



ระเบียบชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด
ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
พ.ศ. 2562

.....

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ข้อ 45 (12) และข้อ 59 ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 46 ครั้งที่ 25 วันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2562 ”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2562

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน 20 สิงหาคม 2559

บรรดาระเบียบ มติคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศ คำสั่งหรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ชุมนุมสหกรณ์” หมายความว่า ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะกรรมการอำนวยการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“ประธานกรรมการอำนวยการ” หมายความว่า ประธานกรรมการอำนวยการชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการอำนวยการ” หมายความว่า กรรมการอำนวยการชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“ผู้จัดการใหญ่” หมายความว่า ผู้จัดการตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ ข้อบังคับ ระเบียบ และมติของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“รองผู้จัดการใหญ่” หมายความว่า รองผู้จัดการใหญ่ ตามความในข้อบังคับ ระเบียบ และมติของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลผู้ที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด จ้างไว้ปฏิบัติงานของชุมนุมสหกรณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ

“ปี” หมายความว่า ปีบัญชีของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

“เวลา” หมายความว่า เวลาทำงานปกติหรือเวลานอกทำงาน

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการอำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจกำหนดแบบต่าง ๆ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1

วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 6 วันทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ทำงาน สัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

ข้อ 7 เวลาทำงานปกติ ให้เจ้าหน้าที่ทำงานปกติวันละ 7 ชั่วโมง เวลา 08.30 น. ถึงเวลา 16.30 น.

ข้อ 8 เวลาพัก ชุมชนสหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักหนึ่งชั่วโมง โดยแบ่งออกเป็น 2 ผลัด

ผลัดแรกตั้งแต่เวลา 11.30 - 12.30 น.

ผลัดที่สองตั้งแต่เวลา 12.30 - 13.30 น.

ในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความราบรื่นและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ โดยให้ชุมนุมสหกรณ์จัดให้เจ้าหน้าที่มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน

การบันทึกเวลา ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเว้นแต่ เจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการใหญ่ และรองผู้จัดการใหญ่ ทำการบันทึกเวลา ลงในเครื่องบันทึกเวลาที่ชุมนุมสหกรณ์จัดไว้ ทุกครั้งที่เข้ามาทำงาน หยุดพัก และเลิกงาน ไม่ว่าจะเป็นการมาทำงานในวันทำงานปกติ หรือในวันหยุด เว้นแต่เครื่องบันทึกเวลาขัดข้องหรือกรณี que เจ้าหน้าที่ต้องไปทำงานนอกสำนักงานชุมนุมสหกรณ์ ให้บันทึกเวลาในแบบที่ชุมนุมสหกรณ์กำหนด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่าขึ้นไป รับรองความถูกต้องจึงจะถือว่าเป็นการสมบูรณ์

หมวด 2

วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 9 วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

ข้อ 10 วันหยุดตามประเพณี ให้เจ้าหน้าที่หยุดตามประเพณีได้ปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ ทั้งนี้ ชุมชนสหกรณ์จะประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ทราบเป็นการล่วงหน้า

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป โดยถือแนวทางวันหยุดของธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นเกณฑ์กำหนด

ในกรณีที่มิเหตุผลความจำเป็น ชุมชนสหกรณ์อาจประกาศวันหยุดเป็นคราวๆ ไป

ข้อ 11 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 10 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม

สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จะสะสมได้ไม่เกิน 2 ปีติดต่อกันหรือไม่เกิน 20 วัน

เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจและมีเหตุอันควร ผู้จัดการใหญ่โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อำนวยการ อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนล่วงหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ก็ได้

เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องแสดงความจำนงและยื่นแบบตามที่กำหนด

หมวด 3

หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 12 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ในกรณีที่มิเหตุฉุกเฉิน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไปให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยชุมชนสหกรณ์แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว

กรณีเจ้าหน้าที่หญิงมีครรภ์ หากชุมชนสหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่หญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือวันหยุด ได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพหญิงมีครรภ์ โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อน เป็นคราวๆ ไป

