



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่
พ.ศ. 2557

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด พ.ศ. 2543 ข้อ 65 (9) และข้อ 89 ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 54 ครั้งที่ 8/2557 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2557 ได้มีมติกำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2557 ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2557”
- ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2556 และบรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

หมวด 1
บททั่วไป

- ข้อ 4. ในระเบียบนี้
 - “สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด
 - “ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด
 - “คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชยนาท จำกัด
 - “เจ้าหน้าที่” หมายถึง บุคคลที่สหกรณ์จ้างให้ปฏิบัติงานของสหกรณ์
 - “เงินเดือน” หมายถึง ค่าจ้างที่สหกรณ์จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่เป็นรายเดือน
 - “ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง ประธานกรรมการหรือ คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้จัดการ แล้วแต่กรณี
 - “ปี” หมายถึง ปีทางบัญชีของสหกรณ์
 - “ครั้งแรก” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 30 เมษายน
 - “ครั้งปีหลัง” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ถึงวันที่ 31 ตุลาคม
 - “ครั้งที่แล้วมา” หมายถึง ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

หมวด 2 อัตราค่าจ้างและตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ ซึ่งควรมีตำแหน่งดังนี้

- 5.1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีดังนี้
 - (1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน
 - (2) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี
 - (3) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ
 - (4) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินเชื่อ
 - (5) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์
 - (6) ตำแหน่งนักการภารโรง
- 5.2 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย มีดังนี้
 - (1) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน
 - (2) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบัญชี
 - (3) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการ
 - (4) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสินเชื่อ
 - (5) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายคอมพิวเตอร์
- 5.3 ตำแหน่งรองผู้จัดการ
- 5.4 ผู้จัดการ
- 5.5 ตำแหน่งอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หมวด 3 อัตราเงินเดือน

ข้อ 6. อัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่กรมส่งเสริมสหกรณ์เสนอแนะหรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการดำเนินการจัดทำขึ้นตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ เว้นแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยแรงงาน ทั้งนี้ให้สหกรณ์จัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายระเบียบนี้

คณะกรรมการสามารถพิจารณากำหนดเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่เจ้าหน้าที่ได้ตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจเป็นคราว ๆ ไป โดยมีให้นำเงินช่วยเหลือค่าครองชีพนี้ไปคำนวณเป็นเงินบำเหน็จ

อัตราเงินเดือนสำหรับผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณา กำหนดอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้นั้น โดยคำนึงถึงปริมาณ ของธุรกิจของสหกรณ์ประกอบด้วย

ในระหว่างดำเนินการของสหกรณ์หากมีปริมาณงานขยายตัวสูงขึ้น ถ้ามีเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ได้รับอัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสม คณะกรรมการ ดำเนินการอาจพิจารณาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ตามที่เห็นสมควร

หมวด 4

การรับสมัคร การคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

- ข้อ 7. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
- (1) มีสัญชาติไทย
 - (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
 - (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรังหรือโรคอย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
 - (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
 - (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือ ออกจากองค์กรของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น ๆ
 - (8) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด ลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ข้อ 8. ให้คณะกรรมการดำเนินการ มีอำนาจพิจารณากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 9. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัคร มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์

ข้อ 10. ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานรับรองคุณวุฒิ สำเนาทะเบียนบ้านและหนังสือรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งซึ่งรับรองว่า ผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์ และไม่ขาดคุณสมบัติตามความข้อ 7 (4)

ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อสหกรณ์และต้องชำระค่าธรรมเนียมสมัครตามที่คณะกรรมการกำหนด เงินค่าธรรมเนียมนี้ สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

ข้อ 11. ในการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ดำเนินการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ยกเว้นการดำเนินการในข้อ 13

ข้อ 12. การบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

เจ้าหน้าที่

- (1) นักการภารโรง ต้องเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า ม. 3 หรือเทียบเท่า
- (2) เจ้าหน้าที่ระดับต้น ต้องเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า
- (3) เจ้าหน้าที่ระดับกลาง ต้องเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่า

หัวหน้าฝ่าย

ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับกลางสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

รองผู้จัดการ

ต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

โดยให้ผู้จัดการเป็นผู้ประเมินผลงานตามที่สหกรณ์กำหนด เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบ

ผู้จัดการ

คุณสมบัติของผู้จัดการและอัตราเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นใดให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 13. ประธานกรรมการมีอำนาจเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 14. การบรรจุและแต่งตั้งผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ได้รับเงินเดือน และค่าครองชีพตามความเหมาะสมโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ในการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้จัดการ ถ้าเป็นบุคคลภายนอกให้ดำรงตำแหน่งได้ 1 วาระ ๆ ละ 4 ปี หากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คณะกรรมการอาจพิจารณาต่ออายุการทำงานให้ได้อีกไม่เกิน 1 วาระ

ในกรณีที่บรรจผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ให้อยู่ในดุลพินิจของ คณะกรรมการดำเนินการ โดยให้ดำรงตำแหน่งเป็นวาระเหมือนบุคคลภายนอกและให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานในรอบวาระการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อายุต้องไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

