

메모 (Memorandum)

수신: 모든 종업원에게 본 회사 *Ananada Aust Pty Limited Thomas Foods International Tamworth Enterprise Agreement 2015*가 포함하는 제안

발신 : Ken Qin & Jack Lu

관하여: *Ananda Aust Pty Limited Thomas Foods International Tamworth Agreement 2015*

날짜: 2015 년 9 월 19 일

별첨: *Ananda Aust Pty Limited Thomas Foods International Tamworth Agreement 2015* (“계약”) 의 사본을 참고하십시오.

Ananda Aust Pty Limited (“the Company”)는 당신에게 당신의 고려를 위하여 이 계약과 참고 문건 두가지를 함께 제공하며 이를 통하여 모든 합리적인 단계를 취하도록 요청합니다. 참고 문건들은:

- Fair Work Act 2009 (“FW Act”)에 포함된 National Employment Standards _ 이 계약의 조항 10 (직장 분쟁의 해결), 조항 21 (지역 사회 서비스 휴가), 조항 22 (개인/간호인의 휴가), 조항 23 (육아 휴가), 그리고 조항 26 (공휴일) 입니다.
- Fair Work 규정 - 이 계약의 조항 33 에 언급되어 있는 계획표 2.3 의 모델 협의 (Model Consultation)항목과 이 계약의 조항 33 에 언급되어 있는 모델 융통성 (Model Flexibility) 그리고
- 슈퍼 (Super) - 당신이 알아야 할 것 (introduction for Individuals) (Australian Tax Office 의 발간); 그리고

이들 문건의 부피 때문에 이들 사본을 2015 년 9 월 19 일 부터 당신의 숙독을 위하여 쉐프(Canteen)/ 점심 식사 룸(Room)에서 이용할 수 있으며 또는 당신이 이들 사본을 요구하면 이용할 수도 있습니다.

투표 절차: 출석 투표

이 계약에서 투표는 Thomas Foods International Tamworth 현장에서 낮 교대와 밤 교대를 위하여 2015 년 10 월 15 일, 목요일 오후 12.30 와 오후 5.00 사이 종업원 모임에서 출석 투표로 합니다.

만일 당신이 계획된 휴가 (또는 2015 년 10 월 15 일 목요일에 작업 명단에 없고) 그리고 당신이 투표 모임에 출석할 수 없으면, 투표 용지와 무료 반신 봉투를 2015 년 10 월 8 일 우송으로 송달하여 당신의 투표가 2015 년 10 월 15 까지 될 수 있도록 합니다. 또는 이의 대안으로 당신은 2015 년 10 월 13 일 화요일 Weighbridge office 에 위치한 투표 상자에 당신의 투표용지를 넣을 수도 있습니다.

출석 투표 (그리고 필요하다며, 어떤 우편 투표)는 2015 년 10 월 15 일 계수되고, 결과를 알게 될 것입니다.

만일 종업원의 대다수 (50% + 1)가 이 계약에 찬성하면, 이 때 이 계약은 종업원에 의해 승인됩니다.

이계약이 승인되면, 이때 이는 Fair Work Commission (“FWC”)에 제출 될 것입니다. 이 계약은 이것이 재정액에 대한 심사 [(Better Off Overall Test: (“BOOT”))]를 통과할 것인지에 대한 FWC 의 평가를 받게 됩니다. 만일 FWC 가 이 계약이 BOOT 를 통과하도록 평가하고, 만일 이것이 이 계약을 만드는 데 관하여 모든 다른 의무 사항을 충족시킨다면, 이 때 이 계약은 이것이 FWC 에 의하여 승인된 날짜후 칠 (7)일 조업을 시작하게 될 것입니다.

만일 당신이 이 계약에 관하여 또는 종업원에 의해 이루어 지는 승인 절차에 관하여 물어 볼 사항이 있으면 다음을 접촉하십시오.

- 당신의 협상 대변인; 또는
- Ken Qin/Jack Lu

Ken Qin

이사 (Managing Director)



Ananda Aust Pty Limited Thomas Foods International Tamworth Agreement 2015 (“Agreement”)는 Ananda Aust Pty Ltd (Company)에 의하여 고용된 종업원을포함하며, 이들은 Thomas Foods International Tamworth 에서 고기 공정 종업원으로 종사하며 다음과 같은 활동으로, 도살, 손질, 뼈 추리기, 썰기 준비와 가죽 다루기와 고기 산업 재정 2010 (Meat Industry Award)에 연관 된 기능가운 데 하나 또는 그 이상의 과제를 수행합니다.

