

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ระหว่าง
บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
กับ
สหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย

เลขทะเบียนที่ ๒๕ / พ.ศ. ๒๕๖๐
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
ได้รับจดทะเบียนแล้ว
วันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐
(ลงชื่อ) นางสาวณัฐนาถ ชูเชิด
(นามสกุล) ชูเชิด
(ตำแหน่ง) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

เขียนที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ 2560

ข้อตกลงฉบับนี้ จัดทำขึ้นระหว่าง บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด กับสหภาพแรงงาน ฮอนด้าแห่งประเทศไทย ตามหนังสือยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ฉบับลงวันที่ 14 มีนาคม 2559, ข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ 14 มีนาคม 2560 และข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ฉบับลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 ในส่วนของข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ 14 มีนาคม 2560 ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2560 พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เจรจาไกล่เกลี่ยแล้วผลการเจรจาเป็นที่ยุติโดยทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ดังนี้

1. ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ฉบับลงวันที่ 14 มีนาคม 2559 ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเองและได้ข้อยุติเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2559 นั้น ทั้งสองฝ่ายตกลงปฏิบัติให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 19 เมษายน 2559

2. ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ฉบับลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเองและได้ข้อยุติเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560 นั้น ทั้งสองฝ่ายตกลงปฏิบัติ ให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2560

3. ข้อเรียกร้องของนายจ้างฉบับลงวันที่ 14 มีนาคม 2559 เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การปรับปรุงระบบโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลงาน ๓๖๐๐

1.1 พนักงานระดับ (Level) 1-3 ซึ่งเป็นระดับของการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงาน เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับ โครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลงานของพนักงานแต่ละคน โดยจะยังคงใช้โครงสร้างแบบปัจจุบัน แต่จะมีรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างบางส่วน ดังนี้

1.1.1 ปรับปรุงค่าเกณฑ์การประเมินผล (Merit Increase) รายละเอียดดังนี้

ระดับ (Level)	ตารางค่าเกณฑ์การประเมินผลงาน (MI: Merit Increase)					
	S	A	B	C	D	E
ระดับ 3	11	8	7	3.5	0	0
ระดับ 2	8	6	5	2.5	0	0
ระดับ 1	6	4	3	1.5	0	0

1.1.2 ปรับปรุงระดับเงินเดือน บริษัทฯจะกำหนดเงินเดือนขั้นสูงในแต่ละระดับไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Level	Level 1	Level 2	Level 3
อัตราเงินเดือนขั้นสูง	13,600 บาท	15,500 บาท	25,000 บาท

ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนขั้นสูงในระดับ 1-3 บริษัทฯจะทำการพิจารณาปรับขึ้นตามอัตราการปรับเงินเดือนของแต่ละปี หากการปรับเงินเดือนประจำปี (รวมการประเมินผลงาน) สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับตามตารางข้างต้น

Amat3

เงินส่วนที่เกินจากอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดจะถูกจ่ายในรูปแบบเงิน Allowance ซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง และจะไม่นำมารวมคำนวณการปรับขึ้นเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในปีถัดๆ ไป

สำหรับพนักงานที่มีเงิน Allowance เกิดขึ้นจากการปรับเงินเดือนประจำปีและส่งผลให้เกินกว่าเงินเดือนขั้นสูงในปีนั้น บริษัทจะพิจารณำเงิน Allowance ดังกล่าวมาจ่ายให้กับพนักงาน โดยแบ่งการจ่ายออกเป็น 3 ครั้งต่อปี โดยเงิน Allowance ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 เงินเดือนส่วนที่เกินกว่าเงินเดือนขั้นสูง (Allowance) X 12 จ่ายในงวดเงินเดือนเมษายนของทุกปี
- ส่วนที่ 2 เงินเดือนส่วนที่เกินกว่าเงินเดือนขั้นสูง (Allowance) X อัตราการจ่ายเงินคอบแทนพิเศษ (โบนัส) เดือนมิถุนายนและธันวาคมของทุกปี

