

ค่าครองชีพ

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 1 บริษัทฯ ยินยอมปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานของบริษัทฯ จากเดิมคนละ 200.- บาท (สองร้อยบาทถ้วน) ต่อเดือนเป็นเป็นคนละ 350.- บาท (สามร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ต่อเดือน

ค่าครองชีพดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2524 เป็นต้นไป และไม่รวมเข้าในค่าจ้างมูลฐาน และไม่นำมาคิดในการทำงานล่วงเวลา เงินทดแทน เงินชดเชยและโบนัสประจำปี

สำหรับการปรับเงินค่าครองชีพครั้งต่อไปให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2525 โดยให้ใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันคูณด้วย 30 คูณด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย(ภาคกลาง)ที่เพิ่มขึ้นจากเดือนกุมภาพันธ์ 2524 ถึง เดือนมกราคม 2525 หรือเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

ค่าจ้างเฉลี่ย*30*ดัชนีราคาที่เพิ่มขึ้น

ดัชนีราคาผู้บริโภคของเดือนมกราคม 2524

หมายเหตุ ค่าจ้างเฉลี่ยตามข้อตกลงนี้หมายถึงค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 3 (ค่าจ้างรวมของพนักงานหารด้วยจำนวนคน) ทั้งนี้ไม่รวมพนักงานที่ยังอยู่ในระยะทดลองงานซึ่งยังไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าครองชีพตามข้อตกลงนี้

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 1

บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนความหมาย “ค่าจ้างเฉลี่ย” ของสูตรการคำนวณค่าครองชีพดังนี้ ค่าจ้างเฉลี่ยหมายถึง ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดรวมกันพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 5,500.- บาท ลงมา

สูตรการคำนวณค่าครองชีพให้เป็นไปตามข้อตกลงข้อที่ 1 ปี พ.ศ. 2524 การปรับเงินค่าครองชีพให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2526 เป็นต้นไป และไม่รวมเข้าในค่าจ้างมูลฐาน และไม่นำมาคิดคำนวณในการทำงานล่วงเวลา เงินทดแทน เงินชดเชยและเงินโบนัสประจำปี

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 1

1.1 บริษัทฯ ตกลงปรับเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น เดือนละ 200.-บาทต่อคน (รวมกับเงินค่าครองชีพเดิม 605.-บาท เป็นเดือนละ 805.-บาท)

ข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2527 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2528 (จำนวนเงินข้างต้นนี้รวมอยู่ในสูตรการคำนวณค่าครองชีพด้วย)

1.2 สำหรับค่าครองชีพตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2528 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2528 บริษัทฯ ตกลงใช้สูตร ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปี พ.ศ. 2526 เป็นสูตรในการคิดคำนวณค่าครองชีพ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าจ้างเฉลี่ยหมายถึง ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมกับพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 5,500 บาทลงมา

สูตรการคำนวณ

ค่าจ้างตัวเฉลี่ย*30*ดัชนีราคาที่เพิ่มขึ้น (เดือนมกราคม 2527 ถึง เดือนมกราคม 2528)

ดัชนีราคาผู้บริโภคเดือนมกราคม 2527

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 1

บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลงความหมายของค่าจ้างเฉลี่ย ตามสูตรดัชนีค่าครองชีพดังนี้ ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2529 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,000 บาท ลงมา

ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2530 ให้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมพนักงานรายเดือนที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาท ลงมา

ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2531 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 9,000 บาท ลงมา

สูตรการคิดคำนวณค่าครองชีพ ให้ใช้สูตรตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 1

บริษัทฯ ตกลง เปลี่ยนแปลงความหมายของค่าจ้างเฉลี่ย ตามสูตรดัชนีค่าครองชีพดังนี้ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2532 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดรวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000.-บาทลงมา

ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2533 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 11,000 บาทลงมา

ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2534 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด รวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 12,000 บาทลงมา

สูตรการคิดคำนวณค่าครองชีพ ให้ใช้สูตรตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 1

บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลงความหมายของค่าจ้างเฉลี่ยสูตรดัชนีค่าครองชีพดังนี้

1.1 ในการเปลี่ยนแปลงเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2535 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด และรวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทลงมา

1.2 ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด และรวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทลงมา

1.3 ในการปรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมด และรวมพนักงานรายเดือนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 16,000 บาทลงมา

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 4 ค่าครองชีพ

4.1 บริษัทฯ ตกลงปรับเงินค่าครองชีพให้แก่พนักงาน 2,515บาท/เดือนเป็นคนละ 2,915 บาท/เดือน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2538

4.2 สำหรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2539 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดและรวมพนักงานรายเดือนซึ่งมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 17,000บาท ลงมา

4.3 สำหรับเงินค่าครองชีพในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานรายวันทั้งหมดและรวมพนักงานรายเดือนซึ่งมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 18,000บาทลงมา

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 2. เงินค่าครองชีพ

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้ยกเลิกสูตรการคิดคำนวณค่าครองชีพ และให้กำหนดเป็นค่าครองชีพขึ้นใหม่

ข้อตกลงปีที่ 1.	เงินค่าครองชีพเดือนละ	4,400	บาท
ข้อตกลงปีที่ 2.	เงินค่าครองชีพเดือนละ	4,400	บาท
ข้อตกลงปีที่ 3.	เงินค่าครองชีพเดือนละ	4,400	บาท

เงินค่าครองชีพนี้ ให้ถือเป็นอัตราสูงสุดและไม่นำไปรวมเข้าในค่าจ้างมูลฐานตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 1. เงินค่าครองชีพ

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้นำเงินค่าครองชีพปัจจุบันเดือนละ 4,400 บาท โดยแยกเอาไปรวมเข้าในค่าจ้างมูลฐาน ดังนี้

1.1 จำนวนเงินเดือนละ 900.- บาทให้นำเข้าไปรวมในค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 (เหลือเป็นค่าครองชีพ 3,500.-บาท/เดือน)

1.2 จำนวนเดือนละ 900.-บาทให้นำเข้าไปรวมในค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 (เหลือเป็นค่าครองชีพ 2,600.-บาท/เดือน)

1.3 จำนวนเงินเดือนละ 900.-บาทให้นำเข้าไปรวมในค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 (เหลือเป็นค่าครองชีพ 1,700.-บาท/เดือน)

เงินค่าครองชีพที่เหลือเป็นจำนวนเงิน 1,700.-บาท นี้ ให้ถือเป็นอัตราสูงสุด และไม่นำไปรวมเข้าเป็นค่าจ้างมูลฐานตามข้อตกลงเดิม ซึ่งไม่ถือเป็นค่าจ้าง และไม่นำไปคำนวณเงินค่าล่วงเวลา, เงินค่าทำงานในวันหยุด, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด, เงินค่าทดแทน, เงินโบนัสประจำปี และเงินอื่นๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างตามกฎหมาย

การจ่ายเงินค่าครองชีพตามข้อตกลงนี้ ให้จ่ายพร้อมกับการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ และสหภาพฯ ไม่ติดใจถือเป็นข้อเรียกร้องอีกต่อไป

ปี พ.ศ.2549

ข้อ 3. เงินค่าครองชีพ

เงินค่าครองชีพให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม ซึ่งเป็นเจตนาธรรมของทั้งสอง แต่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และให้เหมาะสมกับสภาวะการครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ฝ่ายบริหารโดยประธานบริษัทฯ ปรับเพิ่มจากเดิม 1,700 บาท เป็น 2,000 บาท สำหรับพนักงานที่ได้รับค่าครองชีพ

ปี พ.ศ. 2565

ข้อ 3. เงินค่าครองชีพ

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงฯ ให้นำเงินค่าครองชีพปัจจุบันเดือนละ 2,000 บาทไปรวมค่าจ้างมูลฐานของแต่ละคน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 เป็นต้นไป และสหภาพฯ และสมาชิกทุกคน ขอให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่นำมาเป็นข้อเรียกร้องอีกต่อไป

**การทำงาน การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด
การจ่ายค่าล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

ปี พ.ศ.2552

ข้อ 4. การทำงาน การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด

4.1 การจ่ายค่าล่วงเวลาให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2 กรณีที่พนักงานใดมีวันหยุดสะสมอันเนื่องมาจากการทำงานล่วงเวลาตามที่ได้ตกลงกันไว้ และไม่สามารถเปลี่ยนเป็นวันหยุดได้ครบตามที่กำหนดนับถึง 31 ธันวาคม 2552 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเป็นเงินค่าล่วงเวลาตามระเบียบภายในเดือนมกราคม 2553

ค่ารักษาพยาบาล

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 2 บริษัทฯได้ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานดังนี้

2.1 บริษัทฯได้ตกลงจ่ายค่ารักษาพยาบาลนอกรงานให้แก่พนักงานของบริษัทฯจากเดิมคนละ 2,000 บาท (สองพันบาทถ้วน) เป็นคนละไม่เกิน 3,000.- บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อปี ข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2524 เป็นต้นไป

2.2 ค่ารักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้นี้ ให้มีผลบังคับเฉพาะพนักงานบริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด เท่านั้น

2.3 พนักงานมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มตามใบเสร็จ ถ้าพนักงานไปทำการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาล หรือ สถานพยาบาลของรัฐ

2.4 ถ้าพนักงานไปทำการรักษาพยาบาลจากคลินิกหมอประโยชน์การแพทย์ และหรือ พิเศษฐ์ สุพรรณิ คลินิก อ.เมือง จ.อ่างทอง พนักงานงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มตามใบเสร็จรับเงิน แต่ต้องไม่เกิน 75.- บาท ต่อ 1 ครั้ง สำหรับการรักษาพยาบาลใช้ต่างๆ

2.5 การจ่ายเงินตามข้อ 2.3 และ 2.4 บริษัทฯจะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้นำใบเสร็จรับเงินของแพทย์มาแสดง หรือ ใบสรุปการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของรัฐมาแสดง ทั้งนี้ภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับหลักฐานที่ถูกต้องจากพนักงาน เว้นแต่ในกรณีเป็นที่สงสัยจะมีการทุจริตซึ่งบริษัทฯจะต้องใช้เวลาในการตรวจสอบหลักฐานและจะจ่ายภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่บริษัทฯได้ตรวจสอบหลักฐานเป็นที่ถูกต้องแล้วเป็นต้นไป

2.6 ค่ารักษาพยาบาลนอกรงานตามข้อตกลงนี้ไม่รวมถึงโรคดังต่อไปนี้คือ กามโรค ทำฟัน (ยกเว้นถอนฟันและอุดฟัน) และศัลยกรรมตกแต่งต่างๆ ทุกชนิด

2.7 การทำฟันตามข้อ 2.6 นี้ พนักงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาในวงเงินไม่เกิน 50.- บาท ของแต่ละครั้ง

2.8 ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้เฉพาะสำหรับพนักงานประจำเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 2 บริษัทตกลงจ่ายค่ารักษาพยาบาลนอกงานจากเดิมคนละ 3,000.- บาท ต่อปี เป็นคนละ 4,000.-บาทต่อปี (สี่พันบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2525 เป็นต้นไป

2.1 ในกรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน พนักงานจะไปรับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลมิชชั่น กรุงเทพมหานครได้ โดยมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มตามใบเสร็จรับเงิน แต่ถ้าเป็นการเจ็บป่วยปกติ บริษัทจะจ่ายให้ 50 % ของค่ารักษาพยาบาลตามใบเสร็จ

2.2 ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 2.4 ของข้อตกลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524

นอกเหนือจากที่กำหนดไว้นี้ ให้เป็นไปตามข้อ 2.5, 2.6, 2.7 และ 2.8 ของข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 2

บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้แก่พนักงานบริษัทฯ คนละไม่เกิน 5,000.- บาท (ห้าพันบาทถ้วน) ต่อปี

ในกรณีที่พนักงานใช้ค่ารักษาพยาบาลเกินกว่า 5,000.- บาท บริษัทจะพิจารณาจ่ายให้เฉพาะในกรณีที่เจ็บป่วยหนัก ผ่าตัด หรือประสบอุบัติเหตุสาหัส เป็นกรณี ๆ ไป

2.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มคลินิกหมอประเวศ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง และคลินิก นายแพทย์สุรพันธ์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

2.2 บริษัทฯ ตกลงจัดอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน ในกรณีที่ไปรับการรักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลอ่างทองเป็นเงินสด

2.3 ให้ข้อตกลงข้อที่ 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 และ 2.8 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524 และข้อตกลงข้อที่ 2.1 ลงวันที่ 29 มกราคม 2525 มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 10

บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่ารักษาพยาบาลนอกงานให้แก่พนักงานคนละไม่เกิน 6,000.- บาท (หกพันบาทถ้วน) ต่อปี

เงื่อนไขการรักษาพยาบาล และการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ให้เป็นไปตามระเบียบเดิม ที่มีผลบังคับใช้อยู่

ในกรณีที่พนักงานใช้ค่ารักษาพยาบาลนอกงานกว่า 6,000.- บาท บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายให้เฉพาะในกรณีที่เจ็บป่วยหนัก ผ่าตัด เป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้พนักงานต้องส่งหลักฐานค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกินไปนั้นให้บริษัทฯ พิจารณาภายใน 30 วัน และหลังจากบริษัทฯ ได้รับหลักฐานแล้ว จะจ่ายให้พนักงานภายใน 20 วัน ตามจำนวนเงินที่บริษัทฯ จะพิจารณาอนุมัติเห็นสมควร

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 5

5.1 บริษัทฯ จะดำเนินการโครงการประกันสุขภาพ ให้กับพนักงานทุกคน โดยรวมถึง บุตร สามี หรือภรรยา ตามกฎหมาย โครงการดังกล่าวจะครอบคลุมถึงค่ารักษาพยาบาลนอกงาน สำหรับการเจ็บป่วยธรรมดา และอุบัติเหตุ รวมทั้งการรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลด้วยโดยบริษัทฯ จะดำเนินโครงการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มกราคม 2529 และจะแจ้งรายละเอียดให้พนักงานได้ทราบต่อไป

อนึ่งบรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่ารักษาพยาบาลนอกงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ยกเลิกในวันที่ที่โครงการประกันสุขภาพหมู่ตามข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้

5.2 การประกันชีวิต ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้ยกเลิก

5.3 ในกรณีที่พนักงานเกิดเหตุฉุกเฉิน หรืออุบัติเหตุ บริษัทฯ จะจัดรถส่งพนักงานไปยังโรงพยาบาลอ่างทอง หรือโรงพยาบาลอื่น ๆ โดยไม่คิดค่าบริการ

สำหรับการเจ็บป่วยธรรมดา ให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติเดิมของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 10

10.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ตามตารางผลประโยชน์ต่อไปนี้

ตารางผลประโยชน์

1. ค่าห้องและค่าอาหารวันละ (สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	600.-	บาท
2. ค่าใช้จ่ายและบริการทั่วไปของโรงพยาบาล (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	15,000.-	บาท
3. ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด (ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง)	9,000.-	บาท
4. ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแลวันละ (สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	150.-	บาท

5. ค่าปรึกษาแพทย์พิเศษเฉพาะโรค (จะนำไปรวมกับข้อ 2, และ ข้อ 3 แล้วแต่กรณี)	1,500.-	บาท
6. ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน (สูงสุดต่อการบาดเจ็บแต่ละครั้ง)	1,000.-	บาท
7. ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก (15 ครั้งต่อ 15 วันต่อโรค สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี)	400.- 100.-	บาท บาท
8. ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์ การคลอดบุตรปกติและแท้งบุตร	3,000.- 1,500.-	บาท บาท
9. ค่าถอนฟัน (สูงสุดต่อปีไม่เกิน 300.-บาท)	300.-	บาท
10. ค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล(คนไข้ใน) และ ต้องรักษาต่อเนื่องเมื่อแพทย์นัดหมายครั้งละ (ภายในระยะเวลาไม่เกิน 45 วัน นับตั้งแต่วันที่ออกจากโรงพยาบาล)	500.-	บาท

10.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานในกรณีที่พนักงานได้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่ไม่มีเครดิตไว้กับบริษัทฯ (เป็นการทตรงจ่าย) ภายใน 3 วันทำงาน หลังจากได้รับหลักฐานพนักงานแล้ว

10.3 ในการจัดรับ-ส่งฉุกเฉินพร้อมอุปกรณ์การปฐมพยาบาล บริษัทฯ รับผิดชอบไปพิจารณาจัดให้ภายในปี พ.ศ. 2533

10.4 ในกรณีที่พนักงาน, สามี หรือ ภรรยา หรือ บุตร ของพนักงานเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ใช้เครดิต บริษัทฯ ตกลงหักเงินส่วนที่เกินค่าคุ้มครองตามข้อ 10.1 จากค่าจ้างของพนักงานเดือนละไม่เกิน 1,000.-บาท จนกว่าจะครบ

10.5 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม (ข้อยกเว้นในการจ่ายผลประโยชน์ ข้อที่ 7 ของการประกันสุขภาพหมู่)

10.6 การประกันสุขภาพหมู่ตามข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2532 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 14 ประกันสุขภาพหมู่

บริษัทฯ ตกลงแก้ไขเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ โดยแก้ไขตารางผลประโยชน์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
| 1. ค่าห้องและค่าอาหาร วันละ
(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง) | 1,000.- | บาท |
| 2. ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาล
(สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง) | 20,000.- | บาท |
| 3. ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด
(ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง) | 12,000.- | บาท |

ส่วนผลประโยชน์ที่มีได้ระบุในข้อตกลงฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมทั้งหมด

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 6. ค่ารักษาพยาบาลว่าด้วยการประกันสุขภาพหมู่

บริษัทฯ ตกลงแก้ไขเพิ่มเติมเฉพาะข้อย่อยที่ 7 ในตารางผลประโยชน์ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|
| ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก
(15 ครั้ง 15 วัน ต่อโรค สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี) | 200.- | บาท |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 8. การประกันสุขภาพหมู่

บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ตามตารางผลประโยชน์ดังต่อไปนี้

ตารางผลประโยชน์

- | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|
| 1. ค่าห้องและค่าอาหาร ต่างจังหวัด วันละ
ใน เขต จังหวัดกรุงเทพฯ วันละ
(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง) | 1,300.-
1,800.- | บาท
บาท |
| 2. ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาล
(สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง) | 22,000.- | บาท |
| 3. ค่าธรรมเนียมแพทย์ค่าผ่าตัด (ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง) | 15,000.- | บาท |
| 4. ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล วันละ
(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง) | 400.- | บาท |
| 5. ค่าปรึกษาแพทย์เฉพาะโรค
(จะนำไปรวมกับ ข้อ2 และข้อ3 แล้วแต่กรณี) | 1,500.- | บาท |

6. ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	1,000.-	บาท
7. ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก (สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้ง/ปี)	850.- 200.-	บาท บาท
8. ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์ การคลอดบุตรปกติและแท้งบุตร	4,000.- 1,500.-	บาท บาท
9. ค่าถอนฟัน (สูงสุดต่อปีไม่เกิน 300 บาท)	300.-	บาท

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 5. การประกันสุขภาพหมู่

บริษัทฯ ยินดีแก้ไขเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ โดยแก้ไขตารางผลประโยชน์ดังนี้

5.1 ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด (ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง)	25,000.-	บาท
5.2 ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก กับ โรงพยาบาล	1,000.-	บาท

ส่วนผลประโยชน์ที่ไม่ได้ระบุในข้อตกลงฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2549

ข้อที่ 2. การประกันสุขภาพหมู่

2.1 บริษัทฯ ตกลงปรับปรุงตารางการประกันสุขภาพหมู่ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 ดังต่อไปนี้

ตารางผลประโยชน์

1. ค่าห้องและค่าอาหาร ต่างจังหวัด วันละ	1,500.-	บาท
เขต จังหวัดกรุงเทพฯ วันละ	2,000.-	บาท
(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)		
2. ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาล (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	35,000.-	บาท
3. ค่าธรรมเนียมแพทย์ค่าผ่าตัด (ตามความเป็นจริงแต่ละครั้ง)	25,000.-	บาท
หมายเหตุ : การเรียกเก็บจากพนักงานเนื่องจากการผ่าตัดหากเรียกเก็บจากพนักงาน ไม่เกินวงเงินที่กำหนดไว้ พนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย		
4. ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล วันละ	400.-	บาท
(สูงสุด 30 วัน ต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)		

5. ค่าปรึกษาแพทย์เฉพาะโรค (จะนำไปรวมกับ ข้อ 2 และ ข้อ 3 แล้วแต่กรณี)	1,500.-	บาท
6. ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	1,000.-	บาท
7. ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก (สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้ง/ปี)	1,000- 400.-	บาท บาท
8. ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์ การคลอดบุตรปกติและแท้งบุตร	4,000.- 1,500.-	บาท บาท
9. ค่าถอนฟัน (สูงสุดต่อปี)	700.-	บาท

2.2 กรณีพนักงานเจ็บป่วยหนักจากโรคร้ายแรง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าปกติ บริษัทฯ ตกลงให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานดังกล่าว โดยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และสหภาพแรงงานฯ ร่วมกันนำเสนอขออนุมัติจากประธานบริษัทฯ เป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ให้รวมถึงการหยุดพักรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์ซึ่งเกิน 45 วันนั้นด้วย

2.3 การตรวจสอบสุขภาพ

บริษัทฯ ตกลงให้มีการตรวจสอบสุขภาพเพิ่มเติมจากรายการที่ตรวจอยู่ในปัจจุบันเป็น 18 รายการ โดยรายการที่เพิ่มเติมคือ ตรวจการทำงานของไต ตรวจการทำงานของตับ ตรวจสารบ่งชี้มะเร็งต่อมลูกหมาก เอ็กซเรย์ตรวจระบบทางเดินอาหารส่วนต้น (โดยความสมัครใจของพนักงาน) ตรวจสารบ่งชี้มะเร็งตับ และตรวจสารบ่งชี้มะเร็งลำไส้

ปี พ.ศ. 2552

ข้อ 5. ค่ารักษาพยาบาล

บริษัทฯ ตกลงแก้ไขเพิ่มค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ กรณีคนไข้ใน โดยแก้ไขตารางผลประโยชน์ดังนี้

1. ค่าห้องและค่าอาหาร วันละ	2,500	บาท
2. ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาล (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	45,000	บาท
3. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการผ่าตัดรวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด (ค่าห้องผ่าตัด ค่าอุปกรณ์ของใช้และเครื่องมือทางการแพทย์ วัสดุฉีดยาแพทย์/หรือ วัสดุฉีดยาพยาบาล)	35,000	บาท
4. ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล วันละ (สูงสุด 30 วันต่อเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	1,000	บาท

ส่วนผลประโยชน์ที่ไม่ได้ระบุในข้อตกลงฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2561

ข้อ 6. การประกันสุขภาพหมู่

บริษัทฯ ตกลงเพิ่มเติมค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ ตามตารางผลประโยชน์โดยเพิ่ม
ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล จาก 1,000 บาท เป็น 1,500 บาท
ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก จาก 400 บาท เป็น 600 บาท
(สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี)

ปี พ.ศ. 2566

ข้อ 3. บริษัทฯ ตกลงเพิ่มเติมค่าคุ้มครองการประกันสุขภาพหมู่ ตามตารางผลประโยชน์โดยเพิ่ม

ค่าห้องและค่าอาหารจากวันละ 2,500 บาท เป็นวันละ 2,700 บาท

(สูงสุด 30 วันต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)

ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาลจาก 45,000 บาท เป็น 47,000 บาท

(สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)

ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล จากวันละ 1,000 บาท เป็น 1,200 บาท

(สูงสุด 30 วันต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)

