

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

ว่าด้วยวินัย,บทลงโทษทางวินัยและการร้องทุกข์

ของเจ้าหน้าที่ฯและลูกจ้างสหกรณ์

พ.ศ. 2552

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 73 (8) และข้อ 101 (10) แห่งข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด พ.ศ. 2543 และมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 21/2552 ครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2552 จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด ว่าด้วยวินัย,บทลงโทษทางวินัยและการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด พ.ศ. 2552”

ข้อ 2. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

“เจ้าหน้าที่ ฯ” หมายถึง เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

ข้อ 3. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

ข้อ 4. บรรดา ระเบียบ มติ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

วินัยทั่วไป

ข้อ 5. เจ้าหน้าที่ฯมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของสหกรณ์ฯ รวมทั้งคำแนะนำ ระเบียบปฏิบัติ ประกาศ หรือ คำสั่งของสหกรณ์ฯ หรือของผู้บังคับบัญชาซึ่งสหกรณ์ฯ ได้ปิดประกาศไว้ ณ ที่ปิดประกาศของสหกรณ์ฯ หรือจากระบบสื่อสารอื่นใดที่สหกรณ์ฯ จัดขึ้น และต้องอ่าน ติดตามทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ สหกรณ์ฯ ถือว่าเจ้าหน้าที่ฯทุกคนจะได้รับทราบแล้ว เจ้าหน้าที่ฯจะปฏิเสธว่ายังมีได้รับทราบไม่ได้

ข้อ 6. เจ้าหน้าที่ฯระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ฯ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของสหกรณ์ฯ รวมทั้งคำแนะนำระเบียบปฏิบัติประกาศ หรือ คำสั่ง ของสหกรณ์ฯ หรือของผู้บังคับบัญชา และต้องระลึกรู้อยู่เสมอว่าตนมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องไม่ปิดความรับผิดชอบของตนแม้ว่าจะได้มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม

ข้อ 7. เจ้าหน้าที่ฯ ต้องรู้บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ต้องให้ความร่วมมือและสนองนโยบายของสหกรณ์ ฯ และของผู้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 8. เจ้าหน้าที่ฯ มีหน้าที่ต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติและข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ฯเอง ต่อสหกรณ์ ฯ ทุกครั้ง ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลง

สิ่งที่จะต้องแจ้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนชื่อตัวและชื่อสกุล ที่อยู่ปัจจุบัน บุคคลที่สหกรณ์ ฯ สามารถติดต่อได้ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน สถานะทางครอบครัว อาทิ การสมรส การหย่าร้าง การมีบุตร หรือการเปลี่ยนแปลงชื่อทายาท หรือผู้มีสิทธิรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ฯ

ข้อ 9. เจ้าหน้าที่ฯ ต้องสวมเครื่องแบบตามที่สหกรณ์ ฯ กำหนดตลอดเวลาระหว่างการทำงาน

ข้อ 10. เจ้าหน้าที่ฯ มีหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องบันทึกเวลาทำงาน เวลาเลิกงาน เวลาพักที่ต้องการผ่านออกนอกบริเวณสหกรณ์ในระหว่างเวลาทำงาน เจ้าหน้าที่ฯ ต้องบันทึกเวลาด้วยตนเอง จะให้เจ้าหน้าที่ฯอื่นหรือบุคคลอื่นบันทึกเวลาแทนตนไม่ได้ และจะบันทึกเวลาแทนเจ้าหน้าที่ฯอื่นก็ไม่ได้เช่นกัน และต้องไม่บันทึกเวลาไว้ล่วงหน้า

ข้อ 11. เจ้าหน้าที่ฯ ต้องตรงต่อเวลา ถึงที่ทำงานเข้างานและเลิกงานตรงตามเวลาที่สหกรณ์ ฯ กำหนด ในกรณีทำงานกะหรืองานผลัด เจ้าหน้าที่ฯ ต้องมอบหมายงานให้แก่ผู้รับช่วงต่อไปให้เรียบร้อย แต่ถ้าไม่มีผู้ใดมารับงานช่วงตามกำหนด ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และรอฟังคำสั่งเพื่อปฏิบัติต่อไป