ANANDA AUST PTY LIMITED THOMAS FOODS INTERNATIONAL TAMWORTH ENTERPRISE AGREEMENT 2015 의 요약

조항 번호 와 제목	조항 설명
조항 1 - 이 계약에 적용되는 정의	이 조항에 정의를 설정하고 특수 조항의 의미를 설명한다.
조항 2 - 목적과 목표	회사가 수행하는 것과 종업원의 상호 존중과 협력의 이해; 모든 가공 생산 품이 정부 요건에 따르며 그리고 작업 관례를 재검하여 회사의 효유성을 증진한다.
조항 3 - 이 계약의 적용	이 계약이 회사와 식품 가공 작업을 떠 맡을 종업원과 관련된 과제에 적용토록 설정한다. 매니저와 감독자는 이 계약에 포함되지 않지만 그러나 이에 준하는 지도자 격에 있는 지도원(Leading hand)은 이 계약에 포함된다. 이 계약의 기간 동안 노동 쟁의 행위는 하지 않으며 회사와 종업원은 이 계약이 이의 지명된 종료일에 이를 때까지 별도의 요구를 하지 않도록 한다
조항 4 - 시작과 지속 기간	이 계약은 Fair Work Commission (“FWC”)에 의한 이 계약의 승인의 날 후 칠(7)일에 조업을 시작하고 2019 년 5 월 23 의 지정 종료일까지로 한다. 조례에따라 이 계약은 이것이 변경되거나, 대치 또는 종료될 때까지 계속하게 된다.
조항 5 - 당신 고용에 대한 계약의 효과	이 계약은 당신의 고용에적용할 모든 조건을 포함하며 Meat Industry Award 2010 은 제외 한다.
조항 6 - 종업원의 기본 책임	기술과 능력껏 일하고, 정책과 관례에 순응하며, 위생 기준, 건강과 안전, 마약과 알콜에 무관용, 무작위 마약과 알콜 테스트와 회사 정보의 기밀에 순응하는 것을 포함한 종업원의 책임을 설정한다.
조항 7 - 종업원 분류, 작업 할당, 가채용/자격부여 기간	종업원을 이 계약의 계획표 1 과 조항 12 에 따라서 분류하도록 설정한다. 계획표 1 은 현장에서 다른 분야에서 질 수 있는 다른 과제를 설정한다. 과제의 할당은 조업 요건에 근거하며 일한 것에 대한 지불은 관련 분류에 적용토록 한다.새 종업원에 대하여 육(6) 개월의 가채용 기간을 허용하며 고용의 종결을 신청할 경우 일 주일의 노티스 또는 이의 대신으로 돈으로 지급 한다.
조항 8 - 팀 협의	협의 과정을 설정하고 Fair Work 규정 2009 의 모델 협의를 참고 하여 회사가 주요 직장 변동에 관하여 종업원과 협의 해야할 의무 기준 조항을 설정한다. 직장 변동의 예로 직장의 생산, 프로 그램, 조직 또는 구조와/또는 중요한 효과를 가져다 주는 (예를 들어, 종결, 근무 시간의 변경, 인력의 규모 또는 조합, 종업원의 배치, 작업의 구조 변화 따위)