การประกันสุขภาพหมู่ และค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆของพนักงาน บุตรและคู่สมรส	
รายการ	จำนวนเงิน(บาท)
1. ค่าห้องและค่าอาหาร วันละ (สูงสุด 30 วันต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	2,700
2. ค่าใช้จ่ายและค่าบริการทั่วไปของโรงพยาบาล (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	47,000
3. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการผ่าตัดรวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด (ค่าห้องผ่าตัด ค่าอุปกรณ์ของใช้และเครื่องมือทางการแพทย์ วิสัญญีแพทย์/หรือวิสัญญีพยาบาล)	35,000
4. ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล วันละ (สูงสุด 30 วันต่อเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	1,200
5. ค่าปรึกษาแพทย์เฉพาะโรค (จะนำไปรวมกับ ข้อ2 และข้อ3 แล้วแต่กรณี)	1,500
6. ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน (สูงสุดต่อการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง)	1,000
7. - ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาล - ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกกับคลินิก (สูงสุดไม่เกิน 30 ครั้ง/ปี)	1,500 600
8. ค่าผ่าตัดเพราะการคลอดบุตรตามความเห็นของแพทย์ การคลอดบุตรปกติและแท้งบุตร	4,000 1,500
9. ค่าถอนฟัน (สูงสุดต่อปี)	700

<p>บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) อ่างทอง ประเทศไทย</p>	ฝ่าย :	แผนก :
	<p>ทรัพยากรมนุษย์</p>	
เอกสาร :	เอกสารเลขที่ : 021/2551	หน้า: 2/2
<p>หนังสือเวียน</p>	จัดทำโดย :	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
	พิมพ์ครั้งที่ :	1
เรื่อง :	แก้ไขครั้งที่ :	0
<p>ตารางผลประโยชน์การประกันสุขภาพหมู่และระเบียบการ Benefit 's table for Employee Group Health Insurance</p>	อนุมัติโดย :	ผู้จัดการทั่วไป (HR&Admin.)
ถึง :	วันที่ :	25 กรกฎาคม 2008
<p>All employees / พนักงานทุกท่าน</p>		

(2) การเบิกบิลค่ารักษาพยาบาล

หลักฐานที่ต้องใช้คือ ใบรับรองแพทย์และใบเสร็จค่ารักษาพยาบาล โดยพนักงานจะต้องนำใบเสร็จดังกล่าวมาเบิกที่ห้องพยาบาลภายใน 15 วัน ทั้งนี้หากพนักงานกำหนดนี้แล้ว พนักงานไม่สามารถนำใบเสร็จมาเบิกได้ ยกเว้นกรณีสุดวิสัยซึ่งบริษัทฯ จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

หมายเหตุ :

- บุตรของพนักงาน คลอบคลุมถึงอายุ 20 ปี ยกเว้นกรณีที่ยังศึกษาอยู่ให้นับหลักฐานการศึกษามาแสดง สูงสุดอายุไม่เกิน 23 ปี (อ้างถึงรายงานการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง วันที่ 29 มิถุนายน 2547)
- กรณีการเบิกเนื่องจากการคลอดบุตร ให้ยื่นหลักฐานการเบิกโดยใช้ ใบเสร็จรับเงิน หรือ ใบเกิด หรือใบรับรองแพทย์ อย่างเป็นทางการหนึ่งซึ่งแสดงให้รู้ว่าเป็นการคลอดด้วยการผ่าตัดหรือปกติ จะใช้ตัวจริงหรือสำเนาหลักฐานก็ได้
- บุตรแรกเกิดให้มีผลคุ้มครองตั้งแต่วันที่รับแจ้งกับห้องพยาบาล

(3) โรคที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทฯ ได้

- โรคพัน คุ้มครองเฉพาะกรณี ถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน ไม่คุ้มครองโรคซึ่งเกี่ยวกับการรักษาฟันและโรคเหงือกบวมอักเสบ
- การตรวจร่างกายประจำปี หรือตรวจสุขภาพทั่วไป รวมถึงการตรวจภายในของสตรี
- ค่าอวัยวะเทียม รวมถึงอุปกรณ์การคุมกำเนิดทุกกรรมวิธี
- การผ่าตัดเพื่อเพื่อความสวยงาม และการทำศัลยกรรมพลาสติกตกแต่ง
- การบาดเจ็บเนื่องจาก วิกฤลจริต การรักษาโรคอาการทางจิต หรือความวิตกกังวล หรือโรคประสาท
- การรักษาโรคเกี่ยวกับการติดยาเสพติด หรือพิษสุราเรื้อรัง
- การบาดเจ็บอันเกิดจากการกระทำโดยตั้งใจของตนเอง
- การรักษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการพักผ่อน หรือพักผ่อน
- กรรมวิธีใด ๆ ที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อบกพร่องทางเดินของแสงของลูกตา และการแก้ไขด้วยวิธีใช้แว่นตา หรือใส่เลนส์

หมายเหตุ การเบิกค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร การเบียดังกล่าวจะรวมอยู่ในการเบิกเพื่อการคลอดบุตร ซึ่งเป็นการเหมาจ่าย ครรภ์ละ 1,500 บาท กรณีคลอดปกติ หรือ ครรภ์ละ 4,000 บาท กรณีคลอดด้วยการผ่าตัด

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

(นายสิทธิ์สิทธิ์ ทองแคล้ว)

ผู้จัดการทั่วไป (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหาร)

สำเนา :

Notice Board	ห้องพยาบาล				
--------------	------------	--	--	--	--

การปรับค่าจ้าง

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 3 บริษัทฯยินยอมปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนตามระเบียบการ ดังนี้

3.1 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ม.ศ.6) ขึ้นไป จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบทดลองงาน 180 วันแล้วเท่านั้น

3.2 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.ศ.5)หรือเทียบเท่า จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 1 ปีแล้วเท่านั้น

3.3 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น(ม.ศ.3)หรือเทียบเท่าจะได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 3 ปีแล้วเท่านั้นเว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ของพนักงานตามข้อ 3.2 ก็ให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 3.2 นั้นมาปฏิบัติโดยอนุโลม

3.4 ในกรณีที่พนักงานช่างฝีมือ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมบำรุง พนักงานขับรถหรือ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับด้านวิศวกรรม ฯลฯ แม้จะไม่มีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1, 3.2, และ 3.3 ให้สิทธิได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนเช่นเดียวกัน

การที่จะกำหนดได้ว่าพนักงานตามข้อ 3.4 นี้มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานตามข้อ 3.1, 3.2, และ 3.3 หรือไม่ให้นำประสิทธิภาพ อัตราค่าจ้าง และความสามารถมาเป็นหลักในการพิจารณาเปรียบเทียบ

3.5 ในกรณีที่พนักงานรายวันที่มีได้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 3.1, 3.2, 3.3 และ 3.4 จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานได้ทำงานครบ 5 ปีแล้วเท่านั้น

3.6 การพิจารณาปรับค่าจ้างของพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนตามข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 3 นี้ ให้นำผลการปฏิบัติงาน การมาทำงานโดยสม่ำเสมอและความประพฤติมา เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบด้วย

3.7 การปรับค่าจ้างรายวันเป็นค่าจ้างรายเดือนตามข้อตกลงนี้ให้เอาค่าจ้างปัจจุบันต่อวันคูณด้วย 30

3.8 ข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 11 บริษัทฯได้ตกลงที่พิจารณาอัตราการขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงานของบริษัทฯตามระบบเปอร์เซ็นต์ของคะแนนการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละเกรด ดังนี้

- 11.1 เกรด เอ. 11 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน
- เกรด บี. 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน
- เกรด ซี. 9 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน

11.2 เพื่อประโยชน์ในการคิดคำนวณค่าจ้าง บริษัทฯได้พิจารณาในการพิเศษค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- ถ้าเศษ 01-24 สตางค์ ให้ปัดเป็น 25 สตางค์
- ถ้าเศษ 26-49 สตางค์ ให้ปัดเป็น 50 สตางค์
- ถ้าเศษ 51-74 สตางค์ ให้ปัดเป็น 75 สตางค์
- ถ้าเศษ 76-99 สตางค์ ให้ปัดเป็น 100 สตางค์ (หนึ่งบาท)

11.3 ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบเดิมของบริษัทฯ

11.4 ข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2524 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 3

ให้แก่ใจข้อตกลงข้อที่ 3.3 และ ข้อ 3.5 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้เป็น

3.3 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 3)หรือ เทียบเท่า จะได้รับค่าจ้างปีพนักงานรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 2 ปี แล้วเท่านั้นเว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับการ เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ของพนักงานตามข้อ 3.2 ก็ให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3.2 นั้นมาปฏิบัติโดยอนุโลม

3.5 ในกรณีที่พนักงานที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 3.1, 3.2, 3.3 และ3.4 จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานได้ทำงานครบ 3 ปีแล้วเท่านั้น

ให้ข้อตกลงข้อ 3.1, 3.2, 3.4, 3.7, และ3.8 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524 มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 3. การขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้เปลี่ยนอัตราการขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ดังนี้

ปี พ.ศ. 2541

เกรด เอ	8	เปอร์เซ็นต์
เกรด บี	7	เปอร์เซ็นต์
เกรด ซี	6	เปอร์เซ็นต์

ปี พ.ศ. 2542

เกรด เอ	8	เปอร์เซ็นต์
เกรด บี	7	เปอร์เซ็นต์
เกรด ซี	6	เปอร์เซ็นต์

เงื่อนไขอื่นๆให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2543

ระบบการขึ้นเงินประจำปี ให้เป็นไปตามระบบโครงสร้างค่าจ้างระบบจำแนกตำแหน่งซึ่งคณะกรรมการจะได้กำหนดขึ้น

ข้อ 12. โครงสร้างค่าจ้างระบบการจำแนกตำแหน่ง

ให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อที่ 11 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

12.1 ให้ระบบ “โครงสร้างค่าจ้างระบบจำแนกตำแหน่ง” ในบริษัทฯ ซึ่งกำหนดเงื่อนไขไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการดังต่อไปนี้

12.1.1 ตำแหน่งงานซึ่งมีในโครงสร้างค่าจ้าง คือตำแหน่งงานตั้งแต่ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า จนถึงระดับคนงาน

12.1.2 ส่วนประกอบต่างๆของโครงสร้างค่าจ้าง คือตำแหน่งงานในแต่ละระดับค่าจ้างต่ำสุดในแต่ละระดับ ค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับ มีวิธีการเลื่อนตำแหน่งเงินค่าตอบแทนเมื่อเลื่อนตำแหน่ง วิธีการประเมินผลงานประจำปีเพื่อขึ้นค่าจ้างประจำปี ค่าตอบแทนเมื่อพนักงานมีค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับ วิธีการปรับโครงสร้างค่าจ้าง (อัตราค่าจ้างต่ำสุดและสูงสุด)

12.1.3 คะแนนประเมินผลสุทธิเพื่อเทียบเกรดสำหรับขึ้นค่าจ้างประจำปี กำหนดให้

คะแนน	91-100	คะแนน	คือ	A
คะแนน	81-90	คะแนน	คือ	B
คะแนน	71-80	คะแนน	คือ	C
คะแนน	61-70	คะแนน	คือ	D

12.1.4 เงินค่าครองชีพปัจจุบัน ให้แยกจากโครงสร้างค่าจ้าง

12.2 เพื่อความเป็นธรรมให้ทั้งสองฝ่ายคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล เรียกว่า ผู้ดำเนินการ ภายใน 4 เดือนนับตั้งแต่วันที่ลงนามในข้อตกลงนี้ เพื่อเร่งรัดให้ผู้ดำเนินการ ทำงาน ให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2542

12.3 ให้ทั้งสองฝ่ายแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายละ 5 คน ภายใน 4 เดือน นับตั้งแต่วันที่ทำ ข้อตกลงนี้ เรียกว่า คณะกรรมการที่ปรึกษา โดยมีประธานบริษัทฯหรือประธานร่วมบริษัทฯเป็น ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาโดยตำแหน่งโดยไม่รวมกับกรรมการข้างต้นและให้มีการประชุม อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และบันทึกการประชุมทุกครั้ง

12.4 ให้ทั้งสองฝ่ายแต่งตั้งผู้แทนจากผู้แทนในการเจรจาต่อรองในข้อตกลงนี้ฝ่ายละ 1 คน ภายในวันที่ 1 มีนาคม 2541 เรียกว่า ผู้ประสานงาน เพื่อประสานงานกับ ผู้ดำเนินการ หรือที่ ปรึกษาของคณะกรรมการฯ

12.5 ทั้งสองฝ่ายให้เริ่มนำระบบโครงสร้างค่าจ้างซึ่งผู้ดำเนินการได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และคณะกรรมการที่ปรึกษาได้อนุมัติแล้ว มาบังคับใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2543 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 2. การปรับเงินค่าจ้างประจำปี

บริษัทฯ ตกลงกำหนดอัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงานของบริษัทฯ ตามระบบ เปรอร์เซ็นต์ของคะแนนการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละเกรด ดังนี้

- | | | |
|------------|---|-----------------------------------------------|
| 1. เกรด เอ | 9 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |
| 2. เกรด บี | 8 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |
| 3. เกรด ซี | 7 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |

การปรับเงินค่าจ้างประจำปี ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 1. การปรับเงินค่าจ้างประจำปี

บริษัทฯ ตกลงกำหนดอัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงานของบริษัทฯ ตามระบบเปอร์เซ็นต์ของคะแนนการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละเกรด ดังนี้

- | | | |
|------------|----|-----------------------------------------------|
| 1. เกรด เอ | 10 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |
| 2. เกรด บี | 9 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |
| 3. เกรด ซี | 8 | เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานแต่ละคน |

การปรับเงินค่าจ้างประจำปี ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 14. บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างพิเศษให้กับพนักงานคลังน้ำมันศรีราชาตามที่บริษัทเห็นสมควร ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2563

ข้อที่ 2. ทั้งสองฝ่ายตกลงเปลี่ยนแปลงอัตราการปรับค่าจ้างประจำปี ดังนี้

เกรด A 9% ของค่าจ้างมูลฐานแต่ละคน

เกรด B 8% ของค่าจ้างมูลฐานแต่ละคน

เกรด C 7% ของค่าจ้างมูลฐานแต่ละคน

หลักเกณฑ์ การพิจารณาการปรับเงินเดือนและการประเมินผลงานให้ใช้ตามระเบียบปฏิบัติเดิม การปรับเงินค่าจ้างประจำปี ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 เป็นต้นไป

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 4 บริษัทฯยินยอมตกลงจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานแต่ละคนตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 6 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 2 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 7 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 8 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 4 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 9 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 5 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 10 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 6 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 11 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 7 ปี ขึ้นไปจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับ 12 วันทำงาน

ระเบียบการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามข้อตกลงนี้ให้เป็นตามระเบียบของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 8

ให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯบทที่ 5 ข้อ 3 (ก),(ข)และ(ค)มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม และให้เพิ่มข้อความต่อไปนี้

ในกรณีที่ผู้บัญชาไม่สามารถจัดวันลาพักผ่อนได้ครบให้กับพนักงานภายในปีนั้นบริษัทฯตกลงอนุญาตให้พนักงานสะสมวันลาพักผ่อนในปีถัดไปได้

สำหรับในกรณีที่พนักงานลาไม่ครบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523, 2524 และ 2525 ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลนำไปพิจารณาตามที่เห็นสมควรต่อไป

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 3

ในการลาปฏิบัติงานตามข้อตกลงนี้ ผู้แทนของทั้งสองฝ่าย ตกลงเปลี่ยนแปลงจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีทดแทนดังนี้

พนักงานที่ทำงานครบ	1 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	6 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	2 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	7 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	3 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	10 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	4 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	11 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	5 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	12 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	6 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	13 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	7 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	14 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	8 ปี	ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	15 วันทำงาน

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 20

ในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามข้อตกลงนี้ ผู้แทนของทั้งสองฝ่าย ตกลง เปลี่ยนแปลงจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังนี้

พนักงานที่ทำงานครบ	1 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	6 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	2 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	7 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	3 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	10 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	4 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	11 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	5 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	12 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	6 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	13 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	7 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	14 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	8 ปี	มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	15 วันทำงาน
พนักงานที่ทำงานครบ	9 ปี	ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้	16 วันทำงาน

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 16 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลงวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้กับพนักงาน ดังนี้
- พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 17 วันทำงาน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 11 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 18 วันทำงาน
- สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าข้อตกลงนี้ ให้ถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 11. การลาและวันหยุด

11.1-11.2 อยู่หน้า 46

11.3 บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลงวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงาน ดังนี้

- พนักงานทำงานครบ 11 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 19 วันทำงาน
- สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าข้อตกลงนี้ ให้ถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

โบนัส

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 8 บริษัทฯจะพิจารณาเงินโบนัสประจำปี 2524 หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับ
การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทฯจะประกาศผลการพิจารณาให้พนักงานทราบในเดือน
ธันวาคม 2524 หลังจากที่ได้ปรึกษากับผู้แทนของพนักงานตามข้อตกลงนี้แล้ว

บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

ประกาศ

เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสปี 2524

ฝ่ายบริหารและผู้แทนสหภาพแรงงานได้พิจารณาเงิน โบนัสประจำปี พ.ศ.2524ร่วมกันและมีมติเป็นเอกฉันท์ดังนี้

1.

ประเภท	อายุการทำงาน	จำนวนเงินโบนัส
1.	ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 2 ปี	40 วัน
2.	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป	45 วัน

2. พนักงานที่อายุการทำงานตั้งแต่ 180 วัน ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 1 ปี จะจ่ายให้ตามอัตราส่วนโดยคิดเป็นอัตราส่วนที่ต่างกันช่วงละเดือนดังนี้

ครบ 6 เดือน จำนวนโบนัส	20	วัน
ครบ 7 เดือน จำนวนโบนัส	23.5	วัน
ครบ 8 เดือน จำนวนโบนัส	26.5	วัน
ครบ 9 เดือน จำนวนโบนัส	30	วัน
ครบ 10 เดือน จำนวนโบนัส	33.5	วัน
ครบ 11 เดือน จำนวนโบนัส	36.5	วัน

3. เงื่อนไขการจ่าย บริษัทฯจะพิจารณาหักจำนวนวันลาและการขาดงานของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- 3.1 การลาป่วยเกิน 30 วัน ในปี พ.ศ.2524 หัก 4 % ต่อวัน
- 3.2 การลาโดยมิได้รับค่าจ้างที่เกิน 10 วัน ในปี พ.ศ.2524 หัก 2 % ต่อวัน
- 3.3 การขาดงานโดยมิได้รับอนุญาตปี พ.ศ. 2524 หัก 4 % ต่อวัน

การหักตามเงื่อนไขข้อที่ 3 นี้ จะหักสูงสุดเพียง 60 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนเงินโบนัส

4. อัตราเงินเดือน/ค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณให้ถือเอาอัตราที่เป็นอยู่ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2524

5. โบนัสจะจ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทฯถึงวันที่กำหนดจ่ายเงินโบนัสและพนักงานที่ลาออกก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงิน โบนัสไม่มีสิทธิได้รับเงินนี้

6. กำหนดจ่ายเงินโบนัสปี พ.ศ. 2524 คือวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2524

ประกาศ ณ วันที่ 24 ธันวาคม 2524

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 7 บริษัทฯจะจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2525 ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- 7.1 พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 2 ปี จะได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 45 วัน
- 7.2 พนักงานที่ทำงานครบ 2 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี จะได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 50 วัน
- 7.3 พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 55 วัน

ระเบียบการหักเงินโบนัสให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

หมายเหตุ สำหรับพนักงานที่ทำงานครบ 6 เดือน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี จะได้ลดลงตามส่วน
อนึ่ง ในปี 2526 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้ปฏิบัติดังนี้

- กลุ่มที่ 1 หมายถึงที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 2 ปี
- กลุ่มที่ 2 หมายถึงที่ทำงานครบ 2 ปี แต่ยังไม่ครบ 4 ปี
- กลุ่มที่ 3 หมายถึงที่ทำงานครบ 4 ปี

การจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2525 บริษัทฯจะจ่ายให้ภายในสัปดาห์สุดท้ายของเดือน
ธันวาคม (2525)

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

สืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2526 (ข้อที่ 5) ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายได้ร่วมเจรจาด้วยความเข้าใจ และความร่วมมือกันอย่างดียิ่ง โดยได้ตกลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปีโดยให้มีผลบังคับใช้ปี พ.ศ. 2526 และปี พ.ศ. 2527 รวม 2 ปี ติดต่อกัน ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสดังนี้

1. จ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2526

- 1.1 อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 2 ปี ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 60 วัน
- 1.2 อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 3 ปี ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 65 วัน
- 1.3 อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 70 วัน

2. จ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2527

- 2.1 อายุการทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 2 ปี ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 60 วัน
- 2.2 อายุการทำงานครบ 2 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 3 ปี ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 65 วัน
- 2.3 อายุการทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 70 วัน

หมายเหตุ การหักลดหย่อนเงินโบนัส พ.ศ.2526 และปี พ.ศ. 2527 ให้เป็นไปตามระเบียบเดิมของบริษัทฯ ยกเว้นการลาอุปสมบท จะไม่นำมาคิดหักลดหย่อนเงินโบนัส

(ผู้ที่ทำงานครบ 180 วันขึ้นไป แต่ยังไม่ครบ 1 ปี จะได้รับเงินโบนัสตามอัตราส่วน)

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 8

8.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน ประจำปี 2528, 2529, 2530 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	75 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	80 วัน
3 ปี ขึ้นไป	85 วัน

พนักงานที่ทำงานครบ 180 วันขึ้นไป แต่ยังไม่ครบ 1 ปี ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วน

8.2 ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุการทำงาน หรือให้ออกจากงาน ซึ่งได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย บริษัทฯ ยินดีจ่ายเงินโบนัสให้ตามส่วนของระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ และจำนวนเงินโบนัส โดยจะจ่ายให้พร้อมกับพนักงานคนอื่นๆ ของบริษัทฯ

ในวันประกาศจ่ายเงินโบนัส หากพนักงานผู้นั้นไม่สามารถรับได้ด้วยตนเอง บริษัทฯ ยินดีจัดส่งเงินให้ทาง ไปรษณีย์ธนาณัติ

8.3 การหักลดหย่อนเงินโบนัสให้เป็นไปตามระเบียบเดิม ของบริษัทฯ ยกเว้นในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุต่อนอกงาน หรือการป่วยฉุกเฉินที่ต้องพักรักษาตัวนานกว่า 30 วัน บริษัทฯ จะไม่นำวันลาป่วยดังกล่าวมาหักเงินโบนัส ถ้าพนักงานผู้นั้นมีประวัติการทำงานดี คือ มีวันลาป่วยแล้วไม่เกิน 5 วันทำงานในรอบปีนั้น

การจ่ายเงินโบนัส พ.ศ. 2528 นี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ในวันที่ 28 ธันวาคม 2528 ส่วนการจ่ายเงินโบนัสในปีต่อไป จะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม ของทุก ๆ ปี

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 8

8.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงาน ประจำปี 2531

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	80 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน
3 ปี ขึ้นไป	100 วัน

การจ่ายเงินโบนัสนี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2531

8.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานประจำปี 2532 และปี 2533 ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>ได้รับเงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	85 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	90 วัน
3 ปี ขึ้นไป	105 วัน

การจ่ายเงินโบนัสนี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 25 ธันวาคม ของแต่ละปี

8.3 พนักงานที่ทำงานครบ 180 วันขึ้นไป แต่ยังไม่ครบ 1 ปี ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วน

8.4 ในกรณีที่พนักงานปฏิบัติงานครบ 5 ปีขึ้นไป และลาออกจากงาน บริษัทฯ จะจ่ายเงินโบนัสให้ตามสัดส่วนของระยะเวลาในการทำงานของปีนั้น ๆ

8.5 ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อ 8.2 ให้เป็นไปตามระเบียบเดิมของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 5