ข้อ 12. เจ้าหน้าที่ฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน ต้องไม่ละทิ้งงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนในระหว่างการทำงาน การออกนอกเขตปฏิบัติงานของตนหรือพ้นไปจากเครื่องมือที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานทุกครั้งไป และถ้าจะออกนอกบริเวณสหกรณ์ ฯ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา โดยมีหนังสืออนุญาตให้ออกนอกบริเวณสหกรณ์ ฯ แสดงต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ข้อ 13. นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ห้ามเจ้าหน้าที่ฯที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้าไปในสถานที่ทำงาน นอกจากได้รับอนุญาตจากสหกรณ์ ฯ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบการผ่านเข้า - ออกบริเวณสหกรณ์ ฯ

ข้อ 14. เจ้าหน้าที่ฯ ต้องให้ความร่วมมือต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการตรวจค้นทุกครั้งที่ผ่านมาเข้า - ออก บริเวณสหกรณ์ ฯ และต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการผ่านเข้า - ออก บริเวณสหกรณ์ ฯ ด้วย

ข้อ 15. เจ้าหน้าที่ฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ เครื่อง เครื่องใช้ ของสหกรณ์ ฯ และจำต้องให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที ถ้าพบว่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์เกิดการชำรุดหรือสูญหาย

ข้อ 16. เจ้าหน้าที่ฯ มีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน ในหน่วยงานในบริเวณสิ่งปลูกสร้าง และสถานที่อื่น ๆ ของสหกรณ์ ฯ และไม่ขีดเขียนรูปภาพหรือข้อความลงบนประตูห้อง ผนังห้องหรือพื้นห้อง หรือตามทางเดินบนถนนในเขตบริเวณสหกรณ์อีกทั้งต้องไม่ทิ้งขยะ บ้วนหรือถ่มน้ำลายในที่อื่นไม่สมควร

ข้อ 17. ห้ามเผยแพร่จดหมายเวียน ประกาศ แผ่นพับ สิ่งตีพิมพ์ หรือสื่อข้อความใด ๆ ภายในบริเวณสหกรณ์ ฯ หรือหน้าบริเวณสหกรณ์ ฯ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากสหกรณ์ ฯ เว้นแต่เป็นไปตามระเบียบของสหกรณ์

ข้อ 18. เจ้าหน้าที่ที่ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อชื่อเสียงของสหกรณ์ ฯ และต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งงานของตน หรืออาศัยอำนาจหน้าที่ของผู้อื่นเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ต้องไม่ช่วยเหลือสนับสนุน แนะนำ หรือชักชวน หรือรู้เห็นเป็นใจกับการกระทำผิดหรือให้การปกปิดการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ผู้อื่น

ข้อ 19. เจ้าหน้าที่ที่ต้องไม่เปิดเผยความลับของสหกรณ์ ฯ หรือลูกค้าของสหกรณ์ ฯ ต่อผู้อื่น และจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างของตนหรือของผู้อื่นให้เจ้าหน้าที่ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ

วินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และความประพฤติ

ข้อ 20. ละเลยไม่บันทึกเวลาหรือรูดบัตรเข้าทำงานหรือให้คนอื่นรูดบัตรแทนตน หรือรูดบัตรแทนคนอื่น

ข้อ 21. ไม่แต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบ และตามที่สหกรณ์ ฯ ประกาศกำหนดให้เพื่อความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ ฯ

ข้อ 22. ลาป่วย หรือลาจิจเป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนหรือหลังวันหยุด หรือวันรับเงินค่าจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและนำเชือถือ

ข้อ 23. ทำงานช้าหรือเฉื่อยช้า หรือไม่สนใจงาน หรือไม่ตั้งใจทำงาน

ข้อ 24. หลับในขณะที่ปฏิบัติงาน

ข้อ 25. ละทิ้งหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเว้นแต่เหตุสุดวิสัย