조항 번호 와 제목	조항 설명
조항 9 - 합동 협의 및 일, 건강, 안전(WHS: Work, Health Safety)	회사는 WHS, 회사의 작업 문제, 절차와 정책을 개선하기 위한 방법을 재검하는 것을 포함하여 협의를 위한 과정을 설립 하고 유지한다.
조항 10 - 노동 쟁의의 해결	분쟁 해결 조항은 직장 문제, 분쟁 또는 의견 차이를 설정한다. 만일 분쟁을 현장 기준에서 풀 수 없게 되면 이는 화해를 위하여 FWC 에 넘기고 필요하다면 이에서 결정을 보게한다. 작업은 분쟁 해결 조항이 적용될 때(건강과 안전에 절박한 위험이 따르지 않으면)에 정상으로 계속한다. 종업원은 그들이 원하면 또한 협의 위원회를 접촉할 수 있다. 과정이 진행되고 있는 동안은 어떠한 노동 쟁의도 발생해서는 않되며 종업원 모임으로 상실된 시간은 종업원에 의해 만회되어야한다.
조항 11 - 훈련의 상호 의무	일반적으로 훈련은 고기 가공에서 Certificate II 를 얻기 위하여 Traineeship 을 밟는 과정을 통해야 한다. 회사는 이에 요구되는 비용을 부담하고 종업원은 저들 자신의 시간으로 으로 얼마간의 훈련을 받을 것을 동의할 수 있다. 종업원은 역시 다른 팀 멤버를 위하여 기술 개발 등으로 도울 요구를 받을 수 있다.
조항 12 - 고용 종류, 수당	케주얼, 풀-타임 영구 및 파트-타임 영구직 종업원의 정의를 설정한다. 케주얼 종업원은 해당 급료율에 기준하여 케주얼 로딩 25%를 지불 받는다. 풀-타임 영구 종업원은 주별 기준으로 주당 평균 40 시간, 이 중에 2 시간은 시간과 반으로 계산하여, 종사 하게 된다. 파트-타임 종업원은 주당 평균 40 시간 미만으로 종사 하게 된다. 초보자 수준의 종업원은 고기 산업 경험이없는 사람으로 정의 된다. 이 조항은 또한 젊은이(Junior) 종업원의 급료율을 설정하고 있다. 구급 환자 수당의 경우도 설비되어 있으며 지도자격 Leading hand 의 기능은 요구받는 수준에 의해 급료를 받게 된다.
조항 13 - 근무 시간의 융통성	작업의 융통성 배열로 네(4) 조 의 편성을 설정 한다: 1. 월요일에서 금요일 오전 4.00 와 오후 8.00 사이에 하루 8 시간의 낮 생산 작업.종업원은 하루에 별도로 시간과 반의 급료율로 한 시간 일하도록 요구 받을 수 있다.종업원은 토요일을 별도 생산 일로 처음 여섯 (6)시간에 대하여 시간과 반의 율로 그리고 그다음은 두배의 율로 한다. 시간 펼침 (Spread of hours)의 밖의 시간은, 이 시간이 공장의 생산 작업을 준비하는 보통 시간의 연속이 아니면, 오버타임이 된다. 2. 월요일에서 일요일 오전 4.00 와 오후 8.00 사이에 하루 8 시간의 6 일 생산일 또는 7 일 생산일. 종업원은 칠(7)일 주기에 걸쳐 이(2)일을 휴식의 날로 하고 오(5)일 생산일로 하든가 또는 비당번일 (Rostered day off)과 또 이(2)일을 휴식의 날로한 사(4)생산일로 하든 그 어느쪽을 택할 수 있다. 종업원은 여덟(8)시간 교대에 있어서 별도로 한 시간을 일하 것으로 하고 그리고 열(10)시간 교대에 대하여 별도 반(0.5)시간, 시간과 반의 급료율로, 일하도록 요구받을 수 있다. 종업원은 최대 생산 기간(Peak production period)에, 이때 처음 여섯(6)시간은 시간과반 그리고 그 다음은 두배의 급료율로, 별도 생산일로 자원할 수 있다.



