



ระเบียบ
สหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์
พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ข้อ 44 (8) และข้อ 59 (4) คณะกรรมการดำเนินการจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2542”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด

“เจ้าหน้าที่สหกรณ์” หมายถึง ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง ประธานกรรมการหรือคณะกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการ

หมวด 1
อัตราค่าจ้างและเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 4 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

ข้อ 5 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ประจำหน่วย)
- (2) ผู้ช่วยผู้จัดการ
- (3) ผู้จัดการ

ข้อ 6 อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่แนบท้ายระเบียบนี้

การเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่แนบท้ายระเบียบนี้ให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้อ 7 ผู้จัดการสหกรณ์มีหน้าที่จัดการทั่วไปและความรับผิดชอบเกี่ยวกับบรรดากิจการประจำของสหกรณ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการ ตรวจตราควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ เพื่อให้งานสหกรณ์ดำเนินตามเป้าหมาย บังเกิดผลดีและเป็นคุณประโยชน์แก่สมาชิก

ข้อ 8 ผู้ช่วยผู้จัดการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการมอบหมาย
- (2) ในกรณีที่ไม่มีผู้จัดการ ให้ผู้ช่วยผู้จัดการทำหน้าที่ผู้จัดการ
- (3) ในกรณีที่ผู้จัดการไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้ช่วยผู้จัดการเป็นผู้ปฏิบัติ

หน้าที่แทน

(4) ปฏิบัติการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้จัดการมอบให้หรือตามที่ควรกระทำเพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดี

ข้อ 9 เจ้าหน้าที่การเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานต่อไปนี้

(1) ช่วยปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ของเหรัญญิกหรือกรรมการซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์

(2) รับจ่าย เก็บรักษาเงินสดของสหกรณ์ภายในอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ

(3) ลงบัญชีสมุดเงินสดรับ สมุดเงินสดจ่าย และรวบรวมหลักฐานการรับจ่ายเงินสดของสหกรณ์ และเสนอสมุดเงินสดรับจ่าย พร้อมหลักฐานการรับจ่าย ให้ผู้จัดการหรือประธานกรรมการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการทราบเป็นประจำ

(4) จัดทำทะเบียนจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ ตามที่พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

(5) จัดทำทะเบียนเงินสะสมเจ้าหน้าที่สหกรณ์

(6) จัดทำเกี่ยวกับการรับเงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากประจำ

(7) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ

ข้อ 10 เจ้าหน้าที่บัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังต่อไปนี้

- (1) แยกใบสำคัญการรับจ่ายเงินซึ่งเจ้าหน้าที่การเงินมอบให้และจัดทำใบสรุปยอดลูกหนี้ เจ้าหน้าที่ตามประเภทการจ่ายหรือรับทุกวันเมื่อหมดเวลาปฏิบัติงานประจำวัน
- (2) ลงรายการรับจ่ายตามใบสรุปยอดลูกหนี้ เจ้าหน้าที่ที่แยกแล้วในสมุดสรุปประจำวัน
- (3) ลงรายการผ่านจากสมุดสรุปประจำวันเข้าสู่สมุดรวมบัญชีทั่วไป
- (4) ทำงบทดลองประจำเดือน ทดสอบความถูกต้องของบัญชี
- (5) จัดทำและควบคุมงบคงเหลือท้ายแฟ้มทะเบียนทุนเรือนหุ้น บัญชีเงินกู้ซึ่งพนักงานหน่วยต่างๆ ส่งมาว่าตรงกับประเภทในสมุดรวมบัญชีทั่วไปหรือไม่เป็นประจำเดือน รวมทั้งจัดส่งสำเนาทะเบียนหุ้นและแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (6) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ

ข้อ 11 เจ้าหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานต่อไปนี้

- (1) ทำหน้าทำงานสารบรรณโดยทั่วไป
- (2) รับสมัครผู้เข้าเป็นสมาชิก โดยจัดทำทะเบียนสมาชิกและดัชนีชื่อสมาชิกตามอักษร รวมทั้งจัดส่งสำเนาทะเบียนสมาชิกและแจ้งการเปลี่ยนแปลงทะเบียนดังกล่าวต่อนายทะเบียนสหกรณ์ทราบภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (3) รับคำขอกู้เงินจากสมาชิกและตรวจสอบคำขอกู้เงิน โดยทำทะเบียนคำขอกู้เงินแต่ละประเภทไว้
- (4) รวบรวมและเก็บรักษาคำขอกู้ หนังสือกู้และหนังสือค้ำประกัน
- (5) รับหนังสือแสดงความจำนงการเปลี่ยนแปลงค่าหุ้น เงินงวดชำระหนี้
- (6) รับใบลาออกของสมาชิกและตรวจสอบความถูกต้องต่างๆ
- (7) งานประชาสัมพันธ์ งานบรรจุแต่งตั้ง
- (8) รับ ส่ง บันทึกเสนอ และร่างพิมพ์หนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการดำเนินการ และการติดต่อทั่วไปของสหกรณ์ รวมทั้งเก็บรักษาเอกสารของสหกรณ์ไว้ตามลักษณะและประเภทของเอกสารนั้นๆ
- (9) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ

ข้อ 12 ในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องกระทำตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ตลอดจนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด กรณีที่ไม่มีกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งดังว่่านั้น ต้องกระทำตามสมควรเพื่อให้เกิดผลดีแก่สหกรณ์

ถ้าเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำประมาท เลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย บุคคลดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ สหกรณ์จนครบจำนวน

การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

ข้อ 13* ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดเกี่ยวกับ ทรัพย์ที่กระทำโดยทุจริต
- (8) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากสหกรณ์หรือออกจากราชการ องค์การหรือหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- (9) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจาก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เพราะเหตุกระทำการหรือละเว้นกระทำการในการปฏิบัติหน้าที่จนทำให้เสื่อมเสีย ผลประโยชน์ของสหกรณ์ หรือสมาชิกสหกรณ์ มีข้อบกพร่องเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี หรือกิจการหรือฐานะ การเงินตามรายงานการสอบบัญชี หรือตามรายงานการตรวจสอบ
- (10) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่เพราะเหตุ ทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณากำหนดการรับสมัครคัดเลือกหรือ สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการจะได้กำหนดขึ้น

ข้อ 15 การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วย ผู้จัดการ ให้ผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง ภายในจำนวนอัตราตำแหน่ง ที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 3 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543

ข้อ 16 การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความเหมาะสม แก่ตำแหน่งเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ 17 การให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ตำแหน่งใด ได้รับเงินเดือนตามบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้ ในชั้นใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ภายในบังคับข้อ 6 ให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์บัญชี 7 (2) เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามระเบียบนี้ ตั้งแต่วันประกาศใช้บังคับระเบียบนี้เป็นต้นไป และกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร จะเปลี่ยนไปใช้บัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดเมื่อใดก็ได้

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนเดิมสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

ข้อ 18 กรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่างและยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งหรือทำการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสั่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการแล้ว

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบกัน

หลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 19 ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันหากจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

- (1) มีเงินสดจำนวนไม่น้อยกว่าที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ฝากไว้กับสหกรณ์
- (2) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นผู้ค้ำประกัน หรือบริษัทประกันแทนผู้ค้ำประกัน
- (3) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาลไทย กรมธรรม์ประกันภัยหรือหลักทรัพย์อย่างอื่น ซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรจำนำต่อสหกรณ์
- (4) มีอสังหาริมทรัพย์ อันปลอดจากภาระจำนองรายอื่นเป็นประกันต่อสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนรวมแห่งมูลค่าของทรัพย์สินที่ใช้เป็นหลักประกันตามที่เห็นสมควรแก่ลักษณะและปริมาณของงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สหกรณ์แต่ละคน เพื่อให้คู้มูลค่าแก่ความเสียหายอันหากจะเกิดขึ้น

การโอนเงินเดือน

ข้อ 20 * การโอนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้เลื่อนได้ปีละสองครั้งดังนี้

- (1) ครั้งที่หนึ่ง ครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ กรกฎาคมของปีที่ได้เลื่อน
- (2) ครั้งที่สอง ครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ มกราคมของปีถัดไป

