาได้

(8) การลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหกสิบวัน โดยแสดงหลักฐาน (ถ้ามี) ประกอบการลาดังกล่าวด้วย และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะลาได้

หมวด 7

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 32 สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามอัตรา ดังนี้

(1) ค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

(2) ค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ 25 และ ข้อ 26 ในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(3) ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในวันหยุดในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

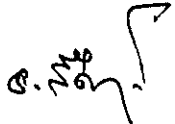
(4) ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในวันหยุด ในอัตรา 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

ข้อ 33 สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุดในกรณีดังนี้

(1) ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(ก) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(ข) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้


(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(ค) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สิน เป็นครั้งคราว

(2) ค่าทำงานในวันหยุด เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์ เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

ข้อ 34 การคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาที่ทำงานปกติ สหกรณ์คำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาที่ทำงานปกติ เท่ากับเงินเดือนหารด้วยสามสิบวัน แล้วหารด้วยแปดชั่วโมง แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบบาท

ข้อ 35 การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

(1) ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้จ่ายโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(2) ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้จ่ายโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 36 การจ่ายค่าจ้างในวันลา

ค่าจ้างในวันลา สหกรณ์จะจ่ายได้เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์ และไม่เกินจำนวนวันที่กำหนด ดังนี้

(1) ลาป่วย จะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ป่วยจริง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันทำงานต่อปี

(2) ลาทำหมัน จะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนดให้หยุดงาน

(3) ลาคลอดบุตร จ่ายตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(4) ลากิจ จะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี เว้นแต่เข้าทำงานไม่ครบหนึ่งปี

(5) ลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหาร ตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวันต่อปี

(6) ลาเพื่อรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต แต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี

(7) ลาเพื่ออุปสมบท ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(8) ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ข้อ 37 ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุด ให้เป็นดังนี้

(1) การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนละหนึ่งครั้ง โดยจ่ายในวันทำการก่อนวันสิ้นเดือนอย่างน้อยหนึ่งวัน

(2) การจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่ตกลงกัน ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนไปจ่ายในวันทำการก่อนถึงวันหยุดนั้น

๕. ๕๕
(นายธานี ลิ้มฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 38 การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้จ่าย ณ ที่ทำการของสหกรณ์ หรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

หมวด 8

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 39 การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในหนึ่งรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์ให้มีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนสองรอบ โดยรอบการประเมินที่หนึ่งระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง วันที่ 31 ธันวาคม ให้เลื่อนในวันที่ 1 มกราคม และรอบการประเมินที่สองระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง วันที่ 30 มิถุนายน ให้เลื่อนในวันที่ 1 กรกฎาคม

ข้อ 40 การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้พิจารณาถึงความสามารถความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินร้อยละหกของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ปัจจุบันและไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่

ข้อ 41 ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในตำแหน่งไม่สูงกว่ารองผู้จัดการในปีหนึ่งๆ ได้ไม่เกินหนึ่งขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 42 การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการ

ข้อ 43 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมินแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย

(2) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

(3) ไม่มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานจนไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(4) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร

(5) ไม่มาทำงานสายเกินสิบแปดครั้ง

(6) มีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่นเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(ข) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

๑. ๙๙๙

(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน
ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานของสหกรณ์ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(7) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วย การลากิจ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นับเฉพาะ
วันทำการ

หมวด 9

การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 44 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่หรือ
ลูกจ้างได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามส่วนแบ่ง
อัตราเงินเดือนแต่ละคนอย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใดๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วน
แห่งเวลาทำงานในปี

ข้อ 45 คณะกรรมการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่หรือ
ลูกจ้างคนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด หรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ
ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดระหว่างปีบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามแก้ไขความผิดพลาดหรือ
ข้อบกพร่องของตน

ข้อ 46 สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ตามระยะเวลา
และอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) การทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี จะได้รับค่าชดเชย เท่ากับ
ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) การทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) การทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) การทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(5) การทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายสามร้อยวัน

๑. สก. ๑
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(6) การทำงานติดต่อกันครบปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย สัปดาห์

ข้อ 47 สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) มีการกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์หรือ คณะกรรมการ

(ข) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(ค) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(ง) ผ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงที่ไม่จำเป็นต้องตกเตือนก่อน

(จ) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(ฉ) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดย โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ช) ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองครั้งติดต่อกัน

(2) กรณีมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนด ระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 48 ค่าชดเชยพิเศษ

