

၎င်း၏ Worthington၊ Minnesota ဝက်သားစက်ရုံအတွက် Swift Pork ကုမ္ပဏီနှင့် United Food and Commercial Workers Union, Local 663 တို့အကြား ညှိနှိုင်းမှုများ။

ကုမ္ပဏီ

အပြည့်အဝကြိုတင်သဘောတူညီချက်

မေ ၈၊ ၂၀၂၅

ဤအပြည့်အဝကြိုတင်သဘောတူစာချုပ်ကို အသေးစိတ်မဟုတ်ဘဲ လုံးဝလက်ခံရပါမည်။ ဤအပြည့်အဝကြိုတင်သဘောတူစာချုပ်တွင် ယခင်ကသဘောတူထားသောကြိုတင်သဘောတူထားသောသဘောတူညီချက်အားလုံးကို ရှည်ညွှန်းခြင်းဖြင့် ပေါင်းစပ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ဤအဆိုပြုချက်များကို ထည့်ရန်၊ ဖျက်ရန် သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ပြင်ဆင်ရန် အခွင့်အရေးကို လက်ဝယ်ရံသည်။ အကယ်၍ သီးခြားအပိုဒ် သို့မဟုတ် ပုဒ်မကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းမပြုပါက ကုမ္ပဏီသည် လက်ရှိဘာသာစကားတွင် ပြောင်းလဲမှုမရှိကြောင်း အဆိုပြုနေပါက ဤကမ်းလှမ်းချက်ကို မေလ 31 ရက်၊ 2025 တွင် အတည်ပြုခြင်းမရှိပါက ၎င်းကို ရုပ်သိမ်းမည်ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏အဆိုပြုချက်များကို 05/06/2025 မတိုင်မီ ပြုလုပ်ထားသည့်အရာများသို့ ပြန်ပြောင်းမည်ဖြစ်သည်။

အပိုဒ် 9 - အစားအသောက်ကာလများနှင့် ကယ်ဆယ်ရေးကာလများ - အပိုင်း 4 - ဖတ်ရှုရန် ပြောင်းလဲခြင်း-

(က) ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ စတင်ချိန်နှင့် ပထမအစာစားချိန်ကြားကာလအတွင်း တစ်ဆယ့်ငါးမိနစ် (၁၅) မိနစ် သက်သာခွင့်ကာလကို ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် တစ်ရက်လျှင် (၈) နာရီနှင့် (၂၅) မိနစ်ထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်သော ဝန်ထမ်းများအား အပိုဆောင်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ **ဓာတ်ဆာ (၁၅) ဆယ့်ငါး (၁၅) မိနစ်** ကယ်ဆယ်ရေးကာလ။

အပိုဒ် 11 - ကုမ္ပဏီမှ တပ်ဆင်ထားသော စက်ကိရိယာ/ဘေးကင်းရေး ကိရိယာများ - အပိုင်း 1 - ဖတ်ရှုရန် ပြောင်းလဲခြင်း-

ကုမ္ပဏီက အားလုံးကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည်။ **လိုအပ်သည်။** ~~လိုအပ်သော~~ **ကိရိယာများနှင့် ကိရိယာများ ပါဝင်သည်။** ဓားများ၊ သမဏီများနှင့် လက်အိတ်များ (ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု လက်ကိရိယာများ မပါဝင်ပါ)။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရန် လုံခြုံပြီး ထိရောက်သော စွမ်းရည်ရှိစေရန် ကုမ္ပဏီက လိုအပ်သည်များကို သတ်မှတ်ပေးသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ပေါ့ပေါ့ပါးပါး သဘောသားဝန်ထမ်းများ၊ လက်အိတ် (၂) စုံမှလွဲ၍ လက်အိတ်လိုအပ်မည့် အသစ်ခန့်ထားသော ဝန်ထမ်းများအား ပေးအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ထို့နောက်တွင် ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့အား ကုမ္ပဏီမှ နောက်ထပ်လက်အိတ်များ မပေးမီတွင် အသုံးပြုထားသော လက်အိတ်များကို လုံလုံယုံယပေးရမည်ဖြစ်သည်။

သဘောတူညီချက်တွင် မပါဝင်ပါ

ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည့်ထောင်စုသည် ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုပြီးနောက် ခြောက်လ (၆) လအတွင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် တူညီသော ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် ဆွေးနွေးရန် သဘောတူညီပါသည်။

ရည်ရွယ်ချက်- ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများအတွက် လက်ရှိပေးဆောင်နေသော ကိရိယာများကို မွမ်းမံပြင်ဆင်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။

အပိုဒ် 12 – Laundry – ဒုတိယစာပိုဒ်အသစ် ထပ်ထည့်ရန် – ဖတ်ရန်-
ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ယူနီဖောင်းသည် အဝတ်လျော်ခန်းအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ပျောက်ဆုံးသွားသည့်ကိစ္စရပ်တွင် ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါစိုးရိမ်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး အစားထိုးဝတ်စုံများနှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

နားလည်မှုစာ။ 18 – ၎င်း၏ တစ်ခုလုံးကို ဖျက်ရန်-
သတ်မှတ်ထားသော ဘေးကင်းရေးစွက်ဖက်မှု သို့မဟုတ် တစ်ကိုယ်ရည်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းအသုံးပြုခြင်းအား အပြီးတိုင်ရပ်ဆိုင်းခြင်းမပြုမီ COVID-19 ကပ်ရောဂါ၏တိုက်ရိုက်ရလဒ်အဖြစ် ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါပြောင်းလဲမှု၏သင့်လျော်မှုကို ပြည်ထောင်စုနှင့် ဦးစွာတွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် ကုမ္ပဏီမှ သဘောတူပါသည်။

နားလည်မှုစာ။ 19 – ၎င်း၏ တစ်ခုလုံးကို ဖျက်ပါ ။
COVID-19 အပြုသဘောဆောင်သော သို့မဟုတ် အခြားကုမ္ပဏီမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော သီးသန့်ခွဲထွက်ခြင်းအဖြစ် အတည်ပြုခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ လွတ်သွားသည့်အချိန် (ဥပမာ ခရီးသွား သီးသန့်ခွဲထွက်ခြင်း၊ အသက်/အန္တရာယ်များသော သီးသန့်ခွဲထွက်ခြင်းစသည်ဖြင့်) အားလပ်ရက်အတွက် အရည်အချင်းပြည့်မီသူ တစ်ဦးချင်းစီ သို့မဟုတ် နောက်နှစ်တွင် ပေးဆောင်ရမည့်အချိန်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်မဟုတ်ကြောင်း ပါတီများက သဘောတူသည်။

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် – Casings၊ ဖတ်ရန်-
ကုမ္ပဏီသည် ပိုက်လုပ်ငန်းကို စာချုပ်ချုပ်ဆိုနိုင်သော်လည်း ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် ရွေးချယ်ထားသည့် စာချုပ်ပါ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ Worthington, MN စက်ရုံတွင် ပိုက်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သော ဝန်ထမ်းများ၏ သီးသန့်ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ပြည်ထောင်စုအား အသိအမှတ်ပြုရန် သဘောတူရမည်ဖြစ်သည်။ စာချုပ်ကုမ္ပဏီသည် ယင်းကဲ့သို့ ကိုယ်စားပြုမှုကို သဘောမတူပါက၊ ကုမ္ပဏီသည် Casings လုပ်ငန်းကို ခွဲပေးမည်မဟုတ်ပါ။

ကြိုးဝိုင်းလုပ်ငန်းကို စာချုပ်ချုပ်ဆိုပါက စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အတွက် ညှိနှိုင်းမှု သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်များသည် စာချုပ်ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုအကြား ဖြစ်ရမည် ဟု ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သဘောပေါက်ပါသည်။ Swift သည် အဆက်အသွယ်ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုအကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်းသည့် သဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်သို့မဟုတ်ကြောင်း၊ အဆိုပါသဘောတူညီချက်ပါ စည်းကမ်းချက်များအရ တာဝန်ရှိသည် သို့မဟုတ် လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် အဆိုပါသဘောတူညီချက်၏ ညှိနှိုင်းမှု သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပါတီများမှ ပြတ်ပြတ်သားသားသဘောတူပါသည်။ နားလည်မှုစာလွှာ သို့မဟုတ် အခြားသဘောတူညီချက်(များ) တွင် စာချုပ်ပါကုမ္ပဏီနှင့် Swift အကြား ပူးတွဲအလုပ်ရှင်ဆက်ဆံရေးကို ဖန်တီးရန် သို့မဟုတ် ထိုအဆုံးသတ်တွင် အသုံးပြုရန် မည်သည့်အရာကိုမျှ အဓိပ္ပါယ်မဖော်ပါ။

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် - ဖြန့်ဝေရေးစင်တာရပ်နားရန်၊ ဖတ်ရှုရန်-
ဖြန့်ဖြူးရေးစင်တာတွင် တာဝန်ပေးအပ်ထားသောဝန်ထမ်းများအား
ဖြန့်ဝေရေးစင်တာနှင့်သက်ဆိုင်သည့်နေရာများတွင် ယာယီ/အစမ်းခန့်ထား၍ ရပ်နားနိုင်ခွင့်ကို
ကုမ္ပဏီမှ သဘောတူပါသည်။ ဤအစီအစဉ်မှာ ပြဿနာဖြစ်လာသောအခါ၊ ကုမ္ပဏီ၏
တစ်ခုတည်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ဝန်ထမ်းများသည် ပင်မကားပါကင်နေရာတွင် ကားရပ်ရန်
လိုအပ်နိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် ဖြန့်ဖြူးရေးစင်တာအနီးတွင် နောက်ထပ် ကားပါကင်နေရာတစ်ခု တည်ထောင်ရန်
အကဲဖြတ်ရမည်။

ဤစာတွင် မည်သည့်အရာကမူ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ၏ ကားရပ်နားရန်နေရာများကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း
သို့မဟုတ် အထောက်အကူပစ္စည်းများ ဝင်ရောက်ခွင့် ထိန်းချုပ်ခြင်းအား ကုမ္ပဏီ၏စွမ်းရည်ကို
တားမြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိပါ။

နားလည်မှုပေးစာအသစ် - လိုင်းအမြန်နှုန်း (မွမ်းမံထားသော 05/08/2025) ကိုဖတ်ရန်-
ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုပြီး (၆)လအတွင်း ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် ကွင်းဆက်အား
အချိန်မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နှင့်ပတ်သက်၍ သတ်မှတ်ထားသော ပြည်ထောင်စုဘဏ္ဍာစိုးများနှင့်
ပြည်ထောင်စုကိုယ်စားလှယ်များအား ပူးတွဲလေ့ကျင့်ပေးရန် သဘောတူညီပါသည်။

ဤသင်တန်းကို ကုမ္ပဏီမှ စက်မှုအင်ဂျင်နီယာတစ်ဦးနှင့် UFCW International ရုံးမှ တစ်ဦးတို့
ပူးပေါင်းကျင်းပမည်ဖြစ်သည်။

သင်တန်းကို အချိန်ဇယားဆွဲပြီး အချိန်ဇယားဆွဲပြီး တစ်ကြိမ်ထက်ပို၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

ယင်းသို့သတ်မှတ်ထားသော ပြည်ထောင်စုဘဏ္ဍာစိုးနှင့် ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်သည်
ကြိုတင်စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်၏သက်တမ်းတစ်လျှောက်တွင် အဆိုပါကဏ္ဍများတွင်
သတ်မှတ်ထားသော ယေဘုယျအားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်အရေအတွက်ထက် မကျော်လွန်စေရပါ။

အသစ်ခန့်အပ်ထားသော ပြည်ထောင်စုဘဏ္ဍာစိုးများနှင့်
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် ဤသင်တန်းကို တစ်နှစ်လျှင် (၁) ကြိမ်
ပြုလုပ်ရန် ပါတီများက သဘောတူညီကြသည်။

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် (ပြင်ဆင်ပြီး 05/08) - ပူးတွဲအလုပ်သမား/စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီ၊ ဖတ်ရှုရန်-

အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်
ပူးတွဲအလုပ်သမား/စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရမည်။ ထိုသို့သော အစည်းအဝေးများကို
အချိန်ဇယားဆွဲခြင်းသည် ကုမ္ပဏီသို့ အနည်းဆုံး နှစ်ပတ်ကြာ အကြံပြုထားသော ရက်စွဲများ
သတ်မှတ်ပေးသည့် စာတစ်စောင်ကို ရေးသားခြင်းဖြင့် ပြည်ထောင်စု၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။
ကုမ္ပဏီသည် အကြံပြုထားသော ရက်စွဲများထဲမှ တစ်ခုကို ရွေးချယ်ရန် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ
ကျိုးစားအားထုတ်ပါမည်။ ကော်မတီသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားခြင်းမရှိလျှင်
သုံးလတစ်ကြိမ်ထက်မပိုဘဲ ကုမ္ပဏီမှသတ်မှတ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်(၅)ဦးနှင့်
ပြည်ထောင်စုကသတ်မှတ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်(၅)ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူကြောင်း
စာဖြင့်ရေးသားထားခြင်းမရှိပါက၊ ထိုသို့သောအစည်းအဝေးများသည် (၁) နာရီထက်မပိုစေရ၊
သို့မဟုတ် စာဖြင့်ရေးသားရန် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားခြင်းမရှိပါက၊ အကြံပြုချက်တစ်ခုခုကို

အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရသာ ဖြစ်ရမည်။
 မကျေနပ်ချက်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ကုမ္ပဏီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြည်ထောင်စုက သဘောမတူပါက၊
 ပြည်ထောင်စုသည် အဆိုပါကိစ္စကို မကျေနပ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
 ဤအစည်းအဝေးတွင် သုံးစွဲသည့်အချိန်ကို အလုပ်ချိန်အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး
 ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစည်းအဝေးမကျင်းပမီ အနည်းဆုံး တစ်ပတ်အလိုတွင်
 ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးသည် ကုမ္ပဏီအား ဆွေးနွေးမည့် သီးခြားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို
 သတ်မှတ်ပေးမည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစီအစဉ်တွင်
 ဖော်ပြထားသည့် ကိစ္စရပ်များကိုသာ ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဆွေးနွေးမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများမှာ အကန့်အသတ်မရှိ ပါဝင်သည်-

- နာရီများ
- ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် တက်ရောက်မှုမူဝါဒ
- ဝန်ထမ်းကုသမှု
- ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကိရိယာများနှင့် အန္တရာယ်များ
- လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ
- အလုပ်အမျိုးအစားများ

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် (05/08 တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်) - တက်ရောက်ဖတ်ရှုရန်-
 ပါတီများသည် ကုမ္ပဏီ၏တက်ရောက်မှုမူဝါဒ၊ နိုင်ငံတော်မှ ပေးထားသည့် နာမကျန်းဖြစ်ချိန်နှင့်
 အခြားနိုင်ငံတော်မှ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားသော ခွင့်ရက်ပုံစံများနှင့် ပတ်သက်၍ သိသာထင်ရှားသော
 ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ တက်ရောက်သူမူဝါဒသည် အလုပ်သမားများအတွက်
 သိသာထင်ရှားသောစိုးရိမ်ပူပန်မှုဖြစ်ပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအကြောင်းများကြောင့်
 အားလပ်ချိန်ယူနိုင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီသည်
 လုပ်သားအင်အားနေ့စဉ်ပုံမှန်တက်ရောက်ရန် ခိုင်လုံသောလိုအပ်ချက်ရှိကြောင်း ပါတီများက
 သဘောတူသည်။

ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒကို
 ညီတူညီမျှအသုံးပြုပြီး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သောနည်းလမ်းဖြင့် ကျင့်သုံးကြောင်း သေချာစေရန်
 နှစ်ဖက်သဘောတူထားသည့် အကြိမ်ရေတစ်ခုတွင် တက်ရောက်သူအချက်အလက်များကို မျှဝေရန်
 သဘောတူညီပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ကြိုးပမ်းသည်။

ဤသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းအတွင်း၊ ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများ၏စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို
 ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် တက်ရောက်သူမူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုထားသော
 ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အကဲဖြတ်ရန် သစ္စာရှိရှိနှင့် အကဲဖြတ်ရန် ထပ်မံသဘောတူပါသည်။

အလုပ်အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း။

Department	Job	Curr	Ne
Cut	Cut floor - Forklift	1	2
Cut	Push hogs	1	2
Cut/Cryovac	Janitor-Forklift	1	2
Kill	Shackle & Pick up Hogs	3	4

တစ်စုံတစ်ရာကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန်၊

အတည်ပြုချိန်တွင် အလျှော့အတင်းယူနစ်အနေအထားရှိဝန်ထမ်းများသည် ယခင် 401K အလှူငွေထည့်ဝင်မှုစနစ်တွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲနိုင်သော နှစ်ပတ်လည်ပင်စင်အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရယူရန် တစ်ကြိမ်သာ ရွေးချယ်ခွင့်ရှိရမည်။ အတည်ပြုပြီးပါက ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း ရွေးကောက်ပွဲ မပြုလုပ်ပါက၊ ၎င်းတို့အား ပြောင်းလဲနိုင်သော နှစ်ပတ်လည် ပင်စင်အစီအစဉ်သို့ ရွှေ့သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အခြေအနေတွင်မူ ကျသိုမဟုတ်အခြားမည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို 401K အလှူငွေများ သို့မဟုတ် ကိုက်ညီမှုနှင့် ပင်စင်ပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရရှိမည်မဟုတ်ပါ။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြည်ထောင်စု ကော်မတီသည် ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုရန်အတွက် အပြည့်အဝ အကြံပြုရန် သဘောတူပါသည်။ ဤသဘောတူညီချက်နှင့် အမျိုးသားသဘောတူညီချက်တွင် သဘောတူညီချက်အားလုံးနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးသဘောတူညီချက်တွင် အပြောင်းအလဲများ ပါဝင်သည်။

ပြည်ထောင်စုအတွက်-

[illegible][illegible]

၎င်း၏ Hyrum၊ UT၊ Grand Island၊ NE၊ နှင့် Cactus၊ TX၊ Swift Beef ကုမ္ပဏီကြားရှိ Marshalltown၊ IA၊ Ottumwa၊ IA၊ Worthington၊ MN နှင့် Beardstown၊ IL၊ တည်နေရာများနှင့် ၎င်း၏ Facility အတွက် Swift Beef Company နှင့် Omaha၊ NE facility အတွက် Swift Pork Company၊ JBS Tolles၊ ၎င်း၏ Souderton၊ PA စက်ရုံအတွက် Souderton၊ Inc၊ ၎င်း၏ Plainwell၊ MI စက်ရုံအတွက် JBS Plainwell၊ Inc နှင့် ၎င်း၏ Green Bay အတွက် JBS Green Bay၊ Inc (စုပေါင်း "ကုမ္ပဏီ" သို့မဟုတ် "ကုမ္ပဏီများ") နှင့် United Food and Commercial Workers International Union နှင့် ၎င်းသည် "United local unions"

တည်နေရာများ (သို့)
ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၊ ၂၀၂၅

အမျိုးသား သဘောတူညီချက်

အဖွဲ့အစည်းအဝေးများဖွဲ့စည်းပုံ

အဆိုပါ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ဝင်များသည် သစ္စာရှိရှိနှင့် အဖွဲ့ပုံစံဖြင့် တွေ့ဆုံကြသည်။ ဤသည်မှာ ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်ပါတီမှ အုပ်စုတစ်ခုအနေဖြင့် ညှိနှိုင်းရန်တာဝန်မရှိသလို သီးခြားစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်များ၏ စည်းကမ်းချက်များအရ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းအတွက် ဖွင့်မထားသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်ကို ညှိနှိုင်းရန် မည်သည့်ပါတီမှ ညှိနှိုင်းရန်တာဝန်မရှိပါ။ အဆုံးစွန်သောအားဖြင့် မည်သည့်ပါတီကမဆို အဖွဲ့ပုံစံဖြင့် မတွေ့ဆုံလိုပါက သို့မဟုတ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ မတွေ့ဆုံလိုပါက၊

ဤသဘောဆန္ဒအလျောက် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မည်သည့်ပါတီမှ မပါဝင်လိုတော့ပါက၊ ကုမ္ပဏီနှင့် ကိုယ်စားလှယ် ဒေသဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုမှ သီးခြားသဘောတူထားခြင်းမရှိပါက၊ အဆိုပြုချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်အားလုံးသည် ပျက်ပြယ်သွားသည်ဟု ယူဆရမည်။

ကုမ္ပဏီနှင့် ကိုယ်စားလှယ် Local Union မှ သီးခြားသဘောတူထားခြင်းမရှိပါက သတ်မှတ်ထားသော သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်အထိ စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အားလုံးသည် မှန်ကန်စွာ မဖွင့်နိုင်သေးကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်ထားပါသည်။ ဘယ်ပါတီကမဆို အဆိုပြုချက်၊ သီးခြားဘာသာစကားကို ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီချက်များ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပြုချက်(များ)အတွက် သဘောတူညီချက်တစ်ခုသို့ မရောက်ရှိစေဘဲ ၎င်းသည် မှန်ကန်ပါသည်။

ဤညှိနှိုင်းမှုများအပြင် ကုမ္ပဏီသည် စက်ရုံအဆင့်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ကိစ္စရပ်များအတွက် အဆိုပြုချက်များကို ကြားနာရန် နှစ်ဖက်သဘောတူထားသည့် နေ့ရက်များနှင့် အချိန်များတွင် တွေ့ဆုံရန် သဘောတူပါသည်။

နေရာအများအပြားကို ထိခိုက်စေသော အဆိုပြုချက်များပြုလုပ်ခြင်းနှင့် စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်ခြင်းအောင်မြင်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းတို့ကြောင့် အဆိုပြုထားသောပြောင်းလဲမှုကို သီးခြားအဆောက်အအုံသဘောတူညီချက်တစ်ခုမှ ၎င်း၏အမြန်ဘာသာစကား သို့မဟုတ် သမိုင်းဆိုင်ရာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှတစ်ဆင့် အဆိုပြုထားသောပြောင်းလဲမှုအတွက် ခွင့်မပြုထားသည့် ဝန်ခံချက်အဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်မဟုတ်ပါ။

အဆိုပြုထားသော အပြောင်းအလဲများ

အောက်ဖော်ပြပါ အဆိုပြုချက်များသည် တည်နေရာတစ်ခုတည်း၊ တည်နေရာအများအပြား သို့မဟုတ် အဆိုပြုထားသော အပြောင်းအလဲကြောင့် ဖော်ပြထားသည့် တည်နေရာအားလုံးကို အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အဆိုပြုချက်များကို အချိန်မရွေးပြုလုပ်ရန်၊ ပြင်ဆင်ရန်၊ ရုပ်သိမ်းရန် သို့မဟုတ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အခွင့်အရေးကို လက်ဝယ်ရှိသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အဆိုပြုချက်များတွင် ပံ့ပိုးမှုအဆင့်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အဆိုပြုထားသော ပြောင်းလဲမှုများအားလုံး မပါဝင်နိုင်ပါ။

အောက်ဖော်ပြပါ စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်များ၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များအားလုံးသည် ပါတီများမှ အပြည့်အဝသဘောတူညီချက်မရရှိမချင်း မပြောင်းလဲပါ။ သဘောတူညီချက်အားလုံးသည် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ အတည်ပြုချက်ရယူရန်ဖြစ်သည်။ သဘောတူညီချက်တစ်ခုစီ၏ အတည်ပြုချက်ပြီးနောက် ပထမဆုံးသော တနင်္လာနေ့တွင် အပြောင်းအလဲများအားလုံးသည် အခြားနည်းဖြင့် သတ်မှတ်ခြင်းမရှိပါက အကျိုးသက်ရောက်မည်ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်တစ်ခုစီ၏ ပေးထားသောအဆိုပြုချက်တစ်ခု၏အပိုဒ်အမည်သည် ထူးခြားသောသဘောသဘာဝအရ စက်ရုံတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွဲပြားနိုင်သည်။
အဆိုပြုထားသောပြောင်းလဲမှုများသည် အဆိုပြုချက်တွင်ဖော်ပြထားသောဖော်ပြထားသည့်ရလဒ်ကိုရရှိစေရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဘာသာစကား၏တည်နေရာ သို့မဟုတ် သီးခြားအပိုဒ်တစ်ခု၏ခေါင်းစဉ်ကိုမခွဲခြားဘဲ အဆိုပြုချက်တွင်ဖော်ပြထားသောဖော်ပြထားသောရလဒ်ကိုရရှိစေရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။

သဘောတူညီချက်အားလုံးသည် ပါတီများမှ အပြည့်အဝသဘောတူညီချက်မရရှိမချင်း အကြိုသဘောတူသည်။ ဤအပြည့်အဝ ကြိုတင်သဘောတူချက်သည် ယခင်က သဘောတူညီထားသည့် ကြိုတင်သဘောတူစာချုပ်များအားလုံးကို ကိုးကား၍ ပေါင်းစပ်ပါဝင်ပြီး အသေးစိတ်ပုံစံမဟုတ်ဘဲ လုံးလုံးလျားလျား လက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ဤသဘောတူညီချက်သည် အခြားယခင်က ချုပ်ဆိုထားသော အကြိုသဘောတူစာချုပ်များနှင့်အတူ ပေးထားသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်သို့ အပြောင်းအလဲများအားလုံးကို သဘောတူညီထားသည့် ကိရိယာစာချုပ်ဖြစ်သည်။ ဤသဘောတူညီချက်ကို ဖေဖော်ဝါရီ 20 ရက်၊ 2025 ရက်တစ်ရာနှစ်ဆယ့် (120) အတွင်း လက်ခံအတည်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ အထက်ဖော်ပြပါနေရာများသည် ဤသဘောတူညီချက်အား လက်ခံအတည်ပြုရန် ပျက်ကွက်ပါက၊ ကုမ္ပဏီသည် အတည်ပြုပြီးသော စာချုပ်များကို လက်ခံနိုင်သည် သို့မဟုတ် စာချုပ်များကို အတည်ပြုခြင်းမပြုဘဲ ရွေးချယ်တင်မြှောက်နိုင်ပါသည်။ စာချုပ်(များ)ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အတည်ပြုခြင်းမပြုပါက၊ အဆိုပါနေရာများအတွက် ကုမ္ပဏီအဆိုပြုချက်များနှင့် အစမ်းသဘောတူစာချုပ်များအားလုံးကို ရုပ်သိမ်းမည်ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏အဆိုပြုချက်များသည် 2024 ခုနှစ် ဇူလိုင်လမတိုင်မီ တည်ရှိနေသည့်အရာများထံသို့ ပြန်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် အတည်ပြုသဘောတူထားသော စာချုပ်ကို လက်ခံပြီး အတည်ပြုရန် အခြားနေရာများတွင် စောင့်ဆိုင်းနေစဉ် ဤသဘောတူညီချက်၏ စည်းကမ်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည်။ အထက်ဖော်ပြပါ သဘောတူညီချက်များအားလုံးကို အတည်မပြုပါက အတည်ပြုထားသည့် အခြားသဘောတူညီချက်များကို လက်ခံရန် ကုမ္ပဏီအား တာဝန်မရှိစေရပါ။

အောက်ဖော်ပြပါပြောင်းလဲမှုများသည် သက်ဆိုင်ရာတည်နေရာအတွက်တရားဝင်ပြီး လက်ခံသည်ဟုယူဆရန် သက်ဆိုင်ရာတည်နေရာအတွက် တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသောပြည်တွင်းသမဂ္ဂအရာရှိတစ်ဦး၏လက်ခံမှုနှင့် လက်မှတ်တို့အပေါ် မူတည်ပါသည်။

**သန့်ရှင်းရေး - သဘောတူညီချက်တစ်ခုစီရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးများတွင် အောက်ပါဘာသာစကားကို ထည့်ပါ-
အလုပ်ရှင်၏အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် JBS USA Sanitation Corporation ကိုထည့်ပါ။**

အသိအမှတ်ပြုမှု- အသိအမှတ်ပြုမှုအပိုဒ်တွင် သန့်ရှင်းရေးကို ထည့်ပါ။

စီမံခန့်ခွဲမှုအခွင့်အရေး-

“သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့အဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤအပိုဒ်ပါ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များရှိသော်လည်း၊ ကုမ္ပဏီသည် အချိန်ပိုကိုရှောင်ရှားရန် သို့မဟုတ် ညှိနှိုင်းမှုယူနစ်ဝန်ထမ်းများကို အပြီးအပိုင်နေရာချထားရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလျှော့အတင်းမရှိသော ယူနစ်ဝန်ထမ်းများနှင့် အလျှော့အတင်းလုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုရ။

ကုမ္ပဏီသည် အချိန်မရွေး ကန်ထရိုက် သန့်ရှင်းရေး လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။”

အလုပ်ချိန်-

“သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့အဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤသဘောတူညီချက်ပါဝင်သည့် ဤအပိုဒ်ပါ အခြားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားများစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေခံအလုပ်နေ့ သို့မဟုတ် အလုပ်အပတ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိစေရ။

အချိန်ပိုနှင့် နှစ်ထပ်အချိန်-

“အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရက်သတ္တပတ်တွင် အမှန်တကယ်အလုပ်ချိန် နာရီလေးဆယ် (၄၀) အပြီးတွင် ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်လုပ်ခ တစ်ဆယ့် (၁ ပေခွဲ) နှုန်းဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။”

အလျှော့အတင်းယူနစ်ဝန်ထမ်းများကိုအသုံးပြုခြင်းဖြင့် စက်ရုံသည် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းကို စတင်သည့်နေ့မှ (၆)လအကြာတွင်၊ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းကို အသုံးမပြုဘဲ၊ ဤသဘောတူညီချက်ဖြင့် အကျိုးဝင်သောဝန်ထမ်းများသည် ထုတ်လုပ်မှုဝန်ထမ်းစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်အရ နေ့စဉ်အချိန်ပိုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။

သတ္တမ (၇) တွင် လုပ်ကိုင်သူအားလုံးအတွက် ပုံမှန်လစာနှုန်းထားကို နှစ်ဆပေးရမည်။^{၈၂)} အလုပ်ရက်သတ္တပတ်တွင် ဆက်တိုက်အလုပ်ဆင်းသည့်နေ့သည် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ရက်သတ္တပတ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော နာရီအားလုံးကို အလုပ်ပေးသည်။

အချိန်ပို ပိရမစ်မရှိစေရပါ။”

အားလပ်ချိန်များ

“မည်သည့်နေ့တွင်မဆို အနည်းဆုံး (၄) နာရီထက်မနည်း ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရန် စီစဉ်ထားသော ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ အဆိုင်းသို့ (၁) နာရီထက် မစောဘဲ လစာတစ်ဆယ့်ငါး (၁၅) မိနစ် ပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။”

ပုံမှန်အလုပ်ချိန် အနည်းဆုံး (၈) နာရီအထိ ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရန် စီစဉ်ထားသော ဝန်ထမ်းများသည် လစာမယူရသေးသော စားသောက်ချိန် (၁) မိနစ်ကို အနည်းဆုံး (၃၀) မိနစ် ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဒေသန္တရဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းတစ်ခုသည် ဤနေရာတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အရာများထက် မကြာခဏ အနားယူရန် လိုအပ်သည့်အခါ၊ အနားယူခြင်းအား ယင်းဥပဒေနှင့်အညီ ပြုပြင်မွမ်းမံရမည်။

အလုပ်ချိန်အားလုံးကို အလုပ်အပြောင်းအရွှေ့စတင်သည့်နေ့တွင် ဖြစ်ပွားသည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

အလုပ်ချိန်သုံးနာရီမှ လေးပုံတစ်ပုံ ($2\frac{3}{4}$) နာရီ မပြီးပါက ထမင်းမစားဘဲ အနားယူချိန်ထက် သုံးနာရီခွဲ ($2\frac{1}{2}$) နာရီထက် ပိုအလုပ်လုပ်ရန် မလိုအပ်ပါ။”

အာမခံချက်-

“သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤအပိုဒ်ပါ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ကုမ္ပဏီသည် ပုံမှန်အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီအား အနည်းဆုံး (၆)နာရီ အလုပ်ချိန် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ရက်တစ်ခုစီအတွင်း ဝန်ထမ်း၏ အချိန်မှန်တစ်နာရီနှုန်းဖြင့် ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့် ပျက်ကွက်သည့်ဝန်ထမ်းများအား ထိုကဲ့သို့သော (၆)နာရီမှ နုတ်ယူသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံတစ်ခုစီအတွက် ခြွင်းချက်ဖြစ်သောကြောင့် (၆)နာရီအထိ အာမခံပေးခြင်းကိုလည်း လျော့ချပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ အပတ်စဉ်အာမခံချက်ရရှိသော ဝန်ထမ်းများအတွက် ဤအပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသည်။”

သက်ကြီးရွယ်အို-

“သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤအပိုဒ်ပါ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များရှိသော်လည်း “သန့်ရှင်းရေး” ဟုခေါ်သော ဌာနခွဲတစ်ခုရှိရမည်။

အလုပ်လေလံဆွဲခြင်း-

“လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အခြားညှိနှိုင်းရေးယူနစ်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အခြားသောညှိနှိုင်းရေးယူနစ်ရာထူးနေရာများသို့ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန်အရည်အချင်းပြည့်မီရမည်။သို့သော်ကုမ္ပဏီသည်ဤသဘောတူညီချက်၏ပထမ(၁)နှစ်တွင်သန့်ရှင်းရေးလုပ်သားအင်အား၏နှစ်ဆယ်(20%)ထက်မပိုသောနှင့်ဒုတိယ(2)နှစ်တွင်သန့်ရှင်းရေးလုပ်အားခ(40%)ထက်မပိုစေရပါ။^{၈၃)} ဤသဘောတူညီချက်၏နှစ်။

ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ ချီးမြှင့်ထားသော လေလံအလုပ်သို့ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ရက်ပေါင်းကိုးဆယ်(၉၀)ကျော်ကြာသည့်ကိစ္စရပ်တွင်၊ ကုမ္ပဏီသည် ဤသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လေလံဒဏ်ငွေကို ပေးဆောင်ရမည်။

သန့်ရှင်းရေးဌာနသို့ လေလံဆွဲသည့် ဝန်ထမ်းသည် သန့်ရှင်းရေးဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့သည့်နေ့မှ စ၍ တစ်ဆယ့် (၁၂)လအတွင်း လေလံဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် ပြောင်းရွှေ့ခြင်း အရည်အချင်း မရှိပါ။

အားလပ်ရက်များ-

"သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့အဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤအပိုဒ်ပါ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များပါရှိသော်လည်း သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့ဝင်များကို အခြေခံ၍ အားလပ်ရက်ရက်စွဲအား နှစ်ဆယ့်လေးနာရီ (စောသည်ဖြစ်စေ၊ နောက်ပိုင်းတွင်ဖြစ်စေ) ပြင်ဆင်နိုင်သည်။ အားလပ်ရက်အပြောင်းအလဲအား ပြည်ထောင်စုအစိုးရထံ အကြောင်းကြားစာကို အားလပ်ရက်မတိုင်မီ (၇)ရက်ထက် နောက်မကျစေရပါ။"

လစာ-

"သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့အဖွဲ့ဝင်များအတွက်၊ ဤအပိုဒ်ပါ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များပါရှိသော်လည်း သန့်ရှင်းရေးအဖွဲ့ဝင်များသည် အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း သီးခြားလုပ်ခလစာ အတိုင်းအတာတစ်ခုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ဆိုင်းပရိမီယံကြေးကို မည်သည့်အခါမျှ မရရှိစေရပါ။ လုပ်အားခအားလုံးကို ဤသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ယေဘုယျလုပ်ခလစာများအားလုံးကို တိုးပေးရမည်-

လစာနှုန်းထား-

အခြေခံလုပ်ခ + \$0.50 (သန့်ရှင်းရေးအခြေခံ)

သန့်ရှင်းရေး

Scrubber၊ Hoser၊ Condensation၊ Welfare

အဆင့် 1 – သန့်ရှင်းရေးအခြေခံ +\$0.50

CIP Sanitor/ စက်ပစ္စည်း သန့်ရှင်းရေး

အဆင့် 2 – သန့်ရှင်းရေးအခြေခံ +\$1.00

ဓာတုဗေဒပညာရှင်/သင်တန်းဆရာ

အဆင့် 3 – သန့်ရှင်းရေးအခြေခံ +\$2.00

ခဲ"

လုပ်ခများ - အထွေထွေလုပ်ခတိုးမြှင့်သည့်ဘာသာစကားကို အောက်ပါတို့နှင့် အစားထိုးပါ။

*မှတ်ချက် စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များသည် တည်နေရာအလိုက် ကွဲပြားမည်ဖြစ်ပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်၏ လက်ရှိသက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်မှ ဖြစ်ရမည်။ အဆိုပြုထားသော အထွေထွေလုပ်ခတိုးမြှင့်မှုအားလုံးသည် လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်စွဲတွင် သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီး သက်တမ်းမတိုးသေးသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်များ၏ မူလသက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်စွဲသို့ ပြန်လည်အသုံးပြုထားသည့် သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်တွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။

"အလုပ်ချိန်အားလုံးအတွက် လုပ်ခနှုန်းထားတွေကို တစ်နာရီကို ခြောက်ဆယ်ဆင့် (ဒေါ်လာ ၀.၆၀) တိုးပေးရမည်။

နောက်ဆုံး အထွေထွေလုပ်ခ တိုးမြှင့်မှု တစ်နှစ်ပြည့် နှစ်ပတ်လည်နေ့တွင် ပထမ တနင်္လာနေ့တွင် သက်တမ်း နှစ် (၂) နှစ် သဘောတူညီချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော နာရီအားလုံးအတွက် လုပ်ခနှုန်းထားများကို တစ်နာရီလျှင် ဆင့်သုံးဆယ် (ဒေါ်လာ ၀.၃၀) တိုးမြှင့်ရမည်။

နောက်ဆုံး အထွေထွေလုပ်ခ တိုးမြှင့်မှု တစ်နှစ်ပြည့် နှစ်ပတ်လည်နေ့တွင် ပထမ တနင်္လာနေ့တွင် လုပ်အားခနှုန်းထားများကို သုံးနှစ် (၃) နှစ် သဘောတူညီချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော နာရီအားလုံးအတွက် တစ်နာရီလျှင် လုပ်ခနှုန်းထားများကို တစ်နာရီလျှင် ဆင့်သုံးဆယ် (\$0.30) တိုးမြှင့်ပေးရမည်။

နောက်ဆုံး အထွေထွေလုပ်ခ တိုးမြှင့်မှု တစ်နှစ်ပြည့် နှစ်ပတ်လည်နေ့တွင် ပထမ တနင်္လာနေ့တွင် လေးနှစ် (၄) နှစ် သဘောတူညီချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော နာရီအားလုံးအတွက် လုပ်ခနှုန်းထားများကို တစ်နာရီလျှင် သုံးဆယ့်ငါးဆင့် (ဒေါ်လာ ၀.၃၅) တိုးမြှင့်ပေးရမည်" ဟု ဆိုသည်။

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ခအပြောင်းအလဲအားလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် ဤသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပထမတစ်ကြိမ်ပေးချေမှုကို ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်းကိုးဆယ် (90) ပြက္ခဒိန်ရှိရမည်။ အထက်ဖော်ပြပါ စည်းကမ်းချက်များအရ လုပ်ခလစာ အပြောင်းအလဲများကို နောက်ကြောင်းပြန် စေရမည်။ နောက်ကြောင်းပြန်ပေးချေမှုကို လက်ခံရရှိရန် အရည်အချင်းပြည့်မီရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား အတည်ပြုအတည်ပြုချိန်နှင့် နောက်ကြောင်းပြန်ပေးချေသည့်အချိန်၌ အလျှော့အတင်းယူနှစ်အနေအထားတွင် အလုပ်ခန့်ရမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် တစ်ကြိမ်ပေးချေမှုတွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ခုနစ်ရာငါးဆယ် (\$750.00) ပေးချေရမည့်အခွန်များကို သက်သာခွင့်နှင့် သဘောတူခွင့်ပြုသည့်အချိန်တွင် အလုပ်ခန့်ထားသည့်ဝန်ထမ်းများအား ဖြတ်တောက်ပေးရမည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဤငွေပေးချေရန် ရက်ပေါင်း ကိုးဆယ် (၉၀) ရှိရမည်။ ပေးချေမှုကို လက်ခံရရှိရန် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်အချိန်နှင့် ငွေပေးချေသည့်အချိန်တွင် ဝန်ထမ်းများအား အလျှော့အတင်းယူနှစ်အနေအထားတွင် ခန့်အပ်ရမည်။

ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုပြီး တစ်နှစ်အကြာ ပထမသောကြာနေ့တွင်၊ ကုမ္ပဏီသည် ဤသဘောတူညီချက်ဖြင့် အကျုံးဝင်သည့် အနေအထားတွင် အလုပ်ခန့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် အလှူငွေထည့်ဝင်ချိန်တွင် ဤသဘောတူညီချက်မှ အကျုံးဝင်သည့် အနေအထားတွင် ရှိနေသော ဝန်ထမ်းများအတွက် VAP အစီအစဉ်တွင် တစ်ကြိမ် လှူဒါန်းငွေ ဒေါ်လာငါးရာ (\$500.00) ကို ပေးဆောင်ရမည်။

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ခအပြောင်းအလဲအားလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် ဤသဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပထမတစ်ကြိမ်ပေးချေမှုကို ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်းကိုးဆယ် (90) ပြက္ခဒိန်ရှိရမည်။ အထက်ဖော်ပြပါ စည်းကမ်းချက်များအရ လုပ်ခလစာ အပြောင်းအလဲများကို နောက်ကြောင်းပြန် စေရမည်။ ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းပေးချေမှုအတွက် အရည်အချင်းပြည့်မီရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား အတည်ပြုအတည်ပြုချိန်နှင့် နောက်ကြောင်းပြန်ပေးချေသည့်အချိန်တွင် အလျှော့အတင်းယူနှစ်အနေအထားတွင် အလုပ်ခန့်ထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။"

သဘောတူညီချက် သက်တမ်း - လက်ရှိသက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်မှ အောက်ဖော်ပြပါ စာချုပ်သက်တမ်းအတိုင်း သင့်လျော်သော တနင်္လာနေ့တွင် စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးမည်ဖြစ်သည်။

တည်နေရာ	ယူနစ်	ပြည်ထောင်စု	သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်	စာချုပ်သက်တမ်း
ဆွဒါတန်၊ PA	ဒေသအမဲသား	UFCW 1776	၈/၄/၂၀၂၄	နှစ်
Tollison, AZ	ဒေသအမဲသား	UFCW 99	၁၁/၁၇/၂၀၂၄	၃ နှစ်
Green Bay, WI	ဒေသဆိုင်ရာအမဲသား	UFCW 1473	၁၂/၁/၂၀၂၄	4 နှစ်
Omaha, NE	ဒေသအမဲသား	UFCW ၂၂၂	12/16/2024	4 နှစ်
Plainwell, MI	ဒေသဆိုင်ရာအမဲသား	UFCW 951	၁၁/၂/၂၀၂၄	4 နှစ်
ရှားစောင်း၊ TX	အမဲသားကျွေးပါ။	UFCW 540	၆/၉/၂၀၂၄	နှစ်

Hyrum UT	အမဲသားကျွေးပါ II	UFCW 99	၉/၁/၂၀၂၄	၃ နှစ်
Grand Island, NE	အမဲသားကျွေးပါ II	UFCW III	၂/၂/၂၀၂၅	4 နှစ်
Beardstown, IL	ဝက်	UFCW ၄၃၁	၇/၇/၂၀၂၄	၃ နှစ်
Marshalltown, IA	ဝက်	UFCW 1846	၃/၂/၂၀၂၅	နှစ်
Worthington, MN	ဝက်	UFCW 663	၆/၁/၂၀၂၅	၃ နှစ်
Ottumwa, IA	ဝက်	UFCW 1846	၉/၇/၂၀၂၅	4 နှစ်

အငြိမ်းစားယူခြင်း - “အငြိမ်းစားယူခြင်း” ခေါင်းစဉ်တပ်ရမည့် အငြိမ်းစားယူခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်းပါးများအားလုံး - ကုမ္ပဏီနှင့် 401K အတွက် ပံ့ပိုးမှုများအားလုံးကို ဖျက်ပါ။ အောက်ပါတို့ကို ထည့်ပါ-
 “ဤသဘောတူညီချက်အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက် ပြက္ခဒိန်ရက်ပေါင်း 30 အကြာ ပထမတနှစ်လုံးအတွက် သို့မဟုတ် နောက်ပိုင်းတွင်ပါရှိသော လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက် ပထမတနှစ်လုံးအတွက် ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားသော Variable Annuity Pension Plan (VAPP) သို့ အောက်ပါအတိုင်း ပံ့ပိုးမှုများကို နာရီပိုင်းအလိုက် လုပ်ဆောင်ရမည်။ နှစ်စဉ်တိုးမြှင့်မည့်ရက်များသည် ယေဘုယျလုပ်ခလစာတိုးသည့်နှစ်နှင့် တူညီရမည်။

- Year 1 - တစ်နာရီလျှင် ဆယ်ဆင့် (\$0.10) အလုပ်လုပ်သည်
- နှစ် 2 - နှစ် (2) နှစ်ကြာ သဘောတူညီချက်များအတွက် အလုပ်လုပ်သော တစ်နာရီလျှင် (0.10 ဒေါ်လာ) တိုးသည်
- နှစ် 3 - သုံးနှစ် (3) နှစ်ကြာ သဘောတူညီချက်များအတွက် အလုပ်လုပ်သော (0.10 ဒေါ်လာ) တစ်နာရီလျှင် ဆယ်ဆင့်တိုးသည်
- 4 နှစ် - လေးနှစ် (4) နှစ်ကြာ သဘောတူညီချက်များအတွက် အလုပ်လုပ်ပြီး တစ်နာရီလျှင် ဆယ်ငါးဆင့် (\$0.15) တိုးသည်

မည်သည့်ဝန်ထမ်းမှ ၎င်းတို့သည် စဉ်ဆက်မပြတ်ဝန်ဆောင်မှု၏ဆယ်နှစ် (၁၂)လ ပြီးမြောက်သည်အထိ ပင်စင်အလှူငွေများအတွက် အရည်အချင်းပြည့်မီမဟုတ်ပါ။

အလှူငွေအားလုံးကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလျှင် တစ်ပတ်လျှင် အများဆုံး နာရီလေးဆယ် (၄၀) နှုန်းဖြင့် သတ်မှတ်ရမည်။ ပင်စင်အလှူငွေထည့်ဝင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ပေးဆောင်သောလည်း အလုပ်မလုပ်သောနာရီများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်မဟုတ်ပါ။

အလှူငွေထည့်ဝင်မှုသည် နာရီပေါင်းများစွာ အမှန်တကယ်လုပ်ဆောင်ပြီးမှသာ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

ယုံကြည်စိတ်ချရသောစာရွက်စာတမ်း သို့မဟုတ် အခြားလိုအပ်သော စည်းမျဉ်းအဆင့်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များပေါ်တွင် ပါတီများက သဘောတူညီချက်မရှိပါက၊ ပင်စင်ရန်ပုံငွေသည် ပျက်ကွက်သွားပါက သို့မဟုတ် ရန်ပုံငွေစွမ်းဆောင်ရည်ကြောင့် သည် (0) သို့ လျော့ချထားသော အကျိုးခံစားခွင့်ကို ကုမ္ပဏီမှ အထက်ဖော်ပြပါ ပင်စင်ပံ့ပိုးမှုများကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် မလိုအပ်တော့ဘဲ၊ ထိုကဲ့သို့သော အလှူငွေများကို ကုမ္ပဏီ၏ 401k သို့ ရွှေ့ရမည်ဖြစ်သည်။

တရားဝင်ယုံကြည်မှုစာရွက်စာတမ်း၏ စည်းကမ်းချက်များအပေါ် ညှိနှိုင်းနေချိန်တွင်၊ ယုံကြည်မှုစာရွက်စာတမ်းကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူပြီးသည်အထိ အထက်ဖော်ပြပါ ပံ့ပိုးမှုများကို

ရရှိစေရမည်။ ပါတီများသည် တရားဝင်တရားဝင်ယုံကြည်မှုသဘောတူညီချက်ကို ချမှတ်ရန်ပျက်ကွက်ပါက ရရှိလာသော အလှူငွေများကို တက်ကြွသောဝန်ထမ်းများ၏ 401K ထဲသို့ ထည့်ရမည်။ အလုပ်မှရပ်စဲထားသော ဝန်ထမ်းများအတွက် အခြားပံ့ပိုးကူညီမှုများအားလုံးကို ပျက်ပြယ်စေသည်ဟု ယူဆရမည်။

ဤအပိုဒ်တွင်ဖော်ပြထားသော အလှူငွေများကို လက်ခံရရှိသည့်ဝန်ထမ်းများသည် 401K ကိုက်ညီမှု သို့မဟုတ် နောက်ထပ် 401K ပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရရှိမည်မဟုတ်ပါ။

Marshalltown နှင့် Worthington ဝန်ထမ်းများ အတည်ပြုချိန်တွင် အလျှော့အတင်းယူနစ်အနေအထားရှိဝန်ထမ်းများသည် ယခင် 401K အလှူငွေထည့်ဝင်မှုစနစ်တွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲနိုင်သော နှစ်ပတ်လည်ပင်စင်အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရယူရန် တစ်ကြိမ်သာ ရွေးချယ်ခွင့်ရှိရမည်။ အတည်ပြုပြီးပါက ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း ရွေးကောက်ပွဲ မပြုလုပ်ပါက၊ ၎င်းတို့အား ပြောင်းလဲနိုင်သော နှစ်ပတ်လည် ပင်စင်အစီအစဉ်သို့ ရွှေ့သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အခြေအနေတွင်မူ ဤသို့မဟုတ်အခြားမည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို 401K အလှူငွေများ သို့မဟုတ် ကိုက်ညီမှုနှင့် ပင်စင်ပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရရှိမည်မဟုတ်ပါ။

ကာလတို မသန်စွမ်းမှု/ဖျားနာမှုနှင့် မတော်တဆမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (Tolleson မပါဝင်ပါ)

"ဒေသ၊ ပြည်နယ်၊ သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းတစ်ခုခု တည်ရှိနေပါက သို့မဟုတ် ဤသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းအတွင်း ပေါ်ပေါက်လာပါက၊ ဖျားနာမှု၊ နာမကျန်းမှု၊ မိသားစု ဆေးခွင့်ခွင့် သို့မဟုတ် အလားတူအကြောင်းပြချက်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် အခကြေးငွေကို ပေးအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူအကြောင်းပြချက်များအတွက် ဝန်ထမ်းများသည် လစာပိတ်ချိန်နှင့် ကာလတို မသန်စွမ်းမှု/ဖျားနာမှုနှင့် မတော်တဆမှုများအတွက် ဝန်ထမ်းလစာ၏ အများဆုံးငွေပမာဏကို ဤ Agre တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ကာလတို မသန်စွမ်းမှု/နာမကျန်းမှုနှင့် မတော်တဆ ပေးချေမှု သို့မဟုတ် ကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်များအတွက် (အစိုးရပေးဆောင်ခွင့် အပါအဝင်) အခြား ပေးချေမှုပုံစံများအတွက် သတ်မှတ်ချက်သည် ဆယ်သုံး (၃၃)ပတ်ထက် မပိုစေရဟု ဝန်ထမ်းသည် ဤသဘောတူညီချက်၏ ဖျားနာမှုနှင့် မတော်တဆမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်က ပေးအပ်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရွေးချယ်နိုင်သည်။"

အပန်းဖြေခရီး လာမည့်အားလပ်ရက်လည်ပတ်မှု၏အစတွင်စတင်သည်-

စတုတ္ထတန်းအတွက် အရည်အချင်းပြည့်မီသူ (၄th) အားလပ်ရက်ရက်သတ္တပတ် 10 နှစ်

သက်ကြီးရွယ်အိုဝန်ထမ်းများ (25+ နှစ်နှင့်အထက်) အတွက် အပိုအားလပ်ရက် သို့မဟုတ် အားလပ်ရက်ခကို မပေးရသေးသော နေရာများအတွက် - ဝန်ဆောင်မှု 25 နှစ်ကြာပြီးနောက် နောက်ထပ် အားလပ်ရက် (1) ရက်ကို ပေါင်းထည့်ပါ။ ၂၅ နှစ်ထက်ကျော်လွန်သော သက်ကြီးရွယ်အိုအဆင့်များအတွက် နောက်ထပ် အားလပ်ရက်အချိန်များ ရှိလျှင် အချိန်ထပ်ထည့်မည်မဟုတ်ပါ။

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် (ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်တွင် မပါဝင်ပါ) - "ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု" ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ဖတ်ရှုရန်-

"ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုပြီး (၆) လအတွင်း၊ ကုမ္ပဏီနှင့်သမဂ္ဂသည် မတူညီသောအကျိုးခံစားခွင့်ပုံစံများကို အကဲဖြတ်ခြင်းအပါအဝင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကုန်ကျစရိတ်များကို လျော့ချရန်အတွက် ရွေးချယ်စရာများကို တွေ့ဆုံအကဲဖြတ်ရန် သဘောတူညီပြီး အလုပ်ရှင်များစာမှ Taft-Hartley အကျိုးခံစားခွင့်ရန်ပုံငွေများတွင် ပါဝင်ခြင်းအတွက် ရွေးချယ်စရာများကို သဘောတူပါသည်။"

ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomics - ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဘာသာစကားအားလုံးကို အောက်ပါဖြင့် အစားထိုးပါ-
ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် ထိရောက်သော ဘေးကင်းရေးနှင့် ergonomic ပရိုဂရမ်တစ်ခုအတွက် ဦးစားပေးနှင့် လိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် OSHA စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံရေးအတွက် တစ်ကိုယ်ရေ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများကို ဝန်ထမ်းအား စရိတ်စကမျှ ပေးဆောင်မည်မဟုတ်ပါ။

Joint Safety & Ergonomic Program သည် စက်ရုံအတွင်း ဘေးကင်းသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသည်။

ကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်များ ဘေးကင်းစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီမှ လိုအပ်ချက်အရ သင်လျှော့သော လမ်းညွှန်မှုနှင့် သင်တန်းများ တက်ရောက်ရန် ဝန်ထမ်းများကို ပံ့ပိုးပေးပြီး လစာပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းတွင် သင်လျှော့သော အလုပ်နည်းလမ်းများနှင့် တစ်ကိုယ်ရေ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများကို သင်လျှော့စွာ အသုံးပြုခြင်းတွင် သင်ကြားပို့ချခြင်း ပါဝင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့အား ကောင်းစွာလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းမရှိသော မည်သည့်စက်ပစ္စည်းကိုမဆို လုပ်ကိုင်ခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် လည်ပတ်ခွင့်ပြုမည်မဟုတ်ပါ။

ကုမ္ပဏီမှ တောင်းဆိုလာပါက ၎င်း၏ အင်ဂျင်နီယာများ၊ ဝန်ထမ်းများ၏ စစ်တမ်းများ သို့မဟုတ် အခြားတရားဝင်နည်းလမ်းများဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဒဏ်ရာအနာတရများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိခိုက်မှုများနှင့်ပတ်သက်သော အချက်အလက်အားလုံးကို ပေးဆောင်ရန် ပြည်ထောင်စုမှ အထူးသဘောတူပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆသည့် ပြင်ပအတိုင်ပင်ခံများကို ရွေးချယ်အသုံးပြုခွင့်ကို အပြည့်အဝထိန်းသိမ်းထားသော်လည်း ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် ဆွေးနွေးနိုင်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူပါက ဘေးကင်းရေးကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ကူညီရန် အတိုင်ပင်ခံများကို ရွေးချယ်ပါ။

စက်ရုံတွင် ပူးတွဲကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomic ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းပြီး လစဉ်တွေ့ဆုံရမည်။ ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomic ကော်မတီတွင် အဖွဲ့ဝင်ခြင်းမှာ ကုမ္ပဏီမှ သဘောတူထားသည့် စံနှုန်းများပေါ်တွင် အခြေခံပြီး ကော်မတီ၏ ပြည်ထောင်စု အစည်းအဝေးများကို အချိန်ဇယားဆွဲထားမည်ဖြစ်ပြီး စက်ရုံ၏ စနစ်တကျလည်ပတ်မှုကို မနှောင့်ယှက်ဘဲ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်း အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေရန်အတွက် ထိုသို့သောနည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကော်မတီတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး (၅) ဦး ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး ပြည်ထောင်စုနှင့် ကုမ္ပဏီသည် အနည်းဆုံး (၉) ဦး (၉) ဦး (သတ်ဖြတ်ခြင်း၊ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၃ ကြိမ်၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၂ ကြိမ်) နှင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ် (၃) ဦးအထိ အပြန်အလှန် ခန့်အပ်မည်ဖြစ်သည်။

ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomic ကော်မတီသည် လစဉ် တစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးကျင်းပမည်ဖြစ်ပြီး အခြားအချိန်များတွင် စက်ရုံ၏ဘေးကင်းရေးမန်နေဂျာက ၎င်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကော်မတီ၏လုပ်ငန်းတာဝန်များတွင် ဘေးကင်းရေးနှင့် ergonomic တိုင်ကြားချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ergonomic အကြံပြုချက်များနှင့် ဒေတာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ကော်မတီ၏ အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းတင်ပြနိုင်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ဥပဒေအရ လိုအပ်သည့်အတိုင်းအတာအထိ OSHA စစ်ဆေးမှုအားလုံးတွင် ပြည်ထောင်စုက သတ်မှတ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအပါအဝင် သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေးကြိုးပမ်းမှုကို အကျိုးပြုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူထားသည့်အတိုင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ကော်မတီ၏ အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းတင်ပြနိုင်သည်။

ယင်းသို့ လစဉ်အစည်းအဝေးများမကျင်းပမီ၊ ဝန်ထမ်းကော်မတီဝင်တစ်ဦးစီသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် စက်ရုံ၏သတ်မှတ်ထားသောဧရိယာအား စစ်ဆေးရန်ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်သည်။ ဘေးကင်းရေး မန်နေဂျာမှ ချမှတ်ထားနိုင်သောကြောင့် နောက်ထပ်စစ်ဆေးမှုများကို ထိန်းချုပ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်ထားနိုင်သည်။

ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomic ကော်မတီသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုအား ဖြစ်နိုင်သမျှ ဆောလျင်စွာ အကြံပြုချက်များ ပြုလုပ်ရမည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဤအကြံပြုချက်များကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဘေးကင်းရေးနှင့် Ergonomic ကော်မတီထံ တုံ့ပြန်ချက်ပေးပါမည်။

ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရာတွင် ဝန်ထမ်းကော်မတီဝင်များမှ အသုံးပြုသည့် နာရီများကို ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်နာရီနှုန်းထားဖြင့် လျော်ကြေးပေးရမည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးမှစီစဉ်ထားသော ဆွေးနွေးပွဲများတက်ရောက်ရန် လိုအပ်နိုင်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီသည် လုံခြုံရေးနှင့် Ergonomic Committee အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဆုံးရှုံးသွားသော အလုပ်ချိန်ကို ပေးချေမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ဘေးကင်းရေးမန်နေဂျာသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ညတွင်းချင်း ဆေးရုံတင်ရမည့် သို့မဟုတ် OSHA သို့ အကြောင်းကြားစာတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပေါ် ခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသော Union Safety & Ergonomic Committee အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကို နှုတ်ဖြင့်အကြောင်းကြားရမည်။ သတ်မှတ်ထားသော Union Safety & Ergonomics ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ဘေးကင်းရေးမန်နေဂျာသည် မတော်တဆမှုဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် တောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ဆောင်ရွက်ရမည်။

ကုမ္ပဏီသည် လမ်းကြောင်းခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ လေထု သို့မဟုတ် ဆူညံသံ စောင့်ကြည့်ခြင်းရလဒ်များ၊ စက်ရုံတွင်အသုံးပြုသည့် အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများစာရင်း၊ ဘေးကင်းရေးဒေတာစာရွက်များကို ကော်မတီထံ ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီမှ တောင်းဆိုချက်အရ OSHA 300 မှတ်တမ်းနှင့် 301 ပုံစံများကို ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် ပြည်ထောင်စုနှင့် ညှိနှိုင်းပြီး ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်အားလုံးအတွက် နှစ်စဉ် အနည်းဆုံး (၁)ရက် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး သင်တန်းကို နှစ်စဉ်ကျင်းပပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် ကော်မတီဝင်များ၏ သင်တန်းမှရရှိသော အသုံးစရိတ်များကို ပေးဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းတက်ရောက်ရန် ညှိနှိုင်းပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဆုံးရှုံးသွားသော အလုပ်ချိန်များကို ပေးဆောင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်း၏အသေးစိတ်အချက်အလက်များနှင့် တက်ရောက်သည့် ဝန်ထမ်းဦးရေကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် အသားလုပ်ငန်းတွင် ergonomic ပြဿနာများ၏ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် အရေးကြီးမှုကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် ဤနယ်ပယ်တွင် တိုးတက်မှုအတွက် ၎င်း၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုကို ညွှန်ပြပြီး ဤစိုးရိမ်မှုကို စီမံခန့်ခွဲမှုမှ သိသာထင်ရှားစွာ အာရုံစိုက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် သန့်ရှင်းရေးဌာနကို လက်တွေ့တွင် အမြန်ဆုံး ဘေးကင်းရေးကော်မတီတွင် ထည့်သွင်းရန် သဘောတူညီပါသည်။

Walking Steward/Chief Steward ဘာသာစကားအားလုံးကို အောက်ပါတို့နှင့် အစားထိုးပါ။

မှတ်ချက် - အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော လျှောက်လှမ်းနေသော ဘဏ္ဍာစီးများ၏ အနိမ့်ဆုံးအရေအတွက်ကို စပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက်တွင် လက်ရှိဖော်ပြထားသည်များကို ရောင်ပြန်ဟပ်ရန် သို့မဟုတ် စာရင်းသွင်းထားခြင်းမရှိသေးပါက (၁)ခုကို ပြုပြင်ရပါမည်။ ဤဘာသာစကား၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ

ဤဘာသာစကားကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် စက်ရုံတစ်ခုတွင် ရှိပြီးသား Walking Stewards အရေအတွက်ကို လျှော့ချရန်မဟုတ်ပါ။

“ကုမ္ပဏီသည် သမဂ္ဂမှသတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံး (၁) လမ်းလျှောက် ဘဏ္ဍာထိန်းတစ်ဦးကို ဖန်တီးရန် သဘောတူသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းများထဲမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဘေးကင်းရေး တာဝန်များနှင့် မကျေနပ်ချက်များအား စီမံဆောင်ရွက်ပေးခြင်း အပါအဝင် ဤသဘောတူညီချက်၏ ရာထူးအဆိုင်များအားလုံးကို ကာမစေရန်၊

(၁) အထက်အရာရှိ မည်မျှ လျှောက်လှမ်းရမည်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးရမည်။

ကုမ္ပဏီသည် Walking Steward မှ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော နာရီများအားလုံးသည် မကျေနပ်ချက်များအား စီမံဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် အခြေအနေနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ကိစ္စရပ်များအကျဉ်းချုပ်အပါအဝင် ဤသဘောတူညီချက်၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် ရည်ရွယ်ချက်အတွက်ဖြစ်ကြောင်း ကုမ္ပဏီမှ အသိအမှတ်ပြုစာဖြင့် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ Walking Steward သည် ပွဲတက်ရောက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အဝင်အထွက် လုပ်ပါမည်။ Walking Steward သည် Walking Steward အဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းခံရပြီးနောက် တူညီသော စည်းကမ်းချက်များအရ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဆက်လက်ရရှိပါမည်။

လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အကြံပြုရန် လိုအပ်သည့်အတိုင်း လျှောက်လှမ်းခြင်း အစီအစဉ်ကို ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုက ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်။ အကယ်၍ ပရိုဂရမ်သည် ဤသဘောတူညီချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိပါက၊ ကုမ္ပဏီသည် ရက်ကိုးဆယ် (၉၀) စာဖြင့် အကြောင်းကြားစာဖြင့် အစီအစဉ်ကို ရပ်ဆိုင်းနိုင်သည်။

Walking Steward တစ်ဦး၏ လစာနှုန်းထားမှာ Walking Steward အဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းမပြုမီ ၎င်းတို့၏ ယခင်ရရှိထားသည့် ရာထူးနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်ရမည်။”

နားလည်မှုစာလွှာအသစ် – “National JLM” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ပြည်ထောင်စုမှ နုတ်ထွက်သည့် “ဆောင်းပါး _ နည်းပညာအသစ်များ” အဆိုပြုချက်-

“ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုသည် ဆက်သွယ်ရေး ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုတို့မှ ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက် တူညီစွာ ဖွဲ့စည်းထားသော အမျိုးသား အလုပ်သမား ပူးတွဲ စီမံခန့်ခွဲမှု ကော်မတီ၏ ပုံမှန်အစည်းအဝေးများကို ချမှတ်ရန် သဘောတူညီခဲ့ကြသည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် United Food and Commercial Workers Union တို့သည် သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင် မည်သူပါဝင်ရမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရမည်။

ကော်မတီတွင်ပါဝင်သူများသည် ကုမ္ပဏီကိုယ်စား၊ ဒေသဆိုင်ရာသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် UFCW International အဖွဲ့၏ကိုယ်စား သဘောတူညီချက်များပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သောအဆင့်နှင့် အခွင့်အာဏာရှိသူဖြစ်ရမည်။

ကော်မတီ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

1. ပြည်ထောင်စုနှင့် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်များအကြား ဆက်သွယ်ရေး ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်၊
2. လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ထိရောက်မှု မြှင့်တင်ရန် ဆန်းသစ်သော ဖြေရှင်းနည်းများနှင့် အစီအစဉ်များကို ရှာဖွေရန် ကုမ္ပဏီနှင့် ပြည်ထောင်စုအား အခွင့်အလမ်းများပေးရန်၊
3. စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ပြင်ပတွင် အပြန်အလှန်စိုးရိမ်မှုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ကုမ္ပဏီအား ကူညီပေးရန်၊
4. နည်းပညာအသစ်များ၊ အလိုအလျောက်စနစ်၊ ဉာဏ်ရည်တု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းသစ်များအပါအဝင် ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအတွင်း တိုးတက်မှုများနှင့် တိုးတက်မှုများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် ဆွေးနွေးရန်၊

5. ဤရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရန်အတွက် မတော်တဆဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ဆက်စပ်နေသည့် အခြားသော တရားဥပဒေမဲ့ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။"

နားလည်မှုပေးစာအသစ် (ပြည်တွင်း၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုဥပဒေ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် အခကြေးငွေပေးရသည့်အချိန်နှင့် ပတ်သက်သည့် စည်းမျဉ်းများမရှိသော နေရာများအတွက်) Paid Sick Time (Union to UPI ကို ရုပ်သိမ်းရန်) ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ဖတ်ရှုရန်-

“လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် ဤသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုအတည်ပြုခြင်း သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့်နေ့မှ စတင်၍ ပြက္ခဒိန်ရက်ပေါင်း ခြောက်ဆယ် (၆၀) တွင် အကျုံးဝင်သော၊ နောက်ပိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီသည် အခကြေးငွေပေး၍ နာမကျန်းဖြစ်နေသည့်အချိန်အစီအစဉ်ကို တည်ထောင်ရမည်။

- အလျော့အတင်းပေးသည့် ယူနစ်ဝန်ထမ်းများသည် တစ်ကြိမ်လျှင် အများဆုံး ဖျားနာချိန် နာရီ (၂၀) အထိ ရရှိနိုင်သည်။
- ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်ချိန်လေးရာ (၄၀၀) နာရီတိုင်းအတွက် နာမကျန်းဖြစ်ခ (၄) နာရီ ရရှိစေရမည်။ သို့သော်လည်း မည်သည့်ဝန်ထမ်းမှ အသုံးမပြုသော နာမကျန်းဖြစ်ချိန် နာရီ (၂၀) ထက်ပို၍ မရနိုင်ပါ။
- ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများအား နာမကျန်းဖြစ်နေသောအချိန်ဟု သတ်မှတ်ပြီး လစာရရှိရန် အလုပ်မပြုနိုင်သည့်အချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ဖျားနာမှုကို စစ်ဆေးအတည်ပြုသည့် ဆရာဝန်ထံမှ အချက်အလက်တင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ဖျားနာသည့်အချိန်ကို အဖြစ်အပျက်တစ်ခုဟု မယူဆသင့်ပါ။
- အချိန်ပိုတွက်ချက်ရာတွင် ဖျားနာခြင်းလစာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်မဟုတ်ပါ။

ဝန်ထမ်းများသည် အခြားရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ကြိုတင်စီစဉ်ထားသော ဤအချိန်ကို အသုံးပြုရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။ အဆိုပါအဆင်ပြေအသုံးပြုမှု၏ခွင့်ပြုချက်သည် ကုမ္ပဏီ၏တစ်ဦးတည်းဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်းဖြစ်ရမည်။ သို့သော် ယင်းခွင့်ပြုချက်ကို အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ဆုပ်ကိုင်ထားမည်မဟုတ်ပါ။

ဤစာသည် လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးမည်ဖြစ်သည်။ သက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်တွင်

အသွာခွင့် - သဘောတူညီချက်တစ်ခုစီတွင် အောက်ပါအတိုင်း နာရေးကူညီမှုအသင်းမှ ထွက်ခွာခွင့်အစီအစဉ်ကို ပြင်ဆင်ပါ။

- ဈာပနခွင့်ကို ဝမ်းနည်းမှုဆွေးခြင်းသို့ ပြောင်းပါ။
- မိသားစုဝင်များအတွက် ခွင့်ရက်ကို (၃)ရက်မှ (၅)ရက်အထိ တိုးမြှင့်ခွင့်။
- “အမေ” နှင့် “အဖေ” ဟူသော စကားလုံးများကို မိဘများထံ ပြောင်းပါ။
- အောက်ပါဘာသာစကားကို ထည့်ပါ - "ဝန်ထမ်းများသည် ဤပုဒ်မအရ ခွင့်ရက်ကို အသုံးပြု၍ မိဘအရင်းမဟုတ်သော မိဘတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ခွင့်ရက်ကို အသုံးပြုနိုင်သကဲ့သို့ မိဘအတွက် ခွင့်ပန်ခြင်းကို အသုံးပြုသည့်နည်းအတိုင်း ဝန်ထမ်းမှ နုတ်ထွက်ခွင့်ကို ဝန်ထမ်းမှ ခွင့်တောင်းသည့်အခါတွင်၊ ၎င်းတို့၏ မိဘအရင်းမဟုတ်သော မိဘအရင်းအနီးအတွက် အသုံးမပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက် ဤအပိုဒ်မှ ထွက်ခွာခွင့်ကို တောင်းဆိုသည့်အခါတွင် ၎င်းတို့သည် ခွင့်မပြုနိုင်ပါ။"

ဒေသခံအားလုံးသည် သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများအတွက် အချိန်နှစ်ဆပေးဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့်
မကျေနပ်ချက်မှန်သမျှကို ရုပ်သိမ်းပါသည်။

ကုမ္ပဏီအတွက်-

ပြည်ထောင်စုအတွက်-

အမည်နှင့် လက်မှတ်

အမည်၊ လက်မှတ်နှင့် ဒေသန္တရနံပါတ်