1.1.3 การปรับปรุงการเลื่อนขั้นแบบระบบสะสมแต้ม (Score Promotion)

บริษัทฯ จะปรับปรุงเงื่อนไขการเลื่อนขั้นระบบสะสมแต้ม (Score Promotion) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ (Level)	แต้ม (Point)	ระยะเวลาการอยู่ในขั้น	
พนักงานที่เริ่มงานใหม่ครั้งแรก	-	3 ปี	พนักงานต้องได้รับการประเมินผลงาน standard (C) ในปีที่จะมีการปรับระดับ (level) และเงื่อนไขการนับอายุงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นแบบปกติ (Select Promotion) ในปัจจุบัน
- พนักงานใหม่ระดับ 1 เลื่อนไป 2			
- พนักงานใหม่ระดับ 2 เลื่อนไป 3			
- พนักงานใหม่ระดับ 3 เลื่อนไป 4			
ระดับ 2 → ระดับ 3	8 แต้ม	7 ปี	สำหรับเงื่อนไขการนับเวลาในระดับ (Period of Level) และค่าของแต้มกับเกรดการประเมินผลยังคงใช้เงื่อนไขในปัจจุบัน
ระดับ 3 → ระดับ 4	10 แต้ม	8 ปี	

1.1.4 การปรับปรุงการเลื่อนขั้นแบบระบบ Select Promotion

สำหรับพนักงานที่ได้รับการประเมินผลเกรด A ในการปรับเงินเดือนประจำปีหนึ่งครั้ง ให้สามารถเลื่อนระดับได้ โดยพนักงานจะต้องสอบผ่านการประเมินผลระดับ OJT ในขั้นที่จะปรับระดับขึ้นไปก่อน เพื่อเป็นการยืนยันระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน

ทั้งนี้ OJT จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 96Ki (เมษายน 2562) เป็นต้นไป แต่ในระหว่างที่ OJT ยังไม่มีผลบังคับใช้นั้น หากพนักงานได้รับการประเมินผลเกรด A ในการปรับเงินเดือนประจำปีหนึ่งครั้ง อนุมัติให้พิจารณาสามารถเลื่อนระดับได้

1.1.5 การเปลี่ยน (Slide) โครงสร้างเงินเดือนปัจจุบันไปสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ของพนักงานปัจจุบัน

บริษัทฯ จะใช้เงินเดือน (Basic Salary) ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เป็นฐานในการพิจารณาเปลี่ยน (Slide) ไปสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ โดยให้พนักงานทุกคนเริ่มใช้เงินเดือนในโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีในเดือนเมษายน 2561 นั้น บริษัทฯ จะใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลใหม่ในการพิจารณาเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรณีที่เปลี่ยน (Slide) เข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ แล้วมีเงินส่วนเกินจากขั้นสูงของเงินเดือนตามระดับของพนักงาน เงินส่วนที่เกินนั้นจะอยู่ในรูปแบบเงินปรับปรุง (Adjustment) และจะยังคงนำไปคำนวณ ค่าทำงานล่วงเวลา, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินเกษียณอายุ, เงินประกันสังคม, เงินคอบแทนพิเศษ (โบนัส) รวมถึงรายการหัก เช่น การขาดงาน, มาสาย ฯลฯ ตามปกติ

1.1.6 การกำหนดระดับ (Level) เริ่มต้น สำหรับพนักงานเริ่มงานใหม่ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป

ระดับการศึกษา	ระดับเริ่มต้น
ปริญญาตรี	ระดับ 3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ระดับ 2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ระดับ 1

การะเบียนที่ ๒๒ / พ.ศ. ๒๕๖๐

วันที่ ๓๑ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) ...

(นางสาวอนุชานาถ ชูเชิด)

(ตำแหน่ง) ...