조항 번호 와 제목	조항 설명
	<p>시간 펼침의 바깥에서 수행한 일은, 이것이 종업원이 당번일, 시간과 1/3 의 비율로 지급되는, 일하기를 자원 하거나 또는 만일 공장을 생산을 위한 준비 상태로 유지하기위하여 작업이 연속하고 있을 경우가 아니면, 오버타임이 된다.</p> <p>3. 월요일에서 금요일 오후 2.00 시에서 오전 2.00 시 사이의 여덟(8)시간의 오후 교대 생산 .오전 2.00 시 후에 끝내는 어떤 교대는 밤교대로 간주되도록 한다. 오후 생산 교대에 적용하는 교대 별치는 오전 2.00 시 또는 이전에 끝내는 경우는 15%이며 오전 2.00 후 끝내는 경우는 25%이다. 종업원은 교대 근무시 별도로 한시간의 일을, 이 때는 시간과 반의 비율, 요구받을 수 있다. 종업원은 최대 생산 기간에 별도로 하루의 생산일을 자원하수 있다. 이때 처음 여섯(6)시간은 사간과 반이며 다음은 두배이다.</p> <p>4. 월요일 에서 금요일 오전 4.00 시와 오후 8.00 사이 사(4)일에 걸쳐 10 시간 생산일. 종업원은 교대근무시 별도로 한시간의 작업을, 이때 지급율은 시간과 반, 요구받을 수 있다. 종업원은 최대 생산 기간에 별도로 하루의 생산일을 자원하수 있다. 이때 처음 여섯(6)시간은 사간과 반이며 그 다음은 두배이다.</p>
조항 14 - 생산 교대	<p>단일 교대 근무일때는 생산 목표를 증가 하기 위하여 작업 배열을 다음과 같이 할 수 있다 (그러나 한계는 없다).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 10 시간 당번 교대 2. 5 일, 6 일 또는 7 일 선택 <p>이런 당번 교대는 회사의 재고 이용성과 앞으로 종업원의 교대 요건을 두배로 유지하고자 하려는 근거로 회사가 결정하게 된다.</p>
조항 15 - 식사 휴게 시간	<p>식사 휴게 시간은 30 분 그리고 낮/교대로 다섯 (5)시간 일한 후 한(1)시간 까지. 휴게 시간과 기간은 합의에 따라 변경될 수 있으며 지불을 받지 않는 휴식 휴게는 조업 요건을 고려한 회사의 재량에 의한다.</p>
조항 16 - 퇴직 연금	<p>이 연금은 연방 퇴직 연금법 (Federal Superannuation Legislation)에 포함 되어 있는 급료율에 따라 지급되며 종업원 지명한 EFT 어떤 승인된 기금에 지불한다. 만일 종업원이 기금을 지정하지 않을 경우는 이는 AMIST 로 지급될 것이다. 종업원은 육(6)개월 서비스후 그리고 자원 조건으로 임금 희생 /공제 ("Salary sacrifice")를 선택하여 자기 임금의 일부를 퇴직 연금에 기여할 수 있다.이것이 의미하는 것은 퇴직 연금 기여분을 세금전에 지불함으로, 따라서 임금에서 세금 액을 감소 받는 효과를 얻게 된다.</p>



<p>조항 17 - 종업원의 보상결격 (Stand Down), 대기 시간 및 재고 부족</p>	<p>이 조항은 회사가 종업원을 Stand down (지불 하지 않고) 할 수있도록 한 것으로 이유는: 고기 산업에서 발생하는 어떤 파업 회사가 책임질 수 없는 고기 산업의 어떤 정지 어떤 파업 (고기 산업이아닌) - 예를 들면, 트럭 운전자의 파업 회사가 책임질 수 없는 기계의 고장 필수적 서비스의 붕괴 (예를 들면, 전기 또는 물) 와 Department of Agriculture, Fisheries and Forestry ("DAFF")조사로 부터 일어나는 생산의 붕괴. 회사는 종업원의 선발에 대한 조건을, 여기에 서비스의 길이, 기술과 능력 및 징계의 역사를, 적용한다. 케주얼은 영구 종업원에 앞서, 케주얼이 영구 종업원이 할 수 없는 일을 수행하는 경우는 제외 하고, Stand down 된다. 종업원은 이 Stand down 의 결정에 대하여 이 계약의 (노동)쟁의를 통하여 반대할 권리를 가진다.</p> <p>기계 고장의 결과로 발생하는 대기 시간의 처음 15 분은 지불하지 않는 시간으로 처리된다. 회사는 15 분 후에는 종업원 고장 때문에 더 이상의 작업이 가능하지 않는다는 것을 알게 될 때까지 지불을 재개해야 한다.</p> <p>재고 의 부족. 종업원은 만일 재고가 허용하지 않는다면 회사에 의해 Stand down 된다.</p>
<p>조항 18 - 급여 (Remuneration)</p>	<p>이 조항은 이 계약의 계획표 1 과 2 및 조항 12 와 13 에서 설정되어 있는 과제의 수준에 따라 종업원에게 지불되는 급여에 대한 것이다.종업원의 감독자는 과제를 할당하며 달리 감독자의 지시가 없으면, 종업원은 그 전날에 수행했던 과제에서 시작한다. 임금 인상은 계획표 2 에 설정되어 있으며, Fair Work Commission 이 위 표 2 에 나열되어 있는 급여율을 인상하지 않았으면 그대로 이다. 이 경우에 인상된 율을 적용할 것이며 이 계약에의 급여에 대한 차액 분에 대하여 계산하게 된다.이것이 의미하는 것은 당신은 이 급여 (Award) 보다 통상 적은 시간 율로 지불될 수는 없다는 것이다. 이 법칙이 교대 근무 또는 오버-타임에는 적용되지 않는다.</p>
<p>조항 19 - 임금 지불</p>	<p>이 조항은 당신은 주별로밀린 임금을 전자 자금 전송으로 지불받으며 매주 이의 지급 주기는 월요일에서 일요일이다.</p>
<p>조항 20 - 연례 휴가</p>	<p>영구 종업원은 20 일(160 시간)의 유급휴가에 자격이 이 있으며 파트타임의 경우는 이에 비례한다. 케주얼 조업원은 연례 휴가에 자격이 없다. 연례 휴가의 로딩은 종업원의 직급 율에서 17.5%이다. 종업원은 네(4)주 이상의 초과 분량을 (일년에 한번) 현금으로 지급받기위 하여 신청할 수 있다. 회사는 만일 Thomas foods International 이 공장 또는 이의 일부를 폐쇄하면 National Employment Standards (NES)에 따라 2 년까지 쌓인 분량의 몫을 취하도록 지시받을 수 있다.</p>