(2) ในกรณีมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ ให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ให้เจ้าหน้าที่ที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(3) ในกรณีที่มิการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง ให้เจ้าหน้าที่มีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่เจ้าหน้าที่จะเริ่มทำงานล่วงเวลา

ข้อ 13 อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ให้จ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

(2) ให้จ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(3) สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 14 การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ชุมนุมสหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนชุมนุมสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(3) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

หมวด 4

วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 15 ค่าจ้างในวันหยุด

(1) ชุมนุมสหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้าง ในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(2) ชุมนุมสหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 16 ค่าจ้างในวันลา ชุมนุมสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ลาถูกต้องตามระเบียบของชุมนุมสหกรณ์ ดังนี้

(1) วันลาป่วย จะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ที่ลาป่วยจริง แต่ไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี

(2) กรณีเจ้าหน้าที่ลาป่วยเพื่อรักษาตัวต่อเนื่อง ได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 90 วันต่อปี โดยนับจากวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาต

(3) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานจะลาได้โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มตลอดเวลาที่รักษาตัวแต่ไม่เกิน 180 วัน

กรณีลาเกิน 180 วันแล้ว ให้เสนอการลาต่อคณะกรรมการดำเนินการ และคณะกรรมการดำเนินการ อาจพิจารณาให้ลาต่อไป อีกคราวละไม่เกิน 90 วัน โดยคำนึงถึงความเห็นแพทย์ผู้รักษาของการเจ็บป่วยหรือสภาพการอย่างอื่นของผู้ขออนุญาตนั้น ประกอบการพิจารณา แต่ทั้งนี้จะอนุญาตให้ลาได้รวมแล้วไม่เกิน 365 วัน

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการ พิจารณาเป็นรายๆ ไป

(3) วันลาทำหมัน จะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน

(4) วันลาคลอดบุตร จะจ่ายตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

(5) วันลากิจ จะจ่ายตามจำนวนวันที่ชุมนุมสหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกิน 20 วันต่อปี เว้นแต่ผู้ที่ได้ทำงานหลังวันที่ 30 กันยายน จะลาได้ไม่เกิน 10 วันต่อปี

(6) วันลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ชุมชนสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน

(7) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(8) วันลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ ตามจำนวนวันที่ชุมนุมสหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกิน 120 วัน

ข้อ 17 วันจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนละครั้ง ก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน ถ้าวันจ่ายเงินดังกล่าวตรงกับวันหยุดงานให้เลื่อนมาจ่ายในวันทำงานก่อนถึงวันหยุดนั้น

(2) การจ่ายเงินสวัสดิการอื่น เช่น ค่าครองชีพ ค่าพาหนะ ให้จ่ายเดือนละครั้งก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน ถ้าวันจ่ายเงินดังกล่าวตรงกับวันหยุดให้เลื่อนขึ้นมาจ่ายในวันทำงานก่อนถึงวันหยุดนั้น

ข้อ 18 สถานที่จ่ายเงิน การจ่ายเงินตาม ข้อ 17 ให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานชุมนุมสหกรณ์ และหรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่ในธนาคารหรือสถาบันการเงินที่ชุมนุมสหกรณ์กำหนด

หมวด 5

วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 19 วันลา เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถปฏิบัติงานตามปกติ ชุมชนสหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นการลาป่วย

(2) การลาทำหมัน เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง

(3) การลาคลอดบุตร เจ้าหน้าที่หญิงมีสิทธิลาหยุดงานก่อนหรือหลังการคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกิน 20 วันต่อปี

(5) การลาเพื่อรับราชการทหาร เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมทางทหาร ตามกำหนดระยะเวลาที่ราชการกำหนด

(6) การลาเพื่อรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

(7) การลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เคยลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์มาก่อน และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ได้ไม่เกิน 120 วัน

(8) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร เจ้าหน้าที่ชายซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ลาได้ไม่เกิน 15 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(9) การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยลาได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 วัน ซึ่งการลาให้ลาได้ปีละครั้ง

ข้อ 20 หลักเกณฑ์การลา การลาทุกประเภทเจ้าหน้าที่ผู้ลาต้องยื่นใบลาตามแบบที่ชุมนุมสหกรณ์กำหนดต่อรองผู้จัดการใหญ่ หรือผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการอำนวยการ แล้วแต่กรณีพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) ในกรณีดังนี้