5.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานประจำปี 2534 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	95 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	100 วัน
3 ปี ขึ้นไป	115 วัน

5.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานประจำปี 2535 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	95 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	100 วัน
3 ปี ขึ้นไป	120 วัน

5.3 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานประจำปี 2536 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	95 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	100 วัน
3 ปี ขึ้นไป	120 วัน

การจ่ายเงินโบนัส บริษัทฯ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 25 ธันวาคม ของแต่ละปี

5.4 พนักงานทำงานครบ 180 วันขึ้นไป แต่ยังไม่ครบ 1 ปี ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนของเงินโบนัส 95 วัน

5.5 ในกรณีที่พนักงานปฏิบัติงานครบ 5 ปีขึ้นไป และลาออกจางาน บริษัทฯจะจ่ายเงิน โบนัสให้ตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงานในปีนั้น ๆ

5.6 ข้อตกลงเรื่องเงินโบนัส สหภาพแรงงานฯ ให้สัตยาบันว่าเป็นข้อตกลงที่สมบรูณ์ และไม่ขอแก้ไขเพิ่มเติมอีกเมื่อข้อตกลงฉบับนี้หมดอายุแล้ว ทั้งนี้เว้นแต่บริษัทฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการตลาดจึงจะยินยอมให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายพิจารณาและทบทวน

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 20 โบนัส

เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่พนักงานและความเท่าเทียมกัน ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ตกลงแก้ไขเพิ่มเติมเงิน โบนัสประจำปี 2537, 2538, และ 2539 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	100 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	105 วัน
3 ปี ขึ้นไป	125 วัน

ข้อตกลงเรื่องเงิน โบนัสนี้สหภาพแรงงานฯ ให้สัตยาบันว่าเป็นข้อตกลงที่สมบรูณ์ และไม่ขอแก้ไขเพิ่มเติมอีกเมื่อข้อตกลงนี้หมดอายุแล้ว เว้นแต่บริษัทฯ ประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจและการตลาดจึงจะยินยอมให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายพิจารณาและทบทวนได้
เงื่อนไขอื่นตามข้อตกลงจากนี้ ให้เป็นไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 1. เงินโบนัสประจำปี

การจ่ายเงิน โบนัสประจำปี 2540, 2541 และ ปี 2542 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม(ข้อที่ 20 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2537)

อนึ่ง เงิน โบนัสประจำปี 2540 บริษัทฯ ตกลงจ่ายให้แก่พนักงานในวันที่ 17 มกราคม 2541

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 3. เงินโบนัส

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2543, 2544, 2545 ดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	102 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	107 วัน
3 ปี ขึ้นไป	127 วัน

ข้อตกลงเรื่องเงินโบนัส สหภาพแรงงานฯ ให้สัปดาห์นี้เป็นข้อตกลงที่สมบูรณ์และไม่ขอแก้ไขเพิ่มเติมอีกเมื่อข้อตกลงนี้หมดอายุแล้ว เว้นแต่บริษัทฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการตลาดจึงจะยินยอมให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายพิจารณาและทบทวนได้

เงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 2. เงินโบนัส

ให้ข้อตกลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 17 ธันวาคม 2543 มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม แต่สำหรับข้อตกลงสภาพการจ้างฉบับนี้ ฝ่ายบริหารพิจารณาปรับให้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินโบนัสประจำปี 2546 ปี 2547 และปี 2548 ให้เป็นดังนี้

<u>อายุงาน</u>	<u>เงินโบนัสเท่ากับค่าจ้าง</u>
1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	103 วัน
2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	108 วัน
3 ปี ขึ้นไป	128 วัน

เงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 5. เงินโบนัส

เงินโบนัสให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่าย แต่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ฝ่ายบริหารโดยประธานบริษัทฯ พิจารณาปรับเพิ่มให้ 3 วันของแต่ละช่วงอายุงานตามข้อตกลงเดิม สำหรับเงินโบนัสในปี 2549 ปี 2550 และปี 2551

สำหรับการจ่ายเงินโบนัสให้จ่ายในวันที่ 25 ธันวาคม ของแต่ละปี และเวลาในการจ่ายให้ถือตามเวลาสากลคือ 00.01 น. เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2552

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานบริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษ (Special Allowance) ในอัตรา 1 % ของค่าจ้างแต่ละคนโดยใช้ฐานของค่าจ้างมาตรฐานในเดือนมกราคม 2553 และจ่ายพร้อมกับเงินเดือนเป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน เริ่มเดือนมกราคม 2553 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2555

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯตกลงจ่ายโบนัสพิเศษ(Special Bonus) ในอัตรา 1 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแต่ละคน โดยใช้ฐานค่าจ้างมาตรฐานในเดือนมกราคม 2556 เป็นเวลา 1 ปี เริ่มเดือนมกราคม 2556 ถึง ธันวาคม 2556

ปี พ.ศ.2556

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2556 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายโบนัสพิเศษ (Special Bonus) ในอัตรา 0.5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแต่ละคน โดยใช้ฐานค่าจ้างมาตรฐานในเดือนมกราคม 2557 เป็นเวลา 1 ปี เริ่มเดือนมกราคม 2557 ถึง ธันวาคม 2557

อนึ่ง เงิน โบนัสประจำปี 2557 ทั้งสองฝ่ายจะตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาในรายละเอียดและกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ปี พ.ศ.2557

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2557 พ.ศ.2558 และพ.ศ.2559 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษ(Special Allowance) ในอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแต่ละคน โดยใช้ฐานค่าจ้างมาตรฐานในเดือนมกราคม 2558 เป็นเวลา 3 ปี เริ่มเดือนมกราคม 2558 ถึง ธันวาคม 2560

หมายเหตุ : ทั้งสองฝ่ายตกลงให้ยกเลิกโบนัสพิเศษ (Special Bonus) และให้เรียกเป็นเงินพิเศษ (Special Allowance) แทน

ปี พ.ศ.2561

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2560 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปี พ.ศ.2560 เป็นจำนวนเงิน 33,000 บาท ทั้งนี้อันสืบเนื่องมาจากผลกำไรของบริษัทฯในปี2560 (ตั้งแต่วันที่มกราคม 2560-ธันวาคม 2560) โดยจะจ่ายเงินดังกล่าวในวันที่ 31 มกราคม 2561

ข้อที่ 2. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษ(Special Allowance) ให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปี พ.ศ. 2561 ในอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์ต่อเดือน โดยคำนวณจากค่าจ้างมาตรฐานแต่ละคน

ปี พ.ศ.2561

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2561,พ.ศ.2562 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงิน โบนัสพิเศษ ให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปี พ.ศ.2561และปี 2562 เป็นจำนวนเงิน 40,000 บาท โดยเงินโบนัสประจำปี2561 จะจ่ายให้ในวันที่ 27 ธันวาคม 2561 และเงินโบนัสประจำปี 2562 จะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2562

ข้อที่ 2. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินพิเศษ(Special Allowance) ให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะปี พ.ศ.2562 และปี 2563 ในอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์ต่อเดือน โดยคำนวณจากค่าจ้างมาตรฐานแต่ละคน

ปี พ.ศ.2563

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2563 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน โดยเงินโบนัสประจำปี 2563 จะจ่ายให้ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2563

ปี พ.ศ.2564

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2564 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 27 ธันวาคม 2564

ข้อที่ 2. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยโควิดให้เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะปี พ.ศ.2564 เป็นจำนวนเงิน 27,000 บาท ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในโปรแกรม AIP(Annual Incentive Plan) หรือได้รับเงินประจำตำแหน่ง (Position Allowance) โดยเงินช่วยเหลือ โควิดประจำปี 2564 จะจ่ายให้ในวันที่ 27 ธันวาคม 2564

ปี พ.ศ.2565

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ.2565 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 20 มกราคม 2566

ข้อที่ 2. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยโควิดให้เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะปี พ.ศ.2565 เป็นจำนวนเงิน 45,000 บาท ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในโปรแกรม AIP (Annual Incentive Plan) หรือได้รับเงินประจำตำแหน่ง (Position Allowance) โดยเงินช่วยเหลือ โควิดประจำปี 2565 จะจ่ายให้ในวันที่ 20 มกราคม 2566

ปี พ.ศ.2566

ข้อที่ 1. เงินโบนัส

เงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2566 และโบนัสประจำปี พ.ศ.2567 จะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2567

ข้อที่ 2. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยโควิดให้เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะปี พ.ศ.2566 และปี 2567 เป็นจำนวนเงิน 47,000 บาท ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในโปรแกรม AIP(Annual Incentive Plan) หรือได้รับเงินประจำตำแหน่ง (Position Allowance) โดยเงินช่วยเหลือ โควิดประจำปี 2566 จะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2566 และประจำปี 2567 จะจ่ายให้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2567

ผู้เอทีเอ็ม การจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง

ปี พ.ศ. 2549

ข้อที่ 1. การติดตั้งผู้เอทีเอ็มและการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง

1.1 บริษัทฯ ยินดีติดตั้งผู้เอทีเอ็มกับธนาคารกรุงไทยสาขาอ่างทองที่บริเวณป้อมยามฯ
ด้านหน้าบริษัท

1.2 ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ตกลงให้ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินโบนัส
เงินเบี้ยขยัน และเงินรางวัลความเพียร บริษัทตกลงจ่ายผ่านบัญชีออมทรัพย์ของพนักงานของ
ธนาคารกรุงไทย สาขาอ่างทอง สำหรับเงินผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งพนักงานมีสิทธิ์ได้รับ บริษัทฯ
จะจ่ายผ่านบัญชีดังกล่าวได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้แทนทั้งสองฝ่าย

โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายบัตรทองเมื่อแรกเข้า
ค่าธรรมเนียม รายปีและค่าโอนเงินผ่านบัญชีเข้าธนาคารตามที่ธนาคารเรียกเก็บ การหักเงิน
ค่าใช้จ่ายดังกล่าวข้างต้น ธนาคารจะต้องไม่ดำเนินการหักผ่านบัญชีของพนักงาน อนึ่งกรณีที่
พนักงานทำบัตรหายหรือทำบัตรชำรุด พนักงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทำบัตรใหม่ให้
ทั้งนี้ยกเว้นกรณีการเสื่อมสภาพของบัตร บริษัทฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าทำบัตรทองใหม่ให้

(2) พนักงานรายเดือน บริษัทฯ ตกลงจ่ายดังนี้

ก) สำหรับเดือนที่มีจำนวนวัน 30 วัน จะจ่ายให้ในวันที่ 28 ของเดือนนั้น

ข) สำหรับเดือนที่มีจำนวนวัน 31 วัน จะจ่ายให้วันที่ 29 ของเดือนนั้น

(3) พนักงานรายวัน บริษัทฯ ตกลงจ่ายดังนี้

ก) วันทำงาน วันที่ 1- 15 ของแต่ละเดือน บริษัทฯ จะจ่ายให้ในวันที่ 20 ของ
เดือนนั้น

ข) วันทำงานตั้งแต่วันที่ 16 ถึงวันสิ้นเดือน บริษัทฯ จะจ่ายให้ในวันที่ 5 ของ
เดือนถัดไป

(4) วันที่กำหนดจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามที่กำหนดนี้ หากตรงกับวันอาทิตย์ หรือ
วันหยุดตามประเพณี บริษัทฯ จะจ่ายให้ก่อนวันที่กำหนดไว้ข้างต้น 1 วัน และเวลาในการจ่ายให้
ถือตามเวลาสากลคือ 00.01 น. เป็นต้นไป

1.3 ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มีนาคม 2550

สวัสดิการพนักงาน

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 5 บริษัทฯตกลงจัดรถรับส่งให้กับพนักงานสายอ่างทองเพิ่มขึ้น 1 สาย โดยจะจัดให้เฉพาะพนักงานที่ทำงานกะ จี เท่านั้น สำหรับพนักงานในกะอื่นให้ใช้บริการตามเดิม บริษัทฯจะจัดรถรับส่งตามข้อตกลงนี้ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2524

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 4 บริษัทฯจะจัดรถรับ-ส่งพนักงานสายป่าโมก ทั้งนี้ภายในเดือน กุมภาพันธ์ 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 19 บริษัทฯ จะติดตั้งอุปกรณ์พร้อมทั้งแชมพูสระผมไว้ในห้องน้ำของ บริษัทฯในโรงงาน

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 15

บริษัทฯ จะจัดห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม ให้ตามความเหมาะสม

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 7. สวัสดิการพนักงาน

7.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่าอาหารให้กับพนักงานที่ทำงานในกะซีเป็นคน 30.-บาท ต่อคนต่อกะ

ปี พ.ศ.2549

ข้อ 8. สวัสดิการพนักงานและรางวัล

8.1 การให้รางวัลกับพนักงานทำงานครบ 25 ปี ให้อยู่ในดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร

สวัสดิการเงินกู้ยืม

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงขอยืมเงินข้อที่ 17 บริษัทฯยินดีจัดสวัสดิการเงินกู้ให้แก่พนักงานของบริษัทฯตามหลักเกณฑ์ดังนี้

17.1 ในกรณีที่พนักงาน แต่งงาน อุปสมบท ค่าเล่าเรียนบุตร หรือในกรณี บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยาของพนักงานเสียชีวิต พนักงานมีสิทธิ์กู้เงินจากบริษัทฯได้ในวงเงินสูงสุดไม่เกิน 5,000.-บาท (ห้าพันบาทถ้วน) โดยไม่มีดอกเบี้ย

17.2 การขอกู้เงินตามข้อ 17.1 พนักงานจะต้องกรอบบรรณพพร้อมขอกู้พร้อมหลักฐานที่บริษัทฯกำหนดขึ้น และต้องมีพนักงานค้ำประกันเงินกู้จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คนหรือข้าราชการชั้น 3 ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 1 คน

17.3 ในกรณีที่ผู้ค้ำประกันตามข้อ 17.2 ยังอยู่ในระหว่างการค้ำประกันการกู้เงินตามข้อ 17.1 พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิ์ขอกู้เงินทั้งนี้ เว้นแต่พนักงานผู้ค้ำประกันนั้น ได้จัดหาพนักงานอื่นค้ำประกันแทนโดยทำหนังสือขอเปลี่ยนผู้ค้ำประกันกับทางบริษัทฯ เป็นการถูกต้องแล้วเท่านั้น

17.4 ผู้มีสิทธิ์กู้เงินตามข้อตกลงนี้ จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี

17.5 การขอกู้เงินตามข้อ 17.1 บริษัทฯจะหักเงินค่าจ้างของพนักงานกลับคืนภายใน 6 เดือน สำหรับพนักงานรายเดือนหรือไม่เกิน 12 งวดการจ่ายเงินสำหรับพนักงานรายวัน

17.6 เงินค่าจ้างถัวเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ค้ำประกันตามข้อ 17.2 จะต้องมีเงินค่าจ้างรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่พนักงานขอกู้ จึงจะถือว่าเป็นผู้ค้ำประกันที่ถูกต้อง และถ้าผู้ขอกู้เงินไม่มีเงินค่าจ้างในบริษัทฯหักกลับคืน ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตามบริษัทฯจะหักเงินค่าจ้างของพนักงานผู้ค้ำประกันกลับคืนตามจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในหนังสือสัญญาขอกู้และหนังสือสัญญาค้ำประกันจนกว่าจะครบ

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 6

ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ตกลงให้ยกเว้นสวัสดิการเงินกู้ข้อที่ 17.1 ลงวันที่ 29 มกราคม 2525 และให้ใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้แทน

6.1 ในกรณีที่พนักงาน แต่งงาน อุปสมบท ค่าเล่าเรียนบุตร คู่สมรสของพนักงาน เสียชีวิต หรือกรณีที่เป็นบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของพนักงานเจ็บป่วยซึ่งต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือปลุกบ้าน ซ่อมแซมบ้าน หรือซื้อที่ดินของพนักงานเอง พนักงานอาจจะขอกู้ได้ครั้งละไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือน หรือค่าจ้างต่อเดือน ทั้งนี้ในวงเงินที่จะขอกู้ ไม่เกิน 10,000.-บาท ในกรณีที่พนักงานใด ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 2,500.-บาทให้กู้ได้ไม่เกิน 5,000.-บาท (ห้าพันบาทถ้วน)

การจ่ายเงินกู้คืนภายใน 6 เดือน สำหรับพนักงานที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและไม่เกิน 12 งวด สำหรับพนักงานที่รับค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นราย 2 งวดจ่ายเงินต่อ 1 เดือน

6.2 ในกรณีที่บิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของพนักงานเกิดเจ็บป่วยต้องเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล พนักงานจะต้องมีใบรับรองของแพทย์มาแสดง

ในกรณีปลุกบ้านจะต้องมีสำเนาทะเบียนบ้านมาแสดง

ในกรณีซื้อที่ดินจะต้องทำสัญญาจะซื้อจะขายที่ดิน และให้นำโฉนดที่ดินมาแสดงด้วย หลังจากโอนภายใน 30 วันหลังที่ได้รับเงินกู้ไป ระเบียบ การขอกู้ตามข้อตกลงนี้ให้เป็นไปตามที่บริษัทฯ จะได้กำหนดขึ้น

6.3 ให้ข้อตกลงข้อที่ 17.2 17.3 17.4 17.5 และ 17.6 ลงวันที่ 29 มกราคม 2525 มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 12

บริษัทฯ ตกลงจะจัดสวัสดิการเงินกู้ให้กับพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

12.1 พนักงานขอกู้เงินจากบริษัทฯ ได้ในอัตรา 3 เท่า ของเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานแต่ละคน ทั้งนี้ในวงเงินรวมแล้วไม่เกิน 10,000.- (หนึ่งหมื่นบาท) ต่อครั้ง

บริษัทฯ จะหักเงินกู้ดังกล่าวจากค่าจ้างไม่เกิน 20 งวดของการจ้างค่าจ้าง (เดือนละ 2 งวด) และค่าจ้างของพนักงานรายเดือนไม่เกิน 10 เดือน

12.2 ในกรณีที่ผู้ค้ำประกันเงินกู้ เป็นพนักงานของบริษัทฯ จะต้องมียอดราคาค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่พนักงานขอกู้ตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงข้อที่ 12.1 ทั้งนี้โดยไม่จำกัดว่าผู้ค้ำประกันจะเป็นกี่คน

12.3 ในกรณีที่ผู้ค้ำประกันเงินกู้เป็นข้าราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

12.4 การขอกู้เงินตามข้อตกลงนี้ บริษัทฯ จะอนุมัติเฉพาะในกรณีที่พนักงานแต่งงาน
อุปสมบท ค่าเล่าเรียนบุตร คู่สมรส บิดา หรือมารดาของพนักงานเสียชีวิต คู่สมรส บิดา มารดา
หรือบุตรของพนักงานเกิดเจ็บป่วย ซึ่งต้องเข้ารับการรักษาใน โรงพยาบาล ปลูกบ้าน ซ่อมแซมบ้าน
หรือซื้อที่ดินของพนักงานเอง

12.5 การขอกู้เงินตามข้อตกลงนี้ พนักงานจะต้องกรอกแบบฟอร์มตามที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น
พร้อมทั้งมีผู้ค้ำประกันให้ถูกต้อง

12.6 ในกรณีที่ผู้ค้ำประกัน ตามข้อ 12.2 ยังอยู่ในระหว่างการค้ำประกันเงินกู้ไม่มีสิทธิขอ
กู้เงิน ทั้งนี้วันแต่จะได้พาผู้ค้ำประกันอื่นค้ำประกันแทนตน โดยทำหนังสือขอเปลี่ยนผู้ค้ำประกัน
ให้ถูกต้องตามระเบียบของบริษัทฯ

12.7 พนักงานผู้มีสิทธิกู้เงินตามข้อตกลงนี้ จะต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

12.8 ในกรณีคู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของพนักงานเกิดการเจ็บป่วยต้องเข้าพักรักษา
ตัวในโรงพยาบาล พนักงานจะต้องนำไปรับรองแพทย์มาแสดงด้วย

ในกรณีปลูกบ้าน ต้องมีสำเนาทะเบียนบ้านของพนักงานมาแสดง

ในกรณีซื้อที่ดิน จะต้องนำสัญญาจะซื้อจะขายที่ดิน และ โฉนดที่ดินมาแสดงด้วยหลังจาก
โอนภายใน 30 วัน หลังจากที่ได้รับเงินกู้

12.9 แบบฟอร์มและระเบียบการขอกู้เงินตามข้อตกลงนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ
จะได้กำหนดขึ้น

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 7

7.1 ในกรณีพนักงานซื้อบ้าน ซื้อที่ดิน ปลูกสร้างบ้าน หรือต่อเติมบ้านของพนักงานเอง
พนักงานอาจขอกู้ได้ครั้งละไม่เกินวงเงิน 50,000.-บาท (ห้าหมื่นบาท) โดยไม่มีดอกเบี้ยและกู้ได้
ครั้งเดียวตลอดระยะเวลาการทำงานอยู่กับบริษัทฯ โดยพนักงานยินยอมให้บริษัทฯ หักเงินดังกล่าว
จากค่าจ้างของพนักงานคืนภายใน 24 เดือนสำหรับพนักงานรายเดือน และภายใน 48 งวดสำหรับ
พนักงานรายวัน

7.2 ในกรณี บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยาของพนักงานเข้ารับการรักษาใน
โรงพยาบาลที่ไม่มีเครดิตกับบริษัทฯ และค่าใช้จ่ายไม่พอกับการรักษาพยาบาลนั้น ให้พนักงานมีสิทธิ
กู้ได้ตามความเป็นจริงตามใบเสร็จแต่ไม่เกินวงเงิน 20,000.-บาท (สองหมื่นบาท) และยินยอมให้
บริษัทฯ หักเงินคืนเดือนละ 1,000.-บาท (หนึ่งพันบาท)

7.3 ในกรณีพนักงานอุปสมบท หรือแต่งงาน หรือบิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยาของ
พนักงานเสียชีวิต ให้พนักงานมีสิทธิกู้ได้สำหรับการนี้ อย่างไรก็ตามในวงเงินไม่เกิน 15,000.-
บาท(หนึ่งหมื่นห้าพันบาท) และยินยอมให้บริษัทฯ หักเงินจากค่าจ้างคืนเดือนละ 1,000.-บาท (หนึ่ง
พันบาท)

7.4 ในกรณีการขอกู้เงินตามข้อ 7.1 , 7.2 และ ข้อ 7.3 หากพนักงานผู้กู้เงินมีเงินสะสมที่ธนาคารแห่งหลังสุดมากกว่าจำนวนเงินที่จะขอกู้จากบริษัทฯ ให้พนักงานผู้นั้นใช้เงินสะสมค่าประกันการกู้แทนการใช้พนักงานหรือข้าราชการเป็นผู้ค้ำประกันได้

7.5 หลักเกณฑ์อื่นใดนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 7.4 ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่

7.6 พนักงานผู้ขอกู้เงินรวมทั้งพนักงานผู้ค้ำประกันด้วยมีสิทธิกู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งและในระหว่างที่ยังไม่ปลอดภาระผูกพันการขอกู้เงินนั้นไม่มีสิทธิกู้ตามข้อตกลง

7.7 ระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกู้เงินใดมีผลใช้บังคับอยู่ซึ่งไม่ได้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงข้อนี้ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 12

12.1 กรณีกู้ยืมเงินบริษัทฯ ได้ครั้งเดียวในแต่ละประเภท ตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับบริษัทฯ เพื่อซื้อบ้าน ซื้อที่ดิน ปลูกสร้างบ้าน ต่อเติมหรือซ่อมแซมบ้าน ซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และอนุญาตให้กู้ยืมได้รายละไม่เกิน 50,000.-บาท โดยให้โอกาสแก่พนักงานที่ยังไม่ได้ขอกู้เป็นอันดับแรก

12.2 ส่วนการกู้ยืมสำหรับซื้อรถยนต์ รถจักรยานยนต์ พนักงานจะขอกู้ยืมได้ครั้งหนึ่งของราคารถยนต์ หรือจักรยานยนต์ แต่ไม่เกิน 50,000.-บาท

12.3 พนักงานที่มีสิทธิของกู้ยืมตามข้อ 12.1 และ 12.2 นี้จะไม่เกินปีละ 20 คน

12.4 เงื่อนไขอื่น ๆ ว่าด้วยเงินยืมให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 1 สวัสดิการเงินยืม

บริษัทฯ ตกลงเพิ่มวงเงินยืมจาก รายละ 50,000.-บาท เป็นรายละ 75,000.-บาทจำนวนผู้ขอยืมจาก ปีละ 20 ราย เป็นปีละ 25 ราย เงื่อนไขการกู้ยืมและการผ่อนชำระให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 11. สวัสดิการเงินยืม

บริษัทฯ ตกลงเพิ่มเติมวงเงินยืมของพนักงาน ดังนี้คือ

11.1 ในกรณีพนักงาน บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ของพนักงานเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ไม่มีเครดิตกับบริษัทฯ และค่าใช้จ่ายไม่พอกับค่ารักษาพยาบาลนั้น ให้พนักงานมีสิทธิกู้ได้ตามเป็นจริงตามใบเสร็จค่ารักษาพยาบาล แต่ไม่เกินวงเงิน 30,000.-บาท และยินยอมให้บริษัทฯ หักเงินจากค่าจ้างเพื่อชำระคืนเดือนละไม่เกิน 1,500 บาท ภายใน 20 เดือน

11.2 ในกรณีพนักงานอุปสมบทหรือแต่งงาน หรือ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรเสียชีวิต ให้พนักงานมีสิทธิกู้ได้สำหรับกรณีนี้โดย่างหนึ่งในวงเงินไม่เกิน 30,000.-บาท และยินยอมให้บริษัทฯ หักเงินจากค่าจ้างเพื่อชำระคืนเดือนละไม่เกิน 1,500 บาท ภายใน 20 เดือน

11.3 ระเบียบการกู้ยืมให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 9. สวัสดิการเงินกู้ยืม

บริษัทฯ ตกลงเพิ่มวงเงินกู้ยืมของพนักงาน เพื่อการซื้อบ้าน ที่ดิน ปลูกสร้างบ้าน ต่อเติม หรือซ่อมแซมบ้าน ซ่อมรถยนต์และจักรยานยนต์ ได้รายละเอียดไม่เกิน 100,000.-บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) จำนวนปีละ 25 ราย เงื่อนไขการกู้ยืมและการผ่อนชำระให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

การเกษียณอายุ

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 18

18.1 กรณีพนักงานเกษียณอายุตามกำหนดอายุเกษียณบริษัทฯ จะรับผิดชอบจ่ายเงินภาษีรายได้อันเนื่องจากการเกษียณอายุให้แก่พนักงาน (ไม่รวมเงินภาษีรายได้จากค่าจ้างและเงินเดือน)

18.2 กรณีบริษัทฯ ขยายระยะเวลาการทำงานออกไปถึงเดือนมกราคมในปีถัดไป พนักงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าภาษีรายได้ทั้งหมดด้วยตนเอง

ปี พ.ศ.2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 8

กรณีพนักงานหญิงมีอายุครบ 45 ปีขึ้นไป และพนักงานชายอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความประสงค์ขอจะเกษียณ ให้ยื่นความจำนงขอเกษียณอายุเป็นหนังสือต่อบริษัทฯและบริษัทฯจะรับพิจารณาเป็นราย ๆ ไป ตามที่เห็นสมควร

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 6. งบประมาณกิจกรรม

ข้อ 6.1 (1) (2) (3) อยู่หน้า 41

(4) งบประมาณพนักงานเลี้ยงส่งพนักงานเกษียณอายุ ปีละ 50,000.-บาท (เฉพาะปีที่มีพนักงานเกษียณอายุ) และมอบทองคำหนัก 2 บาทเป็นของขวัญให้กับพนักงานที่เกษียณอายุ

ข้อที่ 7. การเกษียณอายุของลูกจ้าง

ข้อ 7.1 อยู่หน้า 70

7.2 กำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างหญิงและชาย เมื่อมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และการเกษียณอายุให้มีผลบังคับใช้เดือนที่พนักงานมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

7.3 กรณีที่พนักงานมีอายุครบ 50 ปีขึ้นไป มีความประสงค์จะขอเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยให้ยื่นความจำนงขอเกษียณอายุเป็นหนังสือต่อบริษัทฯ และบริษัทฯ จะรับพิจารณาเป็นราย ๆ ไป ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้จะต้องมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี

7.4 กรณีพนักงานต้องเกษียณอายุตามกำหนดอายุเกษียณตามข้อ 7.2 บริษัทฯ จะรับผิดชอบจ่ายเงินภาษีรายได้อันเนื่องจากการเกษียณอายุให้แก่พนักงาน (ไม่รวมภาษีรายได้จากค่าจ้างและเงินเดือน)

7.5 กรณีบริษัทฯ ขยายระยะเวลาการทำงานออกไปถึงเดือนมกราคมในปีถัดไป พนักงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินภาษีรายได้ทั้งหมดด้วยตนเอง

7.6 การเกษียณอายุก่อนกำหนดตามข้อ 7.3 ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับการเกษียณอายุปกติยกเว้นพนักงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินภาษีรายได้ทั้งหมดด้วยตนเอง

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 4. การเกษียณอายุ

4.1 การเกษียณอายุของพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไปให้เกษียณอายุในเดือนที่ครบ 55 ปีบริบูรณ์ ส่วนพนักงานทั่วไปให้ขยายระยะเวลาการทำงานออกไปจนถึงวันที่ 31 มกราคมในปีถัดไป

4.2 ในกรณีที่มิพนักงนเกษียณอายุ และบริษัทฯมีตำแหน่งว่าง บริษัทฯยินดีพิจารณาบุตรของพนักงานผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ ถ้าบุตรของพนักงานดังกล่าวมีคุณสมบัติตามที่บริษัทฯ ต้องการ

4.3 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินอันเนื่องจากการเกษียณอายุ ให้กับพนักงานที่เกษียณอายุ ภายใน 3 วัน

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ. 6 การเกษียณอายุงานและการจ้างงาน

6.1 กรณีการว่าจ้างกำลังคนเพื่อทดแทนพนักงานลาออกหรือเกษียณอายุ หรือกรณีที่มีตำแหน่งว่างลง หากมีความจำเป็น บริษัทฯ จะมีการพิจารณาการว่าจ้างกำลังคนเพื่อทดแทนกำลังคนดังกล่าว รวมถึงจะจัดให้มีการวางแผนกำลังคนให้ครอบคลุมลักษณะหน้าที่ขององค์กร

6.2 บริษัทฯ ตกลงให้การเกษียณอายุงานปฏิบัติครอบคลุมพนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งทุกระดับ โดยให้เป็นไปตามระเบียบปัจจุบัน ส่วนการจ้างงานให้เป็นไปตามกฎหมาย

ปี พ.ศ. 2552

ข้อ 3. การจ้างงาน

กรณีการว่าจ้างกำลังคนเพื่อทดแทนพนักงานลาออกหรือเกษียณอายุ หรือกรณีที่มีตำแหน่งว่างลง บริษัทฯ จะมีการพิจารณาการว่าจ้างกำลังคนเพื่อทดแทนกำลังคนดังกล่าว รวมถึงจะจัดให้มีการวางแผนกำลังคนให้ครอบคลุมลักษณะหน้าที่ขององค์กรตามความเหมาะสม

ปี พ.ศ. 2561

ข้อ 5. การเกษียณอายุงาน

กรณีที่พนักงานมีอายุครบ 50 ปีขึ้นไป และมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี มีความประสงค์จะขอเกษียณอายุก่อนกำหนด สามารถยื่นความจำนงขอเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นหนังสือต่อบริษัทฯ และจะได้รับสิทธิ์ตามที่ร้องขอ

อนึ่งการเกษียณอายุก่อนกำหนดข้างต้น ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับการเกษียณอายุปกติ ยกเว้นพนักงานต้องรับผิดชอบจ่ายเงินภาษีรายได้ทั้งหมดด้วยตนเอง

สวัสดิการชุดทำงาน - รองเท้า

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 6 บริษัทฯตกลงจ่ายรองเท้าหนังให้ปีละ 1 คู่ต่อ 1 คน โดยมีระเบียบดังนี้

6.1 ถ้าวางรองเท้าที่จ่ายไปแล้วชำรุด บริษัทฯจะจ่ายเป็นรองเท้าสนาม (jungle shoe) ให้การเปลี่ยนรองเท้าที่ชำรุดจะต้องนำรองเท้าชำรุดมาแลกโดยผ่านหัวหน้าฝ่ายซึ่งจะพิจารณาสาเหตุการชำรุดโดยคำนึงถึงสภาพการใช้ตามปกติ หากพบว่ามีการจงใจทำให้ชำรุด บริษัทฯจะไม่รับผิดชอบให้เปลี่ยนแต่ประการใด

6.2 พนักงานที่ยังไม่ได้รับรองเท้าหนังตามระเบียบเก่า บริษัทฯจะจ่ายเป็นรองเท้าสนามให้เมื่อครบกำหนดการจ่ายรองเท้า

6.3 รองเท้าสนามจะจ่ายให้เฉพาะพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง แผนกเวิร์คชอป แผนกยูทิลิตี้ ฝ่ายผลิต แผนกการผลิต แผนกแวร์เฮาส์

6.4 พนักงานแผนกอื่น ๆ ที่มีได้ระบุในข้อ 6.3 จะจ่ายเป็นรองเท้าหนังให้ปีละ 1 คู่ต่อ 1 คน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 7 บริษัทฯตกลงจ่ายชุดทำงานประจำปี 2524ให้กับพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

7.1 บริษัทฯ จะจ่ายชุดทำงาน 3 ชุดต่อ 1 คน สำหรับพนักงานที่ทำงานในแผนกซ่อมบำรุง แผนกผลิต และแผนกแวร์เฮาส์

7.2 สำหรับพนักงานที่ทำงานในแผนกอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 7.1 มีสิทธิได้รับเครื่องแบบ 2 ชุดต่อ 1 คน

7.3 สำหรับพนักงานตามข้อ 7.1 และ 7.2 ถ้าหากผู้ใดได้รับชุดทำงานไปแล้ว บริษัทฯ จะจ่ายชุดที่เหลือให้กับพนักงานดังกล่าวภายใน 60 วันนับแต่วันที่ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

7.4 ถ้าพนักงานใดที่รับชุดไปแล้วแต่ไม่ได้เข้าทำงานตามปกติจะได้รับลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 5 บริษัทฯจะจัดรองเท้าสนาม (jungle shoe)สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานประจำปี 2525 2 คู่ และในปีถัดไป ถ้าเกิดการเสียหายใช้การไม่ได้บริษัทฯจะเปลี่ยนให้อีก ทั้งนี้พนักงานจะต้องนำรองเท้าคู่ที่เสียหายใช้การไม่ได้นั้นมาแสดงด้วย

สำหรับพนักงานอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวรรคแรก การจัดรองเท้าให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 6 บริษัทฯจะจ่ายชุดทำงานประจำปี 2525 ให้แก่พนักงานฝ่ายโยธา 3 ชุด ส่วนพนักงานอื่นให้เป็นไปตามระเบียบเดิมเว้นพนักงานเคมีซึ่งจะได้รับเสื้อคลุมเพิ่มอีก 1 ชุดเฉพาะปี 2525 เท่านั้น

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 4

บริษัทฯ ตกลงจ่ายชุดทำงาน และรองเท้าเพื่อใช้ในการทำงานดังนี้

4.1 จ่ายชุดทำงานเพิ่มให้อีกคนละ 1 ชุด สำหรับพนักงานทำความสะอาด พนักงานห้องทดลอง และพนักงานคลังพัสดุ 3 คน

4.2 จ่ายรองเท้าผ้าใบให้พนักงานหญิงปีละ 2 คู่ต่อคน

4.3 สำหรับพนักงานที่ได้รับรองเท้าสนามให้ใช้ระเบียบเดิม ส่วนพนักงานชายที่ได้รับรองเท้าหนัง บริษัทจะจ่ายรองเท้าหนัง 2 คู่ในเดือนกุมภาพันธ์ 2526 และในปีถัดไปถ้าเกิดเสียหายใช้การไม่ได้ บริษัทจะเปลี่ยนให้อีกภายใน 7 วัน ทั้งนี้พนักงานจะต้องนำรองเท้าคู่ที่เสียหายใช้การไม่ได้นั้นมาแสดงด้วย

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 9

บริษัทฯ จะจัดอุปกรณ์ของพนักงานแผนกคลังสินค้า ดังนี้

9.1 บริษัทฯ จะจัดหาแคลตาลีคของหน้ากากแว่นกันฝุ่น เพื่อทดลองใช้โดยจะจัดให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ทำสัญญาข้อตกลงนี้เป็นต้นไป

9.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายถุงมือหนัง ให้กับพนักงานแผนกคลังสินค้าคนละ 1 คู่ โดยบริษัทฯ จะจัดการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ทำสัญญานี้เป็นต้นไป

ในกรณีที่ถุงมือหนังชำรุดเสียหายใช้การไม่ได้ บริษัทฯ จะเปลี่ยนให้ใหม่โดยนำของเก่ามาคืน

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 15

บริษัทฯ จะจัดรองเท้าผ้าใบให้พนักงานหญิงที่ทำงานนอกสำนักงาน และรองเท้าสำหรับพนักงานหญิงในสำนักงานตามความเหมาะสม โดยจะจ่ายให้ในปีแรก 2 คู่ต่อ 1 คนการเปลี่ยนรองเท้าที่ชำรุดเสียหาย ให้นำระเบียบการของการเปลี่ยนรองเท้าพนักงานชายมาใช้โดยอนุโลม

ก่อนการจัดซื้อ ผู้แทนทั้งสองฝ่ายจะได้หารือชนิดของรองเท้าตามที่ได้ตกลงกันตามความเหมาะสมทั้งนี้จะจัดให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 10

10.1 บริษัทฯ จะตัดชุดทำงานให้กับพนักงานฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องมือวัดและแผนกคลังวัสดุ โดยผ้าที่บริษัทฯ ได้สั่งซื้อมาแล้ว แต่ อนุญาตให้ตัดเสื้อและกางเกงแยกเป็นต่างหาก

สำหรับปี พ.ศ. 2530 บริษัทฯ จะสั่งตัดชุดหมี่ด้วยผ้าอย่างดีตามที่ตกลงกับผู้แทนสหภาพแรงงานฯ โดยจะจ่ายในปีแรก (พ.ศ.2530) 3 ชุด และปีต่อไปจ่ายปีละ 2 ชุดในกรณีที่ชำรุดเสียหาย บริษัทฯ ยินดีเปลี่ยนให้ใหม่

10.2 บริษัทฯ จะจัดซื้อผ้าที่มีคุณภาพดีกว่าปัจจุบัน สำหรับพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530

10.3 บริษัทฯ จะจัดส่งซื้อผ้าเช็ดตัวที่มีคุณภาพดีให้คนละ 1 ผืน

10.4 บริษัทฯจะจัดรองเก้าอี้ให้แก่นักงานฝ่ายโรงงานตามตัวอย่างที่ได้ตกลงกัน การเบิกจ่ายคงใช้ระเบียบเดิม อนึ่งการจัดซื้อรองเก้าอี้ตามที่กล่าวนี้ จะเริ่มดำเนินการเมื่อรองเก้าอี้ในสต็อกหมดแล้ว

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 12

12.1 บริษัทฯ จะติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นคาร์บอน ในหน่วยบรรจุ โดยจะให้วิศวกรของโรงงานประกอบและติดตั้งเครื่องดังกล่าวหลังจากตกลงกัน

12.2 บริษัทฯ จะจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันเสียง 20 ชุด ตามตัวอย่างโดยแผนกคลังพัสดุเป็นผู้เก็บรักษา

12.3 บริษัทฯจะจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันแก๊ส (J Muff) 30 ชุด โดยแผนกคลังวัสดุเป็นผู้เก็บรักษา และจะจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันฝุ่น (AO) ให้พนักงานบรรจุคลังสินค้า

12.4 บริษัทฯจะจัดซื้อชุดกันฝน 10 ชุด สำหรับพนักงานคลังสินค้า โดยเบิกได้จากหัวหน้าแผนกถ้าต้องการใช้ แล้วส่งคืนเมื่อหมดความจำเป็น

อุปกรณ์ที่ระบุ ข้อ 12.2 12.3 และ 12.4 จะจัดซื้อให้แล้วเสร็จภายในเดือน มกราคม พ.ศ. 2529

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 14

14.1 บริษัทฯตกลงแจกชุดทำงาน(เฉพาะชุดหมี่) ในแก่นักงานปีละ 3 ชุดโดยจะแจกให้ในเดือนมกราคมของทุกปี

14.2 บริษัทฯตกลงแจกผ้าเช็ดตัวที่มีคุณภาพดีให้กับพนักงานที่มีสิทธิ์ได้รับตามระเบียบจำนวน 1 ผืนต่อปีต่อคน หากผ้าเช็ดตัวดังกล่าวชำรุดใช้การไม่ได้ บริษัทฯจะเปลี่ยนให้เพิ่มอีกครั้งละ 1 ผืนโดยจะต้องนำผืนเก่ามาแลกเปลี่ยนด้วย

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 12 ชุดทำงาน

บริษัทฯตกลงจัดชุดทำงานให้กับพนักงานที่ใช้ชุดหมี่ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2538	ชุดทำงาน (ชุดหมี่)	จำนวน	3 ชุดต่อคน
	ชุดเสื้อเชิ้ตแขนสั้น-กางเกงขายาว	จำนวน	1 ชุดต่อคน
ปี พ.ศ. 2539-40	ชุดทำงาน (ชุดหมี่)	จำนวนปีละ	4 ชุดต่อคน

กำหนดมอบชุดทำงานให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 13. ชุดทำงาน

บริษัทฯ ยินดีจัดชุดทำงานเพิ่มพิเศษให้กับพนักงาน ดังนี้

1) ชุดทำงานครึ่งท่อนสำหรับพนักงานที่ใส่ชุดหมี และพนักงานที่ใส่ชุดครึ่งท่อนสีเข้มทั้งชุด คนละ 1 ชุดต่อปี ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นไป โดยจัดให้แล้วเสร็จภายใน 31 มีนาคม 2544 และในปีถัดไปให้จ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี

2) จัดชุดกราวนีย์ให้กับพนักงานเคมี ปีแรก 2 ชุด ปีต่อไปปีละ 1 ชุด ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นไปสำหรับพนักงานเข้าใหม่ให้ใช้ระเบียบเดียวกัน โดยจัดให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ 31 มีนาคม 2544 และในปีถัดไปให้จ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 7. ชุดพนักงานและรองเท้า

7.1 อยู่หน้า 27

7.2 บริษัทฯ ตกลงจัดชุดครึ่งท่อนให้พนักงานชายสำนักงานใหญ่ ปีละ 3 ชุด

7.3 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่าชุดทำงานให้กับพนักงานหญิงสำนักงานใหญ่และโรงงาน เป็นปีละ 4,000.-บาท จำนวน 3 ชุดต่อปี และจัดให้พนักงานหญิงห้องทดลองครั้งละ 1 ชุด ปีเว้นปี

7.4 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มค่ารองเท้าสำหรับพนักงานหญิงสำนักงานใหญ่และโรงงาน เป็นปีละ 1,000.-บาท

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ. 8 สวัสดิการพนักงานและรางวัล

8.1 อยู่หน้า 27

8.2 บริษัทฯ ตกลงให้ยกเลิกการจัดหารองเท้าทุกประเภทกับพนักงานหญิง และจะจ่ายเป็นเงินค่ารองเท้าสำหรับพนักงานหญิงทุกคนแทน ปีละ 1,500 บาทต่อคน

ปี พ.ศ.2561

ข้อ 4. สวัสดิการพนักงาน

บริษัทฯ ยินดีจัดรองเท้านิรภัย(Safety Shoes) ให้กับพนักงานชายปีละ 2 คู่ ภายในเดือนมกราคมของทุกปี และจะไม่มีการเปลี่ยนเมื่อเกิดความเสียหายระหว่างปี

งบประมาณกิจกรรม

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 12 บริษัทฯยินดีจัดสนามเซปักตระกร้อ พร้อมอุปกรณ์ให้ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร

เพื่อให้การดำเนินการทางด้านกีฬาของบริษัทฯดำเนินไปตามเป้าหมายทั้งสองฝ่ายเห็นควรให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกีฬาขึ้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะและการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาให้เป็นไปตามความเหมาะสมในโอกาสต่อไป

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 20 บริษัทฯยินดีจัดอุปกรณ์กีฬาตามที่คณะกรรมการกีฬาเห็นสมควร มีกำหนดใช้ภายใน 1 ปี และบริษัทฯยินดี จัดหาอุปกรณ์กีฬาชุดทีมฟุตบอลและบาสเกตบอล ซึ่งเป็นทีมของบริษัทฯอย่างละ 1 ชุด อนึ่งรองเท้าฟุตบอลบริษัทฯจะจ่ายให้ครึ่งหนึ่งของมูลค่าราคา รองเท้าตามมติของคณะกรรมการกีฬา โดยบริษัทฯจะจัดซื้อก่อนแล้วหักเงินจากพนักงานตามแต่ มติคณะกรรมการเห็นสมควร ส่วนรองเท้าบาสเกตบอลให้พนักงานจัดหาเอง

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 19

บริษัทฯ ตกลงจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดงาน วันแรงงานแห่งชาติ เป็นจำนวนเงินไม่เกิน 5,000.-บาท (ห้าพันบาท) เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 13

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณเพื่อกิจกรรมดังต่อไปนี้

13.1 งบประมาณจัดงานปีใหม่ ปีละ 35,000.-บาท

13.2 งบประมาณจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปีละ 7,000.-บาท

13.3 งบประมาณกีฬา ปีละ 30,000.-บาท

13.4 สำหรับการจัดทัศนอาจร งบประมาณแต่ละแผนก และงบประมาณเลี้ยงส่งพนักงานที่ปลดเกษียณอายุ บริษัทฯ จะพิจารณาจัดให้ตามที่เห็นสมควร

13.5 เพื่อการดำเนินการตาม 13.1 13.2 13.3 และ 13.4 ดำเนินได้ไปด้วยความเรียบร้อยได้ ประโยชน์สูงสุด ให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายดำเนินการร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของคณะกรรมการก็ได้ และให้เสนอโครงการดังกล่าวให้ฝ่ายจัดการระดับสูงได้รับทราบด้วย

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 11

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณเพื่อกิจกรรมดังต่อไปนี้

11.1	งบประมาณกีฬา ปีละ	40,000.-	บาท
11.2	งบประมาณจัดงานปีใหม่ประจำปี 2532	50,000.-	บาท
	งบประมาณจัดงานปีใหม่ประจำปี 2533	55,000.-	บาท
	งบประมาณจัดงานปีใหม่ประจำปี 2534	60,000.-	บาท
11.3	งบประมาณจัดงานวันแรงงานฯ ปีละ	10,000.-	บาท
11.4	งบประมาณจัดทัศนจร ปีละ	55,000.-	บาท
11.5	งบประมาณเลี้ยงสังสรรค์คนละ 100.-บาท/ปี		
11.6	งบประมาณเลี้ยงส่งพนักงานเกษียณอายุ ปีละ	10,000.-	บาท
	(เฉพาะในปีที่มีพนักงานเกษียณอายุ)		
11.7	งบประมาณจัดประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานฯ ปีละ	5,000.-	บาท

