



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด  
ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด ว่าด้วย  
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน เงื่อนไข วิธีการที่เหมาะสมอันเป็นสาระสำคัญ  
เพื่อให้การบริหารงานกิจการสหกรณ์ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งข้อบังคับของสหกรณ์ และเพื่อให้  
สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

คณะกรรมการดำเนินการ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ  
ท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด พ.ศ.๒๕๖๒(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕) ข้อ ๗๙(๘) และข้อ ๑๑๐(๘) ที่ประชุม  
คณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ ๒๔ ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗ จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วย  
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด ว่าด้วย  
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๗ ”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานส่วนตำบลสุรินทร์ จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่  
และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๑” และบรรดาระเบียบ คำสั่ง ประกาศ มติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับ  
ระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่น  
สุรินทร์ จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์  
ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้แก่ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ  
นักจัดการงานทั่วไป นักจัดการงานการเงิน นักจัดการงานบัญชี นักจัดการงานสินเชื่อ นักจัดการงานเทคโนโลยี  
และสารสนเทศ นิติกร หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ๆ เป็นต้น

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ  
อย่างไร

หมวด ๑  
อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ ๕ ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุมัติ และเสนอประธานกรรมการเพื่อประกาศใช้บังคับต่อไป โดยในแผนอัตรากำลังจะต้องมี ปริมาณงาน ภารกิจ โครงสร้าง เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และอื่นๆที่จำเป็น ตามแบบที่สหกรณ์กำหนดไว้ในประกาศ

ข้อ ๖ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งสายบริหาร

(๑) ผู้จัดการ

(๒) รองผู้จัดการ

ข. ตำแหน่งสายอำนวยการ

(๑) หัวหน้าฝ่าย

(๒) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดเพิ่มเติม

ค. ตำแหน่งสายปฏิบัติการ

(๑) นักจัดการงานทั่วไป นักจัดการงานการเงิน นักจัดการงานบัญชี นักจัดการงานสินเชื่อ นักจัดการงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ นิติกร

(๒) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดเพิ่มเติม

ง. ตำแหน่งลูกจ้าง ได้แก่

(๑) ลูกจ้างทั่วไป ได้แก่ คนงาน ยาม นักการภารโรง

(๒) ลูกจ้างภารกิจ ได้แก่ ลูกจ้างที่ใช้คุณสมบัติทางการศึกษาหรือใช้ทักษะในการทำงานที่มีอายุการทำงานมาแล้วเกินกว่า ๕ ปี

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ การริเริ่มสร้างสรรค์ ความจัดเจนในการทำงาน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๑ จ.

หมวด ๒  
อัตรารายเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๘ การกำหนดอัตรารายเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายระเบียบนี้ หรือประกาศบัญชีอัตรารายเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่คณะกรรมการดำเนินการได้อนุมัติให้ประธานกรรมการลงนามประกาศใช้ตามระเบียบนี้

ให้ประธานกรรมการดำเนินการมีอำนาจเสนอให้มีการพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงบัญชีอัตรารายเดือนเงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยจัดทำเป็นประกาศบัญชีอัตรารายเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

การแก้ไขปรับปรุงบัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้พิจารณาตามภาวะค่าครองชีพ โดยคณะกรรมการดำเนินการอนุมัติให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของคณะกรรมการดำเนินการทั้งหมดที่มีอยู่ ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนด

### หมวด ๓

#### การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การสอบแข่งขัน

ข้อ ๙ เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์  
(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๕๕ ปีบริบูรณ์  
(๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี  
(๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว  
(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงาน หรือออกจากราชการหรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๘) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษ ไล่ออกหรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๙) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๑๐) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา ๒๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑๑) ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดในศีลธรรมอันดี

ข้อ ๑๑ การบรรจุ และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

#### ก. ลูกจ้าง

(๑) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสำหรับตำแหน่งลูกจ้างผู้มีคุณวุฒิ และไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้สำหรับลูกจ้างผู้มีทักษะ