조항 번호 와 제목	조항 설명
조항 21 - 지역 사회 봉사 휴가	이 조항은 NES 에 따라 무지급 지역 봉사 서비스 휴가와 유지급 배심원 휴가에 대하여 제공한다.자원자 지역 봉사 서비스는 소방, 구급차, 민방위 또는 구조 서비스를 포함한다. 배심원 서비스 유급 휴가는 영구직 종업원에게 제한되며 처음 10 이까지 이다.
조항 22 - 개인 / 간호인의 휴가 (병가와 간병인)	<p>영구 종업원이 직장에 출근할 수 없는 경우로, 개인의 부상 또는 질병 (병가), 또는 그이 또는 그녀가 종업원의 직계 가족 또는 가족 구성원 의 개인 질병 또는 부상 또는 예기하지 못한 긴급 사항 (간호인의 휴가)을 돌보거나 또는 지원을 제공하도록 요구받을 때, 매년 유급 십(10)일, 이는 점진적으로 쌓이는, 의 휴가 자격이 있다. 파트 타임 종업원은 개인 휴가 자격에 비례적으로 적용된다.</p> <p>사용하지 않은 휴가는 사직할 때 지불 되며 그러나 회사에 의한 종료의 경우는 지불되지 않는다.</p> <p>종업원은 만일 과도한 무단 결근의 역사를 가지고 있거나, 또는 만일 종업원이 개인/간호인의 휴가에 대하여 누적이 없으면 부재 하루에 대하여 의료 진단서 또는 법적 선언을 제공하도록 요구받는다. 개인/간호인의 휴가에 대한 의료 진단서는 공휴일 전 또는 후에 반드시 제공되어야 한</p> <p>누적한 개인 휴가를 전부 사용한 종업원은 각 경우에 이(2)일 까지의 무급료의 간호인의 휴가 자격이 있다.</p> <p>종업원은 그이 또는 그녀의 직계 또는 가족 구성원이 생명에 심각한 위협을 입히는 질병에 걸리거나 보유하고 있을 때 또는 사망 할 때, 경우에 대하여 이틀 (2)의 특수 휴가 자격이 있다. 이 휴가는 누적되지 않는다.</p>
조항 23 - 육아 휴가 (Parental Leave)	이 조항은 육아 휴가에 대한 NES 의 조항에 해당하는 것으로 간단히 요약한다. 더 자세한 정보를 원하면 게시판에 게시된 NES 를 읽거나 복사본을 요구하여 이용하십시오.
조항 24 - 조업 정지(Shut Down)	조업 정지 기간에 대하여 종업원은 작업에 출석하지 말것과 지불을 받지 못할 것을 지시받으며 또는 누적해 놓은 연례 휴가를 취하도록 요구받 수 있다
조항 25 - 특별 휴가(Compassionate Leave)	<p>NES 의 기준 조항. 특별 휴가는 종업원의 직계 가족 또는 종업원의 가족 구성원이:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 그들의 생명에 심각한 위협이 있는 개인 질병에 걸리거나 개발하고 있을 때; 또는 2. 그들의 생명에 심각한 개인 부상을 입고 있거나; 또는 3. 사망 할 때. <p>종업원은 질병, 부상 또는 사망의 증거를 요구받게 된다. 특별 휴가는 교대/주말 기준이 아닌 기본율로 지불된다. 케주얼 종업원은 지불받지 않는 휴가에 자격이 있다. 이 조항은 "직계 가족"의 정의를 포함한다.</p>



