



**ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2544**

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 67 (9) ข้อ 94 (7) และมติที่ประชุมคณะกรรมการ
ดำเนินการ ครั้งที่ 10/ 2544 วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
พ.ศ. 2544"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกบรรดาประกาศ มติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ระเบียบอื่นใดที่มีอยู่ก่อนวันใช้
ระเบียบนี้ ซึ่งมีข้อกำหนดขัดแย้งกับระเบียบนี้ทั้งสิ้น และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

"สหกรณ์"	หมายถึง	สหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด
"ประธานกรรมการ"	หมายถึง	ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด
"คณะกรรมการดำเนินการ"	หมายถึง	คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครุ นครสวรรค์ จำกัด
"เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง"	หมายถึง	ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ออมทรัพย์ นครสวรรค์ จำกัด
"ผู้บังคับบัญชา"	หมายถึง	คณะกรรมการดำเนินการ ประธานกรรมการ ผู้จัดการ
"ปี"	หมายถึง	ปีบัญชีของสหกรณ์

(ข้อ 4 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2546 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 8/2546 วันที่ 17 เมษายน 2546)

หมวดที่ 1

อัตราค่าจ้าง และตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำปีของสหกรณ์

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างสหกรณ์ และอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนดมีดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้าง ได้แก่ นักการภารโรง ,ยาม, พนักงานขับรถ และพนักงานอื่น ๆ
- (2) เจ้าหน้าที่ ได้แก่
 - ก. เจ้าหน้าที่
 - ข. หัวหน้าฝ่าย
 - ค. รองผู้จัดการ
 - ง. ผู้จัดการ

หมวด 2

อัตราค่าจ้างรายเดือน

ข้อ 7. อัตราค่าจ้างรายเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้เป็นไปตามตารางบัญชีอัตราค่าจ้าง
รายเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างท้ายระเบียบนี้

(เปลี่ยนแปลง "เงินเดือน ฉบับที่ 2,3,4 และ 5" เป็น "ค่าจ้างรายเดือน" (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2548 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 19/2548 วันที่ 16 กันยายน 2548)

(ข้อ 7 แก้ไขเพิ่มเติม ตารางบัญชีอัตราค่าจ้างรายเดือน (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2554 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 9/2554 วันที่ 12 พฤษภาคม 2554)

หมวด 3
การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน
การบรรจุและการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 8. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์การของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น
- (8) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (9) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์ โดยทำผิดวินัย ซึ่งจะได้รับโทษไล่ออกหรือปลดออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 9. คณะกรรมการดำเนินการพิจารณา กำหนดรับสมัครคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ 6 (1) และ (2) ก , ข , ค , ง ตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้
(ข้อ 9 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 10. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์
(ข้อ 10 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 11. ให้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันแล้วแต่กรณี ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง สาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 8 (4) และรับรองด้วยว่าผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์

ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และต้องชำระค่าธรรมเนียมสมัครคนละ 50 บาท เงินค่าธรรมเนียมสมัครนี้สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่ผู้ขาดคุณสมบัติหรือพื้นฐานความรู้ตามประกาศของสหกรณ์

(ข้อ 11 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 12. ให้คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน
(ข้อ 12 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 13. ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ดังต่อไปนี้

- (1) ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (2) การสัมภาษณ์

เมื่อคณะกรรมการตามข้อ 12 ดำเนินการตาม ข้อ 13 (1) , (2) แล้วให้สรุปผลผู้ที่ผ่านเกณฑ์พิจารณา ดำเนินการตามข้อ 18 วรรคแรก

(ข้อ 13 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 14. ในการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการดำเนินการ จัดให้มีการสอบตามภาควิชา ดังต่อไปนี้

- (1) ความรู้ความสามารถทั่วไป เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสหกรณ์
- (2) ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะกับตำแหน่ง
- (3) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ผู้สมัครสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ต้องได้รับคะแนนแต่ละภาควิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้

(ข้อ 14 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 15. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณา คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน และประกาศผลคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด

(ข้อ 15 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 16. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับจากคะแนนสูงไปหาต่ำ เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนภาควิชาในข้อ 14 (1) เป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในภาควิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่ก็ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกโดยสอบสัมภาษณ์

(ข้อ 16 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 17. การจ้างและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ตามข้อ 6 (2) ก, ข
 - ก. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด หรือ
 - ข. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาวិชาการสหกรณ์จากสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ซึ่งทางราชการรับรอง
 - ค. ในกรณีเลื่อนตำแหน่ง ให้เลื่อนตามลำดับตำแหน่งและต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในชั้นที่ต่ำกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- (2) หัวหน้าฝ่าย
 - ก. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด และ
 - ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์นี้มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- (3) รองผู้จัดการ
 - ก. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด และ
 - ข. ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสหกรณ์นี้มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ในกรณีที่มีเหตุควรยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเป็นราย ๆ

(ข้อ 17 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 18. ในการจ้างและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาโดยพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การจ้างผู้จัดการ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการที่จะกำหนดคุณสมบัติ พื้นความรู้ ประสบการณ์ วิธีการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างรายเดือน ฯลฯ ตามความเหมาะสมเป็นคราว ๆ แต่ทั้งนี้ต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการที่มีอยู่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี และอาจต่อสัญญาได้ครั้งละ 1 ปี ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่อายุผู้จัดการต้องไม่เกินที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด

(ข้อ 18 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 19. การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ตามข้อ 6 (1) และ (2) ก , ข , ค ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนตามบัญชีอัตราค่าจ้างรายเดือนแนบท้ายระเบียบ ดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างระดับความรู้ ม.3 หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 15 ของตำแหน่งลูกจ้าง
พนักงานขับรถของสหกรณ์ ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 17 ของตำแหน่งลูกจ้าง
- (2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างระดับความรู้ ปวช. หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 12 ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- (3) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างระดับความรู้ ปวส. หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 16.5 ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- (4) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างระดับความรู้ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 21.5 ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- (5) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างระดับความรู้ปริญญาโท หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างรายเดือนไม่เกินชั้นที่ 25 ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- (6) วุฒิอื่น ๆ ให้บรรจุในอัตราซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

ผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่าย หรือรองผู้จัดการให้ได้รับค่าจ้างรายเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับค่าจ้างรายเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับค่าจ้างรายเดือนเดิม

ในกรณีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเดิม และให้นับเวลาการทำงานต่อเนื่อง

ให้สหกรณ์จ่ายเงินพิเศษเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เป็นกรณีพิเศษเฉพาะตัวโดยแยกการคิดคำนวณกับอัตราค่าจ้างรายเดือนปกติ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

(ข้อ 19 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

หมวด 4 การปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือผู้จัดการ และการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 20. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างและยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งหรือทำการแทนชั่วคราว แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งการโดยได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน

ข้อ 21. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบกัน

หมวด 5 หลักประกันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 22. ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้ลูกจ้างเลือกหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำหรือดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

(1) มีเงินสดจำนวนไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับ

ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น บัญชีและเลขที่บัญชี ให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ในกรณีที่เงินประกันที่เป็นเงินสดซึ่งสหกรณ์เรียกหรือรับไว้ลดลง เนื่องจากนำไปชดเชยค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับประกัน หรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว สหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินเพิ่มได้เท่าจำนวนที่ลดลงดังกล่าว

(2) บุคคลค่าประกันอย่างน้อยหนึ่งคน โดยการค่าประกันด้วยบุคคล วงเงินค่าประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค่าประกันรับผิดชอบไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำสัญญาค่าประกันสามฉบับ โดยให้ สหกรณ์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์และผู้ค่าประกัน เก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

(3) ทรัพย์สิน ต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้ ทรัพย์สินที่เรียก

3.1 สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

3.2 หนังสือค่าประกันของธนาคาร

(4) ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหลายประเภทรวมกันเมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

(5) คณะกรรมการดำเนินการ จะทำการทบทวนหลักประกันการทำงานทุกวันต้นปีบัญชี และพิจารณาเรียกหลักประกันให้เป็นไปตามระเบียบ หรือกรณีที่พบว่าหลักประกันบกพร่องให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจในการพิจารณาทบทวนหลักประกัน

(6) ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้กำหนด

(ข้อ 22 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 17/2557 วันที่ 21 พฤษภาคม 2557)

หมวด 6 การเลื่อนค่าจ้างรายเดือน

ข้อ 23. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ซึ่งได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างรายเดือนประจำปีได้ครั้งขึ้นตามบัญชีค่าจ้างรายเดือนท้ายระเบียบนี้ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดทนสาเหตุเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สหกรณ์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างรายเดือนหนึ่งขั้น

