



23 ธันวาคม 2552

เรียน พนักงานทุกท่าน

เรื่อง แลกเปลี่ยนร่วมระหว่างธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)  
กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ตามที่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2552 รวม 12 ข้อ ต่อธนาคาร เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2552 โดยที่ผ่านมาก็ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) และผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา เข้าร่วมกันเจรจามาแล้ว 3 ครั้ง ซึ่งผลการเจรจาได้มีความคืบหน้ามาด้วยดีตลอด และล่าสุดได้มีการเจรจากันเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2552 ผลการเจรจาสามารถตกลงร่วมกันได้ โดยมีรายละเอียดตามบันทึกข้อตกลงร่วมระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงานฯ (เอกสารตามแนบ)

.....  
ผู้แทนธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

.....  
ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา



## ข้อตกลงร่วม

## ระหว่าง

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

## กับ

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ จัดทำขึ้นระหว่าง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 1222 ถนนพระรามที่ 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ฝ่ายหนึ่ง กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงาน ตั้งอยู่ที่เลขที่ 382/3 ซอยสามแยกเตาปูน-บางโพ แขวง/เขต บางซื่อ กรุงเทพมหานคร อีกฝ่ายหนึ่ง ตามหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ที่ สร.รทศ พิเศษ / 2552 ลงวันที่ 11 กันยายน 2552

ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการเจรจากันบนพื้นฐานของความเข้าใจ และเป็นไปตามหลักของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และสามารถตกลงกันได้ ดังนี้

1.
  - 1.1 การกำหนดเป้าหมายงาน (Performance) ฝ่ายจัดการจะพิจารณาโดยความเป็นธรรม สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน และพันธกิจของหน่วยงาน โดยให้เหมาะสมและแข่งขันได้ในธุรกิจ
    - ทั้งนี้ ฝ่ายจัดการจะดูแลให้หัวหน้างานได้สื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานให้เกิดการยอมรับร่วมกัน
    - และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายผลงาน / KPI ฝ่ายจัดการจะดำเนินการจัดให้มีการอบรมเรื่องนี้แก่หัวหน้างานและพนักงาน
  - 1.2 พนักงานทุกคนทุกระดับจะมีเป้าหมายผลงาน (Performance Target / KPI) กำหนดไว้ทุกคน โดยสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน สอดคล้องกับเป้าหมายของธนาคาร และหน่วยงานที่ตนเอง ทำงานอยู่ ยังเป็นหัวหน้ามีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบสูง เป้าหมายผลงานก็คือเป้าหมายผลงานของลูกน้องทั้งหมดรวมกัน ดังนั้น โดยภารกิจส่วนหนึ่งหัวหน้างานจึงมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนผลักดันให้ลูกน้องของตนแต่ละคนทำงานให้สำเร็จ
  - 1.3 กรณีมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ KPI ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ชั้นแรกขอให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการ โดย HR เข้าแก้ไขหาข้อยุติก่อน หากพนักงานยังมีปัญหาไม่สบายใจ พนักงานอาจใช้ช่องทางการร้องทุกข์ (Grievance Procedure) หรือช่องทาง การร้องเรียนผ่าน Ombud Person
2.
  - 1) ธนาคารจะพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) ตามผลประกอบการ และ จ่ายให้พนักงานตามระดับผลการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับ พรบ.ธนาคารพาณิชย์
  - 2) ฝ่ายจัดการจะพิจารณาจัดสรรเงินจ่ายโบนัสให้กับพนักงานแต่ละคนตามผลประกอบการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับ



- 3) สำหรับปี 2552 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำสุด (Grade I) ธนาคารจะพิจารณาจ่าย โบนัสให้ในอัตรา 0.5 เท่าของเงินเดือน แต่พนักงานดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาเพื่อ การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นภายในกรอบเวลาที่กำหนด
3. ธนาคารตกลงจะพิจารณาปรับปรุงขยายกรอบวงเงินค่ารักษาพยาบาลให้ดีขึ้น โดยใช้ระบบ ประกันสุขภาพ (Health Insurance) ซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2553
4. เป็นนโยบายของธนาคารที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารของธนาคารมี Leadership ที่เหมาะสม มี จริยธรรม คุณธรรมวิชาชีพนิยม และเพื่อให้บรรลุนโยบายนี้ธนาคารจะเน้นการพัฒนาหัวหน้า งานให้มากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการกำหนดเป็น KPI ของหัวหน้างานทุกคน รวมถึงการติดตาม กำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว
- หากยังมีปัญหาเกิดขึ้นพนักงานอาจร้องทุกข์ผ่านกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ หรือร้องเรียน ผ่าน Ombud Person หรือร้องเรียนผ่านสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพแรงงาน อาจนำเรื่องเข้าหาหรือ แข่งฝ่ายจัดการทั้งโดยช่องทางตรง หรือช่องทางการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่าย จัดการและสหภาพแรงงาน ซึ่งจัดขึ้นเป็นการประจำอยู่ก็ได้
5. - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ธนาคารจะพิจารณาตามความจำเป็นแห่งธุรกิจแห่งงาน ด้ยความเป็นธรรม
- การพิจารณานुकคดเข้าดำรงตำแหน่งธนาคารจะพิจารณาจากนุกคดภายในก่อน การพิจารณา ผู้เหมาะสมจากภายนอกจะพิจารณากรณีมีความจำเป็นแห่งงาน และ/หรือไม่สามารถจะหาจาก คนภายในได้ ซึ่งธนาคารจะได้กำหนดนโยบายในเรื่องนี้ในลำดับต่อไป และจะเน้นการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในธนาคารได้รับทราบอย่างเปิดเผย หากมีตำแหน่งงาน ต่าง ๆ ที่เปิดว่างในองค์กรจะให้พนักงานธนาคารได้รับโอกาสในการพิจารณาในตำแหน่ง งานที่เปิดว่างหากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ก่อนจะพิจารณาว่าจ้างจากนุกคดภายนอก
6. ธนาคารตกลง แม้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ธนาคารก็แสดงความปรารถนาดี โดยตกลงให้ยืมพื้นที่อาคาร ส.บางบัวทอง ชั้น 3 พร้อมจัดหาอุปกรณ์ จำนวน 3 ชุด โดยจัดทำข้อตกลงสัญญาการใช้สถานที่ที่มีกำหนดเวลา 2 ปี และธนาคารสามารถเรียกคืน ได้ หากมีความจำเป็นทางธุรกิจ โดยแจ้งให้สหภาพแรงงานฯ ทราบล่วงหน้า
7. - การดำเนินการทางวินัยขอให้เป็นการระงับหน้าที่ของฝ่ายจัดการก่อน
- หากพนักงานยังมีความทุกข์ คับข้องใจ พนักงานสามารถร้องทุกข์ผ่านกระบวนการยุติข้อ ร้องทุกข์ (Grievance Procedure) หรือร้องเรียนผ่าน Ombud Person
- หากผลการพิจารณาพนักงานยังมีข้อคับข้องใจสหภาพแรงงานจึงหยิบยกประเด็นปัญหาเข้า มาปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการเพื่อหาข้อยุติโดยอาจดำเนินการ ในที่ประชุมพบกับสหภาพ เดือนละครั้ง หรือโดยการแจ้งโดยตรงก็ได้
8. กรณีผู้แทนสหภาพแรงงานขอใช้สิทธิการลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน
- ธนาคารจะพิจารณาให้สิทธิการลาตามที่กฎหมายกำหนด
- หากเป็นการลาออกเหนือจากกฎหมาย จะพิจารณาตามความจำเป็นแต่ละกรณีไป



9. ธนาคารเห็นชอบกับแนวคิด ด้านการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดให้กับพนักงานที่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมควรดำเนินการแต่ควรจ่ายตามรอบบัญชีเงินเดือน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจัดการ สำหรับการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ ธนาคารจะพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับพนักงานดังนี้
  - \* ธนาคารจะพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นค่าพาหนะให้กับพนักงานซึ่งมีเวลาการทำงานปกติแตกต่างจากพนักงานทั่วไป เช่น พนักงานที่ประจำทำงานในสาขาที่อยู่ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีเวลาเลิกงานปกติหลัง 21.00น. ทำให้มีความไม่สะดวก ในการเดินทางกลับที่พัก โดยรถประจำทางสาธารณะ โดยธนาคารจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าพาหนะในอัตรา 100 บ./คน/วัน
10. ธนาคารตกลงจะจัดให้มีการเลือกตั้งตัวแทนพนักงานเข้าเป็นกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด
11. การลงโทษทางวินัยและโอกาสในการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ธนาคารจะปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ และจะกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัตินั้นๆ
12. เวลาทำงานเดิมไว้ที่ 8.30 - 17.30 น. และอนุญาตให้สามารถกลับก่อนเวลาเลิกปฏิบัติงานได้ เฉพาะวันศุกร์ เวลา 17.00 น. หากงานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ สำหรับกรณีหน่วยงานที่มีเวลาเลิกปฏิบัติงานแตกต่างจากที่กำหนดดังกล่าว ธนาคารอนุญาตให้สามารถกลับก่อนเวลาปฏิบัติงาน 30 นาที เฉพาะในวันศุกร์ หากงานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ

อนึ่ง เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่จะร่วมกันสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น และเพื่อเป็นหลักประกันการทำงานร่วมกัน โดยราบรื่น เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้ของพนักงานและความเจริญก้าวหน้าของธนาคารและของพนักงาน ธนาคารจะปฏิบัติตามกฎหมายและใช้ระเบียบข้อบังคับการทำงานโดยยุติธรรม ดูแลความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงานทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นสมาชิกหรือไม่ใช่สมาชิกสภาพแรงงานฯ ในส่วนของสภาพแรงงานฯ ให้คำยืนยันต่อธนาคารว่า จะส่งเสริมให้พนักงานและสมาชิกประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของธนาคารและกฎหมาย จะไม่ดำเนินการหรือสนับสนุนการเถียงงาน การปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การนัดหยุดงานในระหว่างการทำงานปกติ หรือในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ธนาคารให้คำยืนยันต่อสภาพแรงงานฯ ว่าจะไม่ใช้มาตรการปิดงานไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน และสภาพแรงงานฯ ให้คำยืนยันต่อธนาคารว่า จะไม่ใช้มาตรการเถียงงาน มาตรการขัดขวางการทำงานล่วงเวลา และการนัดหยุดงาน โดยจะใช้วิธีการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมข้อพิพาทตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์จนกว่าจะได้ข้อยุติเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย

กรณีมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการแปลความข้อตกลงฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายจะใช้การปรึกษาหารือระหว่างกันเพื่อหาข้อยุติ แต่หากไม่อาจหาข้อยุติได้ ทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งผู้ชี้ขาดที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับ เพื่อทำการชี้ขาดและจะยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

ในระหว่างข้อตกลงนี้ มีผลใช้บังคับ หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมองเห็นสภาพปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้าง ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอาจใช้มาตรการปรึกษาหารือร่วม หากเห็นชอบร่วมกันให้ทำเป็นข้อตกลงร่วมและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงนี้

ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน รวมทั้งข้อตกลงร่วมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฯ นี้ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป และเพื่อ

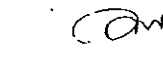


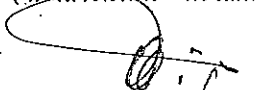
ประโยชน์ในการบริหารจัดการธุรกิจ ธนาคารมีสิทธิที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำสั่ง ระเบียบ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้

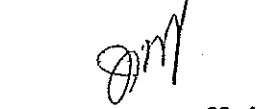
ข้อตกลงกำหนดวันเริ่มใช้บังคับไว้ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เป็นต้นไป โดยมีอายุข้อตกลง 3 ปี ยกเว้นข้อ 2 (3) และข้อ 12 มีอายุข้อตกลง 1 ปี และเมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากทั้งสองฝ่ายมิได้มีข้อเรียกร้องใดเพิ่มเติมที่ขัดกับข้อเรียกร้องนี้ให้ถือเสมือนทั้งสองฝ่ายประสงค์จะใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี

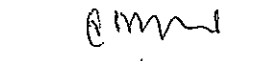
ทั้งสองฝ่ายได้อ่านข้อความข้างต้นโดยตลอดแล้ว ยอมรับว่าตรงตามเจตนารมณ์ทุกประการ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ณ วันที่ 23 ธันวาคม 2552

ผู้แทนธนาคาร

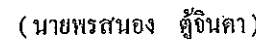
  
 (นางสาวรณพร ศิริวิฒนกุล)

  
 (นายพิริยะ วิเศษจินดา)

  
 (นางวรรณภา ธรรมศิริทรัพย์)

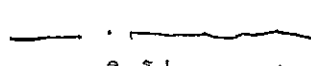
  
 (นายสมฤทธิ ศรีทองดี)

ผู้สังเกตการณ์ฝ่ายธนาคาร

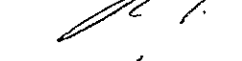
  
 (นายพรสนอง สู้จินดา)

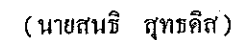
ผู้แทนสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

  
 (นายอศุพร ศิริตันติเวชกร)

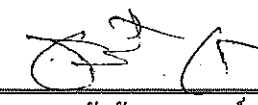
  
 (นายสุชาติ ไพวกุลเดช)

  
 (นายดนอมศักดิ์ สุวรรณเมธี)


  
 (นายคงศักดิ์ โจนยา)

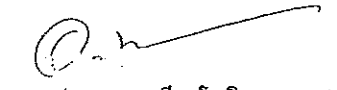
  
 (นายสนธิ สุทธกิตส์)

  
 (นายอาทิตย์ กุมรินทร์)

  
 (นายวิชาชัย หุชากรณ์)

ผู้สังเกตการณ์ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ

  
 (นางทัศนีย์ โจนยา)

  
 (นางอาภาพรณี ไชติวรรณกุล)