ถ้าตำแหน่งผู้จัดการว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้องค์กรผู้จัดการรักษาการแทนผู้จัดการ

ถ้าผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้หัวหน้าฝ่าย รักษาการแทนผู้จัดการตามลำดับ

ข้อ 15. การบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุใน อัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

ก. การบรรจุและแต่งตั้ง

(1) ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ม. 3 หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราไม่เกินขั้นแรก ของบัญชีเงินเดือนนักรการภารโรง

(2) ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ม. 6, ปวช. หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในขั้นแรกของ เงินเดือนเจ้าหน้าที่ระดับต้น

(3) ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราไม่เกินเงินเดือน ขั้นที่ 4.5 ของเจ้าหน้าที่ระดับต้น

(4) ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราไม่เกิน ขั้นที่ 4 ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ระดับกลาง

ข. การเลื่อนตำแหน่ง

(1) เจ้าหน้าที่ระดับต้น จะเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางได้ต้องมีเวลา ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ปี

(2) เจ้าหน้าที่ระดับกลาง จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่าย ได้ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

(3) หัวหน้าฝ่าย จะเลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้จัดการ ได้ต้องมีเวลาปฏิบัติงานติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

โดยให้ผู้จัดการเป็นผู้ประเมินผลงานตามที่สหกรณ์กำหนด เสนอต่อคณะกรรมการ ดำเนินการให้ความเห็นชอบ

ค. การเพิ่มวุฒิ

ภายหลังการบรรจุแต่งตั้งหากเจ้าหน้าที่คนใดได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและหน้าที่ การงานจนได้วุฒิสูงขึ้น ก็ให้เสนอเพิ่มวุฒิ และวุฒินี้นำไปเป็นประโยชน์ในการดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ต้องไม่ผูกพันกับการปรับเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่ ที่ดำรงตำแหน่งก่อนที่ระเบียบนี้บังคับใช้

หมวด 5

หลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 16. ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสภครม ต้องทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามที่สภครมกำหนดและให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันเพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่สภครมเนื่องจากการกระทำหรือความผิดของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

หมวด 6

การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 17. สภครมจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

17.1 ครั้งที่ 1 ครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 พฤษภาคม ของปีที่ได้เลื่อน

17.2 ครั้งที่ 2 ครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 พฤศจิกายน ของปีถัดไป

ข้อ 18. การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ของสภครม ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

18.1 วงเงินและโควตาการเลื่อนเงินเดือน

(1) กรณีที่จะขอเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่เป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น คือ ครั้งที่ 1 (1 พฤษภาคม ของปีที่ได้เลื่อน) และครั้งที่ 2 (1 พฤศจิกายน ของปีถัดไป) รวมกัน 2 ชั้น ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ 15 ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่ในสภครม

(2) วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 2 ให้เลื่อนได้ในกรอบวงเงินที่เหมาะสม โดยคิดจากอัตราเงินเดือนรวมของเจ้าหน้าที่ที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่ในสภครม ณ วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ

18.2 ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาของสภครม โดยสภครมจัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละสองครั้งเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

หลักเกณฑ์

1. เจ้าหน้าที่ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาเป็นกรณีพิเศษหนึ่งขั้น ต้องมีผลงานข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ โดยผลงานดังกล่าวจะต้องปรากฏผลชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งต้องเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง ดังนี้
 - (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลงานดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
 - (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และสหกรณ์ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
 - (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายแรงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
 - (4) ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อสหกรณ์เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
 - (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑเห็นดีเห็นชอบ ยกย่องเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและสหกรณ์
 - (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผลดียิ่งแก่มวลสมาชิกของสหกรณ์
2. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในสหกรณ์ไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ขั้นตอนดำเนินการ

1. การพิจารณา ให้ผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสรุปข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แล้วรายงานการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเลื่อนเงินเดือน
2. สหกรณ์แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษในรอบครึ่งปี ทำหน้าที่พิจารณาผู้สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษในรอบครึ่งปี และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นชอบผลการประเมินแล้วให้ประธานคณะกรรมการดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ให้สหกรณ์ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามรายละเอียดความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดสาหัส ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาของเจ้าหน้าที่

18.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมี 3 ลักษณะ คือ

18.3.1 เลื่อนหนึ่งขั้น (1 ขั้น) ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น

(คะแนนประเมินระหว่าง 90-100 %)

18.3.2 เลื่อนครึ่งขั้น (0.5 ขั้น) ผลการประเมินอยู่ในระดับปกติ

ถึงระดับดี (คะแนนประเมินระหว่าง 60 – 89 %)

18.3.3 ไม่เลื่อนขั้น (0 ขั้น) ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

(คะแนนประเมินต่ำกว่า 60 %)

18.4 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตา หรือจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของสหกรณ์ ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในครานั้น ประธานคณะกรรมการดำเนินการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการอาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

18.5 กรณีผู้ที่เงินเดือนเต็มขั้นของระดับ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ก็ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ดังนี้