- (2) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกค่าส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนและได้ถูกดเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม หรือ 1 มิถุนายน ของปี (แล้วแต่กรณี) ที่จะได้เลื่อนค่าจ้างรายเดือนเป็นต้นไป

- (3) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน
(4) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
(5) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
(6) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาพัก - ลาป่วยเกิน 6 ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน 6 ครั้ง
(7) ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานสี่เดือน โดยไม่มีวันลาพักลาป่วยเกินกว่า 15 วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างรายเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน 90 วัน
(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปกลับ
(จ) ลาพักผ่อน
(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
(ซ) ลาทำหมัน
(ณ) ลาเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

การนับจำนวนวันลา ไม่เกินสิบห้าวันทำการสำหรับวันลาพักผ่อนส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลา

ป่วยตาม (ง)

(ข้อ 23 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2546 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 8/2546 วันที่ 17 เมษายน 2546)

ข้อ 24. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนประจำปีหนึ่งชั้นต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือนประจำปีครั้งขึ้นตามข้อ 23 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อสหกรณ์ และสังคมจนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีได้
(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และสหกรณ์ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์นั้น
(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์รุกรานร้ายแรงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองเป็นผลดีด้วย
(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรงต่อหน้าที่เห็นดีเห็นชอบ ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดี
(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีถึงแก่ประชาชาติ

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างผู้ใดได้รับการเลื่อน ค่าจ้างรายเดือนครั้งแรกต่ำกว่า 1 ชั้น มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 มีผลการประเมินดีเด่นด้วย ให้ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนขึ้นค่าจ้างรายเดือน 1 ชั้นครั้งได้ แต่รวมทั้งปีต้องไม่เกิน 2 ชั้น แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ข้อ 25. และข้อ 26. ด้วย

(ข้อ 24 ทวิ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2544 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 24/2544 วันที่ 14 ธันวาคม 2544)

ข้อ 25. ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนค่าจ้างรายเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ตามเกณฑ์ข้อ 23 และข้อ 24 กรณีสองชั้นในปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 20% ของจำนวนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เศษที่เหลือแล้วแต่คณะกรรมการดำเนินการจะเห็นสมควร ส่วนการเลื่อนค่าจ้างรายเดือนผู้จัดการให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้พิจารณา

การเลื่อนค่าจ้างรายเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ 23 และข้อ 24 กำหนดภายในวงเงินไม่เกิน 7% ของค่าจ้างรายเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในรอบปีสิ้นสุด ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน

จำนวนผู้เลื่อนค่าจ้างรายเดือนสองชั้น 20% ตามวรรคหนึ่ง และวงเงินเลื่อนค่าจ้างรายเดือน 7% ตามวรรคสอง ไม่นับรวมผู้จัดการ

การเลื่อนค่าจ้างรายเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนชั้นได้ปีละ 2 ครั้ง ณ วันที่ 1 ธันวาคมและ ณ วันที่ 1 มิถุนายน ของทุกปี

กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีค่าจ้างรายเดือนเต็มขั้น และอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา สมควรจะได้เลื่อนค่าจ้างรายเดือนครึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นแล้วแต่กรณี ให้พิจารณาจ่ายเป็นค่าตอบแทนครึ่งขั้น 2.5% และหนึ่งขั้น 5% ของอัตราค่าจ้างรายเดือนที่เต็มขั้นโดยแยกจ่ายไม่รวมกับค่าจ้างรายเดือน

ค่าตอบแทนตามวรรคห้า ไม่นำไปรวมเป็นฐานในการจ่ายค่าตอบแทนในการเลื่อนชั้นค่าจ้างรายเดือนครึ่งต่อไป และไม่นำไปรวมคำนวณเพื่อจ่ายบำเหน็จ

(ข้อ 25 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 5/2558 วันที่ 24 ธันวาคม 2557)

ข้อ 26. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้จัดการหรือผู้ได้รับมอบหมาย ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่คณะกรรมการดำเนินการฯ กำหนด

(ข้อ 26 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 16/2550 วันที่ 16 กรกฎาคม 2550)

ข้อ 27. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ผู้ใด ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ และการตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือความประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ประชานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรายเดือนให้ได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานในสถานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเลื่อนได้ไม่เกินห้าขั้น
- (2) ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เลื่อนได้ไม่เกินสามขั้น
- (3) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานตรากตรำหรือเร่งรัดเกินกว่าการปฏิบัติงานตามธรรมดา เลื่อนได้ไม่เกินสองขั้น

