

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም**

ይህ የጥቅል ፕሮፖዛል ነው። ካምፓኒው ውድቅ ካደረገ፣ ህብረቱ ወደ ቀድሞ ሀሳቦች የመመለስ መብቱ የተጠበቀ ነው።

1. የመገኘት ፖሊሲ / ቅጠሎች

- A. ከመቋረጡ በፊት 6 ነጥብ፣ ሰራተኛው ምንም የመገኘት ችግር ከሌለው ፣ ነጥብ ከእያንዳንዱ 45 የቀን መቁጠሪያ ቀናት በኋላ ይጠፋል።
- B. ለተመሳሳይ የሕክምና ቀጠሮዎች ወይም ሕመም ተከታታይ ቀናት መቅረት እንደ አንድ ከስተት ተቆጥሮ አንድ ነጥብ ብቻ ነው (ምንም ESST ጥቅም ላይ ካልዋለ)።
- C. ኩባንያው የሰራተኞችን የእረፍት ጊዜ ለህክምና ወይም ህጋዊ (ማለትም ፓስፖርት፣ ኢሚግሬሽን፣ ኤምባሲ፣ ወዘተ) ቀጠሮዎችን አይከድም እና ነጥቦችን አያስከትልም።
- D. ይቅርታ የተደረገበት መቅረት የመከታተያ ነጥቦችን አያስከትልም።

2. የመስመር ፍጥነት

- A. JBS ለመራመጃ መጋቢዎች እና ለህብረት ተወካዮች የመስመር የፍጥነት ደረጃዎችን ይሰጣል። (ህብረቱ በዚህ መርህ መስማማት ይችላል።)
- B. በህብረቱ የተሰየሙ ሁሉም መጋቢዎች ከፀደቁ በኋላ በ3 ወራት ውስጥ ለስልጠና የሚከፈልበት የእረፍት ጊዜ ይሰጣቸዋል እና ከአመራሩ ጋር ያሉ ችግሮችን በቅጽበት ለመፍታት የሚያስችል አቅም አላቸው። ለስልጠና እንዲህ ዓይነቱ የተከፈለበት ጊዜ በየዓመቱ ይከናወናል።
- C. ሁሉም መስመሮች ከፍት ቦታ ላይ በግልጽ ምልክት የተደረገባቸው ቀበቶዎች ይኖራቸዋል - ህብረት የስጋ መከመርን ጉዳይ እንዴት እንደሚፈታ ለውይይት ክፍት ነው እና በውሉ ውስጥ ቋንቋ መሆን የለበትም።

3. አንቀጽ 9 የምግብ ወቅቶች እና የእፎይታ ጊዜዎች - ህብረት ይይዛል

- A. ክፍል 4ን አሻሽሏል።
(ሀ) ሰራተኞች አንድ፣ አስራ አምስት (15) ደቂቃ የእርዳታ ጊዜ ይፈቀዳቸዋል በመነሻ ሰዓታቸው እና በመጀመሪያው የምግብ ወቅት መካከል ባለው ጊዜ ውስጥ። በተጨማሪም ከስምንት (8) ሰዓታት እና ከሃያ አምስት (25) ደቂቃ በላይ በስራ ቀን እንዲሰሩ የሚፈለጉ ሰራተኞች ተጨማሪ ይሰጣቸዋል። ~~አስራ መቶአት (12)~~ አስራ አምስት (15) ደቂቃ የእርዳታ ጊዜ።
- B. አዲስ ክፍል 7.
ሰራተኞች ከሁሉም የስራ ግዴታዎች መላው በሙሉ እፎይታ ያገኛሉ እና ለሁሉም የምግብ ወቅቶች እና የእርዳታ ጊዜዎች የግል ፍላጎቶችን ለመከታተል ነፃ ይሆናሉ። በስራ ቦታዎች ውስጥ ለሰራተኞች በሚታዩ ቦታዎች ላይ ሰዓቶች ይጫናሉ።
[ቅድሚያ ቦታዎች ለሰዓቶች አቀማመጥ]

4. ጤና እና ደህንነት

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦችን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርድሮች፣ ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፅደቅ ተገዢ ናቸው።

UFCW Local 663 እና JBS በምርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአስሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም

ክፍል 1ን አሻሽሏል።

ኩባንያው ያቀርባል ሁሉም **ያስፈልጋል** አጠፈጥሮአዊ መሳሪያዎች እና መሳሪያዎች፣ የሚከተሉትን ጨምሮ፡ ቢላዎች፣ ብረቶች እና ጓንት ፣ ወዘተ ለሠራተኞች የሥራቸውን ተግባራት ለመወጣት ደህንነቱ የተጠበቀ እና ቀልጣፋ ችሎታ ኩባንያው አስፈላጊ መሆናቸውን የሚወስንበት ካምፓኒው አዲስ የተቀጠሩ ሰራተኞችን ጓንት የሚያስፈልጋቸው፣ ተራ ሰራተኞችን ሳይጨምር፣ ሁለት (2) ጥንድ ጓንቶች ያቀርባል፤ ከዚያም ሰራተኞች ተጨማሪ ጓንቶችን ከመስጠቱ በፊት ሰራተኞቹ ያገለገሉ ጓንቶችን ማስገባት አለባቸው። [ህብረቱ እና ካምፓኒው ከፀደቁ በ6 ወራት ጊዜ ውስጥ አስፈላጊ የሆኑትን/አማራጮችን ለመወሰን እንደሚገናኙ በመረዳት።]

5. ዩኒፎርሞች - አንቀጽ 12 ህብረት ይይዛል

ካምፓኒው ለሰራተኛ ውጫዊ የስራ ልብሶች የልብስ ማጠቢያ አገልግሎት ይሰጣል። እያንዳንዱ ሰራተኛ ልብሳቸውን በቀላሉ መለየት እንዲችሉ ምልክት ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። ኩባንያው ለተበላሹ ወይም ለጠፉ ልብሶች ተጠያቂ አይሆንም።

ኩባንያው ለሁሉም ሰራተኞች የልብስ አበል ይሰጣል። በየሳምንቱ \$3.25 ወደ ክፍያ ቼኮች ይታከላል እና እንደ የተለየ የመስመር ንጥል ይጠቀሳል።

6. ለማስታወቂያ/በሌጭር ጊዜ ብረቶች ህብረት አገለለ

7. የቅንፍ ክፍያ

ስራዎችን አሻሽሏል።

- ዝርዝሩን ይመልከቱ - የአሁኑ ቅንፎች ያስፈልጉናል [Job Updates 5.7.25](#)
- ጥገና/ሜካኒካል - መነሻ ዋጋን በ\$1 ጨምሮ (ወደ \$2.25)

ጥገና፡-

- A. ለኤሌክትሪካል ማስተር ኦፍ ሪከርድ በተመሳሳይ ቅንፍ ላይ ለበይለር ዋና ዳይሬክተር ይለጥፉ እና ይቅጠሩ። **ኩባንያ TA 3.25.25**
- B. RETA የተመሰከረላቸው የኢንዱስትሪ ማቀዝቀዣ አፕሬትሎችን ከ12ኛ ክፍል ወደ 14 ያንቀሳቅሱ። **ኩባንያ TA 3.25.25**

*** ማብራሪያ ያስፈልጋል - የሜካትሮኒክ ሰርተፊኬቶች 12ኛ ክፍል መከፈል አለባቸው፣ ይህ እየሆነ ነው?

8. አዛውንት / የሥራ ጨረታ - አንቀጽ 17 ክፍል 4 - ህብረት ያወጣል 3.25.25 @ 4pm

ለዚህ ክፍል ዓላማ አንድ ሠራተኛ ሀ ከፍተኛ የሰላሳ (30) ቀናት **ሰርቷል** ለእንደዚህ አይነት ስራ ብቁ ለመሆን ሰራተኛው በስራው ላይ ከተቀመጠበት ጊዜ ጀምሮ ድርጅቱ ሰራተኛውን በተሳካ ሁኔታ በማሸነፍ እና በጨረታው ከተሸለመ በኋላ ከአርባ አምስት (45) ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ሰራተኛውን ወደ አዲሱ ስራ ለማዛወር ይጥራል፤ በተለያዩ የስራ መደቦች ላይ ላሉ ሰራተኞች ኩባንያው ከላይ ከተጠቀሱት ሰላሳ (30) ቀናት በላይ ለሰራተኞቻቸው በቂ ጊዜ እንዲሰጡ ያደርጋል። **ሰራተኞች 15 የእጩታ ጊዜ ይኖራቸዋል 45 አዲሱ ሥራ የማይስማማ ከሆነ ወደ ቀድሞ ሥራቸው ለመመለስ ቀናት ሠርተዋል።**

9. የመኪና ማቆሚያ ዩኒየን አገለለ - በፓርኪንግ ላይ ማሻሻያ ያስፈልጋቸዋል፣ ብዙ አባላት ከጥቂት ሳምንታት በፊት ቲኬቶችን አግኝተዋል ከBC በፋብሪካው በቂ የመኪና ማቆሚያ የለም።

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦችን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርጅቶች ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፅደቅ ተገዢ ናቸው።

