



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด
ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ กำหนดให้นายจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๕๙ (๙) และ ข้อ ๘๗ (๑๑) ของข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด พ.ศ.๒๕๔๓ และ มติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทยจำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. บรรดากฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีการกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๔๖

(๒) ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๕. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายความว่า สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ซึ่งมีฐานะเป็น “นายจ้าง”

“ประธานกรรมการดำเนินการ” หมายความว่า ประธานคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานประจำในสหกรณ์ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา

“เงินเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนที่สหกรณ์จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ปี” หมายความว่า ปีทางบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๖. ให้ประธานกรรมการดำเนินการรักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจในการตีความวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑
ชื่อ และ ที่ตั้งสำนักงาน

ข้อ ๗. ชื่อและที่ตั้งสำนักงาน
ชื่อ สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด
ที่ตั้งสำนักงาน เลขที่ ๙๓ กระทรวงมหาดไทย ชั้น ๔ อาคารดำรงราชานุภาพ
ถนนอัษฎางค์ แขวงราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๒-๖๒๒๑๔๕๑-๔

หมวด ๒
วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ ๘. สหกรณ์กำหนดให้ลูกจ้างทำงาน สัปดาห์ละห้าวัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันศุกร์
โดยสหกรณ์กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละเจ็ดชั่วโมง ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึงเวลา ๑๖.๓๐ น.

ข้อ ๙. ในวันที่มีการทำงาน ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง
หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้ง
หนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วใน
วันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

หมวด ๓
วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ ๑๐. สหกรณ์กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน ได้แก่ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

ข้อ ๑๑. สหกรณ์กำหนดให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณี ได้ไม่น้อยกว่าปีละสิบแปดวัน โดยรวมวัน
แรงงานแห่งชาติ วันหยุดตามประเพณีให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี ทั้งนี้สหกรณ์จะประกาศวันหยุดตาม
ประเพณีให้เจ้าหน้าที่ทราบภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของ ให้ลูกจ้าง ได้หยุด
ชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ติดต่อกันไม่เกินสี่วันหรือเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในแต่ละปี

ข้อ ๑๒. วันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่
เกินสิบวันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม

หากในปีใดลูกจ้างมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหรือใช้สิทธิหยุดแต่ไม่ถึงสิบวัน ให้นำ
วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือในปีนั้นรวมสะสมเข้ากับปีต่อไป แต่วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันสะสมรวมแล้ว
ในแต่ละปีต้องไม่เกินยี่สิบวัน

การอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้หยุดครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายหรือมีผลกระทบต่อการทำงาน

ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งได้หยุดงานยังไม่ครบกำหนดการลา หากมีงานจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกตัวมาเพื่อปฏิบัติงานที่จำเป็นนั้นได้ โดยจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดแทน

หมวด ๔

หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๓. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้สหกรณ์จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกินสามสัปดาห์ต่อสัปดาห์

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง ให้ลูกจ้างมีเวลาพักยี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา

ข้อ ๑๔. ให้ผู้จัดการมีอำนาจในการอนุมัติการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๕. อัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

(๑) ค่าล่วงเวลา

(ก) ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้จ่ายได้ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(ข) การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายได้ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๒) ค่าทำงานในวันหยุด

(ก) ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกเท่าหนึ่งของค่าจ้าง ในวันทำงานปกติต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(ข) ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด ในอัตราเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๑๖. สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างดังนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) ลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๓) ลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

๓/

หมวด ๕
วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ ๑๗. การลาของลูกจ้างแบ่งออกเป็น ๘ ประเภท ได้แก่

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) ลาไปช่วยเหลือภริยาเพื่อคลอดบุตร
- (๔) การลาเพื่อทำหมัน
- (๕) การลาเพื่อกิจส่วนตัว
- (๖) การลาเพื่อรับราชการทหาร
- (๗) การลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
- (๘) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

การลาของลูกจ้างให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้จัดการ

เพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๑๘. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ให้แสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ไม่มีอาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน มิให้ถือเป็นวันลาป่วย

ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัวให้เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนหรือในวันลาเว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้

ในกรณีลูกจ้างไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ อาจให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

ข้อ ๑๙. ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบแปดวัน ซึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ข้อ ๒๐. ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

ข้อ ๒๑. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

ข้อ ๒๒. ลูกจ้างมีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละสามวัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรออนุญาตได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลากิจซึ่งได้หยุดงานยังไม่ครบกำหนดการลา หากมีงานจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกตัวมาเพื่อปฏิบัติงานที่จำเป็นนั้นได้

/ข้อ ๒๓. ลูกจ้าง...