1.2 พนักงานระดับ (Level) 4-6 ซึ่งเป็นระดับที่ให้พนักงานได้แสดงความสามารถของแต่ละคนออกมาอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลงาน บริษัทฯ จึงกำหนดโครงสร้างเงินเดือนใหม่ในรูปแบบตารางเงินเดือน (Table Salary) ดังนี้

1.2.1 โครงสร้างเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับ (Level) 4

บริษัทฯ กำหนดเงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary) จำนวน 27,000 บาท และตารางขั้นเงินเดือนจำนวน 50 ขั้น (Sub Rank) โดยขั้นเงินเดือน (Sub Rank) ที่ 1 จะเริ่มต้นที่จำนวนเงิน 1,250 บาท รวมเป็นเงิน 28,250 บาท ไปจนถึงขั้น (Sub Rank) ที่ 50 จำนวนเงิน 11,540 บาท รวมเป็นเงิน 38,540 บาท ทั้งนี้ในแต่ละขั้น (Sub Rank) จะมีค่าต่างเท่ากับ 210 บาท และบริษัทฯจะมีการพิจารณาปรับปรุงตารางเงินเดือนตามอัตราค่าปรับเงินเดือนของแต่ละปี (ข้อมูลตารางเงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560)

ขั้นเงินเดือน (Sub Rank)	จำนวนเงิน (Sub Amount)	เงินเดือนพื้นฐานรวม (Basic Salary)
50	11,540	38,540
49	11,330	38,330
48	11,120	38,120
47	10,910	37,910
46	10,700	37,700
45	10,490	37,490
44	10,280	37,280
43	10,070	37,070
42	9,860	36,860
41	9,650	36,650
40	9,440	36,440
39	9,230	36,230
38	9,020	36,020
37	8,810	35,810
36	8,600	35,600
35	8,390	35,390
34	8,180	35,180
33	7,970	34,970
32	7,760	34,760
31	7,550	34,550
30	7,340	34,340
29	7,130	34,130
28	6,920	33,920
27	6,710	33,710
26	6,500	33,500
25	6,290	33,290
24	6,080	33,080
23	5,870	32,870
22	5,660	32,660
21	5,450	32,450
20	5,240	32,240
19	5,030	32,030
18	4,820	31,820
17	4,610	31,610
16	4,400	31,400
15	4,190	31,190
14	3,980	30,980
13	3,770	30,770
12	3,560	30,560
11	3,350	30,350
10	3,140	30,140
9	2,930	29,930
8	2,720	29,720
7	2,510	29,510
6	2,300	29,300
5	2,090	29,090
4	1,880	28,880
3	1,670	28,670
2	1,460	28,460
1	1,250	28,250
ค่าต่าง (GAP)	210	
เงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary)	27,000	

๒๒ / พ.ศ. ๒๕๖๐
 ท. ๒๒ / พ.ศ. ๒๕๖๐
 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา
 ได้รับจดทะเบียนแล้ว
 วันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐
 (ลงชื่อ) ๒๒ / พ.ศ. ๒๕๖๐
 (นางสาวบุษนา ชูชาติ)
 (ตำแหน่ง) วิชาการแรงงานชำนาญการ

Amnat 3

๒๒

๒๒

กรณีพนักงานใหม่ที่เริ่มงานในระดับ Level 3 หลังจากวันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป หากได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับขึ้นไปที่ระดับ 4 กำหนดให้เลื่อนไปอยู่ใน Temp Zone ที่ 10 ของระดับ 4 โดยมีรายละเอียดของตารางดังนี้

ขั้นเงินเดือน (Sub Rank)	เงินเดือนพื้นฐานรวม (Basic Salary)
NT-1	28,040
NT-2	27,830
NT-3	27,620
NT-4	27,410
NT-5	27,200
NT-6	26,990
NT-7	26,780
NT-8	26,570
NT-9	26,360
NT-10	26,150

๒๒๓ ๒๕๖๐

นางละอองทิพย์ / พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

ได้รับจดทะเบียนแล้ว

วันที่ ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นางสาวนุชนาถ ชูเชิด)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