(1) ในกรณีที่มีการย้ายที่ทำการของสหกรณ์อันมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ก่อนย้ายที่ทำการ ในการนี้หากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ได้ โดยให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่พึงมีสิทธิได้รับ

(2) ในกรณีมีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอันเนื่องจากการปรับปรุง หน่วยงาน ระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะดำเนินการดังนี้

(ก) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ ในกรณีที่ไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสัปดาห์ จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้ายหกสัปดาห์

(ข) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชยตามข้อ 46 เท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้าย สิบห้าวันต่อการทำงานหนึ่งปี สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ทั้งนี้ ค่าชดเชย พิเศษดังกล่าว ต้องไม่เกินค่าจ้างเดือนสุดท้าย

๕. ส. ๖
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดทำงานด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษไล่ออก ให้ออกหรือเลิกจ้าง และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

การคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายเป็นตัวตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

ในกรณีเงินบำเหน็จที่คำนวณตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพึงได้รับตามข้อ 46 สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มได้เฉพาะส่วนที่เกินกว่าค่าชดเชยเท่านั้น

ข้อ 50 เพื่อประโยชน์การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยไว้ตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 51 ภาษีเงินได้อันพึงชำระตามกฎหมาย ให้ผู้ได้รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จเป็นผู้จ่ายทั้งสิ้น

หมวด 10

วินัย และโทษทางวินัย

ข้อ 52 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามวินัยในการทำงาน ดังนี้

- (1) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกิจการหรือการดำเนินการ

ของสหกรณ์

(3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยไม่ชักช้า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ

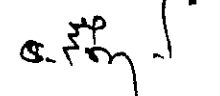
(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(5) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะและรวดเร็วให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผน และวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ และจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นกรรมการหรือผู้จัดการผู้มีอำนาจลงนามในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใดๆ


(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ ในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรืออนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤตินในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุราหรือของมึนเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินล้นพ้นตัว เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมึนเมา และหรือมีอาการมึนเมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใดๆ ที่อาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(14) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(15) ต้องไม่ก่อหนี้สินขึ้นจนมีค่าพิพาทจนถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลาย

ข้อ 53 โทษทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือกระทำความผิดมี 6 สถาน ดังนี้

(1) ตักเตือนเป็นหนังสือ ให้ใช้กรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง และเป็นความผิดครั้งแรก

(2) ภาคทัณฑ์ ให้ใช้กรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง

(3) ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ให้ใช้ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง

(4) ให้ออกโดยได้รับเงินบำเหน็จและค่าชดเชย ให้ลงโทษในกรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

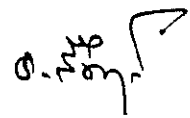
(ข) หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ

(ค) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่อยู่เนืองๆ

(ง) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงในทางเพศ

(5) ให้ออกโดยไม่ได้รับเงินบำเหน็จและค่าชดเชย ให้ลงโทษในกรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง



(นายวารี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(ข) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ มติ และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว

(ค) รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(ง) ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(จ) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(6) เลื่อนออกโดยไม่ได้รับเงินบำเหน็จและค่าชดเชย ให้ลงโทษในกรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) กระทำการทุจริตต่อหน้าที่โดยชัดแจ้ง

(ข) จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ มติ และคำสั่ง จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(ค) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(ง) จงใจละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(จ) เปิดเผยความลับของสหกรณ์เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(ฉ) กระทำความผิดทางอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

สหกรณ์จะลงโทษเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามความร้ายแรงของการกระทำความผิดโดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับโทษข้างต้นแต่ประการใด

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดเคยถูกลงโทษตาม (1) (2) หรือ (3) ข้อใดข้อหนึ่ง และต่อมาได้กระทำความผิดซ้ำในกรณีเดียวกันอีก สหกรณ์จะลงโทษให้สูงกว่าโทษที่เคยได้รับ หรือถึงขั้นให้ออก หรือไล่ออกก็ได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดตาม (4) หรือ (5) แต่คณะกรรมการเห็นว่ามิเหตุอันสมควรลดหย่อน หรือมีการกระทำคุณงามความดีแก่สหกรณ์มาก่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ต้องลงโทษไม่ต่ำกว่าโทษตาม (3)

ข้อ 54 ขอบเขต อำนาจหน้าที่ในการลงโทษของผู้บังคับบัญชา มีดังต่อไปนี้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ พิจารณาให้มีการลงโทษตามสมควรแก่กรณี

(1) ผู้จัดการมีอำนาจลงโทษไม่สูงกว่าโทษตามข้อ 53 (1)

(2) คณะกรรมการมีอำนาจลงโทษได้ทุกสถาน

๑. ๕๕๕
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

ข้อ 55 การสอบสวนและลงโทษ

เมื่อความปรากฏต่อผู้จัดการหรือกรรมการว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการกระทำความผิดตามข้อ 52 และข้อ 53 หากกรณี อาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชั้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่น้อย กว่าสามคน การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว แม้ผู้ถูกกล่าวหาเสียชีวิตก่อนการสอบสวนถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวน การสอบสวนทำความเข้าใจและการลงโทษเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป

ในกรณีพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเป็นการกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ผู้จัดการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี มีอำนาจลงโทษได้โดยไม่ต้องทำการสอบสวน

(ก) กระทำการทุจริตต่อหน้าที่โดยชัดแจ้ง

(ข) ผู้กระทำความผิดให้การรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา

(ค) กระทำความผิดทางอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย แต่ละเว้นการลงโทษ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชามีความผิดทางวินัยด้วย

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัย อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการลงโทษ

หมวด 11

การร้องทุกข์

ข้อ 57 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีข้อขัดแย้งว่าด้วยระบบ หรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ตามสัญญา หรือสภาพการจ้าง ความประพฤติ และความเป็นธรรมของเจ้าหน้าที่ อาจร้องทุกข์ เป็นหนังสือต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการได้

เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ ให้ผู้จัดการหรือคณะกรรมการทำการสอบสวนและพิจารณา วินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ ในกรณีผู้จัดการเป็นผู้ทำการสอบสวนและ พิจารณาวินิจฉัยให้นำเสนอผลการพิจารณาวินิจฉัยต่อคณะกรรมการโดยเร็ว

ข้อร้องทุกข์จะต้องมีชี้แจงข้อร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ปลดออก ไล่ออกซึ่งบุคคล

ข้อ 58 ในกรณีผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยในเรื่องที่ตนร้องทุกข์ อาจร้องขอให้ คณะกรรมการทบทวนคำวินิจฉัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย

ข้อ 59 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

(1) ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม

๕. ธีรพงษ์
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

(2) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(3) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน จะได้รับความคุ้มครองโดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำ ให้อภัย เป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

หมวด 12

การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 60 การจ้างงานจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 64
- (5) เลิกจ้าง
- (6) ให้ออก
- (7) ไล่ออก
- (8) ขาดคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 61 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ผู้รับประโยชน์หรือทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 62 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่ประสงค์จะลาออกอย่างน้อยสามสิบวัน การลาออกจะมีผลสมบูรณ์เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอนุญาต

การลาออกที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว หรือทำให้สหกรณ์เกิดความเสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นใดชดเชยความเสียหายดังกล่าวได้ รวมถึงอาจใช้สิทธิฟ้องคดีเพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างหรือผู้ค้ำประกันชดเชยความเสียหายได้ด้วย

ข้อ 63 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันพ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นปีทางบัญชี ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะได้มีการพิจารณาจ้างเป็นคราวๆ ไป อีกคราวละไม่เกินหนึ่งปีจนอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

สำหรับตำแหน่งผู้จัดการถ้าอายุเกินหกสิบปี แต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ให้จ้างได้คราวละไม่เกินสามปี หากอายุเกินหกสิบห้าปี ให้จ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี จนอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

๑. ๕๕๕
(นายธานี สืบฤกษ์)
ประธานกรรมการ

การพิจารณาจ้างเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือผู้จัดการสหกรณ์ตามวรรคก่อน จะทำได้เฉพาะในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่สหกรณ์ และผู้นั้นยังมีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 64 คณะกรรมการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการเห็นว่า ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้
- (3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือกรณีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง
- (6) ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองครั้งติดต่อกัน

หมวด 13

เบ็ดเตล็ด

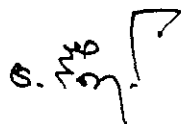
ข้อ 65 การหยุดกิจการชั่วคราว

ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเนื่องจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการ หรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ สหกรณ์จะแจ้งเหตุการณ์หยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้า และจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราไม่เกินร้อยละสิบของค่าจ้างทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 66 กฎระเบียบอื่นๆ

- (1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับงานส่วนใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบในการทำงานด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกัน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
- (2) การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือประเพณีที่ยึดถือกันตลอดมา

ประกาศ ณ วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2564



(นายธานี สืบฤกษ์)

ประธานกรรมการดำเนินการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการขนส่งทางบก จำกัด