

## ระเบียบ

### เรื่อง การบริหารเงินเดือนและการจ่ายเงินโบนัส

#### นโยบายทั่วไป

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานให้ทัดเทียมกับนายจ้างชั้นนำอื่นๆ ในประเทศ สำหรับงานและสภาพการทำงานที่เท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในเงินเดือนของพนักงานขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถของพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อมีโอกาส

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นแก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนเท่าที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาวะทั่วไป และธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น

#### อัตราเงินเดือน

1.งานแต่ละงาน (แผนก,ฝ่าย,สายงาน) ได้รับการจำแนกออกเป็นระดับต่างๆ ตามระดับความรับผิดชอบของงาน โดยการประเมินค่างานที่เป็นระบบที่นิยมทั่วไปเป็นหลัก งานแต่ละระดับมีการกำหนดอัตราเงินเดือนมูลฐานต่ำสุดและสูงสุดไว้ บริษัทฯ ถือว่าอัตราเงินเดือนของบริษัทฯ เป็นความลับจึงไม่เปิดเผยเป็นการทั่วไป

2.โดยปกติพนักงานใดเริ่มต้นทำงานระดับใดย่อมได้รับเงินเดือนมูลฐาน (Basic Salary) ของระดับนั้น และมีโอกาสที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบต่อไปจนถึงขั้นสูงสุดของระดับนั้น เมื่อถึงขั้นสูงสุดของระดับนั้นแล้วย่อมไม่มีการขึ้นเงินเดือนอีก เว้นแต่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปทำงานในระดับสูงกว่า หรือบริษัทฯ พิจารณาให้เป็นกรณีพิเศษแล้วแต่ดุลยพินิจของบริษัทฯ

#### การขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบ

1.การขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบประจำปีของพนักงาน โดยปกติกระทำพร้อมกันในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ของแต่ละปี เว้นแต่มีเหตุจำเป็นใดๆ ที่ไม่สามารถกระทำได้บริษัทฯ จะแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเป็นคราวๆ ไป

2.เงินเดือนที่ขึ้นให้เป็นบำเหน็จความชอบประจำปีนั้น โดยหลักเกณฑ์ทั่วไป

2.1.บริษัทฯ จะพิจารณาให้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

2.2.ในส่วนของผลการปฏิบัติงาน จะมีการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาในสายงานตามระยะเวลาที่บริษัทฯ กำหนด พนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานจะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบ และจะได้รับหนังสือเตือนจากบริษัทฯ เพื่อให้ปรับปรุงตนเอง พนักงานที่ยังมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานอีกหลังจากให้โอกาสแล้ว ก็ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น อาจถูกบริษัทฯ พิจารณาปลดออกจากรางาน

2.3.หลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานในกรณีขึ้นเงินเดือน บริษัทฯ จะนำสถิติการทำงาน, การขาด, การลา, การมาสาย และการลงโทษ มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

2.4.อย่างไรก็ตาม การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบของบริษัทฯ นั้น บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการกำหนด เปลี่ยนแปลง แก้ไข ยกเลิก ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยบริษัทฯ จะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า

## เงิน โบนัส

1.บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัส ให้พร้อมทั้งงวดการจ่ายเงินเดือน ในงวดปลายเดือนมกราคมของทุกปี ในอัตราเทียบเท่าของเงินเดือนมาตรฐาน ให้กับพนักงานทุกคน ยกเว้น

1.1.พนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงาน

1.2.ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน คือ ผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกรด C สำหรับพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา และต่ำกว่าเกรด C สำหรับพนักงานระดับทั่วไป

2.ในปีแรกที่เข้าทำงานกับบริษัทฯ พนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่บริษัทฯ กำหนด และได้รับการยืนยันให้เป็นพนักงานประจำบริษัทฯ แล้ว แต่ยังมีอายุงานไม่ครบรอบ 1 ปี นับถึงวันที่บริษัทฯ ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดรอบการประเมินผลการทำงานของปีนั้น จะได้รับเงินโบนัสเฉลี่ยตามส่วนของจำนวนเดือนที่ได้ปฏิบัติงานในปีที่จ่ายเงินโบนัส

แต่ทั้งนี้ พนักงานผู้มีสิทธิ์ได้รับเงินโบนัสจะต้องยังมีสถานะเป็นพนักงานของบริษัทฯ อยู่ ณ วันที่บริษัทฯ จ่ายเงิน โบนัส

3.พนักงานที่เกษียณอายุงานก่อนวันที่ บริษัทฯ ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดรอบการประเมินผลการทำงานของปีนั้น บริษัทฯ จะจ่ายเงิน โบนัสเฉลี่ยตามส่วนของจำนวนเดือนที่ได้ปฏิบัติงานในปีเกษียณ นับจนถึงวันสุดท้ายของเดือนที่เกษียณอายุโดยใช้เงินเดือนมาตรฐาน ณ วันเกษียณอายุเป็นฐานในการคิดคำนวณเฉลี่ย

4.หลักเกณฑ์ในการนับจำนวนเดือน เพื่อคำนวณจ่ายเงินประจำปีเฉลี่ยตามส่วน ให้นับตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือน ไปจนถึงวันสุดท้ายของเดือนนั้นตามปีปฏิทิน ถือเป็นครบ 1 เดือน

จำนวนวันปฏิบัติงานที่ไม่ครบ 1 เดือน ตามหลักเกณฑ์นี้ไม่นำมาคิดคำนวณเฉลี่ยส่วนเงินประจำปี

### การปรับเงินเดือนอย่างอื่นๆ

นอกเหนือจากการปรับเงินเดือนข้างต้นนี้แล้ว อาจมีการปรับเงินเดือนของพนักงานโดยเหตุผลอย่างอื่นอีกนอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบ การปรับเงินเดือนเช่นว่านี้กระทำโดยได้ตระหนักถึงสถานะพิเศษเป็นบางกรณี และโดยปกติจะกระทำเมื่อใดก็ได้ตามความเหมาะสม

การปรับเงินเดือน ในกรณีต่างๆ เหล่านี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรรมการผู้จัดการแล้วได้แก่

#### 1. การปรับเงินเดือนเมื่อครบระยะทดลองงานการปฏิบัติงาน

โดยปกติจะไม่มีการปรับเงินเดือนเป็นอัตโนมัติทันทีเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงาน นอกเสียจากการสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้น ตรงกับวันที่จะมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีอาจถือเป็นข้อยกเว้นพิเศษที่อาจมีการปรับเงินเดือนในระหว่างหรือเมื่อสิ้นสุดการทดลองการปฏิบัติงานตามที่บริษัทฯ เห็นเหมาะสม

#### 2. การปรับเงินเดือนและค่าตำแหน่ง เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

โดยปกติเมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน จะไม่มีการปรับเงินเดือนทันทีในวันที่การเลื่อนขั้นนั้นมีผล นอกเสียจากการสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้น ตรงกับวันที่จะมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จความชอบ อย่างไรก็ตาม การปรับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานนั้น จะมีขึ้นได้ก็โดยการอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการเท่านั้น

ในกรณีพิเศษอาจกำหนดให้มีระยะทดลองงานในตำแหน่งงานใหม่ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งก่อนจะมีการปรับเงินเดือนขึ้น

ในกรณีที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ หัวหน้าแผนกขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินค่าตำแหน่ง ในอัตราดังต่อไปนี้

ระดับแผนกหรือเทียบเท่า	ได้รับค่าตำแหน่งในอัตราขั้นละ 1,500.00 บาท (มี 3 ขั้น)
ระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า	ได้รับค่าตำแหน่งในอัตราขั้นละ 2,000.00 บาท (มี 3 ขั้น)
ระดับสายงานหรือเทียบเท่า	ได้รับค่าตำแหน่งในอัตราขั้นละ 2,500.00 บาท (มี 3 ขั้น)
ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่า	ได้รับค่าตำแหน่งในอัตราเดือนละ 3,000.00 บาท (มี 3 ขั้น)
ระดับกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่า	ได้รับค่าตำแหน่งในอัตราเดือนละ 3,500.00 บาท

