

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
3 มิ.ย. 2526	3.1 ให้แก้ไขข้อตกลงข้อที่ 4 , 3 , 4.5 และข้อ 4.6 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน 3.1.1 ในกรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) หรือเทียบเท่า จะได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 2 ปีแล้วเท่านั้น 3.1.2 ในกรณีที่พนักงานรายวันที่มีได้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 4.1 , 4.2 , 4.4 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 และข้อ 3.1.1 ตามข้อตกลงนี้จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นได้ทำงานครบ 3 ปีแล้วเท่านั้น 3.2 เพิ่มเติมข้อตกลงข้อ 4.6 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 ดังนี้ ในกรณีที่พนักงานมีอายุครบที่จะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนตามคุณวุฒิของแต่ละคนหากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของบริษัทฯ บริษัทฯ จะไม่ปรับเป็นพนักงานรายเดือนในทันทีแต่จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานอีกครั้งเมื่อครบ 3 เดือน หากยังไม่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นบริษัทฯ จะให้โอกาสอีก 2 ครั้ง ครั้งละ 3 เดือน เมื่อครบกำหนดวันดังกล่าวแล้ว (รวม 9 เดือน) พนักงานผู้นั้นยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ให้บริษัทฯ มีสิทธิเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย
21 มิ.ย. 2532	ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 4 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2523 และข้อ 3 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2526 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน 4.1 กรณีที่พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประโยคอาชีวศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ม.ศ.6) หรือพนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) หรือเทียบเท่าขึ้นไป จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบทดลองงาน 180 วันแล้วเท่านั้น 4.2 กรณีที่พนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) หรือเทียบเท่าจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 2 ปี แล้วเท่านั้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
21 มิ.ย. 2532	4.3 กรณีที่พนักงานช่างฝีมือ เช่น ช่างไฟฟ้า, ช่างซ่อมบำรุง, พนักงานขับรถ หรือผู้ทำงานเกี่ยวกับด้านวิศวกรรมฯลฯ แม้จะไม่มีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 และ 4.2 ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเช่นเดียวกัน การที่จะกำหนดว่าพนักงานตามข้อ 4.3 มีสิทธิเช่นเดียวกันกับพนักงานตามข้อ 4.1, 4.2 หรือไม่นั้นให้นำประสบการณ์ อัตราค่าจ้างและความสามารถเป็นหลักในการพิจารณาเปรียบเทียบ 4.4 กรณีพนักงานรายวันที่มิได้อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อ 4.1, 4.2 และ 4.3 จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 3 ปี แล้วเท่านั้น 4.5 การพิจารณาปรับค่าจ้างของพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนตามข้อตกลงนี้ให้นำผลการปฏิบัติงานการมาทำงานโดยสม่ำเสมอ และความประพฤติเป็นหลักในการพิจารณาประกอบด้วย ในกรณีที่พนักงานมีอายุครบที่จะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นพนักงานรายเดือนตามคุณสมบัติของแต่ละคน หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของบริษัทฯ บริษัทฯ จะไม่ปรับเป็นพนักงานรายเดือนในทันที แต่จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานอีกครั้งเมื่อครบ 3 เดือน หากยังไม่ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นบริษัทฯ จะให้โอกาสอีก 2 ครั้ง ๆ ละ 3 เดือน เมื่อครบกำหนดดังกล่าว (รวม 9 เดือน) พนักงานผู้นั้นยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ให้บริษัทฯ มีสิทธิเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย 4.6 การปรับอัตราค่าจ้างรายวันเป็นค่าจ้างรายเดือนตามข้อนี้ให้เอาค่าจ้างปัจจุบันคูณด้วย 30