- หมายเหตุ 1. กรณีพนักงานที่ได้รับการประเมินผลงาน (Merit Increase) มาถึงขั้น NT-1 แล้ว หลังจากนั้นให้ใช้ขั้นเงินเดือนของ Sub Rank ที่ 1 ของระดับ 4 ตามปกติ
2. พนักงานที่ถูกจัดให้อยู่ในโซนชั่วคราวนี้ จะได้รับการประเมินผลเพิ่ม 1 ขั้น (Sub Rank) ทุกๆ เกรดการประเมินผล [จำนวนการขึ้นขั้นตามผลการประเมินปกติ] + [จำนวนขั้นปรับปรุงเพิ่ม 1 ขั้น]

1.2.2 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าเกรดประเมินผลงานแต่ละเกรด (Merit Increase)

เกรดการประเมินผล	จำนวนขั้น (Sub Rank) ที่เพิ่มขึ้น
S	8
A	6
B	5
C	2
D	1
E	0

1.2.3 โครงสร้างเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับ (Level) 5

บริษัทฯ กำหนดเงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary) จำนวน 38,500 บาท และตารางขั้นเงินเดือนจำนวน 16 ขั้น (Sub Rank) โดยจะมีการแบ่งออกเป็น 3 โซน (Zone A จำนวน 5 ขั้น , Zone B จำนวน 5 ขั้น, Zone C จำนวน 6 ขั้น) ซึ่งขั้นเงินเดือน (Sub Rank) ที่ 1 จะเริ่มต้นที่จำนวนเงิน 11,000 บาท รวมเป็นเงิน 49,500 บาท ไปจนถึงขั้น (Sub Rank) ที่ 16 จำนวนเงิน 20,750 บาท รวมเป็นเงิน 59,250 บาท ทั้งนี้ในแต่ละขั้น (Sub Rank) จะมีค่าต่างเท่ากับ 650 บาท และบริษัทฯ จะทำการพิจารณาปรับปรุงตารางเงินเดือนตามอัตราการปรับเงินเดือนของแต่ละปี (ข้อมูลตารางเงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560)

Zone	ขั้นเงินเดือน (Sub Rank)	จำนวนเงิน (Sub Amount)	เงินเดือนพื้นฐานรวม (Basic Salary)
A Zone	16	20,750	59,250
	15	20,100	58,600
	14	19,450	57,950
	13	18,800	57,300
	12	18,150	56,650
B Zone	11	17,500	56,000
	10	16,850	55,350
	9	16,200	54,700
	8	15,550	54,050
	7	14,900	53,400
C Zone	6	14,250	52,750
	5	13,600	52,100
	4	12,950	51,450
	3	12,300	50,800
	2	11,650	50,150
	1	11,000	49,500
ค่าต่าง (GAP)		650	
เงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary)		38,500	

Amnat S

วท

Handwritten signature

1.2.4 โครงสร้างเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับ (Level) 6

บริษัทฯ กำหนดเงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary) จำนวน 44,000 บาท และตารางขั้นเงินเดือนจำนวน 16 ขั้น (Sub Rank) โดยจะมีการแบ่งออกเป็น 3 โซน (Zone A จำนวน 5 ขั้น, Zone B จำนวน 5 ขั้น, Zone C จำนวน 6 ขั้น) ซึ่งขั้นเงินเดือน (Sub Rank) ที่ 1 จะเริ่มต้นที่จำนวนเงิน 20,000 บาท รวมเป็นเงิน 64,000 บาท ไปจนถึงขั้น (Sub Rank) ที่ 16 จำนวนเงิน 33,050 บาท รวมเป็นเงิน 77,050 บาท ทั้งนี้ในแต่ละขั้น (Sub Rank) จะมีค่าต่างเท่ากับ 870 บาท และบริษัทฯ จะทำการพิจารณาปรับปรุงตารางเงินเดือนตามอัตราการปรับเงินเดือนของแต่ละปี (ข้อมูลตารางเงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560)

Zone	ขั้นเงินเดือน (Sub Rank)	จำนวนเงิน (Sub Amount)	เงินเดือนพื้นฐานรวม (Basic Salary)
A Zone	16	33,050	77,050
	15	32,180	76,180
	14	31,310	75,310
	13	30,440	74,440
	12	29,570	73,570
B Zone	11	28,700	72,700
	10	27,830	71,830
	9	26,960	70,960
	8	26,090	70,090
	7	25,220	69,220
C Zone	6	24,350	68,350
	5	23,480	67,480
	4	22,610	66,610
	3	21,740	65,740
	2	20,870	64,870
	1	20,000	64,000
ค่าต่าง (GAP)		870	
เงินเดือนพื้นฐาน (Main Salary)		44,000	

นายทะเบียนที่ ๒๒ / พ.ศ. ๒๕๖๐
 พระนครศรีอยุธยา
 ได้รับจดทะเบียนแล้ว
 วันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐
 (นางสาววนชนา ชูชิต)
 (ตำแหน่ง) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

1.2.5 ค่าเกรดประเมินผลงานแต่ละเกรด (Merit Increase) ของระดับ 5-6

C Zone	เกรด	Sub Rank	B Zone	เกรด	Sub Rank	A Zone	เกรด	Sub Rank
	S	4		S	3		S	2
	A	3		A	2		A	1
	B	2		B	1		B	0
	C	1		C	0		C	0
	D	0		D	0		D	0
	E	0		E	0		E	0

หมายเหตุ :

- กรณีได้เกรดการประเมินเท่ากับโซนขั้นเงินเดือนจะได้ปรับขึ้น 1 ขั้น (Merit Increase)
- กรณีการข้ามจาก Zone C ไป Zone B และ Zone B ไป Zone A จะต้องได้เกรดการประเมินสูงกว่าโซนขั้นเงินเดือนเดิม

1.2.6 การเลื่อนระดับ (Level) 4-6

สำหรับพนักงานที่ได้รับการเลื่อนระดับ เมื่อเลื่อนระดับแล้วถือว่าทุกคนมีความสามารถในการทำงานและหน้าที่/ผลงาน/ความสามารถที่แสดงออกตามที่บริษัทคาดหวังเท่ากัน ดังนั้น ไม่ว่าก่อนการเลื่อนระดับจะอยู่ในขั้นเงินเดือนใด เมื่อเลื่อนระดับใหม่แล้วจะอยู่ในขั้นที่ 1 ของระดับใหม่

ในทุกระดับที่มีการเลื่อนขั้นขึ้น ไปนั้น พนักงานจะต้องสอบผ่านการประเมิน OJT ในระดับที่จะเลื่อนขั้นไปก่อน เพื่อเป็นการยืนยันระดับความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้ OJT จะมีผลบังคับใช้ในปี 96Ki (เมษายน 2562) แต่ในระหว่างที่ OJT ยังไม่มีผลบังคับใช้นั้น อนุโลมให้พิจารณาสามารถเลื่อนระดับได้

Amnat 3

วช

1.2.7 การเปลี่ยน (Slide) โครงสร้างเงินเดือนปัจจุบันไปสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ของพนักงานปัจจุบัน

บริษัทฯ จะใช้เงินเดือน (Basic Salary) ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เป็นฐานในการพิจารณาเปลี่ยน (Slide) ไปสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ โดยให้พนักงานทุกคนเริ่มใช้เงินเดือนในโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีในเดือนเมษายน 2561 นั้น บริษัทฯ จะใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลใหม่ในการพิจารณาเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานทุกคน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนแบบใหม่ บริษัทฯ จะใช้เงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เทียบกับตารางโครงสร้างเงินเดือนใหม่ และเปลี่ยน (Slide) ไปสู่ตารางเงินเดือนใหม่
- กรณีเปรียบเทียบแล้ว เงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 ไม่เท่ากับตารางเงินเดือนในขั้นใดขั้นหนึ่ง ให้พิจารณาปรับใช้ขั้นเงินเดือนในขั้นถัดไปที่สูงกว่า 1 ขั้น และสำหรับพนักงานระดับ (Level) 4 จะต้องไม่เกิน Sub Rank ที่ 40 และสำหรับพนักงานระดับ (Level) 5-6 จะต้องไม่เกิน โซน C (Sub Rank ที่ 6)

หมายเหตุ

1. สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือน ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 ต่ำกว่าขั้นเงินเดือนต่ำสุด (Sub Rank ที่ 1) ของโครงสร้างเงินเดือนใหม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับขั้นเงินเดือนต่ำสุด (Sub Rank) ที่ 1 แล้วมีส่วนต่างมากกว่าค่าต่างของขั้นเงินเดือน (Sub Rank) บริษัทฯ จะกำหนดให้มีตารางเงินเดือนโซนชั่วคราว (Temp Zone) จำนวน 5 ขั้น และให้พนักงานในกลุ่มดังกล่าวใช้ตารางเงินเดือนโซนชั่วคราวนั้น

Zone		Level 4	Level 5	Level (ตำแหน่ง)
Temp Zone	T1	28,040	48,850	63,130
	T2	27,830	48,200	62,260
	T3	27,620	47,500	61,390
	T4	27,410	46,900	60,520
	T5	27,200	46,250	59,650

2. ตารางเงินเดือนโซนชั่วคราว (Temp Zone) เป็นมาตรการรองรับการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน โดยมีกำหนดระยะเวลา 5 ปี และพนักงานที่ถูกจัดให้อยู่ในโซนชั่วคราวนี้ จะได้รับการประเมินผลเพิ่ม 1 ขั้น (Sub Rank) ทุกๆ เกรดการประเมินผล [จำนวนการขึ้นขั้นตามผลการประเมินปกติ] + [จำนวนขั้นปรับปรุงเพิ่ม 1 ขั้น]

- พนักงานระดับ (Level) 4 ที่มีเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับตารางเงินเดือนใหม่แล้ว มีส่วนที่เกินตารางเงินเดือนขั้น (Sub Rank) ที่ 40 บริษัทฯ จะจ่ายเป็นเงินปรับปรุง (Adjustment) โดยเงินปรับปรุงดังกล่าวจะยังคงนำไปคำนวณ ค่าทำงานล่วงเวลา, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินเกษียณอายุ, เงินประกันสังคม, เงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) รวมถึงรายการหัก เช่น การขาดงาน, มาสาย ฯลฯ ตามปกติ

- พนักงานระดับ (Level) 5-6 ที่มีเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับตารางเงินเดือนใหม่แล้ว มีส่วนที่เกินตารางเงินเดือนโซน C (Sub Rank ที่ 6) บริษัทฯ จะจ่ายเป็นเงินปรับปรุง (Adjustment) โดยเงินปรับปรุงดังกล่าวจะยังคงนำไปคำนวณ ค่าทำงานล่วงเวลา, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินเกษียณอายุ, เงินประกันสังคม, เงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) รวมถึงรายการหัก เช่น การขาดงาน, มาสาย ฯลฯ ตามปกติ

ทั้งนี้ หากพนักงานได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเป็นระดับ 7 แล้ว เงินปรับปรุง (Adjustment) ดังกล่าวจะถูกตัดออก

2) การปรับปรุงโควตาการประเมินผลงาน บริษัทฯ จะทำการปรับปรุงโควตาการประเมินผลงาน จากใช้โควตารวมทุกระดับ (Level) เป็นพิจารณาแยกเป็นรายระดับ (Level) ให้มีความเหมาะสมและมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยจะพิจารณาโควตาการประเมินผลของระดับพนักงานและระดับผู้จัดการแผนกออกจากกัน

3) การปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

$$\left[\text{เงินเดือน} \times \text{จำนวนเดือน} \times \text{อัตราขั้นแปรของการประเมินผล} \times \frac{\text{วันมาทำงานจริง}}{\text{วันทำงานทั้งหมด}} \right] + \left[\text{Adjustment จากการปรับปรุงโครงสร้าง} \times \text{จำนวนเดือน} \times \frac{\text{วันมาทำงานจริง}}{\text{วันทำงานทั้งหมด}} \right]$$

*อัตราผันแปรของการประเมินผล

GRADE					
S	A	B	C	D	E
120%	115%	107.5%	100%	75%	50%

**วันมาทำงานจริง ไม่รวมถึงกรณีการลาป่วยที่ไม่เกิน 30 วันทำงานและการลาคลอดที่ไม่เกิน 45 วัน

ในส่วนของการนำเอาค่าครองชีพ (Cost of Living Allowance) มารวมคำนวณเพื่อจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) นั้นให้เป็นไปตามผลการเจรจาในแต่ละปี

หมายเหตุ สำหรับพนักงานที่เข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่ลาป่วยต่อเนื่องและมีเหตุผลอันสมควร โดยมีเอกสารใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาระยะยาว (การเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงตามประกาศของสำนักงานประกันสังคม)
2. พนักงานที่ลาคลอดบุตร เกิน 45 วัน
3. พนักงานที่ประสบอุบัติเหตุ โดยที่ไม่ได้เกิดจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือ การฝ่าฝืนวินัยจราจรตามกฎหมาย โดยจะต้องมีเอกสารรายงานการเกิดอุบัติเหตุต่อฝ่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ จะพิจารณาการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ของการลาป่วยตามปกติ แต่จะมีสัญลักษณ์ "P" เป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานลาป่วยตามเงื่อนไขข้างต้น ทั้งนี้ พนักงานจะต้องมีการบริหารจัดการวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสมก่อนที่จะมีการลาป่วยดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

อนึ่ง การคำนวณการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ให้กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายในอัตราเท่ากับผลการประเมินผล C ซึ่งจะคำนวณตามสัดส่วนของวันทำงานจริง อย่างไรก็ตาม หากคำนวณเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) แล้วพนักงานได้รับน้อยกว่า 50% บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายในอัตรา 50%

สำหรับพนักงานที่ได้รับผลการประเมินสัญลักษณ์ "P" จะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมการประเมินผลงานของ บริษัทฯ และผลการประเมินสัญลักษณ์ "P" นี้กำหนดระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี (การปรับเงินประจำปี 2 ครั้ง และการประเมินการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) จำนวน 4 ครั้ง) ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ทั้งนี้ กรณีพนักงานที่ได้รับผลการประเมินสัญลักษณ์ "P" ต่อเนื่องเกินระยะเวลา 2 ปี (การปรับเงินประจำปี 2 ครั้ง และการประเมินการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) จำนวน 4 ครั้ง) ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมการประเมินผลงานของ บริษัทฯ

4) การจ่ายเงินค่าปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผล

สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนใหม่นี้ บริษัทฯ ยินดีที่จะจ่ายเงินค่าปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและการประเมินผลให้กับพนักงานประจำทุกคน ที่เริ่มทำงานก่อนวันที่ 7 กรกฎาคม 2560 โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินปรับปรุง โครงสร้างเงินเดือนฯ เป็นจำนวน 22 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของปี 2559 โดยแบ่งจ่ายในระยะเวลา 7 ปี ดังนี้

ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5	ปีที่ 6	ปีที่ 7	รวมทั้งสิ้น
(2560)	(2561)	(2562)	(2563)	(2564)	(2565)	(2566)	
2	2.5	3	3.5	4	3.5	3.5	22 เท่า

4.2 กำหนดการจ่ายเงินปรับปรุง โครงสร้างเงินเดือนฯ บริษัทฯ จะจ่ายพร้อมกับงวดเงินเดือนของเดือนกันยายน ของแต่ละปี โดยเริ่มจ่ายครั้งแรก (ปีที่ 1) ในงวดเงินเดือนกันยายน 2560 โดยสิ้นสุดงวดเงินเดือนของเดือนกันยายนปี 2566

4.3 พนักงานที่ได้รับการพิจารณาปรับเป็นระดับ 7 ขึ้นไป จะไม่ได้รับเงินปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนดังกล่าว

หมายเหตุ

1. การนับระยะเวลาเพื่อพิจารณาจ่ายเงินปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวในแต่ละปี ให้เริ่มนับระยะเวลาดังแต่ว่าวันที่ 1 กันยายนปีปัจจุบันไปจนถึงวันที่ 31 สิงหาคมของปีถัดไป
2. ในกรณีที่พื้นสภาพจากการเป็นพนักงานเนื่องจากพนักงานเกษียณอายุงานในปีที่มีการจ่ายเงินดังกล่าว หากพนักงานมีวันทำงานตั้งแต่ 1 กันยายนไปจนถึงวันสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์ของปีถัดไป บริษัทจะจ่ายในอัตรา 50% ของเงินปรับปรุงโครงสร้างในปีนั้นๆ และหากพนักงานมีวันทำงานตั้งแต่ 1 มีนาคมไปจนถึงวันที่ 31 สิงหาคมของปีถัดไป บริษัทจะจ่ายในอัตรา 100% ของเงินปรับปรุงโครงสร้างในปีนั้นๆ
3. ในกรณีที่พื้นสภาพจากการเป็นพนักงานเนื่องจากเสียชีวิตในปีที่มีการจ่ายเงินดังกล่าว บริษัทจะจ่ายในอัตรา 100% ของเงินปรับปรุงโครงสร้างในปีนั้นๆ
4. กรณีพนักงานลาออกงานในระหว่างวันที่ 25 กันยายนของปีที่มีการจ่ายเงิน -24 กันยายนของปีถัดไป พนักงานจะต้องคืนเงินที่ได้รับไปตามสัดส่วนของวันทำงานที่พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาดังกล่าว

อนึ่ง สภาพการจ้างอื่นใดที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงตามข้อตกลงฉบับนี้ ให้ปฏิบัติได้ตามเดิม

หมายเหตุ

พนักงานรายวัน พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน พนักงานสัญญาจ้างข้ามแปลภาษา และ นักศึกษาฝึกงานทุกประเภท จะไม่ได้รับสิทธิและผลประโยชน์อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฉบับนี้

ข้อตกลงสภาพการจ้างฉบับนี้ถือเป็นข้อมูลสำคัญระดับสูงของบริษัทฯ ห้ามมิให้มีการเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ หากมีการฝ่าฝืน บริษัทฯจะพิจารณาลงโทษตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับฯ ของบริษัทต่อไป

ได้อ่านบันทึกข้อตกลงฯ ดังกล่าวข้างต้นแล้วรับว่าถูกต้อง จึงลงชื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

นายจ้าง

(นายบัณฑิต ไทรทอง)

(นายวัลลภ เหลืองสินาค)

(นายวิชัย ประภูศักดิ์พิทักษ์)

(นายปฏิวัติ ณ สงขลา)

(นายวิวัฒน์ กิจเครือ)

(นายภาณุ ศิระพงศ์)

พนักงานประมอมา

(นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส)

(นางรัชณี บุญรอด)

(นายวิชาญ สุขสำราญ)

ผู้แทนสหภาพแรงงาน

(นายอำนาจ บัวเลื้อ)

(นายอุดม ไกรยราช)

(นายชาติรี พวงผกา)

(นายบรรเจิด เกิดกุล)

(นายราตีร์ ปุยะติ)

(นายสมยศ แก้วทับทิม)

(นายรัชชัย ไพโรจน์)

๒๒ ๒๕๖๐
ภาคเหนือที่.....พ.ศ. ๒๕๖๐
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
ได้รับจดทะเบียนแล้ว
วันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐
(ลงชื่อ).....
(นางสาวนุชนาถ ชูเชิด)
(ตำแหน่ง)นักวิชาการแรงงานชำนาญการ