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም**

10. የተቆጣጣሪዎች ፕሮፌሽናልነት ህብረት አገለለ

11. ተጨማሪ እቃዎች

የሰደተኛ መብቶች - ወደ የመግባቢያ ደብዳቤዎች ያክሉ - ህብረት ያወጣል 3.25.25 @ 4pm

ኩባንያው ማንኛውም የፌዴራል የኢሚግሬሽን ወኪል፣ የኢሚግሬሽን እና የጉምሩክ ማስፈጸሚያ (አይሲኤ) ወኪል፣ የሀገር ውስጥ ደህንነት ዲፓርትመንት (DHS) ተወካይ፣ ወይም የግዛት እና የአካባቢ ህግ አስከባሪ ባለስልጣናት በስራ ቦታው ላይ ለሚገኙ ሰራተኞች ብቻ ከመግባታቸው በፊት ወይም የሰራተኛ መዝገቦችን ከማግኘት በፊት በዳኛ የተፈረመ ህጋዊ የፍርድ ቤት ማዘዣ እንዲያቀርቡ ይፈልጋል። ካምፓኒው እንዲህ ዓይነት ክስተት ሲከሰት ወዲያውኑ ለህብረቱ ያሳውቃል።

ንፅህና - ህብረት ያወጣል 3.25.25 @ 4pm

የጋራ ድርድር ስምምነቶች (የምርት ተቀጣሪ እና የአካባቢ ጽዳትና ንፅህና ሰራተኛ) ወደ ብዙ ቀጣሪ የጋራ ስምምነት ስምምነት እና የአካባቢ ጽዳትና ንፅህና ሰራተኞች ማንኛውንም የላቀ የምርት ስምምነት ውሎችን ይቀበላሉ። ማንኛውም የንፅህና አጠባበቅ ሰራተኞች ለአምራች ሰራተኞች የላቀ የስራ ውል ወይም ቅድመ ሁኔታ ያላቸው ሰራተኞች በተጣመረ ስምምነት ምክንያት ኪሳራ አይደርስባቸውም።

12. ጥቅሞች - አንቀጽ 30

A. ክፍል 6 - የሰራተኞች መዋጮ ከኩባንያው የህክምና እቅድ ወጪ 20% መብለጥ የለበትም **ህብረት ይይዛል - አውድ-የጤና አጠባበቅ አዝማሚያዎች የደመወዝ ጭማሪን መብላት ቀጥለዋል ፣ ስለዚህ የቤት ውስጥ ደሞዝ ሲወስዱ የቀረው ከኑሮ ውድነት ጋር አይጣጣምም ፣ ለግለሰቦች የጤና እንክብካቤ ወጪዎችን / ወጪን ለመጠበቅ ሀሳቦች ላይ ለመወያየት ክፍት (ማለትም አቪራ እንደ “ሳንፎርድ ያለ የመጀመሪያ ደረጃ እንክብካቤ” ማከል)**

B. ክፍል 7 - 401(k) የጡረታ ክፍያ ቀናት፡-
ግንቦት 26 ቀን 2025
ሰኔ 1፣ 2026
ሰኔ 1 ቀን 2027

የህብረት ጥያቄ፡- ለዎርቲንግተን ፋብሪካ የ401(k) አጠቃላይ ኢኮኖሚያዊ እሴትን ጠብቅ፣ ሁሉም ሰራተኞች በ401(k) ውስጥ እንዲቆዩ ወይም በተለዋዋጭ አመታዊ ጡረታ (VAP) እንዲመዘገቡ የአንድ ጊዜ ምርጫ። ሰራተኞች ለ60 ቀናት የምርጫ ጊዜ ይሰጣቸዋል። አዲሱ CBA ከፀናበት ቀን በኋላ የተቀጠሩ ሰራተኞች በቀጥታ በቪኤፒ ይመዘገባሉ።

13. ደሞዝ - አንቀጽ 13 - ህብረት ይይዛል

- | | |
|-------------|--------------------------|
| A. 2.00 ዶላር | ሰኔ 1፣ 2025 - ሜይ 31፣ 2026 |
| B. 1.50 ዶላር | ሰኔ 1፣ 2026 - ሜይ 31፣ 2027 |
| C. 1.50 ዶላር | ሰኔ 1፣ 2027 - ሜይ 31፣ 2028 |

14. የጥራት ማረጋገጫ የኒዩን 5.7.25 ያወጣል፣ እነዚህ ሰራተኞች የመደራደሪያ ክፍሉ አካል እንዲሆኑ መፍቀድ ለጥራት እና ለምግብ ደህንነት የተሻለ ይሆናል።

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦችን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርድሮች ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፈቃቀል ተገዢ ናቸው።

**UFCW Local 663 እና JBS በምርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
እ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም**