เพื่อให้ดำเนินการตามข้อตกลงข้อนี้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยได้ประโยชน์สูงสุด ให้ผู้แทนทั้ง 2 ฝ่ายดำเนินการร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นรูปของคณะกรรมการก็ได้ และให้เสนอโครงการดังกล่าวให้ฝ่ายจัดการระดับสูงได้รับทราบด้วย

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 13

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณเพื่อกิจกรรมดังต่อไปนี้

13.1	งบประมาณจัดงานปีใหม่ ปีละ	75,000.-	บาท
13.2	งบประมาณจัดทัศนจร ปีละ	65,000.-	บาท
13.3	งบประมาณสังสรรค์แผนกคนละ	150.-	บาท
13.4	งบประมาณกีฬาทั้งภายในและภายนอกปีละ	60,000.-	บาท

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 2 งบประมาณกิจกรรม

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. งบประมาณจัดงานปีใหม่ ปี พ.ศ. 2538 เป็นเงิน 100,000.-บาท และให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 (10 เปอร์เซ็นต์) สำหรับปี พ.ศ. 2539 และปี พ.ศ. 2540
2. งบประมาณจัดทัศนจร ปี พ.ศ. 2538 เป็นเงิน 90,000.-บาท และเพิ่มให้อีก ร้อยละ 10 (10 เปอร์เซ็นต์) สำหรับปี พ.ศ. 2539 และปี พ.ศ. 2540
3. งบประมาณสังสรรค์แผนก คนละ 250.-บาท
4. งบประมาณกีฬาทั้งภายในและภายนอก ปีละ 100,000.-บาท

5. งบประมาณเลี้ยงส่งพนักงานเกษียณอายุ ให้คงไว้ตามเดิม แต่บริษัทฯ รับรองจะพิจารณาจัดให้อย่างดีที่สุด

6. งบประมาณจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปีละ 20,000.-บาท

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 13. เรื่องงบประมาณกิจกรรมประจำปี

ให้ฝ่ายบริหารพิจารณาตามที่เห็นสมควร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณจัดงานปีใหม่ งบประมาณการจัดทัศนจรประจำปี และงบประมาณกีฬาทั้งภายในและภายนอก

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 6. งบประมาณกิจกรรม

6.1 บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณกิจกรรมดังต่อไปนี้

(1) งบประมาณกิจกรรมปีใหม่ ประจำปี 2544 2545 และ 2546 ปีละ 150,000.-บาท

(2) งบประมาณจัดทัศนจร ประจำปี 2544 2545 และ 2546 ปีละ 120,000.-บาท

(3) งบประมาณกีฬาทั้งภายในและภายนอก ประจำปี 2544 2545 และ 2546 ปีละ 100,000.-บาท

6.2 เพื่อให้ดำเนินการตามข้อ 6.1, (1), (2), (3), และ (4) ดำเนินด้วยความเรียบร้อยได้ ประโยชน์สูงสุดให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายดำเนินการร่วมกันในรูปคณะกรรมการ และให้เสนอโครงการดังกล่าวให้ฝ่ายจัดการระดับสูงได้รับทราบ

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 8. งบประมาณกิจกรรม

บริษัทฯ ตกลงจัดงบประมาณกิจกรรมดังต่อไปนี้

8.1 งบประมาณกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ ปีละ 20,000.-บาท

8.2 งบประมาณกิจกรรมประชุมใหญ่สหภาพแรงงานฯ ปีละ 10,000.-บาท

8.3 งบประมาณกิจกรรมวันแรงงาน ปีละ 25,000.-บาท

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 9. งบประมาณกิจกรรม

9.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริษัทฯ ตกลงให้รวมงบเลี้ยงสังสรรค์แผนกเข้ากับทัศนจร โดยจะจ่ายให้ตามจำนวนพนักงาน คนละ 1,200 บาทต่อปี

การเบิกจ่ายเงินดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติเดิม โดยไม่ต้องส่งใบเสร็จรับเงิน

9.2 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ มีความยินดีจัดของขวัญในงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ให้กับพนักงาน ปีละ 120,000 บาท นอกเหนือจากงบจัดเลี้ยงเดิม

ปี พ.ศ. 2561

ข้อ 3. งบประมาณกิจกรรม

บริษัทฯ ยินดีจัดสวัสดิการให้กับพนักงานดังต่อไปนี้

3.1) บริษัทฯ มีความยินดีเพิ่มงบประมาณการจัดงานปีใหม่เป็นเงินทั้งสิ้น 225,000 บาท

3.2) บริษัทฯ มีความยินดีเพิ่มงบประมาณการจัดงานเลี้ยงส่งพนักงานเกษียณอายุ(เฉพาะปีที่ มีพนักงานเกษียณอายุ) เป็นเงินทั้งสิ้น 75,000 บาท

ทุนการศึกษา

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 15

บริษัทฯ ยินดีจัดทุนการศึกษา สำหรับบุตรของพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

15.1 ทุนการศึกษาตามข้อตกลงนี้ ให้มีผลบังคับใช้เฉพาะบุตรของพนักงานซึ่งมีเงินเดือน เดือนละ 6,000.- บาทลงไป

15.2 บริษัทฯ จะจัดทุนการศึกษาปีละ 15 ทุน ทุนละ 1,000.-บาท

15.3 บุตรของพนักงานที่มีสิทธิได้รับทุนนี้ หมายถึงบุตรที่กำลังเรียนอยู่ระหว่างชั้นป.1 ถึง ม.6 และได้รับคะแนนเฉลี่ยปีสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ตั้งแต่เกรด 3 ขึ้นไป

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษา ตามความในวรรคต้นมีมากกว่า 15 คน ให้ตัดสิน ด้วยการจับฉลาก

15.4 ให้พนักงานแสดงหลักฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ 15.3 ต่อบริษัทฯ เพื่อ พิจารณาภายในเดือนพฤษภาคม ของแต่ละปี

15.5 บริษัทฯ จะจัดมอบทุนการศึกษาภายในเดือนมิถุนายน ของแต่ละปี

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 9

บริษัทฯ ยินดีจัดทุนการศึกษา สำหรับบุตรของพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

9.1 ทุนการศึกษาตามข้อตกลงนี้ ให้มีผลบังคับใช้เฉพาะบุตรของพนักงานผู้ซึ่งมีค่าจ้าง หรือเงินเดือน ๆ ละ 8,000.-บาทลงไป

9.2 บริษัทฯ จะจัดทุนการศึกษาปีละ 20 ทุน ๆ ละ 1,200.-บาท

9.3 บุตรของพนักงานที่มีสิทธิ์ได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ป.1 ถึง ป.๖. และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ตั้งแต่เกรด 3 ขึ้นไป

ในกรณีผู้มีสิทธิ์ได้รับทุนการศึกษา ตามความในวรรคต้นมีมากกว่า 20 คน ให้ตัดสินด้วยการจับฉลาก

9.4 ให้นำพนักงานแสดงหลักฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ 9.3 ต่อบริษัทฯ เพื่อพิจารณาภายในเดือนพฤษภาคม ของแต่ละปี

9.5 บริษัทฯ จะจัดมอบทุนการศึกษาภายในเดือนมิถุนายน ของแต่ละปี

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 7

บริษัทฯ ตกลงจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานที่มีเงินเดือน 15,000.-บาท ลงไปจำนวน 20 ทุน ๆ ละ 1,200.-บาท

สำหรับบุตรพนักงานซึ่งศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาขึ้นไปต้องได้รับเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 2.7 ขึ้นไป เงื่อนไขอื่นนอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 3 ทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน

บริษัทฯ ยินดีจัดทุนการศึกษา สำหรับบุตรของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

3.1 ทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน ซึ่งมีค่าจ้าง/เงินเดือน ๆ ละ 17,000.-บาทลงไปและกำลังศึกษาอยู่ในระดับ ป.1 ถึง ป.6 และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ตั้งแต่เกรด 3.00 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษาทุนละ 1,500.-บาท

สำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.1 ถึง ปวช. และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้นตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษา ทุนละ 2,000.-บาท

ทุนการศึกษาของบุตรพนักงานตามข้อตกลงข้อที่ 3.1 นี้ รวมกันแล้วไม่เกินปีละ 35 ทุน กรณีมีผู้ใช้ขอสิทธิมากกว่าจำนวนทุน ให้พิจารณาตามข้อตกลงเดิม

3.2 ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งมีเงินเดือนตั้งแต่เดือนละ 20,000.-บาทลงไปและกำลังศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. ขึ้นไป และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษา ตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษาทุนละ 3,000.-บาท

3.3 เงื่อนไขวิธีการขอรับทุนการศึกษาให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 9. ทุนการศึกษาบุตรของลูกจ้าง

บริษัทฯ ยินดีจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

9.1 ทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน ซึ่งมีค่าจ้าง/เงินเดือน ๆ ละ 25,000.-บาทลงไปและกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้น ป.1 ถึง ป.6 และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ตั้งแต่เกรด 3.00 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษาทุนละ 1,500.- บาท

สำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้น ม.1 ถึง ปวช. และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้นตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษาทุนละ 2,000.-บาท

ทุนการศึกษาของบุตรพนักงานตามข้อตกลงข้อ 9.1 นี้ รวมกันแล้วไม่เกินปีละ 45 ทุน กรณีมีผู้ขอใช้สิทธิมากกว่าจำนวนทุน ให้พิจารณาตัดสินด้วยการจับฉลาก

9.2 ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งมีเงินเดือนตั้งแต่เดือนละ 25,000.-บาท ลงไป และกำลังศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. ขึ้นไป และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษาทุนละ 3,000.-บาท โดยไม่จำกัดจำนวนทุน

9.3 ให้พนักงานแสดงหลักฐานการศึกษาของบุตรต่อบริษัทฯ เพื่อพิจารณาภายในเดือนพฤษภาคมของแต่ละปี (ข้อตกลง ลงวันที่ 28 ธ.ค. 2531)

9.4 บริษัทฯ จะจัดมอบทุนการศึกษาภายในเดือนมิถุนายน ของแต่ละปี (ข้อตกลง ลงวันที่ 28 ธ.ค. 2531)

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 10. ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

บริษัทฯ ตกลงจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

10.1 ทุนการศึกษาของบุตรของพนักงานที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้น ป.1 ถึง ป.6 และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้น ตั้งแต่เกรด 3.00 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษาทุนละ 1,500 บาท

สำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.1 ถึง ปวช. และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษาในแต่ละชั้นตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้ได้รับสิทธิทุนการศึกษา ทุนละ 2,000 บาท

ทุนการศึกษาของบุตรพนักงานตามข้อ 1 นี้ รวมกันแล้วไม่เกินปีละ 50 ทุน กรณีมีผู้ขอใช้สิทธิมากกว่าจำนวนทุน ให้พิจารณาตัดสินด้วยการจับสลาก

10.2 ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. ขึ้นไป และได้รับคะแนนเฉลี่ยสุดท้ายปลายปีการศึกษา ตั้งแต่เกรด 2.70 ขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษาทุนละ 3,000 บาท โดยไม่จำกัดจำนวนทุน

10.3 ให้พนักงานแสดงหลักฐานการศึกษาของบุตรต่อบริษัทฯ เพื่อพิจารณาภายในเดือน เมษายน ของแต่ละปี

10.4 บริษัทฯ ตกลงจัดมอบทุนการศึกษาภายในเดือนพฤษภาคมของแต่ละปี

การลาเมตตาจิต

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 13 บริษัทฯอนุญาตให้พนักงานลาเมตตาจิตได้ดังนี้

- 13.1 ในกรณีที่พนักงานลาออกไปเพื่องานศพ บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา พนักงานมีสิทธิลาได้ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ
- 13.2 ในกรณีที่พนักงานแต่งงาน พนักงานมีสิทธิลาได้ 3 วัน โดยให้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ
- 13.3 ในกรณีที่พนักงานจะต้องไปรับการ เกณฑ์ทหารตามกำหนดของทางราชการ พนักงานมีสิทธิลาได้โดยรับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ 1 วันทำงาน
- 13.4 ในกรณีที่พนักงานได้รับคำสั่งของศาลเพื่อให้การเป็นพยาน พนักงานมีสิทธิลาได้เพื่อการนี้โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ 1 วันทำงาน
- 13.5 การลาเมตตาจิตตามข้อตกลงข้อนี้ พนักงานจะต้องแสดงเอกสารหลักฐานต่อบริษัทฯ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย
- 13.6 ในการลาอุปสมบทนอกฤดูกาลเข้าพรรษา บริษัทฯจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานปกติไม่เกิน 7 วัน
- 13.7 ในการลาอุปสมบทในฤดูกาลเข้าพรรษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของบริษัทฯ บริษัทฯจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานปกติไม่เกิน 15 วัน
- 13.8 การจ่ายเงินตามข้อ 13.6 และ 13.7 นี้ บริษัทฯจะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานเข้าทำงานปกติแล้ว
- 13.9 พนักงานผู้มีสิทธิในการลาตามข้อที่ 13.6 จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 13.10 พนักงานผู้มีสิทธิในการลาตามข้อที่ 13.7 จะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 13.11 การลาอุปสมบทตามข้อที่ 13.6 และ 13.7 นี้ บริษัทฯ จะไม่นำมาคิดคำนวณในการหักเงินโบนัส และการขึ้นค่าจ้างประจำปี
- 13.12 การขออนุญาตลาอุปสมบทและการพิจารณาการลาอุปสมบทตามข้อตกลงนี้ให้ เป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 9

9.1 ในกรณีที่พนักงานลาจิจ ไปเพื่องานศพบิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยาพนักงาน มีสิทธิลาได้ 5 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

9.2 ในกรณีที่พนักงานได้รับหมายศาล เพื่อให้การเป็นพยานศาล พนักงานมีสิทธิลาได้ เพื่อการนี้ครั้งละ 1 วันทำงาน

9.3 ในกรณีที่พนักงานถูกเรียกระดมพล ตามคำสั่งทางราชการ ให้พนักงานมีสิทธิลาได้ ตามความเป็นจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาข้อ 9.2 และ 9.3 พนักงานจะต้องนำเอกสารมาแสดงต่อบริษัทฯ เพื่อประกอบการ พิจารณาก่อนที่จะหยุดงานไป

9.4 ให้ข้อตกลงข้อที่ 13 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524 ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงข้อนี้ มีผลใช้บังคับต่อตามเดิม

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 5

5.1 กรณีพนักงานลาป่วยนอกงานตามคำสั่งของแพทย์ให้รักษาตัว เป็นเวลา 60 วันต่อกัน ขึ้นไป โดยรวมวันหยุดด้วย พนักงาน มีสิทธิลาป่วยเพิ่มขึ้นจากการลาป่วยที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานอีก 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติของพนักงาน (30 วัน ตามกฎหมาย + ครึ่งหนึ่งของ 30 วันที่เพิ่มขึ้นรวมเป็น 60วัน)

การจ่ายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามข้อตกลงข้อ 5.1 นี้เป็นการจ่ายครั้งเดียวในรอบปีปฏิทิน กรณีที่พนักงานได้ใช้วันลาป่วยตามข้อบังคับฯ ไปบางส่วนแล้ว ให้นำวันลาป่วยนั้นมาหักจาก ค่าจ้างตามข้อ 5.1 นี้ด้วยเว้นแต่พนักงานป่วยติดต่อกันข้ามปี ปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับ ปีใหม่ด้วย

5.2 (ก) พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 60 วัน โดยรวมวันหยุดด้วย(ไม่รวมวัน ลาป่วย) และถ้าพนักงานหญิงนั้นทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ให้มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 45 วัน เฉพาะกรณีการผ่าตัดทำคลอด

(ข) กรณีที่คลอดปกติ ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามระเบียบเดิม คือ 30 วัน(ข้อบังคับฯ ข้อ 2.1 บทที่ 8) ส่วนที่เกินอีก 15 วัน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ (30 วันตามกฎหมาย+ ครึ่งหนึ่งของ 15 วัน ที่เพิ่มขึ้นรวมเป็น 45 วัน)

5.3 บริษัทฯ จะไม่นำวันลาป่วยตามใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลมาหักลดหย่อน คะแนนประเมินผลงานสำหรับการขึ้นเงินประจำปี

5.4 บริษัทฯ จะไม่นำวันลาคลอดตามข้อ 5.2 (ก) และ (ข) มาหักลดหย่อนผลประโยชน์ ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

ปี พ.ศ 2546

ข้อที่ 11 การลาและวันหยุดพักผ่อน

11.1 บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานลาเพื่องานศพบิดา มารดา บุตร คู่สมรส และบิดา มารดาของคู่สมรส ได้ 5 วันทำงาน ในกรณีของบิดาหรือมารดาของคู่สมรสพนักงานต้องแสดงหลักฐานสำเนาใบมรณะบัตร และหลักฐานที่แสดงความเกี่ยวพัน

11.2 บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานชายลาเพื่อไปดูแลกรรยาคลดบุตรได้ครั้งละ 1 วัน

ปี พ.ศ 2549

ข้อ 11. การลาและวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างของวันทำงานปกติ

11.1 บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานชายลาไปเพื่อดูแลกรรยาคลดบุตรได้ครั้งละ 3 วัน

11.2 บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อการสมรสได้ 5 วัน ทั้งนี้พนักงานมีสิทธิลาได้เพียงครั้งเดียวตลอดระยะเวลาที่เป็นพนักงานในบริษัทฯ

11.3 กรณีที่รัฐบาลประกาศหรือขอความร่วมมือให้มีวันหยุดเป็นกรณีพิเศษในปีใด ให้ฝ่ายบริหารและสหภาพฯ ประชุมหารือกันและกำหนดวันหยุดพิเศษนั้นตามที่ทั้งสองฝ่ายจะได้ตกลง

การปรับค่าแรงขั้นต่ำ

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 9 กรณีที่รัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำใหม่บริษัทฯ ตกลงที่ปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

9.1 บริษัทฯ จะปรับอัตราค่าจ้าง 50 % ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมให้กับพนักงานที่มีค่าจ้างตั้งแต่ระดับค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยขึ้นไป

9.2 ในกรณีที่พนักงานได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยลงไปบริษัทฯจะปรับให้ตามระบบสัดส่วนโดยวิธีแยกช่วงค่าจ้างตามจำนวนเงิน 50 % ของอัตราค่าจ้างใหม่เพิ่มขึ้น โดยถือเอามูลค่า 1 บาท เป็นหลักในการพิจารณาจำแนก 1 ช่วงค่าจ้าง

9.3 อัตราค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยตามข้อตกลงนี้หมายถึงอัตราค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงข้อที่ 3 ก่อนวันที่ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้

9.4 ตัวอย่างประกอบการพิจารณา

- ก. สมมุติค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิม 47 บาทเป็น 57 บาท อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นคือ 10 บาท
- ข. 50 % ของ 10 บาท คือ 5 บาท
- ค. ค่าจ้างถัวเฉลี่ยสมมุติว่าเป็น 67 บาท
- ง. การแยกช่วงค่าจ้างให้ถือเอาระหว่าง 47 ถึง 67 แต่ละช่วงมีค่าเท่ากันตามจำนวนช่วงที่กำหนดไว้ในข้อ 9.2

ดังนั้นการปรับอัตราค่าจ้างตามวิธีนี้จะเป็นดังนี้

- พนักงานที่มีค่าจ้างตั้งแต่ 67 บาท ขึ้นไปจะได้รับค่าจ้าง 5 บาท
- พนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 63.00 - 66.75 บาท จะได้รับค่าจ้าง 6.00 บาท
- พนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 59.00 - 62.75 บาท จะได้รับค่าจ้าง 7.00 บาท
- พนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 55.00 - 58.75 บาท จะได้รับค่าจ้าง 8.00 บาท
- พนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 51.00 - 54.75 บาท จะได้รับค่าจ้าง 9.00 บาท
- พนักงานที่มีค่าจ้างระหว่าง 47.00 - 50.75 บาท จะได้รับค่าจ้าง 10.00 บาท

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 8 ในกรณีที่รัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างของพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

8.1 บริษัทฯ จะปรับอัตราค่าจ้าง 50 เปอร์เซ็นต์ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมให้กับพนักงานที่มีค่าจ้างตั้งแต่ระดับค่าจ้างถัวเฉลี่ยขึ้นไป

8.2 ส่วนค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างถัวเฉลี่ยลงไปถึงค่าแรงงานขั้นต่ำบริษัทฯ จะแบ่งช่วงค่าจ้างออกเป็น 3 ช่วง

ตัวอย่างประกอบการพิจารณา

- ก. สมมุติค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิม 52.-บาทเป็น 62.-บาทต่อวัน
- ข. 50 เปอร์เซ็นต์ ของ 10.-บาท คือ 5.-บาท
- ค. สมมุติว่าค่าจ้างถัวเฉลี่ยเป็น 72.-บาท
- ง. การแยกช่วงค่าจ้างให้ถือเอาระหว่าง 52.-บาท ถึง 72.-บาทแบ่งออกเป็น 3 ช่วง
- | | | |
|----------------|-------|-------------|
| 72.- บาทขึ้นไป | เพิ่ม | 5.00- บาท |
| 65.50 - 71.75 | ” | 6.75.- บาท |
| 58.75 - 65.75 | ” | 8.50.- บาท |
| 52.00 - 58.50 | ” | 10.00.- บาท |

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 6

ในกรณีที่รัฐบาลประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ บริษัทฯ ตกลงปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังนี้

6.1 บริษัทฯ จะปรับอัตราค่าจ้าง 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมให้กับพนักงานที่มีค่าจ้างตั้งแต่ระดับค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยขึ้นไป

6.2 ส่วนค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างถ้วนเฉลี่ยลงไปถึงค่าแรงขั้นต่ำบริษัทฯ จะปรับให้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่

หมายเหตุ: ค่าจ้างเฉลี่ยตามข้อตกลงนี้ หมายถึง ค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานที่ป้อนบัตรทั้งหมด

6.3 ข้อตกลงตามข้อ 6.1 และข้อ 6.2 นี้ให้มีผลใช้บังคับตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 4. ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้ยกเลิกข้อตกลงว่าด้วยการปรับเงินค่าจ้างอันสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการทุกส่วน และการปรับเงินค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามกฎหมาย

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ. 4 การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

กรณีราชการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ในเขตจังหวัดอ่างทอง บริษัทฯ ตกลงปรับเงินค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากับ 100 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานผู้มีอัตราค่าจ้างมูลฐานสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ไม่เกิน 35,000 บาท

เงินสะสม เงินสมทบและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 7

บริษัทฯ ตกลงจัดเงินสะสม ให้กับพนักงานของบริษัทฯ ดังมีระเบียบการดังนี้

7.1 บริษัทฯ จะหักเงินสะสม 5 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างมูลฐานของพนักงานต่อเดือนทุกๆ เดือน โดยหักในงวดการจ่ายค่าจ้างงวดสุดท้ายของแต่ละเดือน (การหักเงินค่าแรงพนักงานรายวัน หมายถึงหักงวดวันที่ 7 ของเดือน)

7.2 การหักเงินตามข้อที่ 7.1 ถ้ามีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มหลักสิบ

7.3 การหักเงินตามข้อที่ 7.1 จะมีผลบังคับใช้เฉพาะพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไปแล้วเท่านั้น

7.4 บริษัทฯ จะนำเงินสะสมทั้งหมดของพนักงานฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ (ซึ่งทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน) ในนามของพนักงานแต่ละคนตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนดและมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยตามระเบียบของธนาคารพาณิชย์

7.5 บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบตามยอดเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างมูลฐานของพนักงาน