ทั้งนี้ จำนวนของผู้ที่จะมีสิทธิได้โอนเงินเดือนทั้งปี ๒ ชั้น และวงเงินการโอนเงินเดือนทั้งหมดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด แต่ต้องอยู่ภายในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับโอนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 21 ** การพิจารณาโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 22 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการลงไป ให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน และให้เลื่อนได้ในปีหนึ่งๆ ได้ไม่เกินสองชั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 23 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการแล้ว

เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 24 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องยินยอมให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่าย เพื่อนำเข้าบัญชีเงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รายคนทุกเดือนจนถึงเดือนออกจากราชการ

เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้มีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าของเงินเดือนโดยไม่มีเศษของบาท สหกรณ์จะคิดดอกเบี้ยเงินสะสมให้ในอัตราเดียวกับเงินฝากประจำระยะเวลาสิบสองเดือนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากประจำของสหกรณ์ ทั้งนี้ โดยคิดให้ตามจำนวนเดือนเต็ม และนำเข้าบัญชีเงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นๆ ทุกวันสิ้นปีการเงินของสหกรณ์

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 3 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2549

** แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 4 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2549

ข้อ 25 เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รวมทั้งดอกเบี้ยย่อมถือเป็นประกันบรรดาความเสียหายที่จะมีขึ้นแก่สหกรณ์ โดยการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะดองหรือถอนเงินสะสม รวมทั้งดอกเบี้ยไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนในระหว่างที่เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์หาได้ไม่

การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ

ข้อ 26 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นโบนัสแก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้นๆ

เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใดๆ ให้ได้รับโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 27 คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด หรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือบกพร่องของตน

ข้อ 28 เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่ออกเพราะถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้าง

การคำนวณบำเหน็จตามความในวรรคก่อน ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานในสหกรณ์ หารด้วยสิบสอง

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ขาดงาน ถูกสั่งพัก ให้ตัดเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จตามส่วนแห่งวันที่ไม่ได้รับเงินเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จ การนับระยะเวลาการทำงาน ให้นับเป็นจำนวนเดือน จำนวนวัน ถ้ามีรวมกันหลายระยะ ให้นับสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน เศษของเดือน ถ้าถึง 15 วัน ให้นับเป็นหนึ่งเดือน

การยื่นเรื่องราวขอรับบำเหน็จ ให้ทำตามแบบและวิธีการที่สหกรณ์กำหนด

บำเหน็จที่จะจ่ายตามความในข้อนี้ ถ้าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้มีสิทธิได้รับ ตายเสียก่อน ได้รับเงินบำเหน็จ เงินดังกล่าวย่อมเป็นมรดกตกทอดแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การชดใช้ค่าเสียหาย

ข้อ 29 กรณีที่เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ โดยการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำประมาทเลินเล่อของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใด ให้สหกรณ์รีบแจ้งเป็นหนังสือไปยังผู้รับผิดชอบ ให้ชดใช้ค่าเสียหายโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันแจ้ง

ข้อ 30 ในกรณีความเสียหายเป็นตัวเงิน ให้ผู้รับผิดชอบชดใช้เป็นเงิน

ถ้าความเสียหายเกิดแก่ทรัพย์สินที่มีใช้ตัวเงิน ให้ผู้รับผิดชอบชดใช้เป็นจำนวนเงินตามมูลค่าของทรัพย์สินที่เสียหาย หรือชดใช้เป็นทรัพย์สินประเภท ชนิด ลักษณะ และขนาดอย่างเดียวกัน โดยมีสภาพเช่นเดียวกันหรือดีกว่าทรัพย์สินที่เสียหาย และให้สหกรณ์แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับทรัพย์สินที่ได้รับชดใช้ดังกล่าว

ข้อ 31 เพื่อประโยชน์ในการเรียกชดใช้ความเสียหายแก่สหกรณ์ กรณีที่สหกรณ์ไม่อาจเรียกให้ผู้รับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายได้ ให้สหกรณ์ดำเนินการ ดังนี้

- (1) หักชดใช้ค่าเสียหายจากเงินสดที่ผู้รับผิดชอบฝากไว้เป็นหลักประกันความเสียหายกับสหกรณ์
- (2) หักชดใช้ค่าเสียหายจากเงินสะสมและดอกเบี๋ยของผู้รับผิดชอบดังกล่าว
- (3) เรียกชดใช้ค่าเสียหายจากบุคคลที่เป็นผู้ค้ำประกันหรือบริษัทที่เป็นผู้รับประกันแทนผู้ค้ำประกันของผู้รับผิดชอบดังกล่าว