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ ต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(ก) กรณีที่เจ้าหน้าที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ ให้ยื่นใบลาป่วยล่วงหน้า

(ข) กรณีเจ้าหน้าที่เจ็บป่วยกะทันหันไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันแรกที่มาทำงาน

(ค) การลาป่วยตั้งแต่ 3 วัน ทำงานขึ้นไปที่ไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกันถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือหลักฐานของสถานพยาบาล ประกอบใบลาหรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

(ง) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง ชุมชนสหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่

(2) การลาคคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ในกรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้เจ้าหน้าที่นั้นมียสิทธิขอให้ชุมนุมสหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ชุมนุมสหกรณ์พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่นั้น

(3) การลาทำหมัน ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้า และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งประกอบการลาด้วย

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่ซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดงานไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาได้ตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลา พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการอำนวยการมีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาได้และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

(5) การลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารและเพื่อทดสอบ ความพร้อมพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลานั้นแต่เวลาที่ได้รับหมายเรียก และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้ว ให้เจ้าหน้าที่กลับมา รายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน และได้รับเงินเดือนเต็มตลอดระยะเวลา ที่ทดสอบ ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

(6) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่อ เข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ งานด้านแรงงานสวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัดหรือ อนุญาตให้จัดขึ้น ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลาด้วย

การลาตามวรรคหนึ่งต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของชุมชนสหกรณ์ ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้ อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ ผู้นั้นลาหยุดงาน

(ก) ในปีทีลานั้น เจ้าหน้าที่เคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนา ความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันทำการหรือสามครั้งหรือ

(ข) การลาของเจ้าหน้าที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบ ธุรกิจของชุมชนสหกรณ์

(7) การลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาหยุด เพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 40 วัน และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดงานได้

(8) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร เจ้าหน้าที่ชายที่ประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งคลอดบุตร ให้ยื่นใบลาพร้อมแบบแจ้งการลาตามที่กำหนด และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตลาด้วย ก่อนหรือในวันที่ลา ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตร และ ให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีใน ระหว่างวันลาด้วย

โดยให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจพิจารณากำหนดวันลาเพื่อให้ไปช่วยเหลือภรณยานับแต่ วันที่ภรรยาคลอดบุตร ตามความเหมาะสมได้ โดยการลาไม่กระทบความเสียหายแก่หน้าที่งาน

(9) การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ให้เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะลา จัดหาสถานที่ปฏิบัติธรรม โดยให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และจะต้องได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดลาได้ โดยการลาจะต้อง ไม่กระทบความเสียหายแก่หน้าที่งาน

ทั้งนี้ เมื่อการถือศีลปฏิบัติธรรมเสร็จสิ้นแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ที่ลา แบนหนังสือรับรองจากวัด หรือสำนักปฏิบัติธรรม กับชุมชนสหกรณ์