ข้อ ๒๓. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละหกสิบวัน ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร เมื่อลูกจ้างที่ลาพ้นจากภารกิจการรับราชการทหารแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน

ข้อ ๒๔. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตร และกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การลาตามวรรคหนึ่งให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุแห่งการลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้ผู้บังคับบัญชารับล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อการนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาอนุญาตแล้วจึงหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

ข้อ ๒๕. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือลูกจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามมีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ นครเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

หากใช้สิทธิการลาไปแล้วต้องการขอลาอีกจะไม่ได้รับเงินเดือนในการลาครั้งที่สอง

หมวด ๖

วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๒๖. สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีจ่ายให้ในวันจ่ายเงินเดือน

ข้อ ๒๗. สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่ลูกจ้างที่ลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ดังนี้

- (๑) ลาป่วยจ่ายตามจำนวนวันที่ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันทำงานต่อปี
- (๒) ลาทำหมันจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและมีใบรับรอง
- (๓) คลอดบุตรจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน
- (๔) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน
- (๕) ลากิจจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาได้ แต่ไม่เกินสามวันต่อปี
- (๖) ลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหารจ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวันต่อปี
- (๗) ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้จ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต หรือตามหลักเกณฑ์แต่ไม่เกินสิบห้าวัน

(๘) ลาอุปสมบท และประกอบพิธีฮัจญ์จะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ข้อ ๒๘. สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนๆ ละหนึ่งครั้งก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน หากวันที่กำหนดจ่าย ตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนมาจ่ายในวันทำงานก่อนถึงวันหยุด

กรณีการจ่ายเงินประเภทอื่นนอกจากวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

ข้อ ๒๙. สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินอื่นใดตามสิทธิที่ได้รับให้แก่ลูกจ้าง ณ ที่ทำการของสหกรณ์หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคาร หรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

หมวด ๗

วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ ๓๐. สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๓) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สหกรณ์
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสหกรณ์ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่สหกรณ์และการฝ่าฝืนข้อนี้เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์มติของคณะกรรมการดำเนินการ และนโยบายของสหกรณ์ โดยไม่ให้เสียหายแก่สหกรณ์
- (๖) รักษาความลับของสหกรณ์ การเปิดเผยความลับของสหกรณ์อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๗) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสหกรณ์ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สหกรณ์ หรือจะไม่เป็นการรักษาประโยชน์ของสหกรณ์ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือ ทันทันเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม และการฝ่าฝืนข้อนี้เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว
- (๙) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือการรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จและการฝ่าฝืนข้อนี้เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๑๐) ลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของสหกรณ์
- (๑๑) อุทิศเวลาของตนให้แก่สหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง หรือจะทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้า วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสหกรณ์ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๒) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างลูกจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่

(๑๓) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกผู้มาติดต่อเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย

(๑๔) ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงสมาชิกผู้มาติดต่อสหกรณ์ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อนี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๕) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๑๖) ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่ลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทอื่น

(๑๗) รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้ได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด ลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑. โทษทางวินัยมีดังนี้

(๑) วินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

(ก) ว่ากล่าวตักเตือน

(ข) ภาคทัณฑ์

(ค) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

(ง) ตัดเงินเดือน

(จ) ลดขั้นเงินเดือน

(๒) วินัยร้ายแรง ได้แก่

(ก) ปลดออก

(ข) ไล่ออก

สหกรณ์สงวนสิทธิ์ที่จะลงโทษลูกจ้างตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้นแก่ประการใด

ข้อ ๓๒. การลงโทษให้ปลดออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดวินัย เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

(๑) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์

(๓) ละทิ้งหน้าที่เนืองๆ

(๔) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนืองๆ

(๕) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(๖) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๗) ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรรวมสามครั้ง

(๘) กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตั้งแต่สองครั้งขึ้นไปตามข้อ ๓๑ (๑) (ข) ถึง (จ)

(๙) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(๑๐) เหตุอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการมีมติ

ข้อ ๓๓. การลงโทษไล่ออกนั้นให้กระทำในกรณีลูกจ้างกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนี้

(๑) เปิดเผยความลับสหกรณ์ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์

อย่างร้ายแรง

(๒) กระทำการทุจริต หรือกระทำอันเป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง

(๓) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือการรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จและการฝ่าฝืนข้อนี้ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(๕) ชักคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการชักคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(๗) ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย

แก่สหกรณ์

(๘) ดุหมั่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์ รวมทั้งผู้มาติดต่อกับสหกรณ์

(๙) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(๑๐) คำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๑๑) เหตุอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการมีมติ

ข้อ ๓๔. การดำเนินการเพื่อลงโทษทางวินัย ให้ประธานกรรมการ ดำเนินการของสหกรณ์ตั้งคณะกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการอย่างน้อยสามคน เพื่อเป็นคณะกรรมการสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงาน พร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๕. ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๑) กระทำความผิดอาญาไม่ว่าถึงที่สุดหรือไม่และรับโทษจำคุกในระหว่างรอคำพิพากษา เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) ทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและให้รับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีได้จำคุกก็ตาม

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการดำเนินการเมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น ก็ให้ลงโทษวินัยตามฐานความผิด

/ข้อ ๓๖. เมื่อลูกจ้าง...

ข้อ ๓๖. เมื่อลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ก็ให้รายงานตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) คำสั่งพักงานต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุความผิดไว้ด้วย
- (๒) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งการพักงานให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
- (๓) ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนสำหรับลูกจ้างผู้นั้นตั้งแต่วันที่พักงาน

เป็นต้นไป

ข้อ ๓๗. เมื่อดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ถูกพักงาน ดังนี้

- (๑) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายให้เต็ม
- (๒) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออก หรือ ไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักงาน
- (๓) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด และถูกลงโทษถึง ปลดออก หรือ ไล่ออก มิให้จ่ายเงินเดือน

ข้อ ๓๘. ถ้าลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้พิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือไม่จ่ายต่อไป เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้าง

ข้อ ๓๙. ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออกถ้าคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้ถูกสั่งพักหย่อนความสามารถ หรือไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ หากให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างได้

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นสัจว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยจริง ให้ปลดออกตามข้อ ๓๒ หรือไล่ออกตามข้อ ๓๓ ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความเป็นสัจว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีดังกล่าวอยู่นั้น ก็ให้เลิกจ้างเช่นเดียวกับกรณีตามข้อ ๔๖ (๕) ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ ๔๐. การลงโทษตัดเงินเดือนในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออก หรือปลดออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน หรือเป็นความผิดเล็กน้อยจะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือ และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

ข้อ ๔๑. ให้ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายแล้วแต่กรณีรับผิดชอบดูแลระมัดระวังลูกจ้างในบังคับบัญชาให้ผู้นั้นปฏิบัติตามวินัยด้วย

ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่รายงานหรือปกปิด ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นทำผิดวินัย

ข้อ ๔๒. ลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับการอุทธรณ์แล้ว และให้พิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์มติของคณะกรรมการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ถือเป็นอันถึงที่สุด ทั้งนี้ คณะกรรมการดำเนินการขยายเวลาพิจารณาอุทธรณ์ได้ไม่เกินสามสิบวัน การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งผู้มีอำนาจ

หมวด ๘

การร้องทุกข์และการอุทธรณ์คำวินิจฉัย

ข้อ ๔๓. ความหมายและขอบเขตของข้อร้องทุกข์

- (๑) ข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อขัดแย้งว่าด้วยระบบ หรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ตามสัญญาหรือสภาพการจ้าง ความประพฤติและความเป็นธรรมของลูกจ้าง
- (๒) ข้อร้องทุกข์จะต้องมิใช่เรื่องเกี่ยวกับวินัยเลิกจ้างตามสัญญาเลิกจ้าง ปลดออกไล่ออกซึ่งบุคคล
- (๓) ข้อร้องทุกข์จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่เรื่องส่วนตัว

ข้อ ๔๔. วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

- (๑) ลูกจ้างที่ประสงค์จะร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการ ภายในเจ็ดวันทำการ นับแต่วันที่ปรากฏเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (๒) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวน และพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์
- (๓) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ด้วยการชี้แจงทำความเข้าใจหรือวินิจฉัยด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยหนังสือให้บันทึกคำชี้แจง เหตุผลไว้ในสำนวนโดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย
- (๔) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย ให้ทำเป็นหนังสือเสนอต่อประธานคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่รับคำชี้แจง หรือ คำวินิจฉัย โดยยื่นที่สหกรณ์
- (๕) ประธานคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์มีอำนาจตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีร้องทุกข์หรือแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงทำการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม (ถ้ามี) และพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่สหกรณ์มีหนังสืออุทธรณ์การร้องทุกข์
- (๖) คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ต้องแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ต่อประธานคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โดยเร็วที่สุด ผลการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นประการใดให้สหกรณ์ฯแจ้งเป็นหนังสือต่อผู้อุทธรณ์
- (๗) ผลการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงถือเป็นที่สุด

- ข้อ ๔๕. ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง
- (๑) ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม
 - (๒) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต
 - (๓) ลูกจ้างที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน จะได้รับความคุ้มครอง โดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงานหรือลงโทษ เว้นแต่ลูกจ้างที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำ ให้อาย เป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง การสอบสวนอาจกระทำโดยคณะกรรมการที่สหกรณ์แต่งตั้งก็ได้

หมวด ๙ การสิ้นสุดการจ้าง

- ข้อ ๔๖. การสิ้นสุดการจ้าง การจ้างงานจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้
- (๑) ตาย
 - (๒) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออก
 - (๓) ขาดคุณสมบัติตามระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสหกรณ์
 - (๔) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสหกรณ์
 - (๕) เลิกจ้างหรือครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง
 - (๖) ปลดออก
 - (๗) ไล่ออก
- ข้อ ๔๗. ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินช่วยทำศพจำนวนสามเท่าของอัตราเงินเดือนอัตราสุดท้ายของลูกจ้าง ให้แก่บุคคลที่ลูกจ้างแต่งตั้ง ส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม
- ข้อ ๔๘. การลาออก ลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นก่อนวันที่ ๑ หรืออย่างช้าในวันที่ ๑ ของเดือนที่ประสงค์จะลาออก โดยลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานตามปกติจนถึงสิ้นเดือน เว้นแต่สหกรณ์จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น และการลาออกจะมีผลสมบูรณ์ตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนถัดไป
- การลาออกของลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว หากทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นใดชดใช้ความเสียหายดังกล่าวได้รวมถึงอาจใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ค้ำประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วย
- ข้อ ๔๙. การเลิกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างพนักงานที่สหกรณ์ให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของสหกรณ์ โดยการปลดออก ยุบหน่วยงาน เลิกกิจการ เกษียณอายุ ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง
- ทั้งนี้ให้รวมถึงการลาออกเพื่อไปเป็นผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงมหาดไทย จำกัด

/การเลิกจ้างดังกล่าว...

การเลิกจ้างดังกล่าว สหกรณ์จะแจ้งเหตุผลและวันเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือ โดยจะแจ้งให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้า ๑ งวดการจ่ายค่าจ้างเว้นแต่การเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการทดลองงาน ลูกจ้างที่จ้างไว้ โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือลูกจ้างที่กระทำความผิดและไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ในกรณีที่สหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้า

หมวด ๑๐ ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

- ข้อ ๕๐. ค่าชดเชยสหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาและอัตรา ดังนี้
- (๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี จะได้รับค่าชดเชย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
 - (๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
 - (๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
 - (๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน
 - (๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน
 - (๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน
- ข้อ ๕๑. สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้
- (๑) โทษวินัยร้ายแรงตามข้อ ๓๓
 - (๒) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
 - (๓) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
 - (๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๕) ผ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม สหกรณ์ได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้วไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดเว้นแต่กรณีร้ายแรงที่ไม่ จำต้องตกเตือนเป็นหนังสือ
 - (๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดย ไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (๗) กระทำความผิดอาญาและรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ในความผิด อันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) การจ้างมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือการ จ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของสหกรณ์ หรือที่สหกรณ์แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกกว่าให้ทดลอง ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาต่ำกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และยังคงอยู่ในระยะเวลานั้น

ข้อ ๕๒. สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว สหกรณ์จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

(๒) สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างอันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชยตามข้อ ๔๙ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ทั้งนี้ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย

ในการแจ้งลูกจ้างทราบวันที่เลิกจ้างในกรณีนี้ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

หมวด ๑๑

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๕๓. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เนื่องจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการ หรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ สหกรณ์จะแจ้งเหตุการณหยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายจักรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์คอมพิวเตอร์กระทรวงมหาดไทย จำกัด