

ระเบียบ
สหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์
พ.ศ. 2566

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ได้ประกาศใช้ในปัจจุบัน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด ข้อ 44 (7) และข้อ 57 (4) ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 42 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2566 จึงมีมติกำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พ.ศ. 2566”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิก “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2565”

บรรดาระเบียบ มติ ประกาศ และคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

หมวดที่ 1
บททั่วไป

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์”	หมายความว่า	สหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด
“คณะกรรมการดำเนินการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด
“เจ้าหน้าที่”	หมายความว่า	เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ได้แก่ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งสหกรณ์ตั้งหรือจ้างและตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์ และได้จัดทำสัญญาจ้างไว้ตามรูปแบบที่กำหนด
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายความว่า	ผู้มีอำนาจปกครอง ดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการ หรือประธานกรรมการ หรือผู้จัดการ
“ปีทางบัญชี”	หมายความว่า	ปีทางบัญชีของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามปีปฏิทิน โดยรอบปีการทำงานเริ่มวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม
“ค่าชดเชย”	หมายความว่า	เงินที่สหกรณ์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งสหกรณ์ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

หมวดที่ 2

อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของสหกรณ์ โดยมีโครงสร้างการบริหาร และมาตรฐานประจำตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้าง
- (2) เจ้าหน้าที่ (ระดับ 1 ถึง 4)
- (3) หัวหน้างาน
- (4) หัวหน้าฝ่าย
- (5) ผู้ช่วยผู้จัดการ
- (6) ผู้จัดการ

หมวดที่ 3

อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ 7. การกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้นและขั้นสูงของเจ้าหน้าที่และค่าจ้างลูกจ้างของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อัตราเงินเดือนท้ายระเบียบนี้ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการดำเนินการ

กรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต้น ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน การปรับปรุงและแก้ไขอัตราเงินเดือนขั้นต้นและขั้นสูงของเจ้าหน้าที่ ให้กระทำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมแก่สภาวะค่าครองชีพในโอกาสอันควร

หมวดที่ 4

การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

ข้อ 8. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันปิดรับสมัคร
- (3) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรค ในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ดิถยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่น ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (6) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงาน หรือออกจากราชการ หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่
- (7) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(8) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์ โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษ ไล่ออกหรือให้ออกตามระเบียบ

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22(4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

ข้อ 9. เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณา กำหนดพื้นที่ความรู้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 16 และรับสมัครคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัคร มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่สหกรณ์กำหนด

ข้อ 11. ให้คณะกรรมการดำเนินการ แต่งตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก

ข้อ 12. ให้ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นความรู้ ใบรับรองแสดงประสบการณ์การทำงาน สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 8 (3) และรับรองด้วยว่าผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์ ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อสหกรณ์ และชำระค่าธรรมเนียมการสมัครตามที่สหกรณ์กำหนด เงินค่าธรรมเนียมการสมัครนี้ สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เฉพาะผู้ขาดคุณสมบัติหรือพื้นความรู้

ข้อ 13. ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการทดสอบผู้สมัคร โดยกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน ปฏิบัติ และสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อทดสอบความสามารถและความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ผู้สมัครต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบได้

ข้อ 14. เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกได้ ตามลำดับคะแนน ไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่สหกรณ์กำหนด และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

ข้อ 15. ให้คณะกรรมการดำเนินการ พิจารณาบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกได้ตามลำดับจากคะแนนสูงมาหาลำดับ เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม

ข้อ 16. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องผ่านการสอบคัดเลือก และทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และต้องผ่านการประเมิน โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ลูกจ้าง ต้องมีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และมีความชำนาญในงานที่จะให้ปฏิบัติ สำหรับอัตราเงินเดือนให้ใช้อัตราเจ้าหน้าที่ระดับ 1 หรืออัตราที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ในกรณีมีเหตุอันควร ยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ ให้ผู้จัดการเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการเป็นราย ๆ ไป

(2) เจ้าหน้าที่ระดับ 1 ต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ

(3) เจ้าหน้าที่ระดับ 2

ก. ต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ

ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และระหว่างทำงานได้รับอนุญาตให้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่สหกรณ์ต้องการ จนได้รับวุฒิตามข้อ ก. หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ระดับ 2 และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(4) เจ้าหน้าที่ระดับ 3

ก. ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

ข. ต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานเกี่ยวกับสาขานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

ค. เป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และระหว่างทำงานได้รับอนุญาตให้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่สหกรณ์ต้องการ จนได้รับวุฒิตามข้อ ก. หรือ

ง. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และระหว่างทำงานได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่สหกรณ์ต้องการ จนได้รับวุฒิตามข้อ ก. หรือ

จ. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ระดับ 3 และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(5) เจ้าหน้าที่ระดับ 4

ก. ต้องมีพื้นความรู้ขั้นต่ำปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ระดับ 4 หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ระดับ 4 และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(6) หัวหน้างาน

ก. ต้องมีพื้นความรู้ขั้นต่ำปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานมาแล้วมาไม่น้อยกว่า 4 ปี แต่ต้องเป็นงานที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

ข. ต้องมีพื้นความรู้เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของหัวหน้างาน หรือ

ง. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของหัวหน้างาน และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(7) หัวหน้าฝ่าย

ก. ต้องมีพื้นความรู้ขั้นต่ำปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานมาแล้วมาไม่น้อยกว่า 4 ปี แต่ต้องเป็นงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ

ข. ต้องมีพื้นความรู้เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของหัวหน้าฝ่าย หรือ

ง. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของหัวหน้าฝ่าย และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(8) ผู้ช่วยผู้จัดการ

ก. ต้องมีพื้นความรู้ขั้นต่ำปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ต้องเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

ข. ต้องมีพื้นความรู้เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการและเคยทำงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ

ง. ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของผู้ช่วยผู้จัดการ และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

(9) ผู้จัดการ

ก. ต้องมีพื้นความรู้ขั้นต่ำปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี แต่ต้องเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

ข. ต้องมีพื้นความรู้เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และเคยทำงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งที่ต้องการรับมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของผู้จัดการ หรือ

ง. ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของผู้จัดการ และผ่านการประเมินตามที่สหกรณ์กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุควรยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยต้องได้รับความเห็นชอบไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการดำเนินการทั้งหมด

ข้อ 17. ประธานกรรมการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ ได้ทุกตำแหน่งภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 18. ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความชัดเจน และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง เสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 19. ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด

ข้อ 20. การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

(1) ผู้ที่มีความรู้ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 1

(2) ผู้มีความรู้ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 2

- (3) ผู้มีความรู้ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 3
- (4) ผู้มีความรู้ในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 4
- (5) วุฒิอื่น ๆ หรือผู้มีประสบการณ์ ให้บรรจุในอัตราซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร อย่างน้อยให้ได้รับเงินเดือนได้ไม่น้อยกว่าขั้นต้นของตำแหน่งที่บรรจุ ทั้งนี้กรรมการดำเนินการอาจกำหนด ขึ้นกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

ข้อ 21. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ว่างลง และยังมีได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่ง ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 22. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาทรัพย์สินและหนี้สิน ตลอดจนจัดทำงบการเงินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงก่อนที่จะส่งมอบงาน

หมวดที่ 5

หลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 23. ในการบรรจุหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บัญชี หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นทำหนังสือสัญญาจ้างไว้ เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำ หรือดเว้นการกระทำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

- (1) มีเงินสดจำนวนไม่น้อยกว่าที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ผากไว้กับสหกรณ์
- (2) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นผู้ค้ำประกัน อย่างไม่มีจำกัด หากผู้ค้ำประกันเสียชีวิตให้เจ้าหน้าที่ผู้ันจัดหาผู้ค้ำประกันรายใหม่ โดยมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าผู้ค้ำประกันรายเดิม
- (3) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาลไทย กรมธรรม์ประกันภัย หรือหลักทรัพย์อย่างอื่น ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรจำนำต่อสหกรณ์
- (4) มีอสังหาริมทรัพย์อันปลอดภาระจำนองรายอื่น จำนองเป็นประกันต่อสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการ กำหนดจำนวนรวมแห่งมูลค่าทรัพย์สิน ที่ใช้เป็นหลักประกันตามที่เห็นสมควรแก่ลักษณะและปริมาณงาน ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อให้คุ้มแก่ความเสียหายอันอาจเกิดขึ้น

ข้อ 24. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียก หรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แล้วสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ข้อ 25. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกัน โดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันสามฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ และผู้ค้ำประกัน เก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ข้อ 26. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ 23 หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ข้อ 27. ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำ มีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด

ข้อ 28. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกัน มีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการรับดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 23 หรือข้อ 27 คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยรวมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

ข้อ 29. คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ถอนหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อเจ้าหน้าที่มีเงินสะสมตั้งดอกเบียตามความในหมวดที่ 7 คุ้มจำนวนเงินหรือมูลค่าแห่งหลักประกันนั้น ๆ

ข้อ 30. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อชดใช้ความเสียหายที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี

หมวดที่ 6 การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 31. สหกรณ์ย่อมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ปีละ 1 ครั้ง

เจ้าหน้าที่ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบแปดเดือนในรอบปีบัญชีของสหกรณ์ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 32. ในการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและฐานะทางการเงิน ตลอดจนผลประกอบกิจการในแต่ละรอบปีบัญชีของสหกรณ์เป็นหลัก และต้องอยู่ในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 33. ผู้จัดการมีหน้าที่พิจารณาเสนอเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งไม่สูงกว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการในปีหนึ่ง ๆ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 34. การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

ประธานกรรมการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในปีหนึ่ง ๆ เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 8 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยไม่มีเศษของสิบบาท ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมิน ให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นสูงของตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนเงินเดือนตามที่ได้รับการประเมินจนถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนเงินที่เหลือจากการเลื่อนดังกล่าว มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษในอัตราไม่เกินร้อยละ 8 ของเงินเดือนที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ 35. เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อบกพร่องในรอบปีที่แล้วมาดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

(1) ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุอันสุดวิสัย

(2) มีวันลา กรณีเดียวหรือหลายกรณีรวมกันเกินกว่า 30 วัน เว้นแต่

ก. ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่

เกิน 60 วัน

ข. ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา

ด้วย (ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์)

ค. ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์ ไม่เกิน 180 วัน

ง. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก ไม่เกิน 60 วันต่อปี

(3) ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

(4) มีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

หมวดที่ 7

เงินสะสมของเจ้าหน้าที่

ข้อ 36. เจ้าหน้าที่ต้องยินยอมให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่าย เพื่อนำเข้าบัญชีเงินสะสมของเจ้าหน้าที่รายคนทุกเดือน จนถึงเดือนออกจากงาน

เงินสะสมของเจ้าหน้าที่ให้มีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าของเงินเดือน โดยไม่มีเศษของสิบบาท สหกรณ์จะคิดดอกเบี้ยเงินสะสมให้อัตราเดียวกับเงินฝากประจำระยะเวลาสิบสองเดือน ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากประจำของสหกรณ์ ทั้งนี้โดยคิดให้ตามจำนวนเดือนเต็ม และนำเข้าบัญชีเงินสะสมของเจ้าหน้าที่นั้น ๆ ทุกวันสิ้นปีการเงินของสหกรณ์

ข้อ 37. เงินสะสมของเจ้าหน้าที่รวมทั้งดอกเบี้ยย่อมถือเป็นประกัน บรรดาความเสียหายที่จะมีขึ้นแก่สหกรณ์ โดยการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของเจ้าหน้าที่ด้วย

เจ้าหน้าที่ที่จะดส่งหรือถอนเงินสะสมรวมทั้งดอกเบี้ยไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ในระหว่างเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์หาได้ไม่

หมวดที่ 8

การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 38. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่าย ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลง ตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 39. คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด หรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินกว่าระเบียบที่กำหนด ทั้งไม่พยายามชวนชวยแก้ไขข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

หมวดที่ 9

การจ่ายเงินบำเหน็จ

ข้อ 40. เจ้าหน้าที่คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ตามข้อ 59 (1), (2), (3) และ (7.1)

ในกรณีเจ้าหน้าที่ถูกเลิกจ้าง ตามข้อ 59 (7.2) สหกรณ์อาจงดจ่ายเงินบำเหน็จ หรือจ่ายเงินบำเหน็จให้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินบำเหน็จที่ควรจะได้รับในกรณีปกติก็ได้

เงินบำเหน็จนั้นให้ได้รับคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนครั้งสุดท้าย คูณจำนวนปีเต็มแห่งเวลาทำงาน เศษของปีถ้าเกินครึ่งหนึ่งให้นับเป็นหนึ่งปีเต็ม ทั้งนี้จำนวนปีเต็มแห่งเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำงานในสหกรณ์ถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ หักด้วยวันลาที่เกินสิทธิตามระเบียบนี้

ภาษีเงินได้อันพึงชำระตามกฎหมาย ให้ผู้รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จ เป็นผู้จ่ายทั้งสิ้น

เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะถึงแก่กรรม สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ผู้รับโอนประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ทำหนังสือไว้กับสหกรณ์ หรือทายาท

ข้อ 41. กรณีที่เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับทั้งค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและเงินบำเหน็จ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงได้รับในข้อ 59 (7.1) ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จ เพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่เกินกว่าค่าชดเชยเท่านั้น ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงได้รับในข้อ 59 (7.1) ก็ให้ได้รับแต่ค่าชดเชยอย่างเดียว

ข้อ 42. เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าชดเชยและเงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่ ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่าย” ไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

หมวดที่ 10

เงินช่วยทำศพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล

ข้อ 43. เจ้าหน้าที่คนใดถึงแก่กรรมระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาทหรือผู้จัดการทำศพ มีสิทธิได้รับ “เงินช่วยทำศพ” จากสหกรณ์ เงินช่วยทำศพนั้น ให้ได้รับคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายสองเดือนรวมกัน

“เงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย” ตามความในวรรคก่อน หมายความว่า เงินเดือนเต็ม ที่สหกรณ์ต้องจ่ายสำหรับการทำงานในเดือนที่เจ้าหน้าที่ถึงแก่กรรม

ข้อ 44. การช่วยเหลือในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามระเบียบซึ่งคณะกรรมการดำเนินการจะได้กำหนดขึ้น

หมวดที่ 11

วินัย การสอบสวน และการลงโทษเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 45. เจ้าหน้าที่ที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามกำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 46. วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรักษา มีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์

(3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และความสงเคราะห์แก่สมาชิกหรือผู้มาติดต่อ ในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนทั่วไป ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ทั้งต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรม หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามกดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(5) ต้องชวนชวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะและรวดเร็วให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์ และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งต้องเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์และต้องสนใจในระเบียบ ปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการในหน้าที่ของตน

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ห้ามเป็นตัวกระทำการ ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ

ในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือ ขึ้นไปสั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว

ห้ามประพฤติในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่น กระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของ สหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดความแตกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดา ผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสหกรณ์

ข้อ 47. โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ลดเงินเดือน

(3) ให้ออก

(4) ไล่ออก

ข้อ 48. การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้

กระทำโดยประมาท

- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริตหรือเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามมติ คำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่าง

ร้ายแรง

- (6) ชัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการสหกรณ์โดยชอบ และการชัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกของสหกรณ์ หรือกระทำการในลักษณะแข่งขันกับสหกรณ์

- (11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 49. การลงโทษให้ออกนั้น ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำผิดวินัย เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์ แต่ไม่ถึงร้ายแรง ดังต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย สหกรณ์ได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว
- (3) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจ
- (6) ประพฤติเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 50. การลงโทษไล่ออกและให้ออกนั้น ให้ประธานกรรมการตั้งคณะกรรมการสอบสวน อย่างน้อย 3 คน เพื่อสอบสวน การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบ คำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไป จนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวน เสนอรายงานพร้อมทั้งทำสำนวนการสอบสวน เสนอต่อประธาน กรรมการ เพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

ข้อ 51. กรณีต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- (1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เนื่องจากมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือมีหนี้สินอันเกิดจากการทุจริต

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนหรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเช่นนั้นแม้จะมีได้ถูกจำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับถึงประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 52. เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย จนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายต่อสหกรณ์ก็ให้รายงานตามลำดับถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานได้ ถ้าผู้ถูกสั่งพักเป็นผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้พิจารณาสั่งพักงาน ผู้ถูกสั่งพักงานอาจอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการมีมติเป็นอย่างใด ถือว่าสิ้นสุด

การพักงานนั้นให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด

การตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการพิจารณาผลการสอบสวน ให้ใช้ข้อ 50 โดยอนุโลม ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิดและไม่มียุติหรือมัวหมอง หรือผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกหรือให้ออก ประธานกรรมการต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้น ให้จ่ายตั้งแต่วันที่สั่งพักงาน ตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน ในกรณีแรกให้จ่ายเต็มอัตรา ในกรณีหลังให้จ่ายถึงอัตรา ถ้าผู้ถูกสั่งพักตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

การสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักกลับเข้าทำงานดังกล่าวนี้ ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณามีมติ

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นสัจจะว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยจริง ให้ไล่ออกตามข้อ 48 หรือให้ออกตามข้อ 49 ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความเป็นสัจจะว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีดังกล่าวนี้ ก็ให้เลิกจ้างตามข้อ 60(4) ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 53. ในกรณีเจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดเงินเดือนหรือถ้าเห็นว่าเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือ และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีลดเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

โทษลดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษผู้ที่กระทำความผิดวินัยได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกินอัตราต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชา	ลดเงินเดือนไม่เกิน
คณะกรรมการดำเนินการ	8%
ประธานกรรมการ	4%

ข้อ 54. ในการส่งลงโทษผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าของหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 55. ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแล รมัตระวังเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้ผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษหรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ก็ให้ส่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษได้ ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 56. เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้ส่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการดำเนินการ หากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าการลงโทษนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้

ข้อ 57. เจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

ข้อ 58. การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์ มติคณะกรรมการดำเนินการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ถือเป็นอันถึงที่สุด

หมวดที่ 12

การเลิกจ้างและการพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ข้อ 59. สหกรณ์จะถือว่าเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์พ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

- (1) ถึงแก่กรรม
- (2) ลาออก

เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก็ย่อมทำได้ โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุญาตแล้ว จึงให้ถือว่าออกจากงาน

- (3) เกษียณอายุ

สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่เกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชี ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

- (4) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(7) การถูกเลิกจ้าง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(7.1) การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง

ดังต่อไปนี้

(7.1.1) เกษียณอายุ

(7.1.2) มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพ อันเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

(7.1.3) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

(7.1.4) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่ได้มาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

(7.1.5) เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง

(7.2) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(7.2.1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์

(7.2.2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(7.2.3) ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7.2.4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง สหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำความผิด

(7.2.5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

(7.2.6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หากเป็นที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(7.2.7) สหกรณ์ลงโทษไล่ออกตามข้อ 48 หรือให้ออกตามข้อ 49

ข้อ 60. ประธานกรรมการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่

(2) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

(3) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งประธานกรรมการพิจารณาว่า ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นชอบด้วย

(4) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

(5) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก สำหรับความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

หมวดที่ 13

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 61. การบังคับใช้

- (1) ให้เจ้าหน้าที่ของสภรณทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- (2) เจ้าหน้าที่ของสภรณทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ 62. ผู้ที่สภรณได้จ้างไว้แล้วก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ เว้นแต่การนับเวลาทำงานเพื่อคำนวณเงินบำเหน็จ ตามข้อ 40 ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2531

มีให้นำข้อ 41 มาใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ผู้ที่สภรณได้จ้างไว้แล้วก่อนวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2565 โดยให้คงได้รับสิทธิทั้งค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และเงินบำเหน็จตามข้อ 40 ในระเบียบฯ นี้

เจ้าหน้าที่คนใดยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้าง หรือจัดให้มีหลักประกันให้ไว้ต่อสภรณ ให้จัดทำสัญญาจ้าง หรือจัดให้มีหลักประกันให้เสร็จภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันใช้ระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2566

ลงชื่อ



(แพทย์หญิงมยุรา กุสุมภ์)

ประธานกรรมการ

สภรณออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด

อัตราเงินเดือนขั้นต้นและขั้นสูงของเจ้าหน้าที่และค่าจ้างของลูกจ้าง
 สหกรณ์ออมทรัพย์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำกัด
 ตามระเบียบฯ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พ.ศ. 2566 หมวดที่ 3 ข้อ 7

ตำแหน่ง	ขั้นต้น (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
1. ลูกจ้าง	10,600	93,150
2. เจ้าหน้าที่		
1.1 ระดับ 1	10,600	15,150
1.2 ระดับ 2	13,500	20,890
1.3 ระดับ 3	17,500	37,330
1.4 ระดับ 4	18,600	42,920
3. หัวหน้างาน	20,500	49,330
4. หัวหน้าฝ่าย	24,100	57,830
5. ผู้ช่วยผู้จัดการ	28,300	66,460
6. ผู้จัดการ	33,200	93,150