หมวด 7

การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ ค่าชดเชยเงินช่วยเหลือและภาษีเงินได้

ข้อ 28. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราค่าจ้างรายเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินห้าเท่าของค่าจ้างรายเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น ๆ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใด มีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น และในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดลาออกระหว่างปี การคำนวณเงินโบนัสให้ขึ้นให้ถือ ค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้ายเป็นเกณฑ์

(ข้อ 28 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2552 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 19/2552 วันที่ 13 สิงหาคม 2552)

ข้อ 29. คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามชวนชวยแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตน

ข้อ 30. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ออกจากสหกรณ์ เพราะสหกรณ์**เลิกจ้าง** มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากสหกรณ์ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้าง หมายความว่า การที่สหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 32

อนึ่ง สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าเงินชดเชยให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สหกรณ์แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในระยะเวลานั้น

(ข้อ 30 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

(ข้อ 30 แก้ไข (ฉบับที่ 16) พ.ศ.2558 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 18/2558 วันที่ 31 มีนาคม 2558)

ข้อ 31. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษไล่ออก

การคำนวณบำเหน็จให้คำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานในสหกรณ์แล้วหารด้วยสิบสอง ถ้ามีเศษของบาทให้ปัดทิ้ง

จำนวนเดือนที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประจำ และเข้าทำงานในสหกรณ์ จนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าไม่ถึงสิบห้าวันให้ปัดทิ้ง

(ข้อ 31 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2552 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 1/2553 วันที่ 4 ธันวาคม 2552)

(ยกเลิกข้อ 31 ทวิ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 5/2558 วันที่ 24 ธันวาคม 2557)

ข้อ 32. สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทูจติดต่อนหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของสหกรณ์ และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือตักเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (4) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันทำการ โดยไม่มีผลอันสมควร
- (5) ประมาทเลินเล่อ เป็นผลให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ได้รับโทษจำคุก ตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ข้อ 33. เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จและเงินค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ตั้งเงินสำรองเงินบำเหน็จและค่าชดเชยไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

ข้อ 34. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด พ้นจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่ทายาทไปในคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับค่าจ้างรายเดือนเต็มครั้งสุดท้ายสามเดือนรวมกัน

ข้อ 35. ภาษีเงินได้อันพึงชำระตามกฎหมาย ให้ผู้ได้รับโบนัสเงินชดเชยและเงินบำเหน็จ เป็นผู้จ่ายทั้งสิ้น

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีเงินได้รายเดือนเข้าเกณฑ์การเสียภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร ให้สหกรณ์หักภาษีเงินได้พึงประเมินไว้ ณ ที่จ่ายเป็นรายเดือน แล้วนำส่งสำนักงานสรรพากรท้องถิ่นที่ตั้งสำนักงาน สหกรณ์ ตามกำหนด

หมวด 8

วินัย การสอบสวน และการลงโทษ

ข้อ 36. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จำต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 37. วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษามีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์
- (3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และความสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสภาพเรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม หาผลประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
- (5) ต้องชวนชวยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนและรวดเร็วให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์
- (6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์
- (8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ
- (9) ต้องสภาพเรียบร้อย เชื้อพึง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำขามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติในทางที่อาจจะให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของมีนเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษมีหนีสินรุนแรง เล่นการพนันกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- (11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมีนเมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด
- (12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงการ สหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคีหรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้ที่อยู่ในวงงานสหกรณ์
- (13) ต้องร่วมมือประสานงานกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

ข้อ 38. โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ลดขั้นค่าจ้างรายเดือน
- (3) ปลดออก
- (4) ไล่ออก

ข้อ 39. การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังระบุไว้ ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์ หรือสหกรณ์จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความ ผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการสหกรณ์ โดยชอบและการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิก สหกรณ์
- (11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ 40. การลงโทษปลดออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัย เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์

- (3) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 41. การลงโทษไล่ออกและปลดออกนั้น ให้ผู้จัดการ เสนอคณะกรรมการดำเนินการ ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคน เพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกินหกสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้ทราบคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ความเห็น และเสนอตามลำดับถึงคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 42. ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- (1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท
- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนหรือศาลหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้นแม้จะมีได้จำคุกก็ตาม
- (4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วันทำการ และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการเมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 43. เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการ หรือคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณาสั่งพักงาน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้สหกรณ์จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามอัตราที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพักงานได้ ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานเป็นผู้จัดการให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการมีมติอย่างใด ถือว่าสิ้นสุด

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่าผู้ถูกสั่งพัก มีได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินมัวหมองก็ดีหรือผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ดี ผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณีต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้นในกรณีแรกให้จ่ายเต็มอัตรา ในกรณีหลังให้จ่ายกึ่งอัตรา ถ้าผู้ถูกสั่งพักตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นสัตย์ว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยจริง ให้ไล่ออกตามข้อ 39 หรือปลดออกตามข้อ 40 ตั้งแต่วันพักงานหรือแม้จะไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีดังกล่าวให้นับอยู่ ให้เลิกจ้างตามข้อ 75 (3)

ข้อ 44. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือปลดออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นค่าจ้างรายเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามิเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือหรือจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษลดขั้นค่าจ้างรายเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดขั้นค่าจ้างรายเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไป

โทษลดขั้นค่าจ้างรายเดือนนั้น ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชา	ลดขั้นค่าจ้างรายเดือน ไม่เกิน	
คณะกรรมการดำเนินการ	2	ขั้น
ประธานกรรมการ	1	ขั้น
ผู้จัดการ	1	ขั้น

ข้อ 45. ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการลงไปรับผิดชอบดูแลระมัดระวังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้ผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษ หรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 46. เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นไม่เหมาะสม ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษได้ แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ 47. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้การรอลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการ ได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

หมวด 9 การลา

ข้อ 48. การลาแบ่งออกเป็น 8 ประเภท คือ

- (1) ลาป่วย
- (2) ลาคลดบุตร
- (3) ลากิจส่วนตัวและพักผ่อน
- (4) ลาอุปสมบท
- (5) ลาเข้าระดมราชการทหาร
- (6) ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะประเทศซาอุดีอาระเบีย
- (7) ลาทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง
- (8) ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 49. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ครั้งปีต้องไม่เกินสิบห้าวันทำการ โดยได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้าง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้หรือให้ลูกจ้างชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร และให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุญาต

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานในหน้าที่จะลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างเต็มได้ตลอดเวลาที่ต้องรักษาตัว

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ให้ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างเต็มได้ตลอดเวลาที่ต้องรักษาตัว แต่ไม่เกิน 120 วันใน 1 ปี

(ข้อ 49 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2545 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 13/2545 วันที่ 16 ตุลาคม 2545)

ข้อ 50. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ลาคลดบุตรได้ตามความจำเป็น ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินสี่สิบห้าวัน ทั้งนี้ ให้ยื่นใบตรวจรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา

ข้อ 51. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ลากิจส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างรายเดือน หรือค่าจ้างเต็มในครั้งปีไม่เกิน 15 วันทำการ แต่ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาเกิน 15 วันในครั้งปี ให้ขออนุญาตเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ไม่เกิน 30 วันทำการต่อปี

(ข้อ 51 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2545 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 13/2545 วันที่ 16 ตุลาคม 2545)

ข้อ 52. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีหนึ่ง ๆ ได้ 10 วัน โดยไม่ถือเป็นวันลาและจะลาพักผ่อนครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่สหกรณ์

สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสหกรณ์ปีแรก ไม่ถึง 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

ถ้าปีใดเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนในปีนั้นแล้วแต่ไม่ครบ 10 วัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้าเป็นสิทธิการลาพักผ่อนในปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน จะต้องไม่เกิน 20 วัน

ข้อ 53. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งยังไม่เคยอุปสมบทและได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ลาอุปสมบทโดยได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างเต็มไม่เกิน 120 วัน

ในกรณีที่ลาสิกขาบทก่อนครบกำหนดวันลา ผู้นั้นจะต้องกลับเข้าทำงานภายใน 7 วัน นับแต่วันลา สิกขาบทและถือว่าวันลาอุปสมบทเป็นอันสิ้นสุด

ข้อ 54. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกเรียกเข้าระดมราชการทหาร ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายระดมเป็นต้นไป และเข้าไประดมตามวัน เวลาในหมายระดมนั้น

เวลาที่เข้าระดมราชการทหารนี้ ให้ได้รับค่าจ้างรายเดือนเต็ม

ข้อ 55. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งนับถือศาสนาอิสลามผู้ใดยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 30 วัน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีดังกล่าวได้ โดยได้รับค่าจ้างรายเดือนเต็ม มีกำหนดไม่เกิน 120 วัน

ข้อ 56. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 57. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 58. ผู้ขออนุญาตต้องเสนอใบลาตามแบบของสภครรณต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจอนุญาตการลา โดยเร็ว

ข้อ 59. ผู้ขออนุญาตลาป่วย ลาคลดบุตร หรือลาทำหมัน ต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันเริ่มลา เว้นแต่อาการป่วยทำให้ไม่สามารถเสนอใบลาในวันดังกล่าว จึงเสนอใบลาในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย

ข้อ 60. ผู้ขออนุญาตลาปฏิบัติงาน ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันที่เริ่มลาตามสมควร และต้องได้รับอนุญาตก่อนแล้วจึงหยุดงานเพื่อปฏิบัติงาน ส่วนตัว พักผ่อน หรือเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ แต่ในกรณีลากิจส่วนตัวที่มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจรอรับอนุญาตก่อนได้ จะเสนอใบลาพร้อมทั้งชี้แจงเหตุจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชา แล้วหยุดงานเพื่อปฏิบัติงานนั้นก็ได้

ข้อ 61. ผู้ขออนุญาตลาอุปสมบทต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการดำเนินการแล้ว จึงหยุดงานเพื่ออุปสมบทได้

ข้อ 62. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งถูกเรียกเข้าระดมราชการทหาร เมื่อได้รับรายงานและเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้ไปเข้าระดมตามที่กำหนดในหมายเรียกเข้าระดมนั้นได้โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต

ข้อ 63. ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในปีหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกินดังต่อไปนี้

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตครั้งหนึ่งไม่เกิน			
		ลาป่วย	ลากิจ	ลาพักผ่อน	ลาคลดบุตร
ประธานกรรมการ หรือ กรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการ ดำเนินการ	ทุกตำแหน่ง	ตามที่เห็นควร	ตามที่เห็นควร	ตามที่เห็นควร	90
ผู้จัดการ	1 รองผู้จัดการ	30	15	10	90
	2 เจ้าหน้าที่อื่น และลูกจ้าง	30	15	10	90

ข้อ 64. ประธานกรรมการมีอำนาจอนุญาตการลาของผู้จัดการ และผู้จัดการมีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ทุกกรณี ตามระเบียบนี้

ข้อ 65. เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ลาครบกำหนดตามข้อ 49 , 50 ถ้าขอลาต่อโดยประธานกรรมการหรือ กรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษ ก็อาจอนุญาตให้ลาต่อได้ตามที่เห็นสมควร แต่การลาดังกล่าวนี้นี้ไม่ให้ได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้าง และให้ผู้อนุญาตการลาเสนอ คณะกรรมการดำเนินการในการประชุมคณะกรรมการดำเนินการครั้งต่อไป

ข้อ 66. ถ้ามีการมอบหมายหน้าที่การงาน ให้นับวันลาเริ่มต้นตั้งแต่วันมอบเป็นต้นไป ถ้ามอบภายหลัง เพียงให้นับเริ่มตั้งแต่วันรุ่งขึ้น

ข้อ 67. ถ้าวันหยุดทำงานของสภครรณอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดทำงานดังกล่าวเป็นวันลาด้วย ซึ่งผู้ขออนุญาตต้องระบุไว้ในใบลา

ข้อ 68. ถ้าผู้ได้รับอนุญาตให้ลาถูกเรียกกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาตามความในข้อ 60 ให้ถือว่าวันลาสิ้นสุดในวันก่อนวันกลับเข้าทำงาน หรือในวันก่อนวันเดินทางกลับแล้วแต่กรณี

ข้อ 69. ถ้าสภครรณเห็นว่ามีเหตุจำเป็นแก่กิจการของสภครรณ จะเรียกให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ลากลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาก็ได้

ข้อ 70. การหยุดงานโดยไม่เสนอใบลาตามระเบียบนี้ หรือการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาตามระเบียบนี้ เว้นแต่เกิดจากเหตุสุดวิสัย ให้ถือเป็นการขาดงานและให้หักค่าจ้างรายเดือนหรือค่าจ้างตามส่วนเฉลี่ยรายวันตลอดเวลาขาดงาน นอกจากนี้ให้พิจารณาการลงโทษวินัยสำหรับผู้ขาดงานตามควรแต่กรณี

หมวด 10 การพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 71. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (4) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 74
- (5) เลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในข้อ 75
- (6) ปลดออก

ข้อ 72. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก็ย่อมทำได้โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุญาตแล้ว จึงให้ถือว่าออกจากงาน

ข้อ 73. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่คณะกรรมการดำเนินการลงมติ

ข้อ 74. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชี กรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นอันต้องออกจากงาน ให้คณะกรรมการเลื่อนค่าจ้างรายเดือนให้เป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 1 ชั้น

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดออกจากสหกรณ์โดยไม่มีความผิดก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้คณะกรรมการเลื่อนค่าจ้างรายเดือนให้เป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 1 ชั้น

(ข้อ 74 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2557 มติคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ฯ ครั้งที่ 22/2557 วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

ข้อ 75. ผู้จัดการ หรือคณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เนื่อง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้
- (3) เมื่อมีมลทินหรือมีหม่อมในกรณีความผิดวินัยอย่างแรง หรือในกรณีที่มีความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง ที่มีกำหนดระยะเวลาซึ่งต้องไม่เกินอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 76. การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามหมวด 8

บทเฉพาะกาล

ข้อ 77. ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์คนใดยังไม่ได้จัดทำสัญญาและหรือจัดให้มีหลักประกันไว้ต่อสหกรณ์ให้จัดทำสัญญาจ้างและหรือให้มีหลักประกันให้เสร็จภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันใช้ระเบียบนี้

ข้อ 78. ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2544

สรพล กมฺทชาติ
(นายสรพล กมฺทชาติ)
ประธานกรรมการ
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด

หมายเหตุ

(ฉบับที่ 2) เพิ่มเติม	ข้อ 24 ทวิ	14 ธันวาคม พ.ศ.2544
(ฉบับที่ 3) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 49, ข้อ 51	16 ตุลาคม พ.ศ.2545
(ฉบับที่ 4) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 4 , ข้อ 23 , ข้อ 25	17 เมษายน พ.ศ.2546
(ฉบับที่ 5) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 18 , ข้อ 25	13 สิงหาคม พ.ศ.2547
(ฉบับที่ 6) แก้ไขเพิ่มเติม	ตารางอัตราค่าจ้างรายเดือนใหม่ "เงินเดือน" เปลี่ยนเป็น "ค่าจ้างรายเดือน" (ฉบับที่ 2,3,4 และ 5)	21 กันยายน พ.ศ.2548
(ฉบับที่ 8) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 7. (ปรับตารางเงินเดือน 4%)	14 กันยายน 2550
(ฉบับที่ 9) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 28, ข้อ 31	13 สิงหาคม 2552
(ฉบับที่ 10) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 31, ข้อ 31 ทวิ	8 ธันวาคม 2552
(ฉบับที่ 11) ยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 7 (อัตราค่าจ้างรายเดือนตามตารางใหม่)	24 พฤษภาคม 2554
(ฉบับที่ 12) ยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 18 (อายุผู้จัดการ)	12 กันยายน 2555
(ฉบับที่ 13) ยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 22 (หลักประกัน)	ถือใช้ 22 พฤษภาคม 2557
(ฉบับที่ 14) ยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,30,74	ถือใช้ 16 กรกฎาคม 2557
(ฉบับที่ 15) แก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 25 และยกเลิกข้อ 31 ทวิ	ถือใช้ 25 ธันวาคม 2557
(ฉบับที่ 16) แก้ไข	ข้อ 30 (ตัดคำว่า หรือลาออกจากสหกรณ์)	ถือใช้ 1 เมษายน 2558

**ตารางอัตราค่าจ้างรายเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์นครสวรรค์ จำกัด
แบบท้ายระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (ฉบับที่ 11) วันที่ 1 เมษายน 2554**