የጥራት ማረጋገጫ እና የምግብ ደህንነት ሰራተኞችን ወደ ድርድር ክፍል ያክሉ።

15. ብሄራዊ የድንኳን ስምምነቶች የኒየን ይይዛል፣ ለውይይት ክፍት ነው።

የትኛውም የብሄራዊ የግንዛቤ ስምምነቶች ውሎች ከአካባቢው ከተሻሉ፣ እነዚህ ውሎች እና ሁኔታዎች ለJBS Worthington ተክል (ማለትም የቤሪያቭመንት ፈቃድ) ተፈጻሚ ይሆናሉ። በማናቸውም ብሄራዊ የአስገዳጅ ስምምነቶች ምክንያት የJBS Worthington ተክል ምንም ዓይነት ውሎች ወይም ሁኔታዎች አይቀነሱም።

**16. የስምምነት ጊዜ - ህብረት TA 3.25.25
3 ዓመታት**

የሰራተኛ ማህበር ለኩባንያው ፕሮፖዛል የሰጠው ምላሽ

C01 - አንቀጽ 9, ክፍል 5. የምግብ ወቅቶች እና የእርዳታ ጊዜዎች:

ኩባንያው 3.25.25 ያወጣል

ኩባንያው በመሳሪያ ብልሽት ወይም በሌላ ጊዜያዊ የምርት ማቆም ጊዜ ሰራተኞቹን የእርዳታ ጊዜ እንዲወስዱ ሊጠይቅ የሚችለው በመደበኛው የታቀደ እፎይታ ምትክ የዚህ ምትክ የእርዳታ ጊዜ የሚጀምርበት ጊዜ ውስጥ ከሆነ ብቻ ነው ። **30 45** በመደበኛነት የታቀደው የእርዳታ ጊዜ የመነሻ ደቂቃዎች።

C02 - አንቀጽ 14, ክፍል 1. ዋስትና. አስተካክል:

ህብረት ያወጣል 3.25.25 @ 4pm

ዕለታዊ ዋስትና--

መደበኛ የሙሉ ጊዜ ሠራተኞች፣ ተራ ሠራተኞችን ሳይጨምር፣ ወደ ሥራ የሚጠሩት ቢያንስ ለአራት (4) ሰዓታት ሥራ ወይም ከሥራ ምትክ ክፍያ፣ ከዚህ ቦታ በክፍል 2 የተገለጹትን ድንገተኛ ሁኔታዎችን መከላከል ወይም የሠራተኛው የጊዜ ሰሌዳ ከመጀመሩ ከሁለት (2) ሰዓታት በፊት ኩባንያው ለሠራተኞች ያሳውቃል። በነጻ 800 የመልእክት መላላኪያ ስልክ ቁጥር። ከ 800 የመልእክት መላላኪያ ስርዓት በተጨማሪ ኩባንያው የሀገር ውስጥ ሬዲዮን ለማሳወቅ ይሞክራል። ~~እና የቴሌቪዥን ጣቢያዎች የመርሃግብር ለውጥ ለሰራተኞች እንዲታወቅ ለማድረግ.~~ እና ኩባንያው ሰራተኞችን እንደ የጽሑፍ መልእክት፣ ማህበራዊ ሚዲያ ወይም ሌሎች የሚዲያ መድረኮች ባሉ ዘዴዎች ለማሳወቅ በቅን ልቦና ጥረት ያደርጋል። **የመርሃግብር ለውጥ ለሰራተኞች እንዲታወቅ ለማድረግ.**

C03 - አንቀጽ 17, ክፍል 4. ከፍተኛ ደረጃ. አስተካክል:

ኩባንያው 3.25.25 አወጣ - ህብረት U8 3.25.25 @ 4pm

አዳዲስ ስራዎችን ጨምሮ (ከአዲስ ስራ መጀመር በስተቀር) ክፍት የስራ መደቦች ከሐሙስ እስከ ማክሰኞ ይለጠፋሉ። ክፍት የስራ ቦታ የሚፈልግ ማንኛውም ሰው መለጠፍን መፈረም ይጠበቅበታል። አንድ ሰራተኛ በመለጠፍ ጊዜ ከአንድ በላይ ክፍት ቦታ ከፈረመ የመረጣቸውን ቅደም ተከተል ማመልከት አለበት ለምሳሌ. # 1=የመጀመሪያ ምርጫ፣ #2=ሁለተኛ ምርጫ ወዘተ.) ሰራተኛው የሚመርጠውን ምርጫ ካላሳየ ኩባንያው ውሳኔውን ይሰጣል።

የስራ ክፍት ቦታዎች ለከፍተኛ ተጨራሾች በመጀመሪያ በክፍል ውስጥ እና ሁለተኛ በፋብሪካው ውስጥ ይሸለማሉ. ነገር ግን ከአስር (10) አመት በላይ ያገለገሉ ሰራተኞች በዕፅዋት ከፍተኛነት መወዳደር ይችላሉ። ለእያንዳንዱ መለጠፍ ዋናው ጨረታ ኩባንያው ቦታውን ከመመደብ በፊት ያበቃል. ብቁ ተጨራሾች ከሌሉ ድርጅቱ ቦታውን ሊመድቡ ይችላሉ። ማስታወቂያው በሚዘጋበት ጊዜ አንድ ሰራተኛ ያሸነፈ ተጨራሽ ተደርጎ ይወሰድና የስራ መደቡን ይሸለማል። የጥገና ክፍል መከፈቻዎች በመጀመሪያ ደረጃ በእርጅና እና በክህሎት

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦቹን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርድሮች. ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፅደቅ ተገዢ ናቸው።

UFCW Local 663 እና JBS በምርቲንግተን፤ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፤ 2025 - 3:00 ፒኤም

ደረጃ በጥገና ክፍል ውስጥ ይሰጣሉ; በአረጋውያን እና በክህሎት ላይ በመመስረት በሁለተኛ ደረጃ በስልጠና መርሃ ግብር ውስጥ; እና ሦስተኛው በፋብሪካው ውስጥ ከፍተኛ ብቃት ያለው ሠራተኛ.

በአዲስ አፕሬሽን ጅምር ላይ ህብረቱ ከኩባንያው ጋር በመገናኘት የጨረታውን ሂደት መቆራረጥ በአዲሶቹ እና በአጠቃላይ አሠራሩ ላይ ለመወያየት ተስማምቷል።

ለስልሳ (60) ቀናት ያለማቋረጥ የተከናወኑ ጊዜያዊ ወይም ወቅታዊ የስራ መደቦች በክፍል ውስጥ ለጨረታ እንዲለጠፉ ህብረቱ ሊጠይቅ ይችላል። እንዲህ ዓይነቱ ጨረታ “ልዩ ጊዜያዊ ሥራ” ተብሎ ይለጠፋል። ጊዜያዊ ቦታው የማይፈለግ ከሆነ ሁሉም የጨረታ ገደቦች ተወግደው በክፍላቸው ውስጥ በሚፈለገው ቦታ ይመደባሉ። ነገር ግን ጊዜያዊ ልዩ ሥራ ለአንድ ዓመት (1) ከተሠራ በታች በየጊዜው ጊዜያዊ ልዩ ሥራውን ለሚሠራ ሠራተኛ ይሰጣል. ሰራተኛው መደበኛውን ቦታ ካልተቀበለው በክፍል ውስጥ ለጨረታ ይቀርባል. ልዩ ጊዜያዊ የስራ ቦታን የሚያከናውኑ ሰራተኞች የሚሰሩት የስራ መጠን ይከፈላቸዋል.

ለዚህ ክፍል ዓላማ አንድ ሠራተኛ ለእንደዚህ ዓይነቱ ሥራ ብቁ ለመሆን ሠራተኛው በሥራ ላይ ከዋለበት ጊዜ ጀምሮ ቢበዛ ሠላሳ (30) ቀናት ሊኖረው ይገባል። ኩባንያው ሰራተኛውን ከአርባ አምስት (45) ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ወደ አዲሱ ስራ ለማዘወወር ይጥራል. ሥራ ሰራተኛው በተሳካ ሁኔታ ካሸነፈ እና በጨረታው ሂደት ውስጥ ሥራውን ከተቀበለ ቀናት በኋላ; በተለያዩ የስራ መደቦች ላይ ላሉ ሰራተኞች ኩባንያው ከላይ ከተጠቀሱት ሰላሳ (30) ቀናት በላይ ለሰራተኞቻቸው በቂ ጊዜ እንዲሰጡ ያደርጋል።

ሠራተኞች በአርባ አምስት (45) ውስጥ በዚህ የጨረታ ሥራ ላይ አልተመዘገቡም። ሥራ ወደ አዲሱ የጨረታ ሥራ እስኪሸጋገሩ ድረስ ቀናት የሚከፈሉት የሥራ ዋጋ እና ሠላሳ አምስት ሳንቲም (35 ዶላር) በሰዓት ይከፈላል። የሰራተኛው ስልጠና ከተቋረጠ, እንደዚህ አይነት ሰራተኛ በስልጠናው ውስጥ በተቋረጠበት ጊዜ ውስጥ ሰራተኛው ለጨረታው እና ለሠላሳ አምስት (\$.35) በሰዓት ቅጣት የሚከፈለው ክፍያ እንደገና ይቀበላል. ቀደም ሲል ከተጠቀሰው ቅጣት በተጨማሪ ሠራተኛው በአርባ አምስት (45) ውስጥ ካልተዛወሩ ሌላ ሥራ ለመጫረት ብቁ ይሆናል። ሥራ የቀን መቁጠሪያ ቀናት. አርባ አምስት (45) ሥራ የቀን መቁጠሪያ የቀኑ ክፍለ ጊዜ የሚጀምረው በ "ማክሰኞ" የሽልማት ቀን ነው. ተቀጣሪ ሠራተኛ ለአዲሱ ሥራ ብቁ እስካልሆነ ድረስ እንዲህ ዓይነቱን ክፍያ ለመቀበል ብቁ አይሆንም። በዚህ ጊዜ ክፍያው ወደኋላ ይመለሳል። ራሳቸውን ብቁ ያደረጉ ወይም የስራ መደቡን ውድቅ ያደረጉ ሰራተኞች ለቀጣይ ክፍያ ብቁ አይሆኑም። በኩባንያው ብቁ የሆኑ ሰራተኞች ለቀጣይ ክፍያ ብቁ ይሆናሉ።

የጨረታ ስራዎችን ተሸላሚ ለማድረግ እና ሰራተኛው በጊዜው እንዲንቀሳቀስ ለማድረግ በሚደረገው ጥረት ኩባንያው "የእርጅና ዘገባ" አዘጋጅቶ ይጠብቃል። ይህ የእርጅና ሪፖርት የመጨረሻ ውሳኔ እስኪኖር ድረስ ሁሉንም የሥራ ጨረታዎች ሁኔታ ይዘረዝራል። ሪፖርቱ ከፍል፣ ከፍል፣ የሰራተኛው ስም፣ የሚጫረቱበት የስራ ማዕረግ እና የክፍል ደረጃ፣ ስራ እና የትምህርት ደረጃ፣ ሽልማቱ የተካሄደበት ቀን እና አሁን ያሉበትን ደረጃ ይጨምራል። የእርጅና ዘገባው በሰው ሀብት ክፍል ይጠበቃል። በየሳምንቱ ይታደሳል እና ለህብረቱ ይቀርባል። ሪፖርቱ በጠያቂ ሰራተኞችም ለግምገማ ይቀርባል።

~~“የስራ ቀናት” ተብሎ ያልተገለጸው ሁሉም የጊዜ ገደቦች ይህንን አንቀጽ ብቻ በሚመለከት “የቀን መቁጠሪያ ቀናት” ይሆናሉ።~~

ለአዲስ ክፍል ወይም ፈረቃ የሚጫረቱ ሰራተኞች ቀደም ሲል የታቀዱ የእረፍት ጊዜያዮች ይገመገማሉ እና ሰራተኛው ቀደም ሲል የተያዘለትን የእረፍት ቀን ጠብቆ ማቆየት መቻሉን ለማረጋገጥ ሙከራዎች ይደረጋሉ።

C04 - አንቀጽ 17, ክፍል 10. ከፍተኛ ደረጃ. አዲስ ክፍል አክል፡
ኩባንያው 3.25.25 ያወጣል

አንድ ዶላር እና ሰባ አምስት ሳንቲም (\$1.75) ወይም ከመነሻ ተመን በላይ የሆኑ ቦታዎች የሚገኙበት ቦታ በተመሳሳይ ቦታ ይለጠፋል። እና በተመሳሳይ ጊዜ እንደ ሌሎች የጨረታ ሥራዎች እና እንደ ፍላጎት መለጠፍ ይለጠፋል። ፍላጎት ያላቸው ሰራተኞች በዚህ አንቀጽ በተገለጸው መሰረት አግባብ ባለው የስራ ማስታወቂያ እና ከፍተኛ ደረጃ ላይ የሚገኙ ሰራተኞች ላይ ስማቸውን ይፈርማሉ እና የመልካም ስራ ስነምግባር ታሪክ ለስራ መደቡ ቅድሚያ ይሰጣል።

C05 - አንቀጽ 20, ክፍል 3, አራተኛ ደረጃ. ቅሬታዎች. አስተካከል፡

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦቹን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርድሮች. ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፈጸም ተገዢ ናቸው።

UFCW Local 663 እና JBS በምርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአስሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም

የህብረት ፕሮፖዛል፡ ለ90 ቀናት ተስማምተው በጋራ ስምምነት ለሽምግልና ለማቅረብ የጊዜ መስመር ማራዘሚያ ይጨምሩ - ኩባንያ TA 3.25.25

ቅሬታ ብዙም ሳይዘገይ ለሽምግልና መቅረብ አለበት። ሆኖም (2) ዘጠና (90) የቀን መቁጠሪያ ቀናት ወራት በቅሬታ ላይ ከአራተኛው ደረጃ ስብሰባ በኋላ ውስጥ ያልቀረበ ቅሬታ ሆኖ (2) ወራት ዘጠና (90) የቀን መቁጠሪያ ቀናት የጊዜ ገደቡ ባዶ እና ዋጋ ቢስ እና ለቀጣይ ሂደት ወይም የግልግል ዳኝነት ተገዢ መሆን የለበትም።

C06 - አንቀጽ 24, ክፍል 3, የክልል እና የፌዴራል ህጎች. አዲስ ክፍል፡-

ኩባንያው 3.25.25 ያወጣል

ካምፓኒው በማንኛውም ጊዜ ብቁ ከሆነ፣ ለመከታተል ከመረጠ ወይም በመስመር የፍጥነት ማቋረጥ ላይ ፍላጎት እንዳለው በፌዴራል መንግስት ከገለጸ፣ ህብረቱ በብቃት እና ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እንዲሰራ ለማገዝ በማናቸውም የተደነገጉ ደንቦች ድጋፋቸውን ይሰጣል። በማንኛውም ጊዜ ስጋቶች ከተነሱ፣ ኩባንያው እና ማህበሩ እንደዚህ ያሉትን ስጋቶች ለመፍታት በጋራ የሰራተኛ ስብሰባ ላይ ለመሳተፍ ተስማምተዋል።

C07 - አንቀጽ 31, ክፍል 2. የእፅዋት መዝጊያ. ሙሉ በሙሉ ሰርዝ፡-

ኩባንያው 1.29.2025 3:20 ፒኤም ወጥቷል

C08 - የመግባቢያ ደብዳቤ. 18. ሙሉ በሙሉ ሰርዝ፡-

የኒዩን ውድቅ አደረገ፣ ግን ከግምት ውስጥ በማስገባት - ሰራተኞች ጭምብል፣ የወረቀት ፎጣዎች በኮሪደሩ ላይ እና የእጅ ማጽጃ የሚፈልጉ ከሆነ ኩባንያው ለሰራተኞች ያለክፍያ መስጠቱን እንደሚቀጥል ማረጋገጥ ይፈልጋል። በተጨማሪም በፋብሪካው ውስጥ በተለይም በመታጠቢያ ቤቶች እና በጋራ ቦታዎች ውስጥ ከፍተኛ የንጽህና ደረጃዎችን ይጠብቁ።

ኩባንያው አንድን የተወሰነ የደህንነት ጣልቃገብነት ወይም የግል መከላከያ መሳሪያዎችን በቋሚነት ከማቋረጡ በፊት በኮቪድ-19 ቀጥተኛ ውጤት መሰረት በስራ ላይ መዋሉን ተስማምቷል። **ወይም ሌላ ማንኛውም** ወረርሽኝ፣ ኩባንያው በመጀመሪያ ተገናኝቶ ስለ ለውጥ ተገቢነት ከህብረቱ ጋር ይወያያል።

~~የኮቪድ-19 ወረርሽኝ ቀጥተኛ ውጤት ሆኖ እንዲተገበር የተወሰነ የደህንነት ጣልቃገብነት ወይም የግል መከላከያ መሳሪያዎችን በቋሚነት ከማቋረጡ በፊት ኩባንያው በመጀመሪያ ተገናኝቶ ስለ ለውጥ ተገቢነት ከህብረቱ ጋር መወያየት እንዳለበት ተስማምቷል።~~

C09 - የመግባቢያ ደብዳቤ. 19. ሙሉ በሙሉ ሰርዝ፡-

ህብረት ውድቅ ያደርጋል፣ ግን ግምት ውስጥ ይገባል።

ተዋዋይ ወገኖች የኮቪድ-19 አዎንታዊ ሆኖ በመረጋገጡ ከስራ ያመለጠው ጊዜ እንደሆነ ተስማምተዋል። **ወይም በሌላ ምክንያት ወይም ሌላ ኩባንያ የታገጠ የኳራንቲን (ለምሳሌ የጉዞ ኳራንቲን፣ እድሜ/ከፍተኛ አደጋ ማቆያ፣ መጋለጥ ኳራንቲን፣ ወዘተ) የግለሰብ እስከ በሚቀጥለው ዓመት ለዕረፍት ጊዜ ወይም ለመከፈል ብቁነት።**

~~ተዋዋይ ወገኖች የኮቪድ-19 አዎንታዊ ወይም ሌላ ኩባንያው አስገዳጅ ማቆያ (ለምሳሌ የጉዞ ማቆያ፣ እድሜ/ከፍተኛ አደጋ ማቆያ፣ መጋለጥ ኳራንቲን፣ ወዘተ) በግለሰቦች ለዕረፍት ጊዜ ወይም ለመከፈል ብቁ ሆነው በሚቀጥለው ዓመት እንደማይቆጠሩ በመረጋገጡ ከስራ ያመለጠ ጊዜ እንደሆነ ተስማምተዋል።~~

C10 - የመግባቢያ ደብዳቤ - መያዣዎች. አዲስ የመግባቢያ ደብዳቤ ጨምር፡-

ለዚህ የኩባንያውን ሀሳብ ከመመለሳችን በፊት ቀጣሪ በመጠበቅ ላይ ያለ ማህበር ጉብኝቱን እና ክፍያውን በሰዓቱ ከሰራተኞች ጋር ለመወያየት ቀጠሮ ይይዛል

የመግባቢያ ደብዳቤ

ተዋዋይ ወገኖች ኩባንያው የካሳንግ ሥራውን በንዑስ ውል ሊዋዋል እንደሚችል ተስማምተዋል ነገር ግን ሥራውን ለማከናወን የተመረጠው የኮንትራት ኩባንያ በኩባንያው Worthington, MN ፋሲሊቲ ውስጥ የካሳንግ ሥራውን ለሚያከናውኑት ሠራተኞች

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦቹን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው። ድርድሮች. ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው። በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፅደቅ ተገዢ ናቸው።

**UFCW Local 663 እና JBS በምርቲንግተን፣ ኤም.ኤን
ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ
ግንቦት 7፣ 2025 - 3:00 ፒኤም**

ብቸኛ ተወካይ ህብረቱን እውቅና ለመስጠት መስማማት አለበት፡፡ የኮንትራት ኩባንያው በእንደዚህ አይነት ውክልና ካልተስማማ፣ ኩባንያው የኪሳራ ስራዎችን በንፁህ ኮንትራት ውስጥ ማስገባት አይችልም፡፡

የካሲንግ ሥራው ውል ከተፈፀመ ለጋራ ስምምነት ማንኛውም ድርድር ወይም ስምምነቶች በኮንትራት ኩባንያው እና በህብረቱ መካከል እንደሚሆኑ በግልፅ መረዳት ተችሏል፡፡ ተዋዋይ ወገኖች ስዊፍት በእውቂያ ኩባንያው እና በህብረቱ መካከል ለሚደረገው ማንኛውም የጋራ ስምምነት አካል አለመሆኑን በማያሻማ ሁኔታ ተስማምተዋል ፣ ተጠያቂ ወይም በተጠቀሰው ስምምነት መሠረት ፣ ወይም በተጠቀሰው ስምምነት ድርድር ወይም አስተዳደር ውስጥ ይሳተፋሉ ። በመግባቢያ ደብዳቤ ወይም በሌላ ስምምነት(ዎች) ውስጥ ምንም ነገር በኮንትራት ኩባንያው እና በስዊፍት መካከል የጋራ ቀጣሪ ግንኙነት ለመፍጠር ወይም ለዛ ጥቅም ላይ መዋል የለበትም፡፡

የጋራ ሰራተኛ አስተዳደር ኮሚቴ -

ህብረት ለJLML ስብሰባዎች በሚከፈልበት ጊዜ ለ 5 ሰራተኞች ክፍት ነው ፣ ግን የ 5 ሠራተኞች ቡድን መፍትሄ በሚያስፈልጋቸው ዲፓርትመንቶች / ርዕሰ ጉዳዮች ላይ በመመስረት እና ሁልጊዜ ተመሳሳይ 5 ሠራተኞች አይደሉም፡፡ ጉዳዮች እንዳይከመሩ እና 2 ሰአታት በቂ ጊዜ እንዲኖራቸው በየወሩ መገናኘት አስፈላጊ ነው፡፡ ተጽዕኖ የደረሰባቸው ሰራተኞች መሳተፍ እንዲችሉ የአጀንዳ ዕቃዎች አስቀድመው መጋራት አለባቸው፡፡ ለስብሰባዎች በየወሩ ተመሳሳይ ቀን ይለዩ (ማለትም በየወሩ ሶስተኛው ሐሙስ)፡፡ የእግረኛ መጋቢዎችን እና የዩኒየን ተወካይን ለማካተት እያንዳንዱ ስብሰባ፡፡

ህብረቱ በሂደቱ ወቅት ሃሳቦቹን የመጨመር ፣ የመሰረዝ ፣ የመቀየር ፣ የመቀየር ወይም የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው፡፡ ድርድሮች፣ ማህበሩ ለኩባንያው ሀሳብ አጻፋዊ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው፡፡ በተዋዋይ ወገኖች መካከል ያሉ ሁሉም የግምታዊ ስምምነቶች ለማፈቅ ተገዢ ናቸው፡፡