<u>จำนวนปีของเงินสะสม</u>	<u>บริษัทฯจ่ายอัตราเงินสมทบ</u>	
ครบ 3 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 4 ปี	30	%
ครบ 4 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 5 ปี	40	%
ครบ 5 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 6 ปี	50	%
ครบ 6 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 7 ปี	60	%
ครบ 7 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 8 ปี	70	%
ครบ 8 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 9 ปี	80	%
ครบ 9 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ครบ 10 ปี	90	%
ครบ 10 ปีขึ้นไป	100	%

7.6 อัตราเงินสมทบตามข้อ 7.5 นี้ บริษัทฯจะจ่ายให้ก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ทั้งนี้เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับโทษทางวินัยถึงขั้นไล่ออก หรือปลดออกจากงาน จะไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบจากบริษัทฯ คงมีสิทธิได้รับเฉพาะเงินสะสมและดอกเบี้ยตามระเบียบของธนาคารเท่านั้น

7.7 โครงการตามข้อ 7 นี้ ให้เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ 2526 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 14

บริษัทฯ ตกลงจะหักเงินสะสม 5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนมูลฐานของพนักงานต่อเดือน ทุกๆ เดือน โดยหักในงวดการจ่ายค่าจ้างงวดสุดท้ายของแต่ละเดือน

ตัวอย่าง อัตราค่าจ้างเดือนละ 3,000.-บาท บริษัทฯ หัก 5 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งคิดเป็นเงิน 150 บาท

เงื่อนไขอื่นๆ เกี่ยวกับการหักเงินสะสมให้คงเดิม ทั้งนี้เว้นแต่เงินค่าจ้างของพนักงานไม่มีพอที่จะให้หักเงินสะสมในเดือนนั้นๆ

การนำเงินสะสมตามข้อตกลงนี้ฝากธนาคาร ต้องกระทำภายในกำหนด 3 วันหลังจากวันจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือน ทั้งนี้เว้นแต่ตรงกับวันหยุดราชการ

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 10

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายตกลงให้เพิ่มเติมเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบดังนี้คือ

กรณีพนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ ครบ 15 ปีขึ้นไป และถูกเลิกจ้างเพราะกระทำผิดทางวินัย ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบ ทั้งนี้เว้นแต่กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาล ในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย พนักงานถูกเลิกจ้างเพราะการกระทำผิดดังกล่าว

ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบ

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 7 สวัสดิการเงินสะสม

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินสมทบตามยอดเงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างมูลฐานของพนักงาน ซึ่งครบ 10 ปีขึ้นไปตามจำนวนปีของเงินสะสมตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเดิม โดยจ่ายเงินสมทบเข้าบัญชีพนักงานตามสมุดเงินฝากเงินสมทบ ปีละ 1 ครั้งภายในวันที่ 15 เดือนมกราคมของทุกๆ ปี และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2539 เป็นต้นไป

อนึ่งเงินสมทบเดิมก่อนข้อตกลงฉบับนี้ ให้คงไว้ตามข้อตกลงเดิม

เงื่อนไขอื่นนอกจากนี้ ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 4. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ ตกลงจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 5 คน เพื่อทำการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนฯ ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มกราคม 2544 และให้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มีนาคม 2544

4.2 เงินสะสมเดิมในส่วนของพนักงานให้นำเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในทันทีที่กฎกระทรวงประกาศให้มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ (ภายในเวลา 30 วัน) ส่วนเงินสมทบในส่วนของบริษัทฯ ให้ทยอยเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี

4.3 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ใช้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตามข้อตกลงและเงื่อนไขเดิมที่มีอยู่เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อ 4.1

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 3. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินสะสม

3.1 บริษัทฯ พิจารณาให้มีการแก้ไขเอกสารแนบท้ายข้อบังคับกองทุน ข้อ 9.3 ข้อห้ามจ่ายเงินสมทบแก่ผู้สิ้นสมาชิกภาพ ดังนี้

บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะไม่จ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์เฉพาะส่วนเงินสมทบให้แก่สมาชิกที่มีสิทธิ์รับซึ่งกระทำความผิดทางอาญาต่อบริษัทฯ จนกว่าพนักงานผู้นั้นจะพิสูจน์ได้ว่าไม่ได้กระทำความผิดจริง โดยถือตามคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดเป็นเกณฑ์

3.2 บริษัทฯ ตกลงนำเงินสมทบที่บริษัทฯ ยังไม่ได้สมทบให้ตามข้อตกลงเดิมฯ สมทบเข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยการสมทบของบริษัทฯ และพนักงานในสัดส่วนที่เท่ากัน ไม่รวมดอกเบี้ย ทั้งนี้ส่วนที่คงเหลือในบัญชีและดอกเบี้ยหลังจากการสมทบตามข้อตกลงนี้ให้จ่ายคืนกลับไปให้พนักงาน

การดำเนินการสมทบให้เริ่มดำเนินการในเดือนเมษายน 2547 เป็นต้นไป โดยเพิ่มเงินสมทบจากเดิม 5 เปอร์เซ็นต์ เป็น 15 เปอร์เซ็นต์ จนกว่าเงินสมทบตามข้อตกลงเดิมที่ตกลงนำเข้าจะหมดแล้วจึงกลับมาใช้อัตราเงินสมทบ 5 เปอร์เซ็นต์ เหมือนเดิม โดยให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริษัทฯ และสหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 5 คนเพื่อหาหรือแนวทางดำเนินการภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2547

ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ต่อเนื่องจากมีข้อจำกัดทางกฎหมาย บริษัทฯ ยินดีสมทบเข้าในบัญชี 1 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา โดยจะดำเนินการสมทบให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี ทั้งนี้ในระหว่างการโอนถ้ารัฐบาลประกาศให้สามารถโอนเงินกองทุนเก่าเข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้วให้ดำเนินการโอนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้วแทน

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 7. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

7.1 บริษัทฯ ตกลงแก้ไขเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง กรณีที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพโดยการลาออกจากงาน หรือ ลาออกจากกองทุน หรือสิ้นสุดการทำงานลงด้วยเหตุอื่นใด ยกเว้นกรณีกระทำความผิดอาญาต่อบริษัทหรือนายจ้าง สมาชิกจะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

จำนวนปีที่ทำงาน	เงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ(ร้อยละ)
น้อยกว่า 3 ปี	ไม่มี
ครบ 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี	30
ครบ 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	40
ครบ 5 ปีขึ้นไป	100

7.2 กรณีสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยการครบเกษียณอายุการทำงานกับนายจ้าง หรือเสียชีวิตหรือ กรณีทุพพลภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิเต็มจำนวน

7.3 สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพเนื่องจากสมาชิกกระทำความผิดทางอาญาต่อบริษัทหรือ นายจ้างสมาชิกจะไม่ได้รับเงินสมทบของนายจ้างพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ

7.4 เงื่อนไขอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับเดิม ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่

ปี พ.ศ. 2552

ข้อ 2. อัตราเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ ตกลงแก้ไขเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ กองทุนฯ กรณีที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพในทุกกรณี สมาชิกจะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้ง ส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิเต็ม 100 เปอร์เซ็นต์

อนึ่ง อัตราเงินสมทบให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิมที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

สหภาพแรงงาน

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 12 บริษัทฯ ยินดีจะจัดสำนักงานให้สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค ภายในโรงงานของบริษัทฯ ขนาดเหมาะสม ณ บริเวณป้อมรักษาการณ์ 1 ของบริษัทฯ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 13 บริษัทฯ ยินดีหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากค่าจ้างในงวด ค่าจ้างจ่ายวันที่ 7 ของทุกๆ เดือนให้กับกับสหภาพแรงงานฯ ทั้งนี้สหภาพแรงงานจะต้องทำบัญชี รายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานพร้อมลายมือชื่อยินยอมของสมาชิกแต่ละคนตามแบบที่สหภาพ แรงงานฯ กำหนด

ทั้งนี้ การหักดังกล่าวจะไม่มีผลผูกพันต่อบริษัทฯ แต่อย่างไรทั้งสิ้น

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 14 บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรม สหภาพแรงงานฯ ได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกิน 20 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือพร้อมด้วยแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อย กว่า 3 วัน

คำว่า ปี ในข้อตกลงนี้หมายถึงปีปฏิทิน

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 21 สหภาพแรงงานฯ มีสิทธิปิดประกาศของสหภาพแรงงานฯ ภายในบริเวณบริษัทฯ โดยไม่ต้องขออนุญาตต่อบริษัทฯ ทั้งนี้ข้อความที่ปิดประกาศต้องไม่ขัดแย้งต่อความเข้าใจที่ดีต่อกัน ในส่วนบริษัทฯ และพนักงานเป็นการส่วนรวมส่วนการแจกเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 17

กรณีที่สหภาพแรงงานฯ มีความประสงค์จะให้บริษัทฯ หักเงินค่าจ้างของพนักงานซึ่งพนักงานผู้นั้นยินยอม ให้สหภาพแรงงานฯ ทำเรื่องเสนอต่อฝ่ายจัดการเป็นหนังสือเพื่อจะพิจารณาเป็นครั้งคราว ไปตามที่เห็นสมควรและบริษัทฯ มีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการหักเงินค่าจ้างดังกล่าวได้ ถ้าเห็นว่าจะก่อให้เกิดปัญหาต่อพนักงานหรือผลประโยชน์ของบริษัทฯ

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 18

บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกินปีละ 25 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวต้องทำหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 12

12.1 บริษัทฯ ตกลงขยายที่ทำการสหภาพแรงงานฯ โดยขยายต่อเติมจากที่ทำการปัจจุบันตามที่บริษัทฯ เห็นสมควรโดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2532

12.2 บริษัทฯ ตกลงหักเงินค่าหุ้นและหรือหนี้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่สหภาพแรงงานฯ จัดตั้งขึ้น จากค่าจ้างของพนักงานโดยสหภาพแรงงานฯ จะต้องนำหลักฐานการยินยอมของพนักงานเสนอต่อบริษัทฯ ด้วย

12.3 บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานฯ ได้คราวละไม่เกินปีละ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวต้องทำหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 15

บริษัทฯ ยินดีติดตั้งเครื่องปรับอากาศจำนวน 1 เครื่อง ขนาด 16,000 บีทียู และพัดลมดูดอากาศ ณ ที่ทำการสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 11 สหภาพแรงงาน

11.1 บริษัทฯ ยินดีจะทำการปรับปรุงที่ทำการสหภาพแรงงานฯ ให้มีพื้นที่ทำการมากขึ้น รวมทั้งการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ 1 เครื่อง ระบบไฟฟ้า ตู้เอกสาร 1 ตู้ โต๊ะทำงาน 1 ชุด เครื่องกรองน้ำ 1 เครื่อง โดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2538

11.2 บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานฯ ได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกินปีละ 45 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าว ต้องทำหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

11.3 กรณีที่สหภาพแรงงานฯ จะจัดสัมมนาภายในให้แก่สมาชิกของสหภาพฯ บริษัทฯ อนุญาตให้ใช้ศูนย์ฝึกอบรมของบริษัทฯ เป็นสถานที่ดำเนินงาน และจะอำนวยความสะดวกให้ตามความเหมาะสม

11.4 บริษัทฯ ตกลงจะทำการขออนุญาตติดตั้งโทรศัพท์สายตรงขององค์การโทรศัพท์ให้แก่สหภาพแรงงานฯ จำนวน 1 เลขหมาย โดยสหภาพฯ เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายยกเว้นค่าติดตั้งโทรศัพท์ครั้งแรก

11.5 บริษัทฯ จะพิจารณาจัดยานพาหนะ รับ-ส่ง กรณีสหภาพแรงงานฯ ร้องขอเป็นครั้งคราวไป

ปี พ.ศ.2543

ข้อที่ 15. สหภาพแรงงาน

บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานฯ ได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกินปีละ 55 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

คำว่า ปี ในข้อตกลงนี้ หมายถึงปีปฏิทิน

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 13. สหภาพแรงงาน

บริษัทฯ ยินดีอนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานได้คราวละไม่เกิน 2 คน และรวมวันลาทั้งหมดของทุกคนแล้วจะต้องไม่เกินปีละ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

การลาดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน

คำว่า ปี ในข้อตกลงฯ นี้หมายถึงปีปฏิทิน

ปี พ.ศ. 2549

ข้อที่ 13. สหภาพแรงงานฯ

13.1 วันลาของสหภาพแรงงานฯ ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม ส่วนการเพิ่มวันลาสหภาพฯ ให้อยู่ในดุลยพินิจของฝ่ายบริหารเป็นครั้งคราวไป

13.2 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มขนาดบอร์ดยุทธศาสตร์ของสหภาพฯ โดยให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน 2550

ปี พ.ศ. 2552

ข้อ 6. สหภาพแรงงานฯ

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือในการฝึกอบรมของสหภาพแรงงานปีละไม่เกิน 100,000 บาท โดยสหภาพแรงงานจะต้องทำหนังสือขอเบิกจ่ายพร้อมวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและใบเสร็จเป็นคราว ๆ ไป

ปี พ.ศ. 2561

ข้อ 7. วันลาคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์

บริษัทฯ จะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อลาไปร่วมฝึกอบรมถ้ามีโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ใบรับรองตามกฎหมาย โดยต้องนำใบรับรองการฝึกอบรมมาแสดง

การร้องทุกข์และการลงโทษ

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 10 ให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องทุกข์ ซึ่งพนักงานอาจจะร้องทุกข์โดยตรงหรือผ่านทางกรรมการสหภาพแรงงานฯก็ได้

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 11 ในกรณีที่พนักงานประพฤติดังกล่าวตามลักษณะโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับข้อ ก. และข้อ ข. บริษัทฯจะยกเลิกภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงโทษทางวินัย ถ้าหากไม่มีการกระทำซ้ำอีกภายในระยะเวลาดังกล่าว

สำหรับพนักงานที่ประพฤติดังกล่าวตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับให้เป็นไปตามเดิม

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 7

7.1 ในการลงโทษทางวินัย บริษัทฯตกลงจะปรับปรุงวิธีการดำเนินการลงโทษทางวินัย โดยก่อนการลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งข้อกล่าวหาให้พนักงานได้รับทราบก่อน และให้พนักงานชี้แจงเหตุผล หรือตอบข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้บังคับบัญชาทราบภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหา ทั้งนี้เว้นแต่การกระทำผิดซึ่งหน้า เช่น เล่นการพนันในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ นอนหลับในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่มึนเมา ฯลฯ (ไม่จำเป็นต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า) สิทธิในการลงโทษทางวินัยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

7.2 ในการออกระเบียบวิธีปฏิบัติ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งรวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฝ่ายจัดการจะหารือกับกรรมการสหภาพแรงงานฯ ก่อน ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจที่ดี ก่อนที่จะประกาศใช้ ซึ่งระเบียบวิธีปฏิบัติหรือคำสั่งนั้น

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 3

3.1 ในการลงโทษทางวินัย บริษัทฯตกลงจะปรับปรุงวิธีการดำเนินการลงโทษทางวินัย โดยก่อนการลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งข้อกล่าวหาให้พนักงานได้รับทราบก่อนและให้พนักงานชี้แจงเหตุผล หรือตอบข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้บังคับบัญชาทราบภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหา ทั้งนี้เว้นแต่การกระทำผิดซึ่งหน้า เช่น เล่นการพนันในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ นอนหลับในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างมึนเมา ฯลฯ (ไม่จำเป็นต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า) สิทธิการลงโทษทางวินัยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

3.2 ในการออกระเบียบวิธีปฏิบัติ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งรวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฝ่ายจัดการจะหารือกับกรรมการสหภาพแรงงานฯ ก่อน ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจที่ดี ก่อนที่จะประกาศใช้ ซึ่งระเบียบวิธีปฏิบัติหรือคำสั่งนั้น

3.3 การร้องทุกข์ พนักงานอาจร้องทุกข์โดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน หรือผ่านทางกรรมการสหภาพแรงงานฯ ก็ได้

ร้านอาหาร

ปี พ.ศ. 2524

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 10 ร้านอาหารภายในโรงงานให้คงไว้ 1 ร้านตามเดิม แต่บริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมร้านอาหารขึ้นหนึ่งคณะ คณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยผู้แทนพนักงานไม่เกิน 3 คน และผู้แทนฝ่ายจัดการไม่เกิน 3 คน โดยให้มีหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุม หรือกำหนดระเบียบให้ผู้ดำเนินกิจการร้านอาหารปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ

การจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว บริษัทฯ จะได้จัดตั้งโดยประกาศให้พนักงานทุกคนได้ทราบทั่วกันภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2524

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 9 บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนคณะกรรมการควบคุมอาหารเป็นผู้แทนของสหภาพ 3 คน และผู้แทนบริษัทฯ 3 คน โดยมีหน้าที่ตรวจสอบ ควบคุมหรือกำหนดระเบียบให้ผู้ดำเนินกิจการร้านอาหารปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลง ตามข้อเรียกร้องข้อที่ 16

บริษัทฯ ตกลงให้สหภาพฯ คัดเลือกตัวแทนพนักงานไม่เกิน 6 คน เป็นกรรมการร้านอาหาร เพื่อดูแลและแนะนำต่อฝ่ายจัดการ เกี่ยวกับร้านอาหาร ให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของกรรมการ

การประชุมแต่ละครั้ง โดยฝ่ายบุคคลเป็นประธานในที่ประชุม มติของที่ประชุมจะต้องรับไปปฏิบัติ

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 10. ร้านอาหาร

- 10.1 บริษัทฯ ตกลงให้มีผู้จำหน่ายอาหารเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 1 ร้าน
ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายใน 4 เดือน นับตั้งแต่วันที่ทำข้อตกลงฯ ฉบับนี้
- 10.2 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับผู้ประกอบการร้านอาหารเดือนละ 4,000 บาท
เป็นค่าจัดจ้างลูกจ้างดูแลพื้นที่และทำความสะอาดขณะ
- 10.3 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าข่าวสารให้กับผู้ประกอบการร้านอาหารตามที่
บริษัทเห็นสมควร
- 10.4 บริษัทฯ ตกลงจัดซื้อทีวีแอลซีดีขนาด 39 นิ้วขึ้นไป จำนวน 1 เครื่องติดตั้งที่
ร้านอาหาร (ภายใน 30 วัน)

เงินรางวัลความเพียร

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 14

บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ในการกำหนดระเบียบเงินรางวัลความเพียร ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร
และจะประกาศใช้ในเดือนกุมภาพันธ์ 2526

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 8

ให้ระเบียบการจ่ายเงินรางวัลความเพียรของปี พ.ศ. 2526 มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม
ถึงสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2528

การจ่ายเงินตามข้อตกลงนี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 7

ให้ระเบียบการจ่ายเงินรางวัลความเพียร มีผลบังคับใช้ต่อไปตามเดิม การจ่ายเงินรางวัล
ความเพียรนี้ บริษัทฯ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 15 มกราคม ของทุก ๆ ปี

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 5 รางวัลความเพียรประจำปี

กรณีพนักงานคนใดไม่มาทำงานสาย ไม่ลาป่วย ไม่ลาจิจ และไม่ขาดงาน ตลอด 1 ปี
ปฏิทินสากล ให้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลความเพียร เท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน หรือค่าจ้างสามสิบ
วัน แต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

อนึ่ง กรณีพนักงานซึ่งมีเงินเดือนต่ำกว่าเดือนละหนึ่งหมื่นบาทตามในวรรคต้น บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอีก คนละ 1,000.-บาทและเมื่อรวมเงินเดือนแล้วจะต้องไม่เกิน 10,000.-บาท

เงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

ปี พ.ศ. 2541

ข้อที่ 5. เงินรางวัลความเพียรประจำปี

บริษัทฯ ตกลงว่าจ่ายเงินรางวัลความเพียรตามข้อตกลงเดิม โดยพิจารณาผลการมาทำงานของพนักงานเฉพาะปี 2540 เท่านั้นและให้ยกเลิกตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นไป

อนึ่ง เงินรางวัลความเพียรประจำปี 2540 นี้ บริษัทฯ ตกลงจ่ายให้แก่พนักงานในวันที่ 20 มกราคม 2541

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 14. เงินรางวัลความเพียร

14.1 กรณีพนักงานคนใดไม่มาทำงานสาย ไม่ลาป่วย ไม่ลาพัก ไม่ขาดงาน และ ลืมรูดบัตรไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี ตลอด 1 ปีปฏิทินสากล (1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม) ให้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลความเพียร 10,000.-บาท

14.2 พนักงานที่ลาป่วย ขาดงาน ลาพัก ไม่เกิน 3 วันในรอบปีปฏิทิน (1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม) มาสายไม่เกิน 60 นาทีใน 1 ปี และลืมรูดบัตรไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี ให้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลความเพียร 8,000.-บาท

14.3 พนักงานที่ลืมรูดบัตรตามข้อ 14.1 และ 14.2 จะต้องส่งใบแจ้งมายังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ภายในวันเดียวกัน และอนุโลมให้ Shift Incharge หรือหัวหน้ากะ เซ็นในใบแจ้งได้กรณี ที่ผู้จัดการฝ่ายไม่อยู่

14.4 โครงการนี้จะใช้กับพนักงานที่เข้าทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่ที่ 1 มกราคม และยังคงทำงานกับบริษัทฯ จนถึงวันที่ 31 ธันวาคมของปีนั้น อย่างไรก็ตาม พนักงานที่เข้าทำงานกับบริษัทฯ หลังวันที่ 1 มกราคม แต่ไม่เกินวันที่ 30 มิถุนายน จะได้รับประโยชน์ตามอัตราส่วน

14.5 การจ่ายเงินรางวัลความเพียรนี้ จะจ่ายให้ภายในวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป

สวัสดิการหอพัก

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 15 บริษัทฯ ยินดีปรับปรุงหอพักพนักงานดังนี้

- 15.1 เปลี่ยนฟูกฟองน้ำเป็นฟองนุ่น
- 15.2 จะพิจารณาติดตั้งโทรศัพท์ในบริเวณหอพัก เมื่อมีคู่สาย
- 15.3 จะจัดตู้เสื้อผ้าตามความเหมาะสม

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 11

11.1 บริษัทฯ จะจัดห้องพักรับรองสำหรับครอบครัวในขณะนี้เพิ่มขึ้นอีก 4 ห้องโดยจัดให้แล้วเสร็จพร้อมเฟอร์นิเจอร์ตามสมควรภายใน 6 เดือน และจัดพนักงานชายโสดพักรวมกันห้องละ 3 คน

ในกรณีที่มีห้องว่าง พอที่จะจัดเป็นห้องพักรับรองครอบครัวได้ในโอกาสต่อไปบริษัทฯ จะพิจารณาจัดให้ตามที่เห็นสมควร

- 11.2 บริษัทฯ จะจัดเตียงไม้ให้พนักงานชายโสด
- 11.3 บริษัทฯ จะจัดทีวีสี 20 นิ้ว ประจำห้องพัก 1 เครื่อง ภายใน 15 วัน
- 11.4 บริษัทฯ ตกลงสร้างสนามบาสเก็ตบอล 1 สนามโดยจะให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน
- 11.5 บริษัทฯ จะจัดที่นั่งพักผ่อนหินขัดให้ตามความเหมาะสม (โต๊ะหินขัดชุด)

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 19

19.1 บริษัทฯ จะไม่คิดค่ากระแสไฟฟ้าจากพนักงานซึ่งพักอยู่ที่หอพักช่างเทคนิค (หอ นอก)

19.2 สำหรับค่ากระแสไฟฟ้าของพนักงานที่พักอยู่หอพักชายโสด และหญิงโสดบริษัทฯ รับไปพิจารณาคำเนินการช่วยเหลือตามที่เห็นสมควร

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 6

6.1 บริษัทฯ รับโครงการสร้างหอพนักงานไว้พิจารณาเป็นโครงการในอนาคต ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร

6.2 เรื่องการปรับปรุงหอพัก ณ หอพักจุด 7 นั้น บริษัทฯ ตกลงดำเนินการแก้ไขปรับปรุงซ่อมแซม และจัดหาเฟอร์นิเจอร์ให้ครบทุกห้อง โดยจะทำให้แล้วเสร็จภายในปี 2535

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 10 หอพักพนักงาน

บริษัทฯ ยินดีปรับปรุง หอพักพนักงาน จุด 8 ดังนี้

10.1 ติดตั้งฝ้ากันความร้อนเพดานห้องชั้น 3 ทุกห้องทั้งหอพักเก่าและใหม่

10.2 ดำเนินการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของตัวอาคารร่วมกันและออกหนังสือรับรองให้โดยวิศวกร

10.3 ดำเนินการติดตั้งเครื่องรับสัญญาณโทรทัศน์จากดาวเทียมสำหรับหอพักเก่าและใหม่

10.4 จัดสถานที่จอดรถยนต์ และปรับปรุงสนามโดยรอบหอพักตามที่ทั้งสองฝ่ายกำหนด

ข้อตกลงข้อที่ 10.1, 10.2, 10.3, และ 10.4 บริษัทฯ ตกลงจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน

พ.ศ. 2538

10.5 บริษัทฯ จะพิจารณาจัดห้องให้กับพนักงานที่มีความจำเป็นตามที่เห็นสมควร

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 12. สวัสดิการหอพัก

บริษัทฯ ตกลงช่วยเหลือจำนวนยูนิตกระแสไฟฟ้าให้กับพนักงานที่ได้รับอยู่ต่ำกว่า 300 ยูนิต เป็น 300 ยูนิต ส่วนที่ผู้ที่ได้รับอยู่สูงกว่าให้คงเดิม ทั้งนี้เงื่อนไขอื่น ๆ เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2549

ข้อ 12. สวัสดิการหอพัก

บริษัทฯ ตกลงให้เป็นตามแผนการปรับปรุงหอพักตามนโยบายของบริษัท

สวัสดิการเงินช่วยเหลือ

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 13

ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าทำศพจำนวน 10,000.-บาท ผู้มีสิทธิ์ได้รับเงินสวัสดิการตามข้อนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงานข้อที่ 50 (1),(2), (3)

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 16

16.1 ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าทำศพจำนวน 20,000.-บาท ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการตามข้อนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องคุ้มครองแรงงาน ข้อที่ 50(1), (2), (3)

16.2 ในกรณีที่บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของพนักงานเสียชีวิตบริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้แก่พนักงานรายละ 2,000.-บาท

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 4

ในกรณีพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯจะจ่ายเงินค่าทำศพจำนวน 30,000.-บาทผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการตามข้อตกลงนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อที่ 50 (1), (2) และ (3)

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 17

17.1 บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยงานมงคลสมรสให้พนักงานที่ทำการสมรสครั้งแรกคนละ 2,000.-บาท และครั้งเดียวตลอดระยะเวลาการเป็นพนักงานของบริษัทฯ

17.2 ในกรณีที่บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้แก่พนักงานสพละ 3,000.-บาท เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้แก่พนักงานหนึ่งคนในกรณีที่มีผู้มีสิทธิหลายคน

เงื่อนไขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 8 เงินช่วยเหลือ

8.1 ในกรณีพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าทำศพ จำนวน 100,000.-บาทผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการตามข้อตกลงนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อที่ 50(1), (2) และ (3)

8.2 ในกรณีที่บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้แก่พนักงานรายละ 5,000.-บาท เงินจำนวนนี้จ่ายให้แก่พนักงานหนึ่งคนในกรณีที่มีผู้มีสิทธิหลายคน

8.3 บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลืองานมงคลสมรส ให้กับพนักงานที่ทำการสมรสครั้งแรกคนละ 5,000.-บาท และครั้งเดียวตลอดระยะเวลาการเป็นพนักงานของบริษัทฯ

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 10. สวัสดิการเงินช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัว

10.1 ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำศพ จำนวน 150,000.-บาท ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการตามข้อตกลงนี้ ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20

10.2 ในกรณีที่ บิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้แก่พนักงานรายละ 10,000.-บาท เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้แก่พนักงานหนึ่งคนในกรณีที่มีผู้มีสิทธิหลายคน

10.3 บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลืองานมงคลสมรสให้กับพนักงานที่ทำการสมรสครั้งแรกคนละ 10,000.-บาท และครั้งเดียวตลอดระยะเวลาการเป็นพนักงานของบริษัทฯ

ปี พ.ศ.2556

ข้อที่ 2. ในกรณีพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ยินดีช่วยเหลือค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน 200,000 บาท

สรุปและแชมป์

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 9

บริษัทฯ ตกลงจ่ายยาสระผม (แชมพู) ยี่ห้อ คาร์โอ แพ้ซ่า หรือ ซัลซิลขนาด 200 ซีซี-250 ซีซี ชนิดใดชนิดหนึ่งให้กับพนักงานคนละ 1 ขวด/เดือนเฉพาะพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องมือวัด พนักงานทำความสะอาด และพนักงานคลังพัสดุ 3 คน

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 13

บริษัทฯ ตกลงจ่ายแชมพูสระผมให้พนักงานขับรถคนละ 1 ขวด/เดือน

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 13 สบู่และแชมพู

13.1 บริษัทฯ ตกลงจัดสบู่ให้กับพนักงานตามสภาพของสถานที่ทำงาน ดังนี้

- พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน คนละ 1 ก้อนต่อเดือน
- พนักงานที่ทำงานในโรงงาน คนละ 3 ก้อนต่อเดือน
- พนักงานที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า คนละ 4 ก้อนต่อเดือน

13.2 บริษัทฯ ตกลงจัดแชมพูให้กับพนักงานทุกคน ๆ ละ 1000 ซีซี ต่อ ระยะเวลา

3 เดือน

การจ่ายสบู่และแชมพู ตามข้อตกลงนี้ จ่าย 3 เดือนต่อครั้ง

อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 6

6.1 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานที่ไม่ได้รับการรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หรืออุบัติเหตุเล็กน้อย บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นอีก 40 เปอร์เซ็นต์ จากอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ทั้งนี้ตามจำนวนวันที่พนักงานหยุดพักไปตามแพทย์สั่งแต่ไม่เกิน 7 วัน

6.2 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ซึ่งได้รับการรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นอีก 40 เปอร์เซ็นต์ จากอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ทั้งนี้ตามจำนวนวันที่แพทย์สั่งให้หยุดงาน

6.3 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานที่สาหัส แต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานผู้นั้น ตามที่จะเห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป

ปี พ.ศ. 2531

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 21

21.1 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานที่สาหัสแต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานผู้นั้น โดยมอบหมายให้รองประธานบริษัทฯ (ฝ่ายเทคนิค) รองประธานบริษัทฯ (ฝ่ายการพาณิชย์) และผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคล เป็นผู้พิจารณาตัดสินชี้ขาดตามที่เห็นสมควร ให้จ่ายแต่จะต้องไม่น้อยกว่า 1,000.-บาท สำหรับส่วนที่เกินกว่า 1,000.-บาท ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 16

16.1 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน บาดเจ็บแต่ไม่สาหัส และไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินค่าทำขวัญให้พนักงานผู้นั้นตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป

16.2 ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานที่ไม่ได้รับการรักษาตัวในโรงพยาบาล หรืออุบัติเหตุเล็กน้อย บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานเพิ่มขึ้นอีก 40 เปอร์เซ็นต์ จากอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดตามจำนวนวันที่พนักงานหยุดพักไปตามที่แพทย์สั่ง

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 6. อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

6.1 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน บริษัทฯยินดีจ่ายค่าจ้างสมทบให้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างของพนักงานผู้นั้น ในส่วนที่ขาดของค่าทดแทนที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน บริษัทฯตกลงจ่ายค่าทำขวัญให้ดังนี้

พักรักษาตัว 1-3 วัน	จ่ายค่าทำขวัญ	1,000.-บาท
พักรักษาตัว 4-7 วัน	จ่ายค่าทำขวัญ	1,500.-บาท
พักรักษาตัว 8-14 วัน	จ่ายค่าทำขวัญ	2,000.-บาท
พักรักษาตัว 15-30 วัน	จ่ายค่าทำขวัญ	2,500.-บาท

กรณีที่ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวเกิน 30 วัน จ่ายค่าทำขวัญให้รายละเอียดไม่น้อยกว่า 5,000.-บาท

เงินดังกล่าวจะจ่ายในภายหลังพนักงานกลับเข้ามาปฏิบัติงานตามปกติ โดยจ่ายในวันที่มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ในเดือนนั้น

เบี้ยเลี้ยงพนักงาน

ปี พ.ศ. 2525

ข้อตกลงข้อเรียกร้องข้อที่ 22 บริษัทฯตกลงปรับปรุงการจ่ายเบี้ยเลี้ยงในการไปทำงานนอกสถานที่ ที่มีอัตราค่าจ้างเงินเดือนดังนี้

ค่าจ้างเงินเดือนไม่เกิน 3,000.-บาท

อาหารเช้า	อาหารกลางวัน	อาหารเย็น
20.-บาท	25.-บาท	25.-บาท

ค่าจ้างเงินเดือนตั้งแต่ 3,001.- บาท ถึง 5,000.- บาท

อาหารเช้า	อาหารกลางวัน	อาหารเย็น
20.-บาท	30.-บาท	30.-บาท

สำหรับเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

ผู้ที่ได้รับคำสั่งเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และต้องมาโรงงานก่อน 7.00 น. มีสิทธิ์เบิกค่าอาหารเช้าและถ้าเดินทางกลับมาถึงโรงงานหลัง 18.30 น. มีสิทธิ์เบิกค่าอาหารค่ำ ระเบียบนี้ ยกเว้นพนักงานขับรถระหว่างเส้นทางกรุงเทพ-อ่างทอง

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 2

บริษัทฯ ตกลงปรับอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงทำงานนอกสถานที่ ดังนี้

พนักงานที่มีอัตราค่าจ้าง-เงินเดือน เกิน 5,000.-บาท (ห้าพันบาท) ให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ

พนักงานที่ค่าจ้าง-เงินเดือน ต่ำกว่า 5,000.- (ห้าพันบาท) จะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงอาหารเช้า 20 บาท (ยี่สิบบาท) อาหารกลางวัน 30 บาท (สามสิบบาท) อาหารเย็น 30 บาท (สามสิบบาท) ต่อคน/วัน

พนักงานขับรถ จะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงอาหารเช้า อาหารกลางวัน อาหารเย็นมีละ 15 บาท (สิบห้าบาท) ต่อคน/วัน ทั้งนี้เฉพาะพนักงานขับรถทำงานระหว่างกรุงเทพ-อ่างทอง เท่านั้น ในกรณีที่ทำงานนอกสถานที่ นอกจากนั้นที่มีระยะทางเกิน ให้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารเช้า 20 บาท อาหารกลางวัน 30 บาท อาหารเย็น 30 บาท

การจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงตามข้อตกลงนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 2.

พนักงานขับรถจะได้รับค่าเบี่ยงอาหารเช้า 20 บาท อาหารกลางวัน 25 บาท อาหารเย็น 25 บาท ต่อคน/ต่อวัน ทั้งนี้ เฉพาะพนักงานขับรถที่ทำงานระหว่างกรุงเทพฯ-อ่างทอง เท่านั้น
ในกรณีที่ทำงานนอกสถานที่ ให้เป็นไปตามข้อตกลงข้อที่ 2 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2527

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 14.

บริษัทฯ ว่าจะไปพิจารณาปรับปรุงอัตราเบี่ยงการทำงานนอกสถานที่ และค่าพักรแรม ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 21 เบี่ยงพนักงานขับรถ

21.1 พนักงานขับรถที่ทำงานระหว่างอ่างทอง-กรุงเทพฯ ให้ได้รับเบี่ยง

- มื้อเช้า	30.-	บาท
- มื้อกลางวัน	50.-	บาท
- มื้อเย็น	50.-	บาท

21.2 พนักงานขับรถที่ทำงานนอกสถานที่ ซึ่งมีระยะทางเกิน 150 กิโลเมตร ให้ได้รับเบี่ยง
เลี้ยงตามข้อตกลงเดิม

ระเบียบวิธีการจ่ายค่าเบี่ยงให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ปี พ.ศ. 2546

ข้อที่ 12. เบี่ยงสำหรับพนักงานทำงานนอกสถานที่

กรณีที่พนักงานได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่ศรีราชา บริษัทฯตกลงจ่ายเบี่ยงเป็น
ค่าอาหารเหมาจ่ายให้วันละ 300.-บาท นอกจากนี้ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบเดิม

ข้อบังคับการทำงาน

ปี พ.ศ. 2526

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 10

การคิดหัก ลดหย่อนเงินโบนัสประจำปี อันเนื่องจากการลาป่วยของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบเดิม

ส่วนการขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี บริษัทฯ จะไม่นำวันลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปและมีใบรับรองของนายแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งจากโรงพยาบาลมาพิจารณาหักลดหย่อน

ปี พ.ศ. 2527

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 5

บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนแปลงเวลาจ่ายเงินค่าจ้างให้กับพนักงานเป็น 2 ช่วงเวลาดังนี้

ช่วงเวลาเช้า	ตั้งแต่เวลา	9.00-11.00 น. (เฉพาะกะ บี ซีและวันหยุด)
ช่วงเวลาค่ำ	ตั้งแต่เวลา	14.00-16.00 น.

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 6

ในกรณีที่พนักงานมีความประสงค์ จะขอเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์ของตนเองเป็นการชั่วคราว อันสืบเนื่องมาจากธุรกิจจำเป็นของพนักงาน ให้พนักงานขออนุญาตเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวต่อหัวหน้าแผนก และผู้จัดการฝ่าย และเมื่อพนักงานได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จึงจะหยุดงานได้

สิทธิในการพิจารณาให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

ข้อตกลงนี้ให้มีผลบังคับใช้เฉพาะพนักงานที่ทำงานในแผนกซ่อมบำรุง แผนกเครื่องมือวัด และแผนกไฟฟ้า เท่านั้น

ปี พ.ศ. 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 3

บริษัทฯ จะปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม และจะจัดทำให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ทำข้อตกลงนี้เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 23 คู่มือการทำงาน

บริษัทฯ รับผิดชอบดำเนินการจัดทำใบพรรณาลักษณะงานพนักงานแต่ละคน และแจ้งให้ทราบโดยกำหนดจัดทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 6 เดือน

ปี พ.ศ. 2543

ข้อที่ 7. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

7.1 บริษัทฯตกลงจัดประชุมแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสหภาพฯ โดยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ข้อตกลงมีผลบังคับใช้

รถพยาบาล

ปี พ.ศ. 2537

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 15 รถพยาบาล

บริษัทฯ ตกลงจัดรถพยาบาลฟรี เพื่อรับ-ส่ง กรณีฉุกเฉิน สำหรับพนักงาน คู่สมรส บุตร และบิดา มารดา โดยติดต่อใช้บริการจากโรงพยาบาลราชธานี โรงพยาบาลอ่างทองเวชการ และ บริษัทฯไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) วิธีการขอใช้บริการนี้ จะประกาศให้กับพนักงานทุกคนทราบต่อไป

ปี พ.ศ. 2541

ข้อ 7. การจัดรถปฐมพยาบาล

บริษัทฯ ตกลงดำเนินการตัดแปลงรถตู้ของบริษัทฯ ให้มีอุปกรณ์การปฐมพยาบาลเพื่อใช้เป็นรถปฐมพยาบาลได้เมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น โดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ทำข้อตกลงฯ ฉบับนี้

เบ็ดเตล็ด

ปี พ.ศ. 2528

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 11

บริษัทฯ จะจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยกรมแรงงาน หรือกองชีวะอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพให้เหมาะสมกับสภาพงานแต่ละแผนก

ปี พ.ศ 2534

ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องข้อที่ 11

บริษัทฯ ยินดีจัดโครงการพัฒนาบุคลากรดังนี้

11.1 โครงการเปิดสอนภาษาอังกฤษ

11.2 โครงการพัฒนาฝีมืออบรมเสริมทักษะให้แก่พนักงาน

ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ โดยบริษัทจะประกาศแผนการหรือโปรแกรมให้พนักงานได้รับทราบเป็นปี ๆ ไป

ระเบียบปฏิบัติการไปทำงานที่ประเทศจีน

ในกรณีที่บริษัทฯ ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวที่ ประเทศจีน พนักงานผู้นั้น จะได้รับสิทธิประโยชน์เบื้องต้น ดังนี้

- 1) ค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 30,000บาท (สามหมื่นบาท)
- 2) บริษัทฯ จะจัดทำประกันชีวิตให้ในวงเงิน 1,000,000บาท
- 3) กรณีที่ที่การทำงานล่วงเวลาให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ
- 4) กรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้การคุ้มครอง

เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน

5) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

- ค่าทำวีซ่า พาสปอร์ต

- ค่าภาษีสนามบิน

- ค่าที่พักและอาหาร

- ค่าเดินทางภายในประเทศ (ยกเว้นค่าเดินทางที่ไม่มีใบเสร็จ เช่นค่าแท็กซี่)

- ค่าชักรีดเสื้อผ้า

บริษัทฯ อนุญาตให้นำใบเสร็จมาเบิกเงินคืนได้ และการเบิกเงินค่าใช้จ่ายคืนให้ดำเนินการภายใน 7 วันหลังจากกลับจากเดินทาง

ประกาศนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2546 เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

บันทึกความจำ

ระหว่าง บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

กับ

สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

เรื่อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และ
เงิน ผลประโยชน์อื่นที่พนักงานมีสิทธิได้รับ

ผู้แทนทั้งสองฝ่าย ตกลงให้ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่น ซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับ บริษัทฯ จะจ่ายผ่านเครื่องจ่ายเงินอัตโนมัติ (เอทีเอ็ม) โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายบัตรเมื่อแรกเข้า ค่าธรรมเนียมรายปี และค่าโอนเงินผ่านบัญชีเข้าธนาคารตามที่ธนาคารเรียกเก็บ การหักเงินค่าใช้จ่ายดังกล่าวข้างต้นธนาคารจะต้องไม่ดำเนินการหักผ่านบัญชีของพนักงาน

อนึ่ง กรณีที่พนักงานทำบัตรหายหรือทำบัตรชำรุดเนื่องจากความเลินเล่อ พนักงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทำบัตรใหม่เอง ทั้งนี้ยกเว้นกรณีการเสื่อมสภาพของบัตร บริษัทฯจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าทำบัตรใหม่ให้

ในกรณีที่ มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของบัตรเอทีเอ็ม เนื่องจากเหตุผลใดก็ตาม ยกเว้นกรณีบัตรหาย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง อาทิเช่น ค่าธรรมเนียมต่างๆ บริษัทฯเป็นผู้รับผิดชอบทั้งสิ้น

2. พนักงานรายเดือน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่พนักงานล่วงหน้า 1 วัน ก่อนวันสิ้นเดือน

3. พนักงานรายวัน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

(1) วันทำงาน วันที่ 1-15 ของแต่ละเดือน บริษัทฯจะจ่ายให้ก่อนล่วงหน้า 1 วัน ก่อนวันที่ 22 ของแต่ละเดือน

(2) วันทำงานตั้งแต่วันที่ 16 ถึงวันสิ้นเดือน บริษัทฯจะจ่ายให้ก่อนล่วงหน้า 1 วัน ก่อนวันที่ 7 ของเดือนถัดไป

4. บริษัทฯ ยินดีที่จะประสานงานกับทางธนาคารเพื่อแก้ปัญหาจำนวนเงินในตู้เอทีเอ็ม ที่ไม่พอให้พนักงานเบิก เนื่องจากมีปัญหาเงินหมดตู้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นต้นไป

บันทึกความจำ

ระหว่าง บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

กับ

สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

ปี พ.ศ. 2549

เรื่องเงินเบี่ยเลี้ยงพิเศษ

บริษัทตกลงฯ ให้เงินเบี่ยเลี้ยงพิเศษสำหรับพนักงานที่เดินทางไปต่างประเทศในกิจการ
ของบริษัทวันละ 1,000 บาท ทุกประเทศ

บันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ


ระหว่าง บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

กับ

สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ยินดีจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้เป็นกรณี
พิเศษให้กับพนักงานเฉพาะปี 2556 ดังนี้

- 1) ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่เรียนดี ใช้ระเบียบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์เดิม
จำนวนไม่เกิน 100 ทุน
- 2) บริษัทฯ ยินดีจัดชุดทำงานเพิ่มพิเศษชุดกราวน์ให้กับพนักงานเคมีในปี 2556 จำนวน
คนละ 1 ชุด รวมเป็น 2 ชุด โดยจะจัดให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556
- 3) บริษัทฯ ยินดีเพิ่มงบประมาณการจัดงานปีใหม่เป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2556
จำนวน 25,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 175,000 บาท
- 4) เพื่อให้การจัดชุดทำงานประจำปีให้กับพนักงานเป็นไปตามกำหนดเวลาและบังเกิด
ความพึงพอใจอย่างสูงสุด บริษัทฯ ตกลงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดรูปแบบ
และเนื้อผ้าของชุดพนักงานคณะกรรมการประกอบด้วย คณะกรรมการสหภาพ
แรงงานฯ และบริษัทฯ ฝ่ายละ 5 คน พิจารณาร่วมกัน โดยมีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร
มนุษย์เป็นประธานฯ
- 5) บริษัทฯ ยินดีปรับปรุงระเบียบปฏิบัติการไปทำงานในต่างประเทศเป็นการชั่วคราวซึ่ง
ถือปฏิบัติอยู่แล้ว ให้ครอบคลุมทุกประเทศ กรณีที่มีนโยบายซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกัน
ให้ถือปฏิบัติตามนโยบายนี้เท่านั้น

 บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) อ่างทอง ประเทศไทย	ฝ่าย : ทรัพยากรมนุษย์	แผนก : -
เอกสาร : หนังสือเวียน	เอกสารเลขที่ : 010/2556 หน้า 1/2	
เรื่อง : ระเบียบปฏิบัติการไปปฏิบัติงานต่างประเทศ : Regulation & Practices for working abroad	จัดทำโดย : MANAGER (HR)	
ถึง : ALL CONCERNED	พิมพ์ครั้งที่ : 1 แก้ไขครั้งที่ : 0	
	อนุมัติโดย : PRESIDENT	
	วันที่ : 09.05.2013	

ในกรณีที่บริษัทฯ ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือเดินทางไปต่างประเทศในกิจการของบริษัท พนักงานผู้นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์เบื้องต้น ดังนี้

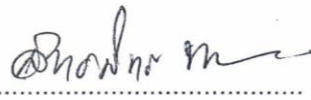
- 1) ค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษวันละ 1,000 บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน)
กรณีที่มิมีนโยบายซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกันให้ถือปฏิบัตินโยบายเดียว โดยถือนโยบายที่ให้ประโยชน์สูงสุดกับพนักงาน
- 2) บริษัทฯ จะจัดทำประกันชีวิตให้ในวงเงิน 1,000,000 บาท
- 3) การทำงานล่วงเวลา ระเบียบเวลาการปฏิบัติ และกฎระเบียบอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ
- 4) กรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้การคุ้มครองเป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน
- 5) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ อาทิ
 - 5.1) บริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการทำวีซ่า พาสปอร์ต และค่าภาษีสนามบิน
 - 5.2) ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าซักกรีดเสื้อผ้า และ ค่าเดินทางภายในประเทศ บริษัทฯ ที่พนักงานเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ บริษัทนั้นๆ จะเป็นผู้จัดหาและอำนวยความสะดวกหรือกรณีที่พนักงานต้องสำรองจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้เอง หากกฎระเบียบให้เบิกคืนกับบริษัทฯ ต้นสังกัด ให้พนักงานเก็บบิลค่าใช้จ่ายต่างๆ นี้เบิกคืนกับบริษัทฯ ต้นสังกัดเมื่อเดินทางกลับมาปฏิบัติงานยังที่เดิม

บริษัทฯ อนุญาตให้นำใบเสร็จมาเบิกเงินคืนได้ และการเบิกเงินค่าใช้จ่ายคืนให้ดำเนินการภายใน 7 วันหลังจากกลับจากเดินทาง

ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ออกประกาศนี้เป็นต้นไป



(Mr.Sanjeev Sood)
President



(นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว)
Asst. Vice President (HR / Admin.)