### ตัวอย่างการคิดค่าตำแหน่งในแต่ละระดับ

#### ระดับแผนก

กรณีพนักงานได้รับการเสนอปรับเลื่อนตำแหน่งตามขั้น ดังนี้ ปรับเลื่อนเป็น

“ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก...” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่ง ขั้นละ 1,500.00 บาทต่อเดือน

“ผู้จัดการแผนก...” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่งเพิ่มอีก ขั้นละ 1,500.00 บาทต่อเดือน

“ผู้จัดการแผนก...อาวุโส” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่งเพิ่มอีก ชั้นละ 1,500.00 บาทต่อเดือน  
 สรุปได้ว่า เมื่อพนักงานได้เลื่อนเป็น “ผู้จัดการแผนก...อาวุโส” จะได้รับค่าตำแหน่งรวมทั้งสิ้น 4,500.00 บาทต่อเดือน

กรณีพนักงานได้รับการเสนอปรับเลื่อนตำแหน่งข้ามชั้น ดังนี้ ปรับเลื่อนเป็น  
 “ผู้จัดการแผนก...” (ข้ามชั้นผู้ช่วยผู้จัดการแผนก...ไปเป็นผู้จัดการแผนกเลย)  
 จะได้รับค่าตำแหน่งเป็น 3,000.00 บาทต่อเดือน (รวมขั้นของผู้ช่วยผู้จัดการแผนกกับผู้จัดการแผนก 2 ชั้น)

**ระดับฝ่าย**

กรณีพนักงานได้รับการเสนอปรับเลื่อนเป็นระดับฝ่าย ปรับเลื่อนเป็น  
 “ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย...” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่ง ชั้นละ 2,000.00 บาทต่อเดือน  
 “ผู้จัดการฝ่าย...” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่งเพิ่มอีก ชั้นละ 2,000.00 บาทต่อเดือน  
 “ผู้จัดการฝ่าย...อาวุโส” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่งเพิ่มอีก ชั้นละ 2,000.00 บาทต่อเดือน  
 สรุปได้ว่า เมื่อพนักงานได้เลื่อนเป็น “ผู้จัดการฝ่าย...อาวุโส” จะได้รับค่าตำแหน่งรวมทั้งสิ้น 10,500.00 บาทต่อเดือน

กรณีพนักงานได้รับการเสนอปรับเลื่อนตำแหน่งข้ามชั้น ดังนี้ ปรับเลื่อนเป็น  
 “ผู้จัดการฝ่าย...” ปรับเงินขึ้น.....บาท และได้รับค่าตำแหน่ง ชั้นละ 2,000.00 บาทต่อเดือน  
 พนักงานดังกล่าวจะได้รับค่าตำแหน่งตามระดับ (ระดับแผนก 3 ชั้นและฝ่ายอีก 2 ชั้น) เป็น 8,500.00 บาทต่อเดือน

รายละเอียดของการปรับเงินค่าตำแหน่งในระดับต่างๆ ปรากฏรายละเอียดตามเอกสารแนบ 1 ซึ่ง  
 ถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบฉบับนี้

ระเบียบดังกล่าวนี้ให้ใช้สำหรับพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ สำหรับพนักงานเก่าให้  
 บริษัทฯ จะพิจารณาปรับเงินค่าตำแหน่งให้ในช่วงการปรับเงินขึ้นประจำปีไปเรื่อยๆ จนกว่าจะครบตาม  
 หลักเกณฑ์

ระเบียบข้างต้นนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2553 เป็นต้นไป



(นายพนม ควรสถาพร)

กรรมการผู้จัดการ