ขั้นที่	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
1	5,380	7,100	12,420	14,430	20,480
1.5	5,550	7,270	12,730	14,780	20,970
2	5,710	7,460	13,030	15,150	21,450
2.5	5,900	7,640	13,380	15,560	21,980
3	6,080	7,820	13,720	15,970	22,460
3.5	6,230	8,000	14,070	16,390	22,970
4	6,410	8,200	14,430	16,810	23,480
4.5	6,570	8,370	14,780	17,240	23,990
5	6,750	8,560	15,150	17,680	24,510
5.5	6,920	8,750	15,560	18,120	25,060
6	7,100	8,930	15,970	18,590	25,620
6.5	7,270	9,100	16,390	19,050	26,210
7	7,460	9,300	16,810	19,500	26,800
7.5	7,640	9,490	17,240	19,980	27,460
8	7,820	9,680	17,680	20,480	28,100
8.5	8,000	9,890	18,120	20,970	28,800
9	8,200	10,080	18,590	21,450	29,480
9.5	8,370	10,300	19,050	21,980	30,200
10	8,560	10,510	19,500	22,460	30,920
10.5	8,750	10,710	19,980	22,970	31,690
11	8,930	10,960	20,480	23,480	32,460
11.5	9,100	11,170	20,970	23,990	33,300
12	9,300	11,400	21,450	24,510	34,140
12.5	9,490	11,630	21,980	25,060	35,060
13	9,680	11,900	22,460	25,620	35,970
13.5	9,890	12,160	22,970	26,210	36,880
14	10,080	12,420	23,480	26,800	37,800
14.5	10,300	12,730	23,990	27,460	38,800
15	10,510	13,030	24,510	28,100	39,750
15.5	10,710	13,380	25,060	28,800	40,770
16	10,960	13,720	25,620	29,480	41,800
16.5	11,170	14,070	26,210	30,200	42,810
17	11,400	14,430	26,800	30,920	43,830

ชั้นที่	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
17.5	11,630	14,780	27,460	31,690	45,010
18	11,900	15,150	28,100	32,460	46,190
18.5	12,160	15,560	28,800	33,300	47,370
19	12,420	15,970	29,480	34,140	48,530
19.5	12,730	16,390	30,200	35,060	49,850
20	13,030	16,810	30,920	35,970	51,150
20.5	13,380	17,240	31,690	36,880	52,470
21	13,720	17,680	32,460	37,800	53,820
21.5	14,070	18,120	33,300	38,800	55,100
22	14,430	18,590	34,140	39,750	56,390
22.5	14,780	19,050	35,060	40,770	58,200
23	15,150	19,500	35,970	41,800	59,990
23.5	15,560	19,980	36,880	42,810	61,670
24	15,970	20,480	37,800	43,830	63,360
24.5	16,390	20,970	38,800	45,010	65,050
25	16,810	21,450	39,750	46,190	66,720
25.5	17,240	21,980	40,770	47,370	68,390
26	17,680	22,460	41,800	48,530	70,080
26.5	18,120	22,970	42,810	49,850	71,750
27	18,590	23,480	43,830	51,150	73,430
27.5	19,050	23,990	45,010	52,470	75,120
28	19,500	24,510	46,190	53,820	76,800
28.5	19,980	25,060	47,370	55,100	78,480
29	20,480	25,620	48,530	56,390	80,150
29.5	20,970	26,210	49,850	58,200	82,160
30	21,450	26,800	51,150	59,990	84,170
30.5	21,980	27,460	52,470	61,670	86,310
31	22,460	28,100	53,820	63,360	88,460
31.5	22,970	28,800	55,100	65,050	90,680
32	23,480	29,480	56,390	66,720	92,940
32.5	23,990	30,200	58,200	68,390	95,250
33	24,510	30,920	59,990	70,080	97,630
33.5	25,060	31,690	61,670	71,750	100,070
34	25,620	32,460	63,360	73,430	102,560
34.5	26,210	33,300	65,050	75,120	
35	26,800	34,140	66,720	76,800	

ชั้นที่	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้จัดการ	ผู้จัดการ
35.5	27,460	35,060	68,390	78,480	
36	28,100	35,970	70,080	80,150	
36.5	28,800	36,880	71,750	82,160	
37	29,480	37,800	73,430	84,170	
37.5	30,200	38,800	75,120		
38	30,920	39,750	76,800		
38.5	31,690	40,770			
39	32,460	41,800			
39.5	33,300	42,810			
40	34,140	43,830			
40.5		45,010			
41		46,190			
41.5		47,370			
42		48,530			
42.5		49,850			
43		51,150			
43.5		52,470			
44		53,820			
44.5		55,100			
45		56,390			
45.5		58,200			
46		59,990			