ข้อ 26. ละเลยไม่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ความช่วยเหลือ หรือปกปิดความผิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ 27. ร่วมมือหรือให้การเท็จต่อสหกรณ์ ฯ หรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ 28. ปฏิบัติงานนอกเหนือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือสหกรณ์ ฯ

ข้อ 29. ไม่รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน หรือภายในบริเวณของสหกรณ์ ฯ

ข้อ 30. ไม่ให้ความร่วมมือต่อยามรักษาการณ์ ในการตรวจตราสิ่งของขณะนำเข้า หรือนำออกนอกบริเวณสหกรณ์ ฯ

ข้อ 31. ไม่รายงานการรั่วไหล หรือการสูญหายของทรัพย์สินในโอกาสแรกที่ตนทราบ

ข้อ 32. สูบบุหรี่ในบริเวณห้ามสูบบุหรี่

ข้อ 33. เข้าทำงานในระหว่างมีเมามาสุรา หรือเสพยาเสพติดหรือนำสุราหรือของมีเมามา หรือยาเสพติดเข้ามาภายในบริเวณสหกรณ์ ฯ หรือสถานที่ทำงาน

ข้อ 34. พกพาอาวุธหรือของมีคมต่างๆเข้ามาในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสหกรณ์ ฯ

ข้อ 35. นำทรัพย์สินของสหกรณ์ ฯ ไปใช้ในกิจการส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ

ข้อ 36. เขียนข้อความ, รูปภาพ หรือสิ่งต่าง ๆ สื่อแสดงให้เห็นถึงความหยาบคาย ตามผนัง ประตู ห้องน้ำ ห้องสุขาหรือส่วนอื่น ๆ ของอาคารหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ฯ

ข้อ 37. จงใจทำรายงานเท็จ หรือบันทึกตัวเลขหรือความผิดจากความเป็นจริง

ข้อ 38. จงใจฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของสหกรณ์ฯหรือผู้บังคับบัญชา หรือของผู้มีอำนาจ

ข้อ 39. ใช้วาจาหยาบคาย หรือไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อธุรกิจกับสหกรณ์ ฯ

ข้อ 40. กระทำการข่มขู่เจ้าหน้าที่ฯหรือผู้บังคับบัญชา หรือเป็นผู้ริเริ่มก่อการทะเลาะวิวาท

ข้อ 41. ขู่เชิญหรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนเจ้าหน้าที่ฯหรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ 42. กระทำการชกต่อยหรือทำร้ายร่างกายเพื่อนเจ้าหน้าที่ฯหรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ 43. ทำงานสะเพร่าหรือประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ ฯ ได้รับความเสียหาย

ข้อ 44. ชักชวนหรือยุยงให้เจ้าหน้าที่ฯอื่นกระด้างกระเดื่องต่อสหกรณ์ ฯ หรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ 45. เจตนาบ่อนทำลายชื่อเสียงของสหกรณ์ฯ หรือหน้าที่การงานของเพื่อนเจ้าหน้าที่ฯหรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ 46. ถอดถอนเคลื่อนย้าย หรือขีดฆ่าประกาศคำสั่งของสหกรณ์ ฯ หรือของผู้บังคับบัญชา

ข้อ 47. เล่นการพนันภายในบริเวณสหกรณ์ ฯ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสหกรณ์

โทษทางวินัย

ข้อ 48. เจ้าหน้าที่ฯผู้กระทำความผิดหรือละเว้นการปฏิบัติใด ๆ อันถือว่าเป็นการฝ่าฝืนวินัย จะถูกพิจารณาลงโทษทางวินัย ตามลักษณะแห่งความผิด หรือความหนักเบาของการกระทำผิดรวมทั้งประวัติ ความประพฤติและเจตนาของผู้กระทำความผิด การลงโทษจะเป็นไปตามข้อใดข้อหนึ่ง หรือหลายข้อรวมกัน ก็ได้ตามโทษทางวินัย 4 สถาน ดังต่อไปนี้