ต้องเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินสอบแข่งขันตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

#### ข. เจ้าหน้าที่

(๑) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่ตรงตามลักษณะงานที่สหกรณ์เป็นผู้กำหนดและมีทักษะทางคอมพิวเตอร์

เว้นแต่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับให้ถือว่ามิคุณสมบัติตามข้อนี้

(๒) เคยดำรงตำแหน่งลูกจ้างในสหกรณ์นี้ หรือสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสหกรณ์หรือคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ค. หัวหน้าฝ่าย

(๑) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(๒) เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๓) มีประสบการณ์การทำงานในฝ่ายที่จะสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๔) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

ง. รองผู้จัดการ

(๑) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในด้านการเงิน การบัญชี การบริหาร จัดการ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่สหกรณ์กำหนด

(๒) ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

จ. ผู้จัดการ

(๑) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในด้านการเงิน การบัญชี การบริหาร จัดการ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่สหกรณ์กำหนด

(๒) ต้องดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ข้อ ๑๒ การรับสมัครเพื่อสรรหาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ หรือทางเว็บไซต์ของสหกรณ์หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่นใดของสหกรณ์

ข้อ ๑๓ ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และใบรับรองแพทย์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการหรือผู้จัดการของสหกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน กรรมการ กรรมการและเลขานุการหนึ่งคน เพื่อดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันแล้วแต่กรณี

(๑) การคัดเลือก ให้ใช้ในกรณีการสรรหาบุคคลที่เป็นลูกจ้างภายในของสหกรณ์หรือสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสหกรณ์หรือที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์กำกับดูแล และมีสมาชิกสหกรณ์เป็นสมาชิกในสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ดังกล่าว เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์

หรือในกรณีการสรรหาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานเดิม หรือให้ใช้กรณีสรรหาเจ้าหน้าที่สายบริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร เช่น รองผู้จัดการ ผู้จัดการ เป็นต้น

(๒) การสอบคัดเลือก ให้ใช้ในกรณีการสรรหาบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปในสายงานบริหารตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

(๓) การสอบแข่งขัน ให้ใช้ในกรณีการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือเพื่อจัดจ้างเป็นลูกจ้างของสหกรณ์

ข้อ ๑๕ ในการคัดเลือกให้คณะกรรมการทดสอบในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชา ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖ ตามที่เห็นสมควร ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด หรือตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้ในข้อ ๑๑

ข้อ ๑๖ ในการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

(๑) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

(๒) ภาควิชาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง และหรือความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

(๓) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่งสัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมดหรือตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้ในข้อ ๑๑ จึงถือว่าเป็นผู้สอบได้

ข้อ ๑๗ เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการเพื่อทราบ หรือพิจารณาให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ในคราวประชุมคณะกรรมการดำเนินการในคราวถัดไป

#### หมวด ๔

#### การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างหรือบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาในข้อ ๑๖ เป็นเกณฑ์ตัดสินและถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวข้างต้นเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม

ข้อ ๑๙ ในการจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ไม่ว่าเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพ ของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์เพื่อชดเชยความเสียหายที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย

ถ้ามิให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ได้แก่

- (๑) งานสมุห์บัญชี
- (๒) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน
- (๓) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า
- (๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของสหกรณ์
- (๕) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (๖) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (๗) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ

ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ ๒๐ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี ๓ ประเภท ได้แก่

- (๑) เงินสด
- (๒) ทรัพย์สิน
- (๓) การค้ำประกันด้วยบุคคล

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับ

ไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียก หรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แล้วสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ข้อ ๒๑ ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับสหกรณ์ หรือธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกันได้ ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

- (๑) สมุดเงินฝากออมทรัพย์พิเศษของสหกรณ์ หรือสมุดเงินฝากประจำของธนาคาร
- (๒) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม ๒๒(๑) เป็นของสหกรณ์ หรือของบุคคลอื่น

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกัน โดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันเป็นคู่ฉบับจำนวนสามฉบับข้อความตรงกัน โดยเก็บไว้ที่สหกรณ์ มอบให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ ๒๐ หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำประกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่มีลักษณะและสภาพของงานตามข้อ ๑๙ แต่มิใช่ทรัพย์สินตามข้อ ๒๒ หรือมีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกัน มีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการรับดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ ๑๙ หรือข้อ ๒๕ คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยรวมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ประธานกรรมการต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งบรรจุแต่งตั้งได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายก็ให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง

#### หมวด ๕

#### การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ ๒๘ ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินตลอดจนผลิตภัณฑ์และสินค้าอื่นๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

#### หมวด ๖

#### การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๓๐ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ให้พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความวิริยะอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพ



และปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วมาของ สหกรณ์ ทั้งนี้ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและฐานะทางการเงินตลอดจนผลประกอบ กิจการในแต่ละรอบปีบัญชีของสหกรณ์เป็นหลัก และต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบปีบัญชี เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องจัดทำ คำรับรองการ ปฏิบัติงานและพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมกลาง การมาปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงาน และการแต่งกายที่เหมาะสม เมื่อนำผลการปฏิบัติงานร่วมกับพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว หากคะแนน ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละหกสิบไม่ให้เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๑ ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในปีหนึ่ง ๆ ได้ ไม่ เกิน ๑ ชั้น ถ้าเกินกว่านั้นให้ผู้จัดการเสนอการเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างดังกล่าว เพื่อขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ ๓๒ การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เสนอความเห็นต่อ คณะกรรมการดำเนินการ และให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๓ เมื่อมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว ให้ผู้จัดการจดบันทึกเลขที่คำสั่ง วันเดือนปี เลื่อน เงินเดือนตั้งแต่วันที่ใด ตำแหน่งใด และอัตราเงินเดือนใด หรือคำสั่งลงโทษทางวินัย ลงในทะเบียนและบัตรประวัติ ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ภายใน ๓ วัน และให้ประธานกรรมการลงนามในฐานะเจ้าพนักงานประวัติในทะเบียน ประวัติของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ต่อไป

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของ สหกรณ์หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ก.มีวันลาเกิน ๓๐ วันเว้นแต่

(๑) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลาย คราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน

(๒) ลาอุปสมบทไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(๓) ลากลอบบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน (โดยได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน)

(๔) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์

ข.ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

#### หมวด ๗

#### การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ ๓๕ เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสให้แก่เจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่าย ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชี นั้น

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตาม ส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ ๓๖ คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง



อยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามชวนชวย แก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

## หมวดที่ ๘

### การเลิกจ้างและการพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ข้อ ๓๗ สหกรณ์จะถือว่าเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์พ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

- (๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ถึงแก่กรรม
- (๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก
- (๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์เกษียณอายุ และวันเกษียณอายุงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้ถือเอาวันอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เป็นวันเกษียณอายุงาน เว้นแต่ ผู้จัดการให้ถือเอาวันสิ้นปีทางบัญชี (๓๐ กันยายนของทุกปี) ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นวันเกษียณอายุงาน
- (๔) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง
- (๕) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) การถูกเลิกจ้าง

(๗.๑) การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๗.๑.๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพอันเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

(๗.๑.๒) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

(๗.๑.๓) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ไม่ได้มาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

(๗.๑.๔) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง

(๗.๑.๕) เกษียณอายุ

(๗.๒) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๗.๒.๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์

(๗.๒.๒) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(๗.๒.๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๗.๒.๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ได้กระทำผิด

(๗.๒.๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

(๗.๒.๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จ้างไว้ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ ๓๘ ห้ามมิให้บุคคลซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้เป็นหรือทำหน้าที่ผู้จัดการ

(๑) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ฐานทุจริตต่อหน้าที่

(๓) เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา ๒๒ (๔)

(๔) เคยถูกที่ประชุมใหญ่มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๕) เคยถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งผู้จัดการมาตรา ๘๙/๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์สหกรณ์ พ.ศ.๒๕๕๒(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒

(๖) เป็นผู้จัดการในสหกรณ์ที่ถูกสั่งเลิกตามมาตรา ๘๙/๓ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๕๒(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒

(๗) เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด

(๘) เป็นผู้ซึ่งสหกรณ์ หรือนายทะเบียนสหกรณ์ หรือรองนายทะเบียนสหกรณ์ พ้องดำเนินคดีในทางแพ่งหรือทางอาญาในข้อกล่าวหาที่กระทำให้สหกรณ์เกิดความเสียหายซึ่งศาลได้รับฟ้องหรือประทับรับฟ้องแล้ว หรือเคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ชดเชยค่าเสียหายแก่สหกรณ์ในการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสหกรณ์

(๙) มีหรือเคยมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหรือการดำเนินกิจการใด ๆ อันผิดกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการหลอกลวงผู้อื่นหรือฉ้อโกงประชาชน หรือเกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรม

(๑๐) เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๑๑) เป็นผู้ซึ่งสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินประกาศรายชื่อให้เป็นบุคคลที่ถูกกำหนดตามมาตรา ๗ ของกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง

(๑๒) เคยถูกธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย สั่งถอดถอนจากการเป็นกรรมการ ผู้จัดการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือที่ปรึกษาของผู้ให้บริการทางการเงินซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานดังกล่าว เว้นแต่จะพ้นระยะเวลาที่กำหนดห้ามดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้วหรือได้รับการยกเว้นจากหน่วยงานกำกับดูแล แล้วแต่กรณี

(๑๓) เป็นผู้จัดการของสหกรณ์อื่น เว้นแต่เป็นกรรมการของชุมนุมสหกรณ์ที่สหกรณ์นั้นเป็นสมาชิกอยู่ได้ไม่เกินหนึ่งแห่ง

(๑๔) เป็นผู้จัดการสหกรณ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์นั้นไม่เกินหนึ่งปี

(๑๕) ผิดนัดชำระเงินต้นหรือดอกเบี้ยเกินกว่าเก้าสิบวันกับนิติบุคคลที่เป็นสมาชิกของบริษัท ข้อมูลเครดิตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจข้อมูลเครดิตในระยะเวลาสองปีก่อนวันที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการหรือวันที่ทำสัญญาจ้างเป็นผู้จัดการหรือในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งนั้น

- (๑๖) ผิดนัดชำระเงินต้นหรือดอกเบี้ยกับสหกรณ์ที่ตนเป็นสมาชิกในระยะเวลาสองปีทาง  
บัญชีก่อนวันที่ทำสัญญาจ้างเป็นผู้จัดการ  
(๑๗) ไม่เป็นผู้ประพฤตินิสัยดีในศีลธรรมอันดี

หมวดที่ ๙  
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๓๙ การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมี  
ผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุ  
สุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ  
สหกรณ์ในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับก่อนสหกรณ์หยุด  
กิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทำงาน

สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็น  
หนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคก่อนไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ ๔๐ กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(๑) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็น  
ส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือค้ำประกันและข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๓) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔๑ การบังคับใช้

(๑) ให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้  
มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และให้สหกรณ์จัดทำแล้วมอบระเบียบนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทุกคน

(๒) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ  
ตามระเบียบนี้ไม่ได้ หากสหกรณ์ได้ประกาศระเบียบนี้ไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่สำนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานให้  
เจ้าหน้าที่ทราบได้โดยสะดวก เปิดเผยทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ หรือเว็บไซต์ของสหกรณ์แล้ว

(๓) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้  
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(๔) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ ๒

ข้อ ๔๒ ให้ประธานกรรมการดำเนินการ รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความ วินิจฉัย  
ปัญหา กำหนดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗



(นายวีระ สายลุน)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการท้องถิ่นสุรินทร์ จำกัด