18.5.1 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ 2 ของเงินเดือน

18.5.2 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ 4 ของเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยการได้รับเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามข้อ 18.5.1 และ 18.5.2 ให้จ่ายควบกับเงินเดือนเป็นรายเดือน เป็นระยะเวลา 6 เดือน ในวงเงินและโควตาการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 18.1 (1) และ 18.1 (2)

18.6 กรณีเจ้าหน้าที่เกษียณอายุ

18.6.1 พิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีแรก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

18.6.2 พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 ตุลาคมของปีที่เจ้าหน้าที่เกษียณอายุเพื่อใช้ในการคำนวณเงินบำเหน็จ

ข้อ 19. เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นใดในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

19.1 มีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบครึ่งปีทางบัญชีของสหกรณ์ และไม่มีข้อบกพร่องในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา

19.1.1 ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา มีวันลาไม่เกิน 5 ครั้ง รวมทุกครั้งไม่เกิน 15 วันทำการ เว้นแต่จำนวนวันลาป่วย เนื่องจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของสหกรณ์ หรือลาคลอดบุตร

19.1.2 ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาไม่เกิน 5 ครั้ง แต่ถ้าวันลาารวมกันทุกครั้งไม่เกิน 15 วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สหกรณ์อาจพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนได้ ทั้งนี้ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ

19.1.3 ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา ไม่เป็นผู้มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง

19.2 ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษตักเตือนเป็นหนังสือหรือตักเตือนด้วยวาจา

ข้อ 20 ประธานกรรมการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในปีหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกินสองขั้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

หมวด 7

การจ่ายเงินโบนัส ภาษีเงินได้ เงินบำเหน็จ ค่าเล่าเรียนบุตร

ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยค่าทำศพ

ข้อ 21. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็น โบนัสแก่เจ้าหน้าที่ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงิน โบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงต้องไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น ๆ

เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีเวลาทำงาน ไม่เต็มปีทางบัญชีใด ให้ได้รับ โบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 22. คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงิน โบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ก็ได้หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่คนนั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นนิจ และไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือบกพร่องของตน หรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

ข้อ 23. เจ้าหน้าที่คนใดซึ่งมีเงินได้เข้าเกณฑ์ที่จะต้องเสียภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร จะต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้สำหรับเงินเดือนที่ได้รับจากสหกรณ์นี้ด้วยตนเอง

ทั้งนี้ให้สหกรณ์หักภาษีเงินได้พึงประเมินไว้ ณ ที่จ่ายเป็นรายเดือนแล้วนำส่ง ณ สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่จ่ายเงินเดือน

ข้อ 24. เจ้าหน้าที่คนใดทำงานในสหกรณ์นี้เป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน ด้วยลาออกหรือเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิด

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่ ที่ดำรงตำแหน่งก่อนที่ระเบียบนี้บังคับใช้

ในกรณีเจ้าหน้าที่ถูกไล่ออกจากงาน เพราะขาดคุณสมบัติหรือเลิกจ้างโดยกระทำความผิด สหกรณ์อาจจ่ายบำเหน็จหรือจ่ายเงินบำเหน็จให้ไม่เกินครั้งหนึ่งของบำเหน็จที่ควรจะได้รับในกรณีปกติก็ได้

ในกรณีเจ้าหน้าที่ถูกไล่ออกจากงาน สหกรณ์จะจ่ายบำเหน็จ

เงินบำเหน็จนั้นให้ได้รับคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนครั้งสุดท้ายคูณ

จำนวนปีเต็มแห่งเวลาทำงาน เศษของปีถ้าถึงครึ่งหนึ่งให้นับเป็นหนึ่งปี

ข้อ 25. เจ้าหน้าที่ซึ่งอาจออกจากงานด้วยเหตุเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท ตามกฎหมาย

ข้อ 26. เพื่อประโยชน์ในการจ่ายเงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่ ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่ายบำเหน็จ” ไว้โดยตัดค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 27. เจ้าหน้าที่คนใดตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาทหรือผู้จัดการสหกรณ์ได้รับ “เงินช่วยค่าทำศพ” จากสหกรณ์

เงินช่วยค่าทำศพให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายสามเดือนรวมกัน

ข้อ 28. การช่วยเหลือในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรและการรักษาพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่หรือคนในครอบครัวให้เป็นไปตามระเบียบซึ่งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดขึ้น

หมวด 8

บทเฉพาะกาล

ข้อ 29. ในกรณีที่ยังไม่มีผู้มีความสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือรองผู้จัดการ คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมรักษาการในตำแหน่งได้

ข้อ 30. การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย ต้องมีวุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ 12 (1) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ ยกเว้น เจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนที่ระเบียบนี้จะมีผลบังคับใช้ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไป

- ข้อ 31. เจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ ให้ได้รับเงินเพิ่มตามมติ ครม. แต่จะไม่ได้รับเงินค่าครองชีพ
1,200 บาท
- ข้อ 32. ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2557



(นางประวงษ์ กานนทร์งษ์)

ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชนาพ จำกัด