	บริษัทฯ จะปรับค่าจ้างกรณีพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากระเบียบเดิมเป็นระเบียบใหม่ คือ 44.1 พนักงานใดที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งคนงาน (Worker) มาเป็นตำแหน่งเซมิ-สกีลด์ โอเปอเรเตอร์ (Semi-Skilled Operator) หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าพนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 350 บาท (สามร้อยห้าสิบบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
21 มิ.ย. 2532	44.2 พนักงานใดได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่ง เซมิ - สกิลล์ โอเปอเรเตอร์ (Semi-Skilled Operator) มาเป็นตำแหน่ง โอเปอเรเตอร์ (Operator) หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า พนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 450 บาท (สี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป 44.3 พนักงานใดได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จากตำแหน่งโอเปอเรเตอร์ (Operator) มาเป็นตำแหน่งลีดเดอร์ (Leader) พนักงานผู้นั้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม 600 บาท (หกร้อยบาทถ้วน) และให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 44.4 สำหรับพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งลีดเดอร์ในปัจจุบันจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นคนละ 300 บาท (สามร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป 44.5 พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามข้อ 44.1 และข้อ 44.2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 หากได้รับเงินเพิ่มน้อยกว่า 350 บาท หรือ 450 บาท ตามลำดับ บริษัทฯ ยินดีจ่ายเงินเพิ่มจนครบตามจำนวนดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2532 เป็นต้นไป
	<u>ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 45.</u> บริษัทฯ อาจพิจารณาเพิ่มกำลังคนตามที่บริษัทฯ พิจารณาเห็นสมควรในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ ซีวิล , แวร์เฮาส์ , เอฟ.ไอ.พี. และไฟฟ้า

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
4 ก.ค. 2535	ข้อตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 44. บริษัทฯ อาจพิจารณาเพิ่มจำนวนพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ตามแต่บริษัทฯ เห็นสมควร
6 ส.ค. 2544	<u>ข้อ 7. คณะกรรมการตรวจสอบอัตราค่าจ้างพนักงาน</u> (ข้อเรียกร้องฯ ของสหภาพฯ ข้อที่ 10) บริษัทฯ ตกลงจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายค่าจ้างพลขึ้นมากณะหนึ่ง โดยมีผู้แทนบริษัทฯ และ สหภาพแรงงานฯ ฝ่ายละ 5 คนและหรือที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน 2 คน เป็นคณะกรรมการ เพื่อศึกษาค่าจ้างพลในแต่ละแผนกกว่าเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน หรือไม่ และให้เสนอเรื่องให้ประธานบริษัทฯ อนุมัติต่อไป <u>ข้อ 22. การหยุดเครื่องสปีนนิ่งเพื่อเปลี่ยนชนิดของเส้นใย</u> (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 26) บริษัทฯ ตกลงวางแผนหยุดเครื่องสปีนนิ่ง เพื่อเปลี่ยนชนิดของเส้นใยตามที่ลูกค้าต้องการไม่เกินเครื่องละครั้งต่อกะ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนหรือต้องผลิตเส้นใยชนิดพิเศษตามความต้องการของลูกค้า ในกรณีที่มีการหยุดเครื่องสปีนนิ่งมาชินพร้อมกันทั้ง 2 เครื่อง หรือสองครั้งในหนึ่งกะ บริษัทฯ ตกลงจัดพนักงานทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