หมวด 6 วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ 21 วินัย ชุมนุมสหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องชวนช่วยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน รวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้า ทั้งต้องเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของชุมนุมสหกรณ์
- (3) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของชุมนุมสหกรณ์ จะละทิ้งหน้าที่ไม่ได้
- (4) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
- (5) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการโดยชอบ ห้ามมิให้กระทำการขัดผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปสั่งให้กระทำ
- (6) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของชุมนุมสหกรณ์ รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการใดๆ อาจเป็นเหตุก่อให้เกิดแตกความสามัคคี
- (7) ต้องรักษาความลับและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อชุมนุมสหกรณ์
- (8) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม สุภาพเรียบร้อยและการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในการกิจการของชุมนุมสหกรณ์ด้วยดี ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ
- (9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ทั้งต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ใดๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมหรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่
- (10) ห้ามกดขี่ ข่มเหง เบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้ อาศัย ยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือเพื่อหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (11) ต้องไม่เกียจคร้านในการปฏิบัติงาน ไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (12) ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ที่เกี่ยวกับกิจการในหน้าที่ของตน
- (13) ห้ามประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกัน หรือแข่งขันกับชุมนุมสหกรณ์
- (14) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว หรือประพฤติในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติผิดทางเพศ ประพฤติตนเป็นคนเสเพลเป็นอาชญากร เสพสุราเป็นอาชญากร หรือของมีเงินมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินล้นพ้นตัว เล่นการพนัน ที่มีได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
- (15) ต้องไม่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (16) ต้องไม่ลงเวลาเข้า - ออกแทนผู้อื่น หรือกระทำการใดๆ ซึ่งมีผลทำลายข้อมูลการบันทึกเวลาเข้า - ออกงาน หรือเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติม หรือทำลายข้อมูลบันทึกเวลาเช่น แก้วไขลงเวลา หรือทำลายบัตรลงเวลา หรือการ์ดหรือแถบแม่เหล็กบันทึกเวลา เป็นต้น
- (17) ทำงานหรือให้บริการให้แก่บุคคลภายนอก ซึ่งประกอบการอันมีลักษณะคล้ายธุรกิจของชุมนุมสหกรณ์
- (18) ห้ามเปิดเผยรหัสผ่านระบบงานที่รับผิดชอบงานของตนเองแก่บุคคลอื่น และทำให้เกิดความเสียหายแก่ชุมนุมสหกรณ์

ข้อ 22 โทษทางวินัย มีดังนี้

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา
- (2) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (3) พักงาน
- (4) งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- (5) เลิกจ้าง

ชุมนุมสหกรณ์สงวนสิทธิที่จะลงโทษเจ้าหน้าที่ตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้นแต่ประการใด

ข้อ 23 การพักงาน เพื่อสอบสวนความผิด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ชุมนุมสหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิด โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) คำสั่งพักงานเป็นหนังสือโดยระบุความผิดข้อกล่าวหา
- (2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยชุมนุมสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน
- (3) ในระหว่างการพักงานตามข้อ 23 (2) ชุมนุมสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน
- (4) เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีความผิด ชุมนุมสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่ชุมนุมสหกรณ์จ่ายตามข้อ 23 (3) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด 7

การร้องทุกข์

ข้อ 24 ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ การร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 25 วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่ร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว หรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นเหตุก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

การยื่นคำร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือ

ข้อ 26 การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่แล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ขอที่จะให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบพร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้น เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไข หรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์ เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 7 วันทำการ

ข้อ 27 กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจ ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจ ก็ให้ยื่นอุทธรณ์ได้ต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาสูงสุดจะพิจารณาอุทธรณ์และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์ และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วันทำการ

หากเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจย่อมมีสิทธิดำเนินการทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมายต่อไปได้

ข้อ 28 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง การร้องทุกข์ที่กระทำโดยสุจริตเป็นสิทธิของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ ผู้ให้ถ้อยคำ ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องทุกข์ เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจย่อมได้รับความคุ้มครองจากชุมชนสหกรณ์ว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าว

หมวด 8 การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 29 การสิ้นสุดการจ้าง การจ้างงานจะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เกษียณอายุ
- (4) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่
- (5) เลิกจ้าง

ข้อ 30 ตาย ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถึงแก่ความตายชุมชนสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นใดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิของเจ้าหน้าที่ที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 31 การลาออก ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามแบบที่ชุมชนสหกรณ์กำหนด

ชุมชนสหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่อาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

การลาออกของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นไปตามวรรคหนึ่ง หากทำให้ชุมนุมสหกรณ์เสียหาย ชุมชนสหกรณ์ มีสิทธิหักเงินประกัน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นใดชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นได้รวมถึงใช้สิทธิตามกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่และหรือผู้ค้าประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วย โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่นั้น

ข้อ 32 เกษียณอายุ เจ้าหน้าที่คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีทางบัญชีของชุมนุมสหกรณ์ ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 33 การเลิกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ชุมนุมสหกรณ์ให้พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของชุมนุมสหกรณ์อันเนื่องจากเจ้าหน้าที่ขาดคุณสมบัติในการทำงานมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ยุบหน่วยงาน เลิกกิจการ เกษียณอายุ ครบกำหนดตามสัญญาจ้างหรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง

การเลิกจ้างดังกล่าว ชุมชนสหกรณ์จะแจ้งเหตุผลและวันเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทราบเป็นหนังสือ โดยแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 30 วัน เว้นแต่การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ที่ไม่ผ่านการทดลองงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดและไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ชุมชนสหกรณ์จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หมวด 9

ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 34 ค่าชดเชย ชุมชนสหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาและอัตรา ดังนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
- (2) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
- (3) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
- (4) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน
- (5) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน
- (6) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ข้อ 35 ข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ชุมชนสหกรณ์จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ชุมนุมสหกรณ์
- (2) จงใจทำให้ชุมนุมสหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ชุมนุมสหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่ายที่ระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของชุมนุมสหกรณ์ อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และชุมนุมสหกรณ์ได้จดทะเบียนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง ชุมชนสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องจดทะเบียน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกจ้างได้ กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มี เหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็น กรณีที่เป็นเหตุให้ชุมนุมสหกรณ์ได้รับความเสียหาย

ข้อ 36 ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสำนักงาน ในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์ย้ายสำนักงานของชุมนุม สหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการจัดดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว ชุมชนสหกรณ์จะแจ้งให้ เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายที่ทำการของชุมนุม สหกรณ์ ในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งจากชุมนุมสหกรณ์ หรือวันที่ชุมนุมสหกรณ์ย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตาม มาตรา 118

กรณีที่ชุมนุมสหกรณ์ไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้ชุมนุมสหกรณ์ จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

ชุมนุมสหกรณ์จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้เจ้าหน้าที่ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่บอกเลิกสัญญา

ข้อ 37 ค่าชดเชยพิเศษกรณีลดจำนวนเจ้าหน้าที่ ในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์มีความจำเป็นต้อง ลดจำนวนเจ้าหน้าที่อื่นเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน ระบบการทำงาน หรือการบริการ ชุมชนสหกรณ์ จะปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบ วันในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสิบวัน จะจ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน

(2) จ่ายชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชยตามข้อ 34 เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย สิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป กรณีระยะเวลา ทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ 38 การจ่ายเงินเนื่องจากสิ้นสุดการจ้างค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ การจ่ายเงิน จำนวนเงินของเจ้าหน้าที่เนื่องจากสิ้นสุดการจ้างค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ในหมวด 8 และหมวด 9 ให้ชุมนุมสหกรณ์มีอำนาจหักจำนวนเงินซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อชุมนุมสหกรณ์ออกก่อนได้ โดยความ ยินยอมของเจ้าหน้าที่

หมวด 10

การตรวจสอบสุขภาพ

ข้อ 39 ชุมนุมสหกรณ์จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 11

การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ 40 ชุมนุมสหกรณ์จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

ข้อ 41 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องเป็นไปตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจดังนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่
- (3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่เจ้าหน้าที่
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ข้อ 42 ชุมนุมสหกรณ์จะจัดให้มีการประชุมหารือ กับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

ข้อ 43 ชุมนุมสหกรณ์ปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่ให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบ ณ สำนักงานชุมนุมสหกรณ์

หมวด 12

บทเบ็ดเสร็จ

ข้อ 44 การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่ชุมนุมสหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว หรือชุมนุมสหกรณ์ประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ชุมนุมสหกรณ์จะแจ้งเหตุ การหยุดกิจการให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และชุมนุมสหกรณ์จะจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละเจ็ดสิบห้าของ

ค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนชุมนุมสหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่ชุมนุมสหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่ทำงาน

ชุมนุมสหกรณ์จะแจ้งเจ้าหน้าที่และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ 45 กฎระเบียบอื่น ๆ

(1) ใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกัน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้ทำไว้กับชุมนุมสหกรณ์ก่อนวันที่ 20 ตุลาคม 2546 ให้มีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดการจ้างเป็นรายๆ ไป หรือได้มีการจัดทำขึ้นมาใหม่ตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือประเพณีปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

รองศาสตราจารย์พิเศษ พลโท



(ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

ประธานกรรมการ

ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด