

<p align="center">Collective labor Agreement Organized in accordance with the provision of the Jordanian Labor law no.8 of 1996</p> <p>First Party: Korea Southern Power Co., Ltd./Jordan L.L.C. represented by:</p> <p>Mr. Park, Young Chul / CEO</p> <p>Mr. Lee, Jae Youn / Admin. Manager</p> <p>Mr. Ghassan Nassrawin / HR Deputy Manager</p> <p>Second Part: General Trade Union for Workers in Electricity in Jordan , represented by:</p> <p>Mr. Ali Falah AL Hadeed / President of General Trade Union for Workers in Electricity</p> <p>Mr. Bassam Hassan Abu Zalatah / Secretary of Generating Branch</p> <p>Mr. Hani Ahmad Abu Sameer / Union Committee President</p> <p>Whereas, the Second Party submitted to the First Party labor demands related to work terms & conditions of workers of the First Party under Union letter no. 01/13/273 dated 13/07/2019,</p> <p>Whereas both parties are very keen to maintain a peaceful and proper work environment characterized by amiability, understanding and mutual appreciation, to ensure the amicable work relations, and to maintain the development and the improvement of this institution with the view of developing and supporting the national economy,</p> <p>And based on the positive attitudes prevailed the negotiations and to preserve the relations between both parties, and as result of the flexibility demonstrated by both parties and the mutual understanding of each other's interests, a settlement for the labor requirements has been reached and the parties have been agreed as follows:</p> <p>Firstly: The preamble shall constitute an integral part of this contract and shall be read therewith.</p>	<p align="center">عقد عمل جماعي منظم سندا لأحكام قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته</p> <p>الفريق الاول: شركة كوريا سوثرن بور كو ليمتد / الاردن ويمثلها:</p> <p>السيد بارك يونج تشول / المدير التنفيذي</p> <p>السيد لي جي يون / المدير الإداري</p> <p>السيد غسان نصرأوين / مدير الموارد البشرية</p> <p>الفريق الثاني: النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن ويمثلها:</p> <p>السيد علي فلاح الحديد / رئيس النقابة العامة للعاملين بالكهرباء</p> <p>السيد بسام حسن أبو زلطة / أمين سر فرع التوليد</p> <p>السيد هاني احمد عبد الكريم ابو سمير / رئيس اللجنة النقابية</p> <p>حيث ان الفريق الثاني قد تقدم للفريق الاول بمطالب عمالية تتعلق بشروط وظروف العمل للعاملين لدى الفريق الاول بموجب كتاب رقم 273/13/01 تاريخ 13/07/2019،</p> <p>وحرصاً من الطرفين على إدامة أجواء وبيئة عمل مناسبة يسودها الود والتفاهم والتقدير المتبادل بين الطرفين وتأكيداً على توطيد علاقات العمل الطيبة بين الطرفين ولتوفير الحرص المشترك على استمرارية التطوير والنهوض بالعمل في هذه المؤسسة بغية تنمية ورغد الاقتصاد الوطني،</p> <p>وانطلاقاً من الروح الايجابية والعلاقات الودية التي سادت أجواء اجتماعات المفاوضات وحفاظاً على استمرار هذه العلاقات بين الطرفين ونتيجة للمرونة التي إبداهما الطرفان وتفهم كل منهم بمصلحة الطرف الاخر فقد تم التوصل إلى تسوية للمطالب العمالية وجرى الاتفاق بين الفريقين على ما يلي:</p> <p>أولاً: تعتبر مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ من بنوده ويقرأ معه.</p>
--	--

박영철

السيد هاني احمد عبد الكريم ابو سمير

<p>Secondly: The company shall increase salaries as follows:</p> <p>1- Salary Scale:</p> <p>A) Covered Employees: Increase salary scale unit price (Step & Grade) by 7.5% as of July 2019 and another increment 7.5% as of July 2020. This increment shall be valid until June 2021. As per salary scale regulations, this increment shall be added on the basic salary.</p> <p>B) Uncovered Employees: Increasing 7.5% of the allowance as of July 2019 and another increment 7.5% of the allowance as of July 2020. This increment shall be valid until June 2021 and added on the transportation allowance.</p> <p>C) When If the increment is less than (50) JOD, the employee is entitled to get the difference amount provided that 50% to be paid in July 2019 and another 50% to be paid on July 2020. When increasing salary scale 7.5% (For covered or uncovered employees) in July 2020, the employee is entitled to obtain the whole difference if his increment is less than (50) JOD. This increment shall be added on the mobile allowance for uncovered employees and on the basic salary for covered employees.</p> <p>D) Salary scale Increment percentage 7.5% is reflected on the gross around 4.5%.</p> <p>Thirdly: Increasing fuel coupon amount for Karak employees to be 35 JOD monthly.</p>	<p>ثانياً: وافق الفريق الأول على زيادة رواتب العاملين لديه على النحو التالي:</p> <p>1- سلم الرواتب:</p> <p>أ) الموظفين المشمولين: زيادة سلم الرواتب (Step & Grade) بنسبة 7.5% ابتداءً من شهر تموز 2019 وزيادة أخرى بنسبة 7.5% في شهر تموز 2020 وتعتبر هذه الزيادة لغاية شهر حزيران 2021. وكما هو مقرر حسب نظام الهيكله فإن هذه الزيادة تضاف على الراتب الأساسي.</p> <p>ب) الموظفين غير المشمولين: زيادة بنسبة 7.5% على العلاوات في بداية شهر تموز 2019 وزيادة أخرى بنسبة 7.5% على العلاوات في بداية شهر تموز 2020 وتعتبر هذه الزيادة لغاية شهر حزيران 2021 وتضاف قيمة الزيادة على علاوة التنقل.</p> <p>ج) إذا كانت زيادة الموظف اقل من (50) دينار، يستحق الموظف الفرق وتدفع نصفها ابتداءً من شهر تموز 2019 والنصف الآخر في شهر تموز 2020. وعند زيادة بنسبة الهيكله 7.5% (سواء للمشمولين او غير المشمولين) في شهر تموز 2020 يستحق الموظف كامل الفرق إذا كانت قيمة الزيادة اقل من (50) دينار. تضاف قيمة الفرق على علاوة الهاتف لغير المشمولين وعلى الراتب الأساسي للمشمولين.</p> <p>هـ) تعادل نسبة زيادة الهيكله ما يقارب زيادة على اجمالي الرواتب ما نسبته 4.5%.</p> <p>ثالثاً: زيادة قيمة كوبونات البنزين لموظفي سكان الكرك لتصبح قيمتها 35 دينار أردني شهرياً تدفع بأثر رجعي من شهر تموز 2019.</p>
--	---

م. م. م. م.

م. م. م. م.

Fourthly: Amending promotion system that the employee deserves promotion when his Grade is 7 (six years of service) and the average of evaluation for the last three years is "C".

Fifthly: Approving granting Loans as follows:

A) Two years to five years of service, the employee is entitled (5,000) JOD provided that to be refunded within five years (60 months) and five guarantors.

B) More than five years and less than ten years of service, the employee is entitled (10,000) JOD provided that to be refunded within five years (60 months) and three guarantors.

C) Ten years and above, the employee is entitled a loan equal to end of service compensation amount and without guarantors and refunding period is five years (60 months).

D) In case of termination the employee's services with the first party for any reason whatsoever then the first party shall be entitled to claim all the guarantors jointly and severally in the amount is owed by the employee in favor of the first party.

E) The company shall use points system to decide who deserve loans as per loan application herewith attached. The employees mentioned in article (C) are not subject to this system and they have the right to apply for loan at any time.

F) The number of the employees deserve loan shall be at least (6) employees annually and depends on the number of applicants.

Sixthly: The employees who resigned after July 2019 shall not deserve any benefit mentioned in this agreement.

رابعاً: تم الموافقة على تعديل نظام الترفيعات ليستحق الموظف الترفيع عند الدرجة السابعة (Grade 7) أي خدمة ستة سنوات ومعدل التقويم لأخر ثلاث سنوات "C".

خامساً: تم الموافقة على منح القروض كما يلي:

أ) يستحق الموظف الذي خدمته في الشركة من سنتين إلى خمس سنوات مبلغ (5,000) دينار أردني يسترد في فترة خمس سنوات (60 شهرا) ووجود خمسة كفلاء.

ب) يستحق الموظف الذي خدمته في الشركة أكثر من خمس سنوات وأقل من عشر سنوات مبلغ (10,000) دينار أردني تسترد في فترة خمس سنوات (60 شهرا) ووجود ثلاث كفلاء.

ج) يستحق الموظف الذي خدمته عشر سنوات فأكثر قرض بقيمة مكافأة نهاية الخدمة بدون كفلاء تسدد على خمس سنوات (60 شهرا).

د) في حال انتهاء خدمات الموظف لدى الفريق الأول لأي سبب كان فإنه يحق للفريق الأول الرجوع على جميع الكفلاء بالتضامن والتكافل بقيمة ما ترصد بذمة الموظف لصالح الفريق الأول.

هـ) سيتم اعتماد نظام نقاط لتحديد الموظفين الذين يستحقون القروض حسب النموذج المرفق مع هذا العقد ولا يخضع الموظفون المذكورين في البند (ج) لهذا النظام ويحق له التقدم بطلب القرض في أي وقت.

و) يجب ان لا يقل عدد الموظفين المستفيدين من القروض عن (6) اشخاص سنويا ويعتمد على عدد الموظفين المتقدمين للقرض.

سادساً: لا تشمل الامتيازات المذكورة في هذا العقد الموظفين الذين انتهت خدمتهم بعد شهر تموز 2019.

24
م. ع. ق.

سابعاً: تشكيل لجنة من الطرفين لمتابعة الاتفاقية خلال تطبيقها وإيجاد الحلول في حال ظهور أية إشكاليات.

ثامناً: في حال نشوء أي خلاف بين الطرفين أو نصوص الاتفاقية فيتم اعتماد صيغة اللغة العربية للفصل في محاكم المملكة الأردنية الهاشمية.

تأسعاً: لا تؤثر هذه الاتفاقية على أي امتيازات أخرى ممنوحة للموظفين بموجب النظام الداخلي و/أو عقود العمل و/أو اتفاقيات عمل جماعي سابقة.

عاشرا: مدة العقد سنتان تبدأ من تاريخ 1 تموز 2019 ولا يحق لأي فريق تعديل أي بند من بنود الاتفاقية خلال مدة سريان هذا العقد.

حادي عشر: يتكون هذا العقد من أحد عشر بنداً بما فيهم هذا البند.

تم التنفيذ والتوقيع بثلاث نسخ أصلية بتاريخ

백영철

백영철

الفريق الاول: السيد باريك يونس تشول

محمد ابراهيم
مفتي

الفريق الثاني: السيد علي فلاح الحديد

وقعت هذه الاتفاقية بحضور معالي وزير العمل

السيد نضال البطاينة

ed in front of His Excellency

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة العمل
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت
الرقم ١٨٨... تاريخ ٢٠٢٠/١٠/٢٠
وتكون من صفات علنها...
معلق

~~100~~