1. ตักเตือนด้วยวาจา (และบันทึกในแฟ้มประวัติ)
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ
3. ตักเตือนเป็นหนังสือ และสั่งพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วัน
4. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

การสอบสวนและการวินิจฉัยโทษทางวินัย

ข้อ 49. หลักเกณฑ์การพิจารณาลงโทษ

โดยปกติการพิจารณาลงโทษทางวินัย ไม่จำเป็นต้องลงโทษตามขั้นตอนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความร้ายแรงแห่งการกระทำความผิด หรืออาจจะลงโทษการกระทำความผิดตามข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อในคราวเดียวกัน อย่างไรก็ตามการที่เจ้าหน้าที่ฯผู้ใดจะถูกเลิกจ้างฐานประพฤติผิดทางวินัย จะกระทำก็ต่อเมื่อผ่านการดำเนินการลงโทษทางวินัยเป็นขั้นตอนตามลักษณะของความผิดนั้น ๆ แล้ว เว้น

แต่ว่าความผิดนั้น เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งสหกรณ์ จำเป็นต้องเลิกจ้างแม้ว่าจะเป็นความผิด ครั้งแรกก็ตาม เจ้าหน้าที่ฯจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของสหกรณ์ ฯ รวมถึง คำแนะนำ ระเบียบปฏิบัติ ประกาศ และคำสั่งของสหกรณ์ฯ และของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

ข้อ 50. สิทธิอำนาจการลงโทษ

การสอบสวนและการวินิจฉัยโทษเจ้าหน้าที่ฯผู้กระทำความผิด เป็นสิทธิอำนาจของสหกรณ์ ฯ ตามกฎหมายแต่ถ้าเจ้าหน้าที่ฯไม่พอใจการสอบสวนหรือการลงโทษ ก็สามารถยื่นคำร้องทุกข้อได้ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของสหกรณ์ฯ

ข้อ 51. การแจ้งข้อกล่าวหาและการพักงานระหว่างการสอบสวน

เพื่อให้การสอบสวนและการวินิจฉัยโทษเป็นไปด้วยความยุติธรรม สหกรณ์ ฯ หรือผู้บังคับบัญชาจะแจ้งข้อกล่าวหาให้เจ้าหน้าที่ฯทราบก่อน และให้เจ้าหน้าที่ฯชี้แจงเหตุผลแก่ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้สหกรณ์ หรือผู้บังคับบัญชาทราบภายใน 3 วัน นับตั้งแต่ได้รับแจ้งข้อกล่าวหา ทั้งนี้ สหกรณ์ ฯ อาจมีหนังสือพักงาน เจ้าหน้าที่ฯที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด โดยระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินกำหนด 7 วัน และต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ฯทราบก่อนการพักงาน

ระหว่างการพักงาน สหกรณ์ฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ฯไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่ฯได้รับอยู่ และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ฯไม่มีความผิด สหกรณ์ ฯ จะจ่ายค่าจ้างอีกร้อยละ 50 พร้อมดอกเบี๋ยร้อยละ 15 ต่อปี ของค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ

ข้อ 52. ความผิดซึ่งหน้า

การกระทำความผิดซึ่งหน้า สหกรณ์ฯ หรือผู้บังคับบัญชาสิทธิลงโทษได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ทราบล่วงหน้า เช่น การเล่นการพนันในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน นอนหลับ ในขณะที่ปฏิบัติงาน เข้าปฏิบัติงานในสภาพมึนเมาสุรา ยาเสพติด การทะเลาะวิวาทในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