President	All Sections	C/R	Notice Board			
-----------	--------------	-----	--------------	--	--	--

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ พร้อมให้ร่วมมืออย่างจริงจังและจริงใจกับฝ่ายบริหารในการพัฒนาบริษัทฯ ในทุกๆ ด้าน เพื่อความเจริญมั่นคงของบริษัทฯ และพนักงานสืบไป

ปี พ.ศ.2557

ข้อตกลงสภาพการจ้างอื่นและบันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ ณ ปัจจุบันที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฯ ฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับต่อไปตามเดิม และให้ข้อตกลงฯ ฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นเวลา 3 ปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2558 สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2560

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ พร้อมให้ร่วมมืออย่างจริงจังและจริงใจกับฝ่ายบริหารในการพัฒนาบริษัทฯ ในทุกๆ ด้าน เพื่อความเจริญมั่นคงของบริษัทฯ และพนักงานสืบไป

บันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ

ระหว่าง บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

กับ

สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

วันที่ 29 ธันวาคม 2557

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ยินดีจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้เป็นกรณีพิเศษให้กับพนักงาน ดังนี้

1) บริษัทฯ จะจัดรองเท้าเซฟตี้ให้แก่พนักงานฝ่ายโรงงาน ปีละ 1 คู่ โดยจะจ่ายให้พร้อมกับการจ่ายชุดยูนิฟอร์ม ทั้งนี้ยกเว้นพนักงานเข้าใหม่ในปีแรก จะจัดให้ปีละ 2 คู่และปีถัดไป ปีละ 1 คู่ โดยกำหนดจ่ายให้ภายในเดือนมกราคมของทุกปี

อนึ่ง กรณีที่รองเท้าเสียหายใช้การไม่ได้ บริษัทฯ จะเปลี่ยนให้ใหม่ ทั้งนี้พนักงานจะต้องนำรองเท้าคูที่เสียหายใช้การไม่ได้มาแสดงด้วย

2) บริษัทฯ ยินดีติดตั้งเครื่องปรับอากาศขนาด 38,000 บีทียูให้กับสำนักงานสหภาพแรงงานฯ จำนวน 2 เครื่อง ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558

บันทึกความจำ

ระหว่าง บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)

กับ

สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

วันที่ 29 ธันวาคม 2563

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายเช็คของขวัญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะ
ปี 2563 มูลค่า 3,000.- บาท(สามพันบาทถ้วน) โดยจะมอบให้ภายในวันที่ 8 มกราคม 2564

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2524 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

1. นาย ดี.มิตเตล
2. นาย ดี.เอ็น. อาซาด
3. นาย เอส. เค. ชัมคักนี
4. นาย ที. โกจี
5. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์
6. นายวิชัย ประภากร
7. นายประสิทธิ์ ชนกนำพล

ผู้แทนพนักงานบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

1. นายประยูร ชัยบูรณ์
2. นายสุรพงษ์ เจริญจิต
3. นายมนัส อยู่สมบูรณ์
4. นายสุพจน์ แซ่ตัน
5. นายเสวก เทียงทัน
6. นายสมเกียรติ ศิริพรอนันต์
7. นายไทย วิมลศรี

ที่ปรึกษาฝ่ายลูกจ้าง

1. นายศรีโพธิ์ วายุพัถร์

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 29 มกราคม 2525 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

1. นาย ดี. มิตตัล
2. นาย ที. โกซี
3. นาย เอส. เค. ยัมดักนี
4. นาย เจ. พี. อากาวาล
5. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์
6. นายวิชัย ประภากร
7. นายประสิทธิ์ ชนคนำพล

ผู้บันทึกการประชุม

1. นายปราโมทย์ พัฒนมงคล

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายจิรัตน์ สันทัด
3. นายเกรียงศักดิ์ เกษจันทร์
4. นายชูชีพ ชุมรุกข์
5. นายวิทยา แยมกลีบ
6. นายมงคล นาคทับที
7. นายเสวก เทียงทัน

ที่ปรึกษาสหภาพฯ

1. นายศรีโพธิ์ วายุพัถร์

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2526 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

1. นาย ดี. มิตตล
2. นาย ที. โกจิ
3. นาย เจ. พี. อากราวาล
4. นาย ซี. เอส. ราชบันชี
5. นาย เอ. อาราวามุดัน
6. นายวิชัย ประภากร
7. นายประสิทธิ์ ชนกนำพล

ที่ปรึกษาผู้แทนบริษัทฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้แทนสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายโสภณ แก้วกระจาย
3. นายสมนึก เฉลยอาสน์
4. นายมงคล นาคทับที
5. นายสาธร จำรัส
6. นายประสาท มนูญผล
7. นายธีรพร วิบูลย์ผล

ที่ปรึกษาผู้แทนสหภาพแรงงานฯ

1. นายศรีโพธิ์ วายุพัถร์

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2527 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. นาย ดี. มิตต์ล
2. นาย ที. โกซี
3. นาย เจ. พี. อากาวาล
4. นาย เอ. อาราวามูดัน
5. นายอนันต์ กุมาร
6. นายประสิทธิ์ ชนกว่าพล
7. นายอนันท์ อยู่สมบูรณ์

ที่ปรึกษาผู้แทนบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์
2. นายวิชัย ประภากร

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสุนนท์ พนมบูรณ์
3. นายสะอาด เจริญผล
4. นายประสาท มนูญผล
5. นายสมนึก เฉลยอาสน์
6. นายสารจร จำรัส
7. นายมงคล นาคทับที

ที่ปรึกษาผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสมพงษ์ สุขเจริญ
2. นายโสภณ แก้วกระจาย

ผู้บันทึกการประชุม

1. นายปราโมทย์ พัฒนมงคล

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 24 ธันวาคม 2528 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. นาย ดี. มิตต์ล
2. นาย ที. โกชิ
3. นาย เจ. พี. อากาวาล
4. นายประสิทธิ์ ชนคนำพล
5. นายอนิล กุมาร
6. นายอนันต์ อยู่สมบูรณ์
7. นายชลิศ ไชโย

ที่ปรึกษาผู้แทนบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์
2. นายปราโมทย์ แสงกาญจน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายกลอย กลิ่นจันทร์
2. นายประสาท มนูญผล
3. นายสะอาด เจริญผล
4. นายสาทร จำรัส
5. นายทัพ คชแสง
6. นายโดก สาดวง
7. นายเดช อยู่นา

ที่ปรึกษาผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสุนนท์ พนมบูรณ์

ร่าง/ทาน

1. นายปราโมทย์ พัฒนมงคล

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 28 ธันวาคม 2531 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. นาย ดี. มิตต์ล
2. นาย ที. โกชิ
3. นาย เจ. พี. อากาวาล
4. นายประสิทธิ์ ชนกล้าพล
5. นายอนันต์ อยู่สมบูรณ์
6. นายชลิต ไชโย
7. นายอนิล กุมาร

ที่ปรึกษาผู้แทนบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์
2. นายปราโมทย์ แสงกาญจน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสะอาด เจริญผล
3. นายพยัพ ช้างทองคำ
4. นายชะลอ เตื้อหัน
5. นายบุญชน มั่งมี
6. นายเดช อยู่นา
7. นายสาทร จำรัส

ที่ปรึกษาผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายวิโรจน์ หามะณี
2. นายประยุทธ์ พูลป้อม

ช่าง/ทวน

1. นายถนอม สุขเจริญ

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 24 ธันวาคม 2534 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด

1. นาย ดี. มิตต์ล
2. นาย อนันต์ กุมาร
3. นาย เจ. พี. อากาวาล
4. นายประสิทธิ์ ชนคนำพล
5. นาย เอ. เค. เซกัล
6. นายอนันต์ อยู่สมบูรณ์
7. นายชลิต ไชโย

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ไทยคาร์บอนแบล็ค

1. นายสะอาด เจริญผล
2. นายโสภณ แก้วกระจาย
3. นางกณทิภา เทียมปัญญา
4. นายสมนึกชาติทรัพย์สิน
5. นายวิโรจน์ หามะณี
6. นายสมศักดิ์ ทองงาม
7. นายสมาน เกิดสมบูรณ์

ที่ปรึกษา

1. นายชลอ เตื้อหัน
2. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 23 ธันวาคม 2537 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด(มหาชน)

1. นายอนันต์ กุमार
2. นาย เจ.พี. อากาวาล
3. นายเอ.เค. เซกัลปี
4. นายชัยชนะ ทองเกล้า
5. นายชลิต ไชโย
6. นายอนันต์ อยู่สมบูรณ์
7. นายพิสิฐ พิสิฐพงศ์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ไทยคาร์บอนแบล็ค

1. นายสะอาด เจริญผล
2. นายสมนึก ชาติทรัพย์สิน
3. นายสมเกียรติ ศิริพรอนันต์
4. นายสมาน เกิดสมบูรณ์
5. นายสนั่น ชูสุวรรณ
6. นายวิโรจน์ หามะณี
7. น.ส.ประเทือง พรมศร

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

1. นายชลอ เตื้อหัน
2. นายสมศักดิ์ ทองงาม

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 16 มกราคม 2541 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. นาย เอส. ศรีนิวัฒน์
2. นาย เจ. พี. อากราวาล
3. นาย วี. เคย์. คูเบย์
4. นายชัยชนะ ทองแคล้ว
5. นายอนันต์ อยู่สมบูรณ์
6. นายพนัญชัย เพ็ญหนองหิน
7. นายพิสิฐ พิสิฐพงศ์

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

พนักงานประνομ ฯ

1. นายอิทธิพล แผ่นเงิน
2. นายสมภพ มาลีแก้ว
3. นางนฤมล ศรีทองธรรม
4. นายวีระศักดิ์ หาญสมศรี
5. นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสาธิต จำรัส
3. นายมงคล อังกาบกิ่งแก้ว
4. นายสุจิตน์ แก้ววิมล
5. นายรังสรรค์ นิลน้ำ
6. นายประชา สาลีผล
7. นายไพฑูย์ โรจน์วิเชียร

ที่ปรึกษาสหภาพ ฯ

1. นายสะอาด เจริญผล

ผู้สังเกตการณ์

1. นางสาวประเทือง พรหมศร

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 17 ธันวาคม 2543 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มิสเตอร์เอส. ศรีนิวัตน์
2. มิสเตอร์วี. เค. คูเบย์
3. มิสเตอร์ พี. เค. สิปานี
4. นายชัยชนะ ทองแคล้ว
5. นายชลิต ไชโย
6. นายสว่าง จิงธนวงศ์
7. นายพจน์ชัย เฟื่องหนองหิน

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้สังเกตการณ์

1. นายมิสเตอร์ เฮช. เอส. วิทยาศาสตร์
2. นางสาวอดิگانต์ ปิ่นสุข

ผู้แทนสหภาพ ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายมงคล อังกาบกิ่งแก้ว
3. นายสุจินต์ แก้ววิมล
4. นายสุภาพ จงกล
5. นายรังสรรค์ นิลน้ำ
6. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
7. นายไพฑูลย์ โรจน์วิเชียร

ผู้สังเกตการณ์

1. นายสาทร จำรัส
2. นายประชา สาลีผล
3. นางสาวอารีย์ เอี่ยมสะอาด

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2546 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ พี.เคช สิปานี
2. มีสเตอร์ เฮช. เอส. วิทยาส
3. นายชัยชนะ ทองแคล้ว
4. นายชลิต ไชโย
5. นายสว่าง จึงชนวงษ์
6. นายพิสิฐ พิสิฐพงษ์
7. นายสาธิต ฮวบเจริญ

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้สังเกตการณ์

1. มีสเตอร์ บีพุล ชินฮา
2. นายริชชี กุมาร์
3. นายพินิจ สุนทรชีวะวุฒิ
4. นายวิสุทธิ จิรภากรณ์
5. นายเอ็น. พี. ราชอด
6. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข

ผู้แทนสหภาพ ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสุภาพ จงกล
3. นายมงคล อังกาบกิ่งแก้ว
4. นางอนงค์ ศรีตุนา
5. นายสมศักดิ์ ทองงาม
6. นายรังสรรค์ นิลน้ำ
7. นายไพฑูลย์ โรจน์วิเชียร

ผู้สังเกตการณ์

1. นายสุจินต์ แก้ววิมล
2. นายศิริศักดิ์ ชุ่มวงศ์
3. นายวีระ บัวอ่อน
4. นายประชา สาลีผล
5. นายจรูญ สมสมัย
6. นายศิริชัย โดกลม

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 5 ธันวาคม 2549 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ เอช. เอส. วิทยาส
2. มีสเตอร์ ปาวัน เจน
3. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
4. นายชลิต ไชโย
5. นายสว่าง จีรนวงษ์
6. นายพิสิฐ พิสิฐพงศ์
7. นายพินิจ สุนทรชีวะวุฒิ

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

1. นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้สังเกตการณ์

1. นายวิสุทธิ์ จิรภากรณ์
2. นายสาธิต ฮวบเจริญ

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง
2. นายสุภาพ จงกล
3. นายสมศักดิ์ ทองงาม
4. นายมงคล อังกาบกิ่งแก้ว
5. นายรังสรรค์ นิลน้ำ
6. นายไพบูรณ์ โรจน์วิเชียร
7. นายสุจินต์ แก้ววิมล

ผู้สังเกตการณ์

1. นายศิริชัย โดกลม
2. นายประวิทย์ สุขพิทักษ์
3. นายก้องเกียรติ นาคประสาท
4. นายศุภชัย เกาสมบุญ
5. นางศรีวิภา พินิจ

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2552 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
2. มีสเตอร์ อาเจย์ ราสโตกิ
3. มีสเตอร์ ปาวัน เจน
4. นายพินิจ สุนทรชีวะวุฒิ
5. นายชานเจย์ ชาร์มา
6. นายสาธิต ฮวบเจริญ
7. นายวิสุทธิ์ จิรภากรณ์

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายทยากร เสือหัน
3. นายสมศักดิ์ ทองงาม
4. นายมงคล อังกาบกิ่งแก้ว
5. นายประชา สาลีผล
6. นายเทวัญ ตริสุขนธ์
7. นางสาวทิมมพร พิภทองพันธ์

ที่ปรึกษาสหภาพ ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์เค.บี.จอง
2. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
3. มีสเตอร์ ประพัฒน์ กุปตาร
4. มีสเตอร์ชานเจย์ ชาร์มา
5. นายวิสุทธิ์ จิรภากรณ์
6. นายราเจส कुमार ซิงห์
7. นายทยากร เสือหัน

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
2. นายวีระ บัวอ่อน
3. น.ส.ทิมมพร พักทองพันธ์
4. นายไพบุลย์ โรจน์วิเชียร
5. นายสมศักดิ์ ทองงาม
6. นายปฎิเวธ เมืองเจริญ
7. นายพิเชษฐ์ ปานวิเชียร

ที่ปรึกษาสหภาพ ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 24 ธันวาคม 2556 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ เค.บี.จอง
2. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
3. มีสเตอร์ ประพัฒน์ กุปตาร
4. มีสเตอร์ชานเจย์ ชาร์มา
5. มีสเตอร์ชันคิฟ ชันคาลิยา
6. มีสเตอร์ ราเจส กุมาร์ ซิงห์
7. นายทยากร เสือหัน

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
3. น.ส.ทิมมพร พักทองพันธ์
4. นายประชา สาสิทธิ์
5. นายคุดิต เกรือวรรณ
6. นายสุจินต์ แก้ววิมล
7. นายวีระ บัวอ่อน

ที่ปรึกษาสหภาพ ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม 2557 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ ราชา โมสะเหม็ด
2. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
3. มีสเตอร์ ราเจส เกเดียร์
4. มีสเตอร์ชานเจย์ ชาร์มา
5. มีสเตอร์ ราเจส กุมาร์ ซิงห์
6. นายวิสุทธิ์ จิรภากรณ์
7. นายทยากร เสือหัน

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายศิริพงษ์ ศรีชัยมรัตน์

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
3. น.ส.ทิมมพร พักทองพันธ์
4. นายประชา สาสิทธิ์
5. นายคุดิต เกรือวรรณ
6. นายปฏิเวช เมืองเจริญ
7. นายวีระ บัวอ่อน

ที่ปรึกษาสหภาพ ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 29 มกราคม 2561 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ ราเจส ชานการ์
2. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข
3. มีสเตอร์ ชานเจย์ ชาร์มา
4. นายรุ่งโรจน์ สิริสุนทร
5. นายสกล ตั้งแต่ง
6. มีสเตอร์เจม จันคราจิต
7. นายชันดิฟ ชันคาริยา

ผู้สังเกตการณ์บริษัท ฯ

1. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
2. นายราเจส กุมาร์ ซิงห์
3. นายคชาวุธ ตั้งแต่ง
4. นายโสภณ บุญเชิด

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
3. นายประชา สาสิทธิ์
4. นายดุสิต เครือวรรณ
5. นายสันติ สีนุด
6. นายวีระ บัวอ่อน
7. นางอนงค์ ตริศุณา

ผู้สังเกตการณ์สหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุจินต์ แก้ววิมล
2. นายปฏิเวธ เมืองเจริญ
3. นายไพบุลย์ โรจน์วิเชียร
4. นายพิษณุ สุขศรี
5. นายวีรพงษ์ กาแก้ว
6. นายนาที ภาณุมาศ
7. นายชยันต์ รัตนพรพิทักษ์

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 24 ธันวาคม 2561 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ ซานเจย์ ชาร์มา
2. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข
3. มีสเตอร์ ชันดีฟ กุมาร์ ชันคาริยา
4. นายรุ่งโรจน์ สิริสุนทร
5. นายสกล ตั้งแต่ง
6. มีสเตอร์เจม จันคราจิต
7. นายชนกฤต สีแก้วน้ำใส

ผู้สังเกตการณ์บริษัท ฯ

1. นายลัทธสิทธิ์ ทองแคล้ว
2. นายราเจส กุมาร์ ซิงห์
3. นายคชาวุธ ตั้งแต่ง
4. นายโสภณ บุญเชิด
5. มีสเตอร์โกวิน

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
3. นายประชา สาสิทธิ์
4. นายดุสิต เครือวรรณ
5. นายสันติ สีนุต
6. นายวีระ บัวอ่อน
7. นางอนงค์ ตริตุนา

ผู้สังเกตการณ์สหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุจินต์ แก้ววิมล
2. นายปฏิเวธ เมืองเจริญ
3. นายไพบูลย์ โรจน์วิเชียร
4. นายวีรพงษ์ กาแก้ว
5. นายนาที ภาณุมาศ
6. นายชยันต์ รัตนพรพิทักษ์

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม 2563 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ ชานเจย์ ชาร์มา
2. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข
3. มีสเตอร์ ชันดีฟ กุมาร์ ชันคาริยา
4. มีสเตอร์อามิต กุปดาร์
5. นายสกล ตั้งแต่ง
6. นายโสภณ บุญเชิด
7. น.ส.ทิมมพร พักทองพันธ์

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายนิคม ทับทิมธงไชย
2. นายสุทธินันท์ อินวภูล
3. นางสาวนุชนาถ ชูเชิด

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสุภาพ จงกล
2. นายประชา สาลีผล
3. นายปฏิเวช เมืองเจริญ
4. นายคุติต เครือวรรณ
5. นายไพบูลย์ โรจน์วิเชียร
6. นายวีรพงษ์ กาแก้ว
7. นายนาที ภาณุมาศ

ผู้สังเกตการณ์สหภาพแรงงาน ฯ

1. นายสันติ สีนุด
2. นายชยันต์ รัตนาพรพิทักษ์
3. นายพรพิชัย ประมล

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 23 ธันวาคม 2564 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์ชานเจย์ ชาร์มา
2. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข
3. มีสเตอร์ ชันดีฟ กุมาร์ ชันคาริยา
4. มีสเตอร์อามิต กุปตาร์
5. นายสกล ตั้งแตง
6. น.ส.ทิจมัมพร พักทองพันธ์
7. น.ส.สุภาพร วงษ์อ่อนันต์

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายไพบูลย์ ธรรมสถิตยมัน

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. น.ส.สุนิสา ผิวนวนล
2. นายชะลอ อ่วมทอง
3. นายคูลิต สุขไสย
4. น.ส.เดือนเพ็ญ รัตนสันตยากุล
5. นายภวัต ปิยะทวีโชติ
6. น.ส.ปาริชาติ ภูติยา
7. น.ส.วันวิสาข์ จันทวร

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายไพบูลย์ โรจน์วิเชียร
2. นายปฏิเวธ เมืองเจริญ
3. นายสันติ สีนุต
4. น.ส.อารีย์ ลิ้มประยูรวงศ์
5. นายนาที ภาณุมาศ
6. นายชยันต์ รัตนพรพิทักษ์
7. นายพรพิชัย ประมล
8. นายไกรสร กรอบรูป
9. นายพนัส คล้ายนาค

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 17 มกราคม 2566 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์อำมิต กุปดาร์
2. นางสาวอดิگانต์ ปีนสุข
3. มีสเตอร์ราเจส กุมาร์ ซิงค์
4. นายสกล ตั้งแต่ง
5. น.ส.ทิมมพร พักทองพันธ์
6. นายพลวรรธน คำประเสริฐ
7. นายอภิชัย แพรสุวรรณ

ที่ปรึกษาบริษัท ฯ

นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. น.ส.สุนิสา ผิวนวน
2. นายนิคม ทับทิมธงไชย
3. นายสุทธินันท์ อินวถูล
4. นายไทรสรณ์ วรพิศุทธิ์
5. นายเกรียงกมล วุฒิรัตน์
6. นายกิตติชัย จินดา
7. น.ส.ปาริชาติ ภูติยา
8. น.ส.วันวิสาข์ จันทวร

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายไพบูลย์ โรจน์วิเชียร
2. นายปฏิเวธ เมืองเจริญ
3. น.ส.อารีย์ ลิ้มประยูรวงศ์
4. นายนาที ภาณุมาศ
5. นายชยันต์ รัตนพรพิทักษ์
6. นายพรพิชัย ประมล
7. นายไกรสร กรอบรูป
8. นายพนัส คล้ายนาค
9. นายวิโรจน์ แจ่มแจ่ม
10. นายคฤสิต เศรีอวรรณ
11. นายวีรพงษ์ กาแก้ว
12. นายศุภกร ภัคศิริรักษ์

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง

รายชื่อผู้แทนเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 19 ธันวาคม 2566 มีดังนี้

ผู้แทนบริษัท ฯ

1. มีสเตอร์อำมิต กุปดาร์
2. นางสาวอดิگانต์ ปิ่นสุข
3. มีสเตอร์ชชีร์ กุมาร์ ทาวาย
4. นางสาวเพ็ญแข ชิตีปราการวงศ์
5. นายสกล ตั้งแตง
6. นายอภิชัย แพรสุวรรณ
7. นายบราท กุมาร์ ปราจาปาที

ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฯ

1. นายปฏิเวช เมืองเจริญ
2. นายสุจินต์ แก้ววิมล
3. น.ส.อารีย์ ลิมประยูรวงศ์
4. นายคุติต เจริ้อวรรณ
5. นายวิโรจน์ แจ่มแจ้ง
6. นายวีรพงษ์ กาแก้ว
7. นายไพฑูลย์ โรจน์วิเชียร

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน ฯ

นายสุพจน์ จารุวรรณบำรุง