



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
ว่าด้วย เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ. 2569

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด ข้อ 82 (17), และข้อ 117 (8) ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 49 ครั้งที่ 7/2569 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2569 ได้มีมติอนุมัติกำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ. 2569 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ. 2569 ประกาศ ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569 และบรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์”	หมายถึง	สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
“คณะกรรมการดำเนินการ”	หมายถึง	คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
“ประธานกรรมการ”	หมายถึง	ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
“กรรมการดำเนินการ”	หมายถึง	กรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
“ผู้จัดการ”	หมายถึง	ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด
“เจ้าหน้าที่”	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ
“เจ้าหน้าที่ทดลองงาน”	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ ที่สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนทำสัญญาจ้าง

“รักษาการแทน”	หมายถึง	การที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งหนึ่ง ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งนั้นไม่อาจหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยมีอำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่งที่รักษาการแทนนั้นทุกประการ
“ปฏิบัติงานแทน”	หมายถึง	การที่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติของคณะกรรมการในเรื่องใดๆ ได้มอบอำนาจในการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการอื่นนั้น ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน

หมวด 1

อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ สหกรณ์อาจจ้างเจ้าหน้าที่โดยกำหนดระยะเวลาหรือไม่กำหนดระยะเวลาก็ได้ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ การให้บริการในสำนักงานและการจัดทำความสะดวก คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาจัดจ้างเอกชนที่ให้บริการก็ได้

ข้อ 6 ตำแหน่งในหน่วยงานสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่รับฝากเงิน เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ
- (2) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย
- (3) หัวหน้าฝ่าย
- (4) รองผู้จัดการ
- (5) ผู้จัดการ

หมวดที่ 2

อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกตำแหน่งตามข้อ 6 โดยจัดทำเป็นอัตราขั้นต้นและอัตราขั้นสูง ดังนี้

(1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่	อัตราเงินเดือนขั้นต้น 13,070 บาท	ขั้นสูง 55,400 บาท
(2) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย	อัตราเงินเดือนขั้นต้น 13,700 บาท	ขั้นสูง 65,650 บาท
(3) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย	อัตราเงินเดือนขั้นต้น 15,790 บาท	ขั้นสูง 73,850 บาท
(4) ตำแหน่งรองผู้จัดการ	อัตราเงินเดือนขั้นต้น 17,360 บาท	ขั้นสูง 81,170 บาท
(5) ตำแหน่งผู้จัดการ	อัตราเงินเดือนขั้นต้น 45,000 บาท	ขั้นสูง 124,140 บาท

หมวด 3

การรับสมัคร การสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก

ข้อ 8 เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัคร สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

ก. เจ้าหน้าที่

(1) เจ้าหน้าที่ธุรการ ต้องได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นและสามารถพิมพ์ดีดได้

(2) เจ้าหน้าที่อื่น ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในทางที่สหกรณ์ต้องการหรือวิชาการสหกรณ์จากสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ที่หน่วยงานอื่นตั้งขึ้นหรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของเอกชน หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงในทางที่สหกรณ์ต้องการ

ข. หัวหน้าฝ่าย / ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย

(1) ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญาหรือปริญญาตรี จากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

(2) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(2) และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

(3) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(1) และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ค. รองผู้จัดการ ต้องมีพื้นความรู้และหลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับ ข.

ง. ผู้จัดการ

(1) ต้องได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสหกรณ์เทียบให้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

(2) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ข.(1) และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือรองผู้จัดการในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

(3) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(1) หรือ ก.(2) และเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือรองผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

(4) มีคุณสมบัติอื่นที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรในกรณีมีเหตุควรยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อ 8 นี้ ให้อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการที่จะพิจารณาเป็นราย ๆ

ข้อ 9 ผู้ที่จะได้รับการจ้างและบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

(3) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(6) ไม่เป็นผู้เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ องค์กร หน่วยงานของรัฐหรือ เอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(8) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออก

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการดำเนินการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการหรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือผู้จัดการตามคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์

(11) ไม่เคยเป็นกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการในสหกรณ์ถูกสั่งเลิกตามมาตรา 89/3 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(12) ไม่เป็นผู้ผลิตน้ำตาลหรือเงินต้นหรือดอกเบี้ยกับสหกรณ์ที่ตนเป็นสมาชิกในระยะเวลาสองปีทางบัญชีก่อนวันที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการดำเนินการหรือวันที่ทำสัญญาจ้างเป็นผู้จัดการหรือในขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้น

(13) ผู้จัดการต้องไม่เป็นผู้ที่มีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบที่นายทะเบียนสหกรณ์ประกาศกำหนด

ข้อ 10 การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัคร โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์ ดังนี้

(1) การรับสมัครเพื่อสอบแข่งขัน ให้ปิดประกาศไว้ไม่น้อยกว่า 15 วัน

(2) การรับสมัครเพื่อสอบคัดเลือก ให้ปิดประกาศไว้ไม่น้อยกว่า 7 วัน

(3) การคัดเลือก ให้ปิดประกาศตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 11 ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน สาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามข้อความในข้อ 9 (3)

ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ณ สำนักงานสหกรณ์ หรือผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ตามที่สหกรณ์กำหนด และต้องชำระค่าธรรมเนียมการสมัครตามประกาศของสหกรณ์

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ขึ้นคณะหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน ในจำนวนนี้ให้มีผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้จัดการเป็นกรรมการด้วยคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก

ข้อ 13 ในการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก จัดทดสอบในวิชา ดังต่อไปนี้

ก. สอบความรู้ทั่วไป

(1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์

(2) ความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

ข. สอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง

ให้ทดสอบความรู้ในวิชาชีพ และความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

ค. สอบสัมภาษณ์

ผู้สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมดจึงจะมีสิทธิเข้ารับการสอบสัมภาษณ์

ให้รวมผลคะแนนการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก ตามข้อ ก. ข. และ ค. เพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ

ข้อ 14 ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ทดสอบในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชาที่กำหนดไว้ในข้อ 13 ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 15 ให้ประธานกรรมการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก รายงานผลให้ประธานกรรมการให้ความเห็นชอบ และประกาศผลการสอบ หรือผลการคัดเลือกไว้ ณ สำนักงานสภรณ์แล้วให้รายงานผลให้คณะกรรมการดำเนินการทราบ

หมวดที่ 4

การจ้าง การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง

ข้อ 16 ให้ประธานกรรมการจ้างผู้ที่สอบหรือคัดเลือกได้ตามข้อ 15 เป็นเจ้าหน้าที่ทดลองงานในสภรณ์ เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วให้จ้าง แต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภรณ์

ทั้งนี้ การจ้างเจ้าหน้าที่ทดลองงานดังกล่าว จะต้องทำหนังสือสัญญาจ้างทดลองงานไว้เป็นหลักฐาน โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทดลองงานในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลิกจ้าง หรือจ้างและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ต่อไป

ข้อ 17 ในการจ้าง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ ต้องทำเป็นหนังสือสัญญาจ้างตามแบบที่สภรณ์กำหนดไว้เป็นหลักฐาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนตามข้อ 7

ข้อ 18 ในการจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการสภรณ์เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ไม่ว่าเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่ของสภรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสภรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สภรณ์ได้ และในกรณีที่สภรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เจ้าหน้าที่ของสภรณ์เป็นผู้กระทำ เมื่อสภรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้สภรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่เจ้าหน้าที่ของสภรณ์ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สภรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สภรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ ได้แก่

- (1) งานสมุหบัญชี
- (2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน
- (3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมูลค่า
- (4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสภรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของสภรณ์
- (5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขายแลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะเจ้าหน้าที่ของสภรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ 19 หลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภท ได้แก่

- (1) เงินสด จำนวนเงินที่เรียกต้องไม่เกิน 60 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสภรณ์ได้รับ

(2) ทรัพย์สิน ได้แก่

1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร ต้องมีมูลค่าไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ

(3) บุคคลค้ำประกันอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมีอายุไม่เกิน 50 ปีบริบูรณ์ วงเงินค้ำประกันที่รับผิดชอบต้องไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ

ผู้ค้ำประกันต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. ข้าราชการทหารหรือตำรวจ จะต้องมียศตั้งแต่ร้อยเอกขึ้นไป

ข. ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป

ค. ข้าราชการครู ตั้งแต่อาจารย์ 1 ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ง. พนักงานประจำองค์การของรัฐ ตั้งแต่ระดับตำแหน่ง 7 ขึ้นไป

ในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ตาม (1) (2) ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดเชยค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหลักประกันหรือตามข้อตกลง สหกรณ์จะเรียกหลักประกันเพิ่มเติมได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ข้อ 20 ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นหรือสหกรณ์ โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชี ให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ข้อ 21 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกันได้ ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

(1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

(2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม 21(1) เป็นของสหกรณ์ หรือของบุคคลอื่น

ข้อ 22 ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่มีลักษณะและสภาพของงานตามข้อ 18 แต่มิใช่ทรัพย์สินตามข้อ 21 หรือมีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด

ข้อ 23 ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกัน 3 ฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ข้อ 24 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ 19 หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ

ข้อ 25 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาบททวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกัน มีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลง ให้คณะกรรมการดำเนินการรับดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ข้อ 26 การจ้าง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ตามข้อ 16 ให้ได้รับเงินเดือนระดับเริ่มต้นตามตำแหน่งในบัญชีโครงสร้างเงินเดือนตามข้อ 7 ทั้งนี้ อาจพิจารณาเพิ่มระดับเงินเดือนได้ตามความเหมาะสมกับประสบการณ์

ข้อ 27 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าระดับต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าระดับต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

ข้อ 28 การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามข้อ 8

คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ให้ดำรงตำแหน่งได้ทุกตำแหน่ง ตามจำนวนอัตราตำแหน่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งได้

ในการแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ รองผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง

หมวดที่ 5

การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 29 ในกรณีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ที่เห็นสมควรให้รักษาการแทนชั่วคราวได้ โดยรักษาการแทนได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน และรายงานให้คณะกรรมการทราบ เว้นแต่การสั่งให้รักษาการแทนในตำแหน่ง รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 30 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงิน กับบรรดาทรัพย์สินและหนี้สินของสหกรณ์ ตลอดจนจัดทำงบแสดงฐานะการเงินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

หมวดที่ 6

การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 31 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบ 6 เดือน นับแต่วันจ้าง ในรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์ จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดทน ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สหกรณ์กำหนด

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในฝ่ายเดียวกันหรือผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ต้องพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ที่มีค่าคะแนนประเมินสูงกว่าได้รับเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีค่าคะแนนประเมินน้อยกว่า ซึ่งจะต้องพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในคราวเดียวกัน ตามวงเงินตามกรอบที่กำหนดและที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละฝ่าย

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปสามารถพิจารณาเปอร์เซ็นต์ในการเลื่อนเงินเดือนตามความในวรรคก่อนได้ตามความเหมาะสม

กรณีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของบัญชีเงินเดือน ซึ่งไม่สามารถ เลื่อนเงินเดือนประจำปีได้ หากในรอบปีที่ผ่านมาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นคราวไปในอัตราไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือน

ชั้นสูงที่ได้รับ โดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการของสหกรณ์ ค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวไม่ถือเป็นเงินเดือน และไม่สามารถนำมาคำนวณเป็นประโยชน์อื่นใดได้ อัตราค่าตอบแทนพิเศษ และผลการประเมินเกณฑ์ใดจะได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษร้อยละเท่าใดของอัตราเงินเดือนชั้นสูงให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้กำหนด และประกาศในแต่ละปี

วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการดำเนินการในแต่ละปีซึ่งไม่เกินงบประมาณรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ และให้เลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามข้อ 7

ข้อ 32 การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ตามเกณฑ์ประเมินที่กำหนด ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้พิจารณาเงินเดือนของลูกจ้างวงเงินไม่เกินร้อยละ 5.00 ของฐานเงินเดือน

(2) ให้พิจารณาเงินเดือนจากวงเงินร้อยละ 7.50 ของฐานเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งรวมกัน
ทั้งนี้ ไม่รวม (2) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ก. เกณฑ์ประเมินระดับ “ต้องปรับปรุง” ค่าคะแนนน้อยกว่า 2.00 ไม่เลื่อนเงินเดือน

ข. เกณฑ์ประเมินระดับ “พอใช้” ค่าคะแนน 2.00-2.99 ให้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 3.50 - 4.50

ค. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดี” ค่าคะแนน 3.00-3.99 ให้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 4.51 - 6.00

ง. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดีมาก” ค่าคะแนน 4.00-4.49 ให้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 6.01 - 7.50

จ. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดีเยี่ยม” ค่าคะแนน 4.50-5.00 ให้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 7.51 - 12.00

(3) เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนระดับสูงสุดของอัตราเงินเดือนชั้นสูงของแต่ละตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนในรอบปัจจุบัน ให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน โดยกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2.00-4.00 ของฐานเงินเดือนชั้นสูงที่ได้รับอยู่เดิม โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

ก. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดี” ค่าคะแนน 3.00-3.99 ให้รับค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ 2.00-3.00

ข. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดีมาก” ค่าคะแนน 4.00-4.49 ให้รับค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ 3.01-3.50

ค. เกณฑ์ประเมินระดับ “ดีเยี่ยม” ค่าคะแนน 4.50-5.00 ให้รับค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ 3.51-4.00

ข้อ 33 ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งไม่เกินร้อยละ 7.00 ของฐานเงินเดือนรวมในปีนั้นๆ (ไม่รวมผู้จัดการ) ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ ส่วนที่เหลือร้อยละ 0.50 ให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้พิจารณาโดยไม่ต้องคำนึงถึงลำดับการพิจารณาของผู้จัดการ

ข้อ 34 การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หากมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้ว ดังต่อไปนี้

35.1 มีวันลาป่วยและลากิจรวมกันเกิน 45 วัน เว้นแต่

(1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 60 วัน

(2) ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน

(3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 120 วัน

เจ้าหน้าที่หญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย

(4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์ แต่ไม่เกิน 120 วัน

35.2 ขาดงาน โดยไม่มีเหตุอันควร

35.3 ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

35.4 คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

35.5 มาทำงานสายเกิน 36 ครั้ง

ข้อ 36 การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ปีละ 1 ครั้ง หลังสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้เลื่อนเงินเดือนในวันที่ 31 ตุลาคม ของปีที่จะต้องพ้นตำแหน่งหน้าที่

หมวดที่ 7

การจ่ายเงินโบนัส และเงินบำเหน็จ

ข้อ 37 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่าย ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีนั้น แต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน ให้ได้รับเงินโบนัสตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

กรณีที่เจ้าหน้าที่ลาออก หรือถึงแก่กรรม หรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ให้ได้รับโบนัสตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 38 คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมด หรือบางส่วนไม่เกินร้อยละ 80 ให้แก่เจ้าหน้าที่คนใดก็ได้หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดกรณีเจ็บป่วยเกิน 3 วันโดยไม่มีใบรับรองแพทย์ในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

ข้อ 39 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ได้ทำงานเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป เมื่อออกจากงาน โดยการลาออก หรือตาย หรือเลิกจ้าง (โดยไม่กระทำความผิด) ตามข้อ 42 (1) (2) และ (3) ให้ได้รับเงินบำเหน็จ

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีให้คำนวณตามวันที่ได้ปฏิบัติงานจริงในปีนั้น

จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาวันที่จ้างเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์

เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากงานเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท หรือผู้รับโอนประโยชน์

ข้อ 40 เงินบำเหน็จเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองจ่ายไว้ตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 41 ภาษีเงินได้ที่ต้องชำระตามกฎหมาย ให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ได้รับเงินโบนัสและเงินบำเหน็จเป็นผู้จ่าย

หมวดที่ 8

การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 42 การจ้างงานจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

1. ตาย
2. ลาออก
3. เลิกจ้าง

เมื่อเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นใดให้แก่ผู้รับโอนประโยชน์ หรือทายาทผู้มีสิทธิของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ถึงแก่ความตาย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ถึงแก่ความตายจากการปฏิบัติหน้าที่ให้กับสหกรณ์ จะได้รับเงินทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 43 การลาออก

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ประสงค์ลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนไม่น้อยกว่า 30 วัน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุมัติแล้ว จึงให้ถือว่าออกจากงาน

การลาออกของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ที่ฝ่าฝืนระเบียบทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน หรือเงินอื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ยินยอมชดใช้ความเสียหายดังกล่าวได้ รวมถึงอาจดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่กระทำความผิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์หรือผู้ค้ำประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ขอลาออก มีเรื่องถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือกระทำความผิดในทางอาญา ซึ่งมีใช้ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ให้สั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกล่าม้าง แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษเลิกจ้าง โดยมีความผิดทางวินัยก่อนอนุญาตให้ลาออกได้ ทั้งนี้ แม้เจ้าหน้าที่ที่ขอลาออกจะอยู่ในเงื่อนไขต้องห้ามการลาออก ตามความในวรรคนี้ก็ตาม หากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าการอนุญาตให้ลาออกของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นประโยชน์ ต่อสหกรณ์ก็สามารถอนุญาตให้ลาออกได้

ตามความในวรรคก่อน เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ขอลาออกจะต้องถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างโดยมีความผิดทางวินัย จะอนุญาตให้ลาออกมิได้

ข้อ 44 การเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ได้พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (1) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้
- (2) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (3) ถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออก
- (4) ถูกให้ออก เนื่องจากพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 5 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร
- (5) เกษียณอายุก่อนกำหนดให้เป็นไปตามประกาศโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ของสหกรณ์
- (6) เกษียณอายุ

การเลิกจ้างตาม (1) หรือ (2) หรือ (4) สหกรณ์ต้องตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริง ก่อนมีการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างดังกล่าว สหกรณ์จะแจ้งผลและวันเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทราบเป็นหนังสือ โดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทราบล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง เว้นแต่การเลิกจ้างตาม (2) (5) และ (6)

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ข้อ 45 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 44 (2) ให้ถือว่าสิ้นสุดการจ้างนับตั้งแต่วันที่ คณะกรรมการมีมติ

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันสิ้นสุดการจ้าง โดยให้สิ้นสุดเมื่อสิ้นปีทางบัญชี ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ความในวรรคหนึ่ง ให้หมายรวมถึงผู้จัดการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาจากรองผู้จัดการด้วย และในกรณีที่ผู้จัดการเช่นว่านั้น ได้พ้นจากตำแหน่งผู้จัดการเมื่ออายุยังไม่ครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็ให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดการจ้างเช่นกัน

ข้อ 47 การเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดคณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยไม่มีความผิดในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่

(2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนื่อง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ การเลิกจ้างตามข้อนี้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนมีการเลิกจ้าง

(3) เมื่อต้องหาว่ากระทำความผิดวินัย และการสอบข้อเท็จจริงไม่ได้ความสัตย์ว่าได้กระทำความผิด ที่จะถูกไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีพฤติกรรมอันไม่น่าเป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์

(4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก สำหรับความผิดสุ่มเสี่ยงหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ให้ได้รับค่าชดเชยเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ข้อ 48 การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ แต่เป็นวิธีปฏิบัติให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจในการพิจารณาตามความเหมาะสม

ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2569



(นายคุสิต วิทยาภรณ์)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไฟฟ้าเขต 2 พิษณุโลก (2521) จำกัด