กรณีที่ผู้รับผิดชอบหรือบุคคลที่ผู้ค้ำประกันหรือบริษัทที่รับประกันแทนผู้ค้ำประกันของผู้รับผิดชอบปฏิเสธหรือประวิงเวลาการชดใช้ค่าเสียหาย ให้สหกรณ์ดำเนินการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากผู้รับผิดชอบและหรือบุคคลที่เป็นผู้ค้ำประกันหรือบริษัทที่เป็นผู้รับประกันแทนผู้ค้ำประกันของผู้รับผิดชอบแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

หมวด 2

การลาและการจ่ายเงินเดือนระหว่างลา

ข้อ 32 การลาแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาค่อดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัวและพักผ่อน
- (4) การลาอุปสมบท
- (5) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (6) การลาไปประกอบพิธีฮัจย์

การลาป่วย

ข้อ 33 ในปีหนึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาป่วยเพื่อรักษาตัวได้ โดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 30 วัน แต่ถ้าประธานกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้ลาต่อ โดยได้รับเงินเดือนกึ่งหนึ่งอีกไม่เกิน 30 วัน

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ จะลาป่วย โดยได้รับเงินเดือนเต็มได้ตลอดเวลาที่ต้องรักษาตัว แต่ไม่เกิน 180 วัน

การลาป่วยต่อเนื่องกันเกิน 5 วัน ต้องยื่นใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมใบลา

การลาคลอดบุตร

ข้อ 34 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จะลาคลอดบุตรได้ตามความจำเป็น โดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 60 วัน ทั้งนี้ ให้ยื่นใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมใบลา

การลากิจส่วนตัวและลาพักผ่อน

ข้อ 35 ในปีหนึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลากิจส่วนตัวโดยได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างลาไม่เกิน 35 วัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าทำงาน ถ้าได้รับการบรรจุเข้าทำงานหลังวันที่ 30 มิถุนายน จะลาได้ไม่เกิน 7 วัน

ข้อ 36 ในปีหนึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ 10 วัน เว้นแต่ในปีที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานยังไม่ถึง 6 เดือน

การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่งานสหกรณ์

การลาอุปสมบท

ข้อ 37 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งยังไม่เคยอุปสมบท และได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า สองปี จะลาเพื่ออุปสมบทได้โดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 120 วัน เมื่อผู้นั้นลาสิกขาบทแล้วต้องกลับเข้าทำงานโดยเร็ว

การลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกหรือเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม

ข้อ 38 เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างเวลาการลานั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้ว ไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าทำงาน ภายใน 7 วัน ให้งดจ่ายเงินเดือนหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้า

ทำงาน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุจำเป็น ประธานกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะให้จ่ายเงินเดือนระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 15 วัน

กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษาดูงาน ให้ได้รับเงินเดือนอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วแต่กรณี ให้ได้รับเงินเดือนอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน

เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือก เพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวนี้ต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ข้อ 39 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดที่นับถือศาสนาอิสลาม ยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย และได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ถ้าประสงค์จะลาเพื่อเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ให้ลาได้โดยได้รับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 120 วัน เมื่อประกอบพิธีเสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องรีบเดินทางกลับเข้าทำงานภายใน 5 วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงประเทศไทย หลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์

การขออนุญาตลา

ข้อ 40 ผู้ขออนุญาตลาต้องเสนอใบลาตามแบบของสหกรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจอนุญาตลาโดยเร็ว

ข้อ 41 ผู้ขออนุญาตลาป่วยหรือลาคลอดบุตร ต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันเริ่มลา เว้นแต่อาการป่วยทำให้ไม่สามารถเสนอใบลาในวันดังกล่าว จึงให้เสนอใบลาในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย

ข้อ 42 ผู้ขออนุญาตลากิจส่วนตัวหรือลาพักผ่อน ต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเริ่มลาตามสมควร และต้องได้รับอนุญาตก่อนแล้วจึงหยุดงานเพื่อกิจส่วนตัวหรือพักผ่อนได้ แต่ในกรณีลากิจส่วนตัวที่มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจขออนุญาตได้ จะเสนอใบลาพร้อมทั้งชี้แจงเหตุจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาแล้วลาหยุดงานเพื่อกิจส่วนตัวนั้นก็ได้

ข้อ 43 ผู้ขออนุญาตลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ต้องเสนอใบลาต่อผู้จัดการล่วงหน้าก่อนวันอุปสมบทหรือวันเดินทางไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตจากประธานกรรมการแล้วจึงหยุดงานเพื่ออุปสมบทหรือเดินทางไปประกอบพิธีดังกล่าวได้

ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา

ข้อ 44 ให้ผู้จัดการมีอำนาจอนุญาตการลาทุกประเภทของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งลาในปีหนึ่งๆ ไม่เกิน 30 วัน จะเป็นการลาต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ตาม นอกจากการลาอุปสมบท และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ข้อ 45 ให้ประธานกรรมการมีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ทุกกรณี ตามระเบียบนี้

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งลาป่วย ลาคลอดบุตร หรือลากิจส่วนตัว โดยได้รับเงินเดือนครบ กำหนดตามระเบียบแล้ว ถ้าขอลาต่อโดยประธานกรรมการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษ จะขออนุมัติคณะกรรมการดำเนินการเพื่ออนุญาตให้ลาต่อได้ ตามที่เห็นสมควร การลาต่อดังกล่าวนี้นี้ไม่ให้ได้รับเงินเดือน

การกำหนดวัน เวลาทำงาน และการนับวันลา

ข้อ 47 กำหนดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 16.30 น. หยุดพักกลางวัน เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.

วันหยุดทำงานประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ สำหรับวันหยุดทำงาน ประจำปีให้ถือตามที่ทางราชการกำหนด

ข้อ 48 ถ้ามีการมอบหน้าที่การงาน ให้นับวันลาเริ่มต้นตั้งแต่วันมอบเป็นต้นไป ถ้ามอบภายหลัง เทียงวันให้นับเริ่มต้นตั้งแต่วันรุ่งขึ้น

วันลาเป็นอันสิ้นสุดสิ้นในวันก่อนวันรับมอบ ถ้ารับมอบภายหลังเทียงวันให้ถือว่าสิ้นสุดสิ้น ในวันรับมอบ

ข้อ 49 เพื่อประโยชน์ในการเสนอ หรือจัดส่งใบลา และการอนุญาตให้ลา ถ้าวันหยุดทำงาน ของสหกรณ์อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดทำงานดังกล่าวรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่ การนับเพื่อคำนวณวันลา สำหรับวันลาป่วย วันลากิจส่วนตัว และวันลาพักผ่อน ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 50 ถ้าผู้ได้รับอนุญาตให้ลาถูกเรียกกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาตามความ ในข้อ 51 ให้ถือว่าวันลาสิ้นสุดสิ้นในวันก่อนวันกลับเข้าทำงาน หรือในวันก่อนวันเดินทางกลับแล้วแต่กรณี

ข้อ 51 ถ้าสหกรณ์เห็นว่า มีความจำเป็นแก่กิจการของสหกรณ์ จะเรียกให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ลา กลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาก็ได้

ข้อ 52 การหยุดงานโดยไม่เสนอใบลา หรือการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาตาม ระเบียบนี้ เว้นแต่เกิดจากเหตุสุดวิสัย ให้ถือเป็นการขาดงาน และให้หักเงินเดือนตามส่วนเฉลี่ยรายวัน ตลอดเวลาขาดงาน นอกจากนั้นให้พิจารณาการลงโทษผิดวินัยสำหรับผู้ขาดงานตามควรแก่กรณี

หมวด 3

วินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 53 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 54 วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรักษา มีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์
- (3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะอาด ความเป็นธรรม และความสงเคราะห์แก่สมาชิกหรือผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ โดยมีชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ทั้งต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรม หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น
- (5) ต้องขวนขวายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะและรวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์ และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งต้องเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของสหกรณ์
- (6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของ สหกรณ์ และต้องสนใจในระเบียบปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการในหน้าที่ของตน
- (8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้
- ห้ามมิให้เป็นผู้จัดการหรือกรรมการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใดๆ
- (9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อพั่ง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
- ผู้อยู่ในบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ
- ในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ห้ามมิให้ประพัตติในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพัตติตนเป็นคนเซเพล เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดความแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสหกรณ์