조항 번호 와 제목	조항 설명
조항 26 - 공휴일	<p>이 조항이 제공하는 것:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 케주얼이 아닌 종업원은 NES 에 따라 공휴일 자격이 있다. 2. 종업원은 공휴일 지급에 자격이 있으며 만일 그날에 일을 요구받지 않으면 - 그들이 고용되어 있는 분류의 임금을 공휴일 전 근무일에 지불받는다. 3. 현장은 노동절과 여왕 생일날에 조업을 할 수 있으며 만일 일을 요구받으면 종업원은 두배 시간과 반의 비율로 받는다. 종업원은 만일 단지 합당한 이유가 있으면 일을 거절할 수 있다. 4. 고용주는 공휴일을 그날에서 다른 날을 이의 대신으로 바꿀 수 있다. 그러나 종업원의 동의가 없는 한 이를 부당하게 할 수는 없다.
조항 27 - 장기 서비스 휴가	NSW LSL 조례 1955 에 따름
조항 28 - 조업 중지 (Suspension)	종업원은 업무 수행의 어떤 징계 또는 회사의 기대 또는 요건에 일치하지 않는 사유로 십(10)일까지 조업 중지를 받을 수 있다.
조항 29 - 계약 종료 (통보)	이 조항은 회사가 영구 종업원에게 줄 계약 종료 통보와 그리고 영구 조업원에게 필요한 노티스의 량을 설정하고 있다. 여기서 종업원은 즉각 해고를 당할 정당화 할 행동에 연루된 (예를 들면 심각 한 비행) 경우이다. 만일 종업원이 정확한 량의 계약 종료 노티스나 또는 노티스 기간을 계산해 내지 못하면 회사는 종업원의 계약 종료 날에 어떤 일 하지 않은 노티스를 공제할 수 있다.
조항 31 - 회사 재산 및 부채의 반납	종업원은 계약 종료시 모든 회사의 재산을 반드시 반납해야 한다. 종업원이 회사 재산을 반납하지 않을 경우 회사는 이 종업원의 종료의 급료로 부터 이와 같은 장비의 값어치를 공제할 수 있으며 이는 합법적이다.
조항 32 - 정리 해고 (Redundancy)	이 조항은 영구 종업원 (케주얼은 제외)의 정리 해고 지급을 제공한다. 만일 회사가 그 일 (Job)을 어떤 다른 사람이 하도록 요구하지 않는 경우이다.. 만일 종업원이 대신 그와 동일 또는 유사 조건에 제공되면 이의 자격이 없다.
조항 33 - 직장 융통성(Workplace Flexibility)	이 조항은 만일 특수 상황이 발생하고 이 조례에 따라 회사와 종업원 사이에 이 계약의 조항을 변경하여 융통성 있는 합의를 제공한다.
조항 34 - 출석 보너스 (Attendance Bonus)	풀-타임 종업원은 출석 보너스로 회사의 예산 달 기간에 개인/간호인의 휴가로 부재하지 않은 종업원에게 주당 \$12.50 의 출석 보너스를 받도록 한다. 유급 연례 휴가, 장기 서비스 휴가와 승인된 무급 휴가는 이 자격에서 제외된다. 종업원은 만일 이 출석 보너스 제도가 그 달력 해의 나머지에 대하여 악용된 것으로 나타나면 회사의 재량으로 이 자격을 취소당한다.



조항 번호 와 제목	조항 설명
서명 난 (Signature Pages)	이 서명 난은 이 계약의 스이에 따라 회사 대표와 종업원 대표의 서명을 포함한다.
부록 1 - 조항 17.4 에 관한 사항 (대기 시간)	이 사항은 계약의 일부를 이루며 만일 동일 장비의 부분이 같은 날 또는 연속된 날로 두번 또는 그이상 발생하는 경우의 대기 시간에 관한 것으로 여기서 두번 째 또는 그 이상의 발생은 시간의 손실로 간주하지 않고 지불한다. 회사는 역시 중단에 융통성을 가진다.
계획표 1 - 분류	이 계획표는 현장의 각 분야에 적용하는 분류 (예를 들면 양 뼈 고르는 롬, 양 도살 실, 가죽다루는 창고, 부산물 등/냉동 창고/실어 내기, 가축 장, 그리고 양 쓰레기.
계획표 2 - 지급율	이 계획표는 각 분류에 적용할 급료율을 설정하고 연례 기주으로 인상을 포함한다. 이 계획표는 역시 낮 교대, 오후 교대와 밤 교대를 설정한다.