6 ส.ค. 2544	ข้อ 23. อัตราค่าจ้างในหน่วยงานต่างๆ (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 27) 23.1 บริษัทฯ ตกลงเพิ่มจำนวนพนักงานให้กับหน่วยงานดังต่อไปนี้ * เทคนิเชียนหรือพนักงานทั่วไป (กะจี) ในแผนกสปินนิ่ง (ซ่อมบำรุง) 1 คน * สปินเนอร์ (กะจี) ในแผนกสปินนิ่ง (ผลิต) 1 คน * พนักงานทั่วไป (กะจี) ในฝ่ายชีวิล 1 คน * พนักงานทั่วไป (กะจี) ในแผนกซ่อมบำรุงกลุ่ม 3 1 คน 23.2 บริษัทฯ ตกลงพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานแผนกเอฟไอที ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งจาก “เซมิโอเปอร์เรเตอร์” เป็นตำแหน่ง “โอเปอร์เรเตอร์ ” 23.3 กรณีรอกหนีบเบลต์ฝ้ายเสีย ให้ทางแผนกสปินนิ่ง (ผลิต) จัดพนักงานทำงานล่วงเวลาเพิ่มอีกเครื่องละ 1 คน 23.4 สำหรับพนักงานแผนกอื่น ๆ ตามข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 27 ให้คณะกรรมการตรวจ สอบกำลังพล ตามข้อตกลงข้อที่ 7 ในข้อตกลงฯ ฉบับนี้เป็นผู้เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบ
4 ต.ค. 2547	ข้อ 4. การเพิ่มพนักงาน (ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ข้อที่ 34) บริษัทฯ ตกลงให้มีพนักงานในหน่วยงานสปินนิ่ง แมชชีน, แผนกสปินนิ่ง ผลิต, ตำแหน่งสปินเนอร์ จำนวนกะละ 10 คน ส่วนในแผนกอื่น ๆ ทั้งหมดให้คณะกรรมการกำลังพลเป็นผู้พิจารณาเสนอต่อประธานบริษัทฯ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการฯ ทำการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง ส่วนเงื่อนไขอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเดิม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
27 ก.ย. 2553	ข้อ 24. การปรับปรุงอัตราค่าจ้าง (ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 26) 24.1 แผนกวิสโคสซ่อมบำรุง บริษัทฯ ตกลงจะพิจารณาปรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปฝ่ายซ่อมบำรุงจำนวน 2 คนเป็นผู้ช่วยบำรุง semi skill Maintenance โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและมีผลการประเมินที่ดี และภายหน้าเมื่อมีตำแหน่งผู้ช่วยเทคนิคเขียน (Assistance Technician) บุคคลทั้งสองจะ ได้รับการพิจารณาส่งไปฝึกอบรมและหากสอบผ่าน จะได้รับการพิจารณาปรับเป็นผู้ช่วยเทคนิคเขียนต่อไป 24.2 หน่วยงาน New pulper บริษัทฯ จะพิจารณาค่าจ้าง ณ จุดนี้อีกครั้งหนึ่ง ในคณะกรรมการตรวจสอบค่าจ้างของบริษัทฯ ในเดือนเมษายน 2554 หลังจากที่บริษัทฯ หาวิธีการแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงานให้ลดน้อยลงเพื่อให้สภาพการทำงานดีขึ้น 24.3 บริษัทฯ ตกลงรับ/เพิ่มพนักงานตำแหน่งคนงานให้อีกกะละ 1 คนที่หน่วยงาน บีโอดี 24.4 บริษัทฯ ตกลงยกเลิกการทำงานของซีเนียร์โอเปอเรเตอร์ที่ทำอยู่เป็นประจำในกะ เช่น การเตรียมน้ำยาโมดิฟายเออร์ การเตรียมนสารละลาย TiO₂ (ไทตาเนียมไดออกไซด์) ภายใน 6 เดือน หลังจากที่บริษัทฯ ได้ติดตั้งอุปกรณ์จำเป็น เช่น ถังเตรียมน้ำ บั้ม เพื่อให้พนักงานรอบทั่วไป (กะจี) เป็นผู้ปฏิบัติงานนี้แทน และจะมอบหมายงานให้ซีเนียร์โอเปอเรเตอร์ รับผิดชอบงานตามบันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ ฉบับที่ 5 24.5 บริษัทฯ ตกลงรับพนักงานตำแหน่งโอเปอเรเตอร์ที่หน่วยงานครายเออร์เพิ่มขึ้นเป็นกะละ 2 คน ในภายหน้า หากบริษัทฯ ทำการปรับปรุงระบบการผลิตและทำให้ปริมาณงานลดลง บริษัทฯ อาจย้ายพนักงานครายเออร์โอเปอเรเตอร์ดังกล่าวไปทำงานบริเวณอื่นได้ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการตรวจสอบค่าจ้าง 24.6 บริษัทฯ ตกลงปรับ ซีมิโอเปอเรเตอร์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เป็นโอเปอเรเตอร์ที่หน่วยงานแบลิ่งเพรส ภายใน 3 เดือน 24.7 บริษัทฯ ตกลงปรับ ซีมิโอเปอเรเตอร์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีผลประเมินที่ดี ให้เป็นโอเปอเรเตอร์ที่หน่วยงานซิมเพล็ก, ฮอปเปอร์รูม , คิสโซลเวอร์ แผนกวิสโคส ภายใน 3 เดือน สำหรับพนักงานที่มีผลการประเมินไม่ดี บริษัทฯ จะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเหล่านี้ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นภายใน 1 ปี หากประสิทธิภาพงานดีขึ้น บริษัทฯ จะปรับตำแหน่งให้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การเลื่อนตำแหน่ง
27 ก.ย. 2553	24.8 เมื่อมีตำแหน่งว่าง บริษัทฯ จะพิจารณาปรับตำแหน่งพนักงานทั่วไป (General Employee) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยซ่อมบำรุง (Semi-Skill Maintenance) โดยพิจารณาผลการประเมินการทำงานและเมื่อมีตำแหน่งผู้ช่วยเทคนิคเซียน (Assistance Technician) ว่างบริษัทฯ จะส่งพนักงานตำแหน่งผู้ช่วยซ่อมบำรุง (Semi-Skill Maintenance) ไปอบรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือ ก่อนการพิจารณาปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยเทคนิคเซียน (Assistance Technician) แผนกซ่อมบำรุง 24.9 แผนกแวร์เฮาส์ บริษัทฯ ได้รับพนักงานตำแหน่งเช็คเกอร์โอปะเรเตอร์แล้วจำนวน 2 คน พนักงานตำแหน่งไครฟ์เวอร์โอปะเรเตอร์แล้วจำนวน 1 คน และบริษัทฯ จะรับพนักงานประจำแผนกแวร์เฮาส์เพิ่มอีก 1 คน 24.10 แผนกสโตร์ บริษัทฯ ตกลงปรับผู้ช่วยโอปะเรเตอร์เป็นโอปะเรเตอร์ (สโตร์) 1คนและปรับพนักงานทั่วไป 2 คน เป็นผู้ช่วยโอปะเรเตอร์ (สโตร์) โดยต้องผ่านการอบรมการขับรถโฟล์คลิฟท์อย่างปลอดภัย 24.11 บริษัทฯ ตกลงปรับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานหน่วยงานหม้อไอน้ำ 3 คนจากตำแหน่งผู้ช่วยโอปะเรเตอร์ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรผู้ปฏิบัติงานหม้อไอน้ำเป็นโอปะเรเตอร์ (หม้อไอน้ำ) พนักงานใหม่ที่ยังไม่มีประกาศนียบัตร ผู้ปฏิบัติงานหม้อไอน้ำบริษัทฯ จะส่งเข้ารับการอบรมภายใน 6 เดือนและเมื่อได้รับประกาศนียบัตรผู้ปฏิบัติงานหม้อไอน้ำแล้วบริษัทฯ จะ ปรับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหม้อไอน้ำเป็นโอปะเรเตอร์ (หม้อไอน้ำ)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานไทยเรยอนกับบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

หมวดสวัสดิการ

ฉบับลงวันที่ข้อตกลง	การตรวจร่างกายประจำปี
4 ต.ค. 2547	ข้อ 20. การจัดแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์ (ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 24) บริษัทฯ ตกลงจัดแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์จากโรงพยาบาลอ่างทองมาตรวจและให้คำปรึกษาแก่พนักงานเดือนละ 2 ครั้งโดยสลับกับแพทย์อายุรกรรมปัจจุบันที่โรงพยาบาลของบริษัทฯ
27 ก.ย. 2553	ข้อ 25. การตรวจร่างกายประจำปีของพนักงาน (ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อที่ 27) 25.1 บริษัทฯ ตกลงทำการตรวจหาสารคาร์บอนไดซัลไฟด์ ให้พนักงานที่โรงงานที่อำเภอ หนองแค โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกันกับที่ใช้กับพนักงานที่โรงงานที่จังหวัดอ่างทอง 25.2 บริษัทฯ ตกลงจัดการตรวจการได้ยินให้กับพนักงานหน่วยงาน ยูทิลิตี้ ที่โรงงานอำเภอหนองแค