ข้อ 55 โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ไล่ออก
- (2) ปลดออก
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ตัดเงินเดือน
- (5) ภาคทัณฑ์

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำผิดวินัย ดังระบุไว้ต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์

(2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(4) ทุจริตต่อหน้าที่

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพัตติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) คู่มือยื่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 57 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประธานกรรมการของสหกรณ์ตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน เพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อประธานกรรมการของสหกรณ์เพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

ข้อ 58 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดกระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่า เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนหรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้นแม้จะมีได้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงาน พร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการเห็นว่ามีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ 59 กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์พักงานได้ ถ้าผู้ถูกสั่งพักเป็นผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้พิจารณาสั่งพักงานผู้ถูกสั่งพักงานอาจุธรณิศำสั่งต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการมีมติอย่างใดถือว่าสิ้นสุด

การพักงานนั้นให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด

ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมองก็ดี หรือได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออกก็ดี ประธานกรรมการต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

การสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักกลับเข้าทำงานดังกล่าวนี้ ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยจริงให้ไล่ออกหรือปลดออก ตั้งแต่พักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดวินัยถึงไล่ออก หรือปลดออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีดังกล่าวนี้ผู้นั้นอยู่ ก็ให้เลิกจ้างตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 60 เงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งถูกสั่งพักงานนั้น

- (1) ให้งดจ่ายสำหรับผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ผู้ถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป
- (2) ถ้าปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมองให้จ่ายเต็มตั้งแต่วันสั่งพักงานตามอัตราที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพัก
- (3) ถ้าปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักกระทำความผิด แต่ไม่ร้ายแรงถึงไล่ออกหรือปลดออกให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักงาน
- (4) ถ้าปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดและถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกห้ามมิให้จ่าย
- (5) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงาน ตายเสียก่อนคดีหรือกรณีผลการสอบสวนถึงที่สุดให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาและวินิจฉัยว่าจะจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานดังกล่าวนี้หรือไม่

ข้อ 61 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนก็ได้ ถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือก็ได้ หรือกรณีเป็นความผิดเล็กน้อย และมีเหตุงดโทษ จะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนไว้ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในกรณีลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

โทษลดขั้นเงินเดือนหรือโทษตัดเงินเดือนนั้น ผู้มีอำนาจจะลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราต่อไปนี้

ผู้มีอำนาจ	ลดชั้นเงินเดือน ไม่เกิน	ตัดเงินเดือน กำหนดเวลาไม่เกิน	กำหนดส่วน เงินเดือน
คณะกรรมการดำเนินการ	2 ชั้น	3 เดือน	15%
ประธานกรรมการ	1 ชั้น	2 เดือน	10%
ผู้จัดการ	-	1 เดือน	5%

ข้อ 62 กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประธานกรรมการสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีสั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามข้อนี้ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ 63 ในการสั่งลงโทษผู้กระทำผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 64 ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบและรับผิดชอบเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษหรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 65 เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าโทษที่ลงนั้นไม่เหมาะสม ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษหรืออัตราโทษให้เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษ ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย

เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นหรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ คำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งที่ยกเลิกหรืออัตราโทษส่วนที่เกินที่ยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

ข้อ 66 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกลงโทษฐานกระทำผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ งดโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ โดยปกติให้กระทำเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์ มติของคณะกรรมการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นถือเป็นอันถึงที่สุด

การออกจากงาน

ข้อ 67 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 13
- (4) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 70
- (5) ให้ออกหรือเลิกจ้าง
- (6) ไล่ออกหรือปลดออก

ข้อ 68 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก็ย่อมทำได้ โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้จัดการ เมื่อประธานกรรมการสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ถือว่าออกจากงาน

ข้อ 69 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 13 นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสั่ง

ข้อ 70 * นอกจากตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์แล้ว ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ซึ่งมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชีตามข้อบังคับซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 71 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่า ตามผลการสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้กระทำผิดวินัย แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษไล่ออก

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 3 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

หรือปลดออกได้ ซึ่งหากให้ทำงานต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้เลิกจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นได้

ข้อ 72 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องต่อหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และผู้บังคับบัญชา เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ ให้เสนอประธานกรรมการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ 57 ในวรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม และในกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการมีมติให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่สหกรณ์ ก็ให้ประธานกรรมการสั่งให้ผู้นั้นออกจากสหกรณ์เพื่อรับบำเหน็จตามระเบียบนี้

ข้อ 73 กรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใด ต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ประธานกรรมการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากสหกรณ์เพื่อรับบำเหน็จตามระเบียบนี้ได้

ข้อ 74 คณะกรรมการดำเนินการ มีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งประธานกรรมการเสนอความเห็นที่ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นชอบด้วย
- (3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีกระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ข้อ 75 การไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 76 การให้ออกจากงานตามข้อ 13 ข้อ 72 และข้อ 73 การเลิกจ้าง หรือการลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ 77 ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้างหรือจัดให้มีหลักประกันไว้ ต่อสหกรณ์ให้จัดทำสัญญาจ้างและหรือจัดให้มีหลักประกันให้เสร็จภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันใช้ระเบียบนี้

ข้อ 78 ผู้ที่ได้รับคำสั่งจากส่วนราชการหรือหน่วยงานให้ทำงานในฐานะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และกำลังทำงานในฐานะเช่นนั้นอยู่ในวันใช้ระเบียบนี้ หากมีความประสงค์จะลาออกจากราชการหรือหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ เพื่อสมัครเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้าสหกรณ์มีตำแหน่งว่า คณะกรรมการดำเนินการ อาจพิจารณาจ้างและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์โดยได้รับเงินเดือนเท่ากับหรือไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ซึ่งได้รับจากส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

การจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามความในวรรคก่อน อาจกระทำได้โดยไม่ต้องสอบคัดเลือก

ข้อ 79 ในระหว่างที่ยังมิได้มีการจ้างและแต่งตั้งผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามระเบียบนี้ ให้ถือว่า ผู้ที่ได้รับคำสั่งจากส่วนราชการหรือหน่วยงานให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในวันที่ใช้บังคับระเบียบนี้ มีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

ประกาศ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542

(ลงชื่อ) วุฒิชัย พงษ์ประสิทธิ์

(นายวุฒิชัย พงษ์ประสิทธิ์)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด

**หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด
พ.ศ. 2549**

อาศัยความตามข้อ 21 แห่งระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด ว่าด้วย
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2549 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์
กรมบัญชีกลาง จำกัด ครั้งที่ 13/2548 เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2549 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา
เลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ในหลักเกณฑ์นี้

“ปี” หมายความว่า ปีการเงินของสหกรณ์

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ 3 ให้ผู้จัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ปีละสองครั้ง
ดังนี้

ครั้งที่หนึ่ง ครึ่งปีแรก วันที่ 1 กรกฎาคมของปีที่ประเมิน

ครั้งที่สอง ครึ่งปีหลัง วันที่ 1 มกราคมของปีถัดไป

รายละเอียดวิธีการประเมินให้เป็นไปตามแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้อง
อยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถริเริ่ม ความ
อุตสาหะ ความรับผิดชอบ สุขภาพ และปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพ
ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายได้พิจารณาประเมินตามข้อ 3 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์
ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนครั้งขึ้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย
ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้จัดการกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 4 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อสหกรณ์หรือสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และสหกรณ์ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(4) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์หรือสังคม

ข้อ 6 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามข้อ 4 และข้อ 5 ให้ผู้จัดการนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 3 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 7 ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากรายงานผลตามข้อ 6 ถ้าเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 4 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 5 ให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือนครั้งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อสหกรณ์หรือสังคม
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์
- (3) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (4) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นดีเห็นงาม ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์หรือสังคม

ข้อ 8 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดไม่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นพิเศษ ให้เสนอคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนได้เป็นการเฉพาะราย

ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2549

(ลงชื่อ) มนุ ไยบัวทอง

(นายมนุ ไยบัวทอง)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมบัญชีกลาง จำกัด