ลักษณะความผิดเปรียบเทียบ

ลักษณะความผิดหรือการละเมิดทางวินัยที่มีได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัตินี้ ผู้บังคับบัญชาหรือสหกรณ์จะเป็นผู้พิจารณาเปรียบเทียบลักษณะความผิด และการลงโทษทางวินัยนั้น ๆ โดยยึดหลักความผิดและมาตรการลงโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับฯ นี้เป็นหลักในการพิจารณาเปรียบเทียบและพิจารณาตัดสินลงโทษโดยความเป็นธรรม

ข้อ 53. ลักษณะความผิดถึงขั้นเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงาน

เจ้าหน้าที่ฯผู้ซึ่งกระทำความผิดข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อดังต่อไปนี้ จะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงาน

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือสหกรณ์ ฯ
2. จงใจทำให้นายจ้างหรือสหกรณ์ ฯ ได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างหรือสหกรณ์ ฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างหรือสหกรณ์ ฯ หรือของผู้บังคับบัญชาอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ฯได้กระทำความผิด
5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การร้องทุกข์ ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการร้องทุกข์

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฯมีปัญหาใดๆ ในเรื่องต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ฯมีสิทธิร้องทุกข์ด้วยตนเองตามขั้นตอนการร้องทุกข์ ดังต่อไปนี้

ข้อ 54. เจ้าหน้าที่ฯยื่นคำร้องทุกข์ความเดือดร้อนหรือการไม่ได้รับความเป็นธรรมเป็นหนังสือระบุถึงสาเหตุและรายละเอียดประกอบ ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ 55. ถ้าคำร้องทุกข์นั้นเกี่ยวข้องกับตัวผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรง ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงหนึ่งชั้น

ข้อ 56. ถ้าผู้บังคับบัญชาตาม ข้อ 54. หรือ ข้อ 55. ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หรือแก้ปัญหาให้แล้วไม่เป็นที่พอใจหรือเจ้าหน้าที่ฯไม่พอใจ หรือมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จากกรณีที่ถูกลงโทษตามความผิดทางวินัย ให้ทำคำอุทธรณ์ยื่นต่อประธานสหกรณ์โดยให้ยื่นคำอุทธรณ์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบคำตอบแก้ปัญหาหรือวันที่ถูกลงโทษทางวินัย

ข้อ 57. เจ้าหน้าที่ฯผู้ร้องทุกข์ จะต้องร้องทุกข์ในเรื่องของตนเองเท่านั้น ห้ามมิให้ร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือเรื่องของผู้อื่น เว้นแต่การร้องทุกข์นั้นเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างหรือข้อบังคับสหกรณ์

ข้อ 58. สหกรณ์ฯ จะไม่รับพิจารณาคำร้องทุกข์ หรือคำอุทธรณ์ที่ไม่ลงชื่อหรือลายมือชื่อผู้ร้องหรือหนังสือที่เป็นบัตรสนเท่ห์หรือเข้าข่ายบัตรสนเท่ห์

ข้อ 59. การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่ฯแล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากสหกรณ์ ฯ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ฯผู้ยื่นคำร้องทุกข์พร้อมที่จะให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ ก็ให้

ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรายงานให้สหกรณ์ ฯ ทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้น เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 7 วัน

ข้อ 60. กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจ ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจ ก็ให้ยื่นอุทธรณ์โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ ฯ ได้กำหนดขึ้นและยื่นต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาสูงสุดจะพิจารณาอุทธรณ์และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วัน

หากเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ยังไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ย่อมมีสิทธิดำเนินการในทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมายต่อไปได้

ข้อ 61. การคุ้มครองผู้ยื่นคำร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องทุกข์ที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งสหกรณ์ ฯ และเจ้าหน้าที่ฯเป็นส่วนรวม ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่ผู้ให้ถ้อยคำ ให้ข้อมูลให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และเจ้าหน้าที่ฯที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องทุกข์เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใดแก่สหกรณ์ ฯ ก็ย่อมได้รับการประกันจากสหกรณ์ฯว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อเจ้าหน้าที่ฯดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2552

ทยากร เสือหัน

(นายทยากร เสือหัน)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด