

Table of Contents
Tabla de contenido
የይዘት ማውጫ

ENGLISH Highlights of Tentative Agreement	2
ESPAÑOL Aspectos destacados del acuerdo tentativo	3
አማርኛ የጊዜያዊ ስምምነት ዋና ዋና ነጥቦች	4
ENGLISH Full Tentative Agreement Documents	5
ESPAÑOL Documentos completos del acuerdo tentativo	23
አማርኛ ሙሉ ጊዜያዊ የስምምነት ሰነዶች	41



Highlights of Tentative Agreement for 3 Year Contract with Seward Co-op Effective Aug 21, 2026 - Aug 20, 2029

Union Bargaining Committee

Alice Wiand, Franklin	Jasper Blundred, Friendship	Aaron Boger, Organizer
Emmie Steele, Franklin	Joanne Collins, Friendship	Michael LaCoste,
Whitney Peterson, Franklin	Mark Jellison, Friendship	Secretary-Treasurer
Lilli Post Johnson, Admin	SiYan Jensen, Friendship	Rena Wong, President

Summary of Agreement with Seward Co-op

Below is a general summary of highlights of the Collective Bargaining Agreement. Please refer to the actual Tentative Agreement documents for the exact language of the Agreement.

The highlights include:

- Wages:

<u>Raise on anniversary of contract</u>	+	<u>Raise on anniversary of hire date</u>
\$0.75 Increase Aug 21, 2026	+	\$0.50 Increase Anniversary of hire date 2026
\$0.75 Increase Aug 21, 2027	+	\$0.50 Increase Anniversary of hire date 2027
\$0.75 Increase Aug 21, 2028	+	\$0.50 Increase Anniversary of hire date 2028

Additional bonus if sales growth met quarterly and annually
- Health Insurance:
 - Reduced cost for low deductible, large network plan (from \$325 to \$90 per pay period)
 - Maintain a low cost option for high deductible, small network plan (\$42 per pay period)
 - More equitable cost share between plans and tiers
- Time Off
 - Improved flexibility to use ESST and Paid Time Off and transfer PTO to use as ESST
 - Unpaid time off - may take up to 8 days planned per rolling 12 month period
 - Personal leave - up to 24 hours PTO reserved unless employee requests to use
 - Bereavement - for use as needed, not tied to memorial or funeral service
- In case of Layoff
 - Notice - at least 1 month notice in advance for anyone impacted
 - Severance - eligibility improved from 5 years to 2 years of service
 - Recall - retain years of service and benefits if recalled within 1 year
- Technology and AI protections
 - Shared desire to protect and preserve work
 - If there are substantial changes to bargaining unit work - at least 60 days notice, retraining, efforts to find comparable position if qualified and layoff provisions also apply
- Labor Management Committee - issues to be addressed and scheduled:
 - Service team training
 - Multi-department clerks (MDC) job duties
 - Work schedules, to clarify stated availability
- Equity Team
 - 2 bargaining unit members may participate - 2x quarterly at designated times



Aspectos destacados del acuerdo tentativo para un contrato de 3 años con Seward Co-op

Vigente del 21 de agosto de 2026 al 20 de agosto de 2029

Comité de Negociación de la Unión

Alice Wiand, Franklin

Emmie Steele, Franklin

Whitney Peterson, Franklin

Lilli Post Johnson, Admin

Jasper Blundred, Friendship

Joanne Collins, Friendship

Mark Jellison, Friendship

SiYan Jensen, Friendship

Aaron Boger, Organizador

Michael LaCoste,

Secretario-Tesorero

Rena Wong, Presidenta

Resumen del acuerdo con Seward Co-op

A continuación se presenta un resumen general de los puntos más destacados del Acuerdo Colectivo. Para conocer el texto exacto del Acuerdo, consulte los documentos del acuerdo tentativo.

Los aspectos más destacados incluyen:

- **Salarios:**

<u>Aumento en el aniversario del contrato</u>	+	<u>Aumento en el aniversario de la fecha de contratación</u>
Aumento de \$0.75 el 21 de agosto de 2026	+	Aumento de \$0.50 el aniversario fecha de contratación 2026
Aumento de \$0.75 el 21 de agosto de 2027	+	Aumento de \$0.50 el aniversario fecha de contratación 2027
Aumento de \$0.75 el 21 de agosto de 2028	+	Aumento de \$0.50 el aniversario fecha de contratación 2028

Bonificación adicional si se cumplen los objetivos de crecimiento de ventas trimestrales y anuales.

- **Seguro médico**

- Costo reducido para planes con deducible bajo y amplia red de proveedores (de \$325 a \$90 por período de pago)
- Mantener una opción de bajo costo para planes con deducibles altos y red de proveedores reducida (\$42 por período de pago)
- Reparto de costes más equitativo entre planes y niveles

- **Tiempo libre**

- Mejor flexibilidad para usar ESST y tiempo libre remunerado y transferir tiempo libre remunerado para usarlo como ESST
- Tiempo libre no remunerado: puede tomar hasta 8 días planificados por período continuo de 12 meses.
- Permiso personal: hasta 24 horas tiempo libre remunerado reservado a menos que el empleado solicite usarlo
- Duelo - para usar según sea necesario, no vinculado a un servicio conmemorativo o funerario

- **Recorte de personal**

- Aviso: se requiere un aviso con al menos 1 mes de anticipación para todas las personas afectadas
- Indemnización por recorte de personal: la elegibilidad se redujo de 5 años a 2 años de servicio
- Reincorporación al trabajo: conservará los años de servicio y los beneficios si reincorporado dentro de 1 año

- **Protecciones para trabajadores en caso de tecnología y de inteligencia artificial**

- Deseo compartido de proteger y preservar el trabajo
- Si se producen cambios sustanciales en el trabajo, se requiere un preaviso de al menos 60 días, capacitación adicional, esfuerzos para encontrar un puesto comparable si se cumplen los requisitos y también se aplican las cláusulas sobre recorte de personal

- **Comité de Relaciones Laborales - temas y fechas para programar**

- Entrenamiento para el equipo de servicio
- Funciones del puesto de trabajadores con puesto de trabajo "MDC"
- Horarios de trabajo, para aclarar la disponibilidad indicada

- **Equipo de Equidad**

- Dos miembros de la Unión pueden participar, dos veces por trimestre en fechas y horas designadas

Traducido con Google; consulte la versión en inglés como la oficial.



የ3 ዓመት የውል ስምምነት ዋና ዋና ነጥቦች
ከሴፕቴምበር 1-ኦገስት 2026 - ኦገስት 2029 ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል

የህብረት ድርድር ኮሚቴ

Alice Wiand, Franklin	Jasper Blundred, Friendship	Aaron Boger, Organizer
Emmie Steele, Franklin	Joanne Collins, Friendship	Michael LaCoste,
Whitney Peterson, Franklin	Mark Jellison, Friendship	Secretary-Treasurer
Lilli Post Johnson, Admin	SiYan Jensen, Friendship	Rena Wong, President

ከሴፕቴምበር 1-ኦገስት 2026 የተደረገው ስምምነት ማጠቃለያ

ከዚህ በታች የጋራ ድርድር ስምምነቱ ዋና ዋና ነጥቦች አጠቃላይ ማጠቃለያ ነው። እባክዎን የስምምነቱን ትክክለኛ ቋንቋ ለማግኘት ትክክለኛውን የስምምነት ሰነዶች ይመልከቱ።

ዋና ዋና ነጥቦች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡

● ደምዘ፡

የኮንትራት አመታዊ በዓልን ምክንያት በማድረግ የደመወዝ ጭማሪ	+	የሥራ ዘመኑን የጠበቀ የደመወዝ ጭማሪ ቀን
\$0.75 ጭማሪ ኦገስት 21፣ 2026	+	የ2026 የቅጥር አመታዊ በዓል ጭማሪ \$0.50
\$0.75 ጭማሪ ኦገስት 21፣ 2027	+	የ2027 የቅጥር አመታዊ በዓል ጭማሪ \$0.50
\$0.75 ጭማሪ ኦገስት 21፣ 2028	+	የ2028 የቅጥር አመታዊ በዓል ጭማሪ \$0.50

የሽያጭ እድገቱ በየደረጃው ዓመቱ እና በየዓመቱ የሚሳካ ከሆነ ተጨማሪ ጉርሻ

● የጤና መድሃኒቅ፡

- ለዝቅተኛ ተቀናሽ፣ ትልቅ የኔትወርክ ዕቅድ (ከ325 ዶላር እስከ 90 ዶላር በአንድ የክፍያ ጊዜ) የሚውል ቅናሽ
- ለከፍተኛ ተቀናሽ፣ አነስተኛ የኔትወርክ ዕቅድ (በክፍያ ጊዜ \$42) ዝቅተኛ የጋራ ያለው አማራጭ ይይዙ
- በእቅዶች እና በደረጃዎች መካከል የበለጠ ፍትሃዊ የወጪ ድርሻ

● የእረፍት ጊዜ

- ESSTን እና የተከፈለበት ጊዜን ለመጠቀም የተሻሻለ ተለዋዋጭነት እና PTO እንደ ESST ለመጠቀም ለማስተላለፍ የተሻሻለ ተለዋዋጭነት
- ያልተከፈለ የእረፍት ጊዜ - በእያንዳንዱ የ12 ወር ጊዜ ውስጥ እስከ 8 ቀን የታቀደ ሊሆን ይችላል
- የግል ፈቃድ - ስራተኛው ለመጠቀም ካልጠየቀ በስተቀር እስከ 24 ሰዓታት ድረስ የ PTO ጊዜ ተይዟል።
- ሐዘን - እንደ አስፈላጊነቱ ጥቅም ላይ የሚውል፣ ከመታሰቢያ ወይም ከቀብር ሥነ ሥርዓት ጋር ያልተያያዘ

● ከስራ መገረር በሚከሰትበት ጊዜ

- ማስታወቂያ - ለተጎዳ ማንኛውም ሰው ቢያንስ 1 ወር አስቀድሞ ማስታወቂያ
- የጡረታ ጊዜ - የአገልግሎት ዘመኑን ከ5 ዓመት ወደ 2 ዓመት ማሻሻል
- ማስመለስ - በ1 ዓመት ውስጥ ከተጠራ የዓመታት የአገልግሎት እና ጥቅማ ጥቅሞችን ማቆየት

● የቴክኖሎጂ እና የአይክሮ ጥበቃዎች

- ስራን ለመጠበቅ እና ለመጠበቅ የጋራ ፍላጎት
- በድርድር ክፍል ሥራ ላይ ጉልህ ለውጦች ካሉ - ቢያንስ ለ60 ቀን ማስታወቂያ፣ እንደገና ስልጠና፣ ብቁ ከሆኑ ተመሳሳይ የሥራ ቦታ ለማግኘት የሚደረጉ ጥረቶች እና የሥራ ቅነሳ ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ።

● የሰራተኛ አስተዳደር ኮሚቴ - ሊፈቱ እና ሊያዙ የሚገባቸው ጉዳዮች፡

- የአገልግሎት ቡድን ስልጠና
- የብዙ ክፍል ጸሐፊዎች (ኤምዲሲ) የሥራ ግዴታዎች
- የሥራ መርሃ ግብሮች፣ የተገለጸውን ተገኝነት ለማበራረት

● የኢኩቲ ቡድን

- 2 የድርድር ክፍል አባላት መሳተፍ ይችላሉ - በየደረጃው ዓመቱ 2 ጊዜ በተወሰነው ጊዜ

በGoogle የተተረጎመ፣ አፈላጊውን ስሪት ለማየት የእንግሊዝኛውን ጽሑፍ ይመልከቱ።

**UFCW Local 663 Proposals to Seward Community Co-op
Union & Employer Combined TA'd Proposals – August 19, 2026**

EMPLOYER ARTICLE 8 SECTION 2 PROBATION

TA 7/15/2026

EMPLOYER ARTICLE 12 LEAVES OF ABSENCE

TA 7/29/2026

- Employer confirmed that AIPS leave provisions / language all covered by MN Paid Leave and other leaves in CBA

EMPLOYER ARTICLE 9 PAID TIME OFF

Union TA'd with the following:

- Employer did confirm that employees are able to use ESST as PTO
- Employer clarification that when using unpaid time off, the look back period is 60 days to maintain benefits - employees would need to be outside of status 2 months and employer will warn employees before that is close to ever happening

UNION 2

Employer commitment to do the following by Sept 30, 2026:

- Schedule Red Cross training for all MODs on CPR, first aid, AEDs, and naloxone training
- Ensure all Service Team members received annual training within last 12 months
- Schedule LMC meeting to update service team procedure and trainings on who, what, when, how - to include: adding a marker to nametags to clearly identify service team members, safety drills, ensure all employees are aware that emergency responders are the MODs (MODs are trained as such), etc
- Increase scheduling front end shift leads in evening to ensure MODs are not alone
 - With understanding that at Friendship, there will need to be hiring / promotions to fill front end shift leads
- Share emergency plans more broadly, including different languages and formats (printed, emailed, etc)

UNION 3

Re: Scheduling and stated availability: Union proposes moving to LMC, joint education of employees around Feb 25 Resolution Agreement

UNION 4

TA 7/15/2026

ADD to Article 8 Section 3 Layoff and Recall

- The employer shall notify the union and impacted employees at least 1 month in advance of layoff.

**UFCW Local 663 Proposals to Seward Community Co-op
Union & Employer Combined TA'd Proposals – August 19, 2026**

- Employees who are recalled within 1 year of layoff shall retain years of service for wages and all other benefits.
- Severance - change eligibility from 5 years to 2 years

UNION 5

Union agrees to move to special committee to bring in more of the directly impacted employees (e.g. cashiers) re: housekeeping added to schedules

Article 17 Multi-Department Clerk

The Employer retains the right to assign work and schedule (as stated in Article 1); at the same time, management will limit trained multi-department clerks (MDCs) to two (2) departments except by mutual agreement.

Discussion (proposal possible after discussion)

- Unpredictability on day to day level at Friendship, functioning well at Franklin
- MDCs working more than 2 departments without mutual agreement

UNION 7

NEW Article: Technology and AI

The Employer and Union share a desire to protect and preserve work opportunities for bargaining unit employees and recognize technology efficiencies are essential to Cooperative growth and to maintain industry standards. With these common objectives, the parties agree as follows:

If the Employer introduces technology or AI changes that result in substantial changes to bargaining unit work, the Employer agrees to notify the Union sixty (60) days prior to implementation and:

- (1) If internal retraining is necessary, it will be furnished by the Employer at no expense to the employee.
- (2) If retraining is not applicable or possible, the Employer will make reasonable efforts to find the employee another comparable open position if the employee is qualified.
- (3) In the event an employee cannot be retrained or transferred, and is permanently displaced, the Layoff provisions shall apply.

Equity Committee

The employer will maintain thirty (30) minutes at two (2) Equity Team meeting per quarter as open to up to two (2) bargaining unit members selected by the union to participate. The quarterly invitations will be communicated via our HRIS platform at least one (1) month prior to the meeting(s). The union shall notify People and Culture of attendees at least two(2) weeks prior to the meeting. Employees who are scheduled to work during such meetings, and wish to

**UFCW Local 663 Proposals to Seward Community Co-op
Union & Employer Combined TA'd Proposals – August 19, 2026**

participate, will coordinate with their department management for mutual agreement to attend. An agenda will be sent to all participants prior to the meeting.

Past Practice

Union acknowledges that employer will end past practice regarding past service credit.

[Maintain Article 6 Section 2 Past Experience]

Duration

3 year agreement: August 21, 2026 through August 20, 2029.

Wages

Replace existing APPENDIX "A" WAGES with new APPENDIX "A" WAGES.

- Wage increases
 - Effective August 21, 2026:
 - All employees receive \$0.75 increase
 - Effective August 21, 2027:
 - All employees receive \$0.75 increase
 - Effective August 21, 2028:
 - All employees receive \$0.75 increase
 - Annual anniversary pay progression increases of \$0.50 maintained through term of agreement
 - Current wage scales unchanged for duration of agreement
- Adopt employer proposed bonuses and language related to the following (replaces Article 15 Gain Sharing):
 - Annual sales growth of 5%+
 - Quarterly sales growth bonus
 - Annual profit sharing bonus
- Move the initial 8 hours of PTO ("PTO Accruals") to PAID TIME OFF article.

Health & Welfare

Replace Appendix "C" (see separate attachment)

Appendix “A” Wages

Contract anniversary: effective the first day of each contract year (8/21/26, 8/21/27, 8/21/28) all employees will receive a **\$.75 / hour** wage increase.

Anniversary date of hire: effective at their anniversary date of hire, each employee will receive a **\$.50 / hour** wage increase. Employees hired at 0 years of service will receive a \$.25 / hour wage increase after six months, and a \$.25 / hour wage increase at their anniversary date of hire.

Newly hired employees will be placed on the wage scale below according to pay level and credited years of service, and then will progress according to the steps listed above (\$.75 / hour on each contract anniversary date, \$.50 / hour on each anniversary date of hire).

YOS	Level 1	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6
0	\$ 20.50	\$ 21.25	\$ 22.00	\$ 22.75	\$ 23.50
0.5	\$ 20.75	\$ 21.50	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.75
1	\$ 21.00	\$ 21.75	\$ 22.50	\$ 23.25	\$ 24.00
2	\$ 21.50	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.75	\$ 24.50
3	\$ 22.00	\$ 22.75	\$ 23.50	\$ 24.25	\$ 25.00
4	\$ 22.50	\$ 23.25	\$ 24.00	\$ 24.75	\$ 25.50
5	\$ 23.00	\$ 23.75	\$ 24.50	\$ 25.25	\$ 26.00
6	\$ 23.50	\$ 24.25	\$ 25.00	\$ 25.75	\$ 26.50
7	\$ 24.00	\$ 24.75	\$ 25.50	\$ 26.25	\$ 27.00
8	\$ 24.50	\$ 25.25	\$ 26.00	\$ 26.75	\$ 27.50
9	\$ 25.00	\$ 25.75	\$ 26.50	\$ 27.25	\$ 28.00
10	\$ 25.50	\$ 26.25	\$ 27.00	\$ 27.75	\$ 28.50
11	\$ 26.00	\$ 26.75	\$ 27.50	\$ 28.25	\$ 29.00
12	\$ 26.50	\$ 27.25	\$ 28.00	\$ 28.75	\$ 29.50
13	\$ 27.00	\$ 27.75	\$ 28.50	\$ 29.25	\$ 30.00
14	\$ 27.50	\$ 28.25	\$ 29.00	\$ 29.75	\$ 30.50
15	\$ 28.00	\$ 28.75	\$ 29.50	\$ 30.25	\$ 31.00

If the co-op achieves rolling annual sales growth of 5.0% or greater, all employees’ pay rates will be increased by 0.5%.

All employees who have completed their probationary period are eligible for the following bonuses:

Quarterly sales growth bonus:

- If the co-op achieves its sales growth budget for a fiscal quarter, all qualifying employees will receive a bonus of \$.25/hour for all hours worked during that quarter.

Annual profit sharing bonus:

- For each fiscal year, if the co-op achieves net income before gains, losses, taxes, and patronage of at least 1.0% of sales, all qualifying employees will receive a bonus of \$.25/hour for all hours worked in that fiscal year.
- For each fiscal year, if the co-op achieves net income before gains, losses, taxes, and patronage of at least 2.0% of sales, all qualifying employees will receive a bonus of \$.50/hour for all hours worked in that fiscal year (not cumulative with the \$.25 bonus).

Appendix “C” Health and Welfare Benefits

Healthcare plans are on a calendar year basis (January 1st – December 31st).

The table below shows current employer and employee contributions by plan (lefthand side) and 2027 employer and employee contributions (righthand side). For the policy year beginning January 1, 2027, employer contributions will be adjusted as needed to maintain the employee contributions listed in the table.

For the policy years beginning January 1, 2028 and January 1, 2029, cost increases will be shared as follows:

- First 5% increase: employer paid
- Second 5% increase: employee paid
- 10% + increase: employer pays 75% / employee pays 25%

	2026	Current 2026 contributions				2027 contributions				
Plan names with deductibles in bold. "Select" = small network. "Open Access" = large network.	Total Monthly Premium	Employer Monthly Contribution	Employee Monthly Contribution	Employee Cost Per Pay Period*	Employer Monthly Contribution	Employee Monthly Contribution	Employee Cost Per Pay Period*	Employee per pay period change		
\$3,500-100% HSA Select										
Employee	\$609	\$545	\$64	\$32	\$525	\$84	\$42	\$10		
Employee + Spouse	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$600	\$1,422	\$711	\$88		
Employee + Child(ren)	\$890	\$485	\$405	\$202	\$700	\$190	\$95	(\$108)		
Family	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$700	\$1,322	\$661	\$38		
\$3,500-100% HSA Open Access										
Employee	\$717	\$320	\$397	\$198	\$525	\$192	\$96	(\$103)		
Employee + Spouse	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$525	\$1,854	\$927	\$89		
Employee + Child(ren)	\$1,047	\$460	\$587	\$293	\$750	\$297	\$148	(\$145)		
Family	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$750	\$1,629	\$815	(\$24)		
\$2,500-100% HSA Select										
Employee	\$627	\$305	\$322	\$161	\$525	\$102	\$51	(\$110)		
Employee + Spouse	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$525	\$1,555	\$778	\$80		
Employee + Child(ren)	\$915	\$445	\$470	\$235	\$750	\$165	\$83	(\$153)		
Family	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$750	\$1,330	\$665	(\$33)		
\$2,500-100% HSA Open Access										
Employee	\$727	\$280	\$448	\$224	\$525	\$202	\$101	(\$123)		
Employee + Spouse	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$525	\$1,922	\$961	\$39		
Employee + Child(ren)	\$1,077	\$408	\$668	\$334	\$750	\$327	\$163	(\$171)		
Family	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$750	\$1,697	\$849	(\$73)		
\$500-\$25 Select										
Employee	\$672	\$180	\$492	\$246	\$525	\$147	\$74	(\$173)		
Employee + Spouse	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$525	\$1,706	\$853	(\$126)		
Employee + Child(ren)	\$982	\$265	\$717	\$358	\$750	\$232	\$116	(\$243)		
Family	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$750	\$1,481	\$740	(\$239)		
\$500-\$25 Open Access										
Employee	\$791	\$140	\$651	\$325	\$610	\$181	\$90	(\$235)		
Employee + Spouse	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$525	\$2,099	\$1,050	(\$198)		
Employee + Child(ren)	\$1,155	\$200	\$955	\$477	\$750	\$405	\$202	(\$275)		
Family	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$750	\$1,874	\$937	(\$310)		

* Employee contributions are twice per month (24 per year). In month's with three paydates, no deductions are made from the third paycheck.

	2026	Current 2026 contributions			2027 contributions			
Plan names with deductibles in bold. "Select" = small network. "Open Access" = large network.	Total Monthly Premium	Employer Monthly Contribution	Employee Monthly Contribution	Employee Cost Per Pay Period*	Employer Monthly Contribution	Employee Monthly Contribution	Employee Cost Per Pay Period*	Employee per pay period change
\$3,500-100% HSA Select								
Employee	\$609	\$545	\$64	\$32	\$525	\$84	\$42	\$10
Employee + Spouse	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$600	\$1,422	\$711	\$88
Employee + Child(ren)	\$890	\$485	\$405	\$202	\$700	\$190	\$95	(\$108)
Family	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$700	\$1,322	\$661	\$38
\$3,500-100% HSA Open Access								
Employee	\$717	\$320	\$397	\$198	\$525	\$192	\$96	(\$103)
Employee + Spouse	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$525	\$1,854	\$927	\$89
Employee + Child(ren)	\$1,047	\$460	\$587	\$293	\$750	\$297	\$148	(\$145)
Family	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$750	\$1,629	\$815	(\$24)
\$2,500-100% HSA Select								
Employee	\$627	\$305	\$322	\$161	\$525	\$102	\$51	(\$110)
Employee + Spouse	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$525	\$1,555	\$778	\$80
Employee + Child(ren)	\$915	\$445	\$470	\$235	\$750	\$165	\$83	(\$153)
Family	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$750	\$1,330	\$665	(\$33)
\$2,500-100% HSA Open Access								
Employee	\$727	\$280	\$448	\$224	\$525	\$202	\$101	(\$123)
Employee + Spouse	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$525	\$1,922	\$961	\$39
Employee + Child(ren)	\$1,077	\$408	\$668	\$334	\$750	\$327	\$163	(\$171)
Family	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$750	\$1,697	\$849	(\$73)
\$500-\$25 Select								
Employee	\$672	\$180	\$492	\$246	\$525	\$147	\$74	(\$173)
Employee + Spouse	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$525	\$1,706	\$853	(\$126)
Employee + Child(ren)	\$982	\$265	\$717	\$358	\$750	\$232	\$116	(\$243)
Family	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$750	\$1,481	\$740	(\$239)
\$500-\$25 Open Access								
Employee	\$791	\$140	\$651	\$325	\$610	\$181	\$90	(\$235)
Employee + Spouse	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$525	\$2,099	\$1,050	(\$198)
Employee + Child(ren)	\$1,155	\$200	\$955	\$477	\$750	\$405	\$202	(\$275)
Family	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$750	\$1,874	\$937	(\$310)

*Employee contributions are twice per month (24 per year). In month's with three paydates, no deductions are made from the third paycheck.

ARTICLE 8 SECTION 2 PROBATION

All new hired employees will be on probation for sixty (60) calendar days and will thereafter attain seniority with the Employer, with seniority reverting back to the first day of active employment in the bargaining unit. The Employer will have a right to request extension of a new employee's probation period with written notice to the employee and the Union and will be considered on a case by case basis. The Employer shall provide feedback, coaching and opportunities for employees to succeed, but may terminate probationary employees without recourse to the grievance procedure.

ARTICLE 9 PAID TIME OFF

ARTICLE 9 SECTION 1 PAID TIME OFF (PTO) SCHEDULING

- A. A Paid Time Off request schedule shall be posted by January 5 and time off shall be selected on the basis of seniority within the employee's classification by February 1 of each year for the period from March 1 through the following February 28/29. Requests for PTO must be submitted electronically. The approved PTO schedule shall be posted by March 1 of each year. PTO requested after February 1 will be granted on a first come basis as outlined below. Operational needs such as opening a new business unit shall allow the Employer to impose limitations on time off requests.
- B. Requests to use PTO must be made no later than fourteen (14) days prior to the posting of the schedule for the period when the PTO is used, unless mutually agreed upon.
- C. PTO requests will be granted as mutually agreed to by the Employer and an employee. PTO requests will not be unreasonably denied, and the decision as to whether or not to grant a PTO request will be based on business needs.
- D. The Employer will respond to PTO requests within seven (7) calendar days unless the department head or individual responsible for the scheduling in the department is unavailable in which case the department head or such individual will respond within three (3) days after returning to work or within fourteen (14) days, whichever is shorter.
- E. Employees who are rehired within five (5) years will resume their previous PTO accrual rate.
- F. Upon completing probation, all employees will have 8 hours of paid time off added to their accrued balance. These hours are not eligible for payout/cash out but will be the first hours used.

Employees shall be allowed to take their PTO in hourly increments.

ARTICLE 9 SECTION 3 HOLIDAYS AND PAID TIME OFF

- A. Employees working on any of the following holidays are eligible for time and a half holiday pay: New Year's Day, Juneteenth, Labor Day, Thanksgiving Day, and Christmas Eve. Within ninety (90) days of ratification, bargaining unit employees will vote on the five (5) holidays to be recognized for the term of this agreement. These holidays will be staffed with volunteers first. In the event there are more employee volunteers than are needed, the work will be assigned by seniority rotation in classification.
- B. The Co-op shall be closed on Christmas Day.

C. When administration offices are closed, hourly employees who are assigned in positions that perform essential functions shall be allowed to work their normal hours and shall not be required to use paid time off to maintain status. Employees who choose not to work on these days shall be allowed to use paid time off.

D. ~~Employees shall accrue paid time off and sick and safe time based on hours worked. All current Sick and Safe Time hours, and future accruals, will be combined with paid time off (PTO) in a single PTO balance and accrual. All paid time off will be carried over year to year with a cap of 320 hours.~~

Service Year	SST Accrual	PTO Accrual	Total
Yrs 1,2	6 days/48 hrs max	12 days/96 hrs max	18 days
Yrs 3,4	6 days/48 hrs max	17 days/136 hrs max	23 days
Yrs 5, 6, 7	6 days/48 hrs max	22 days/176 hrs max	28 days
Yrs 8+	6 days/48 hrs max	27 days/216 hrs max	33 days

D. Employees shall accrue Earned Sick and Safe Time (ESST) and PTO (“vacation”) based on hours worked. The Employer shall maintain a system of tracking accrual and use of ESST and PTO in a manner compliant with applicable law. Accrual rates are detailed in the table below. A maximum of 80 hours of ESST shall be carried over year to year. A maximum of 320 hours of combined ESST and PTO shall be carried over year to year. Employees may transfer up to 32 hours of PTO to ESST as requested.

YOS	Hourly accrual rate		Max hours earned per year		Max days earned per year		
	ESST	PTO	ESST	PTO	ESST	PTO	Total
1-2	0.0333	0.035931	69.3	74.7	8.7	9.3	18.0
3-4	0.0333	0.055162	69.3	114.7	8.7	14.3	23.0
5-7	0.0333	0.074392	69.3	154.7	8.7	19.3	28.0
8+	0.0333	0.093623	69.3	194.7	8.7	24.3	33.0
Maximum ESST carryover: 80 hours			Maximum combined ESST and PTO carryover: 320 hours				

Following 90 calendar days of employment, ESST may be used as defined in the Minnesota Earned Sick and Safe Time (ESST) law.

Employees may donate accrued PTO time to other employees via the PTO pool.

In recognition of dedicated service to Seward Community Co-op, employees who reach major milestones in employment will receive one week of paid time off upon their 10th, 15th, 20th, 25th, and 30th years of continuous employment. Bonus weeks cannot be paid out and should be

redeemed within one (1) year of these anniversaries. Bonus weeks will be based on average weekly hours scheduled for the previous year.

E. Initial PTO: Upon completing probation, all employees will have 8 hours of paid time off added to their accrued balance. These hours are not eligible for payout/cash out but will be the first hours used.

ARTICLE 9 SECTION 4 PAID TIME OFF PAY OUT

Employees may request a payout of their accrued PTO or ESST. Requests must be made no later than fourteen (14) days prior to the payroll processing date on which the payout will be included. Employees may request up to their current PTO or ESST balance at the time of payroll processing.

Employees who have completed probation will be paid out all accrued and unused PTO and ESST upon termination, lay off, or resignation.

ARTICLE 9 SECTION 5 UNPAID TIME OFF (moved from Article 12 Leaves of Absence)

Planned unpaid time off shall be approved by mutual agreement. Employees may take up to eight (8) days of planned unpaid time off per rolling twelve (12) month period. Unpaid time off should be requested using the standard PTO request process.

ARTICLE 9 SECTION 5 COMMUNITY SERVICE PROGRAM

Employees will be paid community service hours based on the hours worked at a not for profit or public service organization that maintains political and religious neutrality. Community service hours will accrue at a rate of 0.0144 hours for every hour worked. An employee can use up to thirty (30) community service hours per calendar year, with a maximum accrued balance of twenty (20) hours.

ARTICLE X LEAVES OF ABSENCE

ARTICLE 12 SECTION 1 MINNESOTA PAID FAMILY AND MEDICAL LEAVE (PFML)

The Employer agrees that when it has notice of information indicating that employees may be eligible for PFML, the Employer will advise all such employees of their possible eligibility, and direct employees to the PFML application. **After being advised of possible eligibility, employees are expected to file claims with the PFML program.**

Employees who begin PFML prior to approval by the state may be in violation of the attendance policy if the PFML is not approved.

ARTICLE 12 SECTION 2 FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT (FMLA)

The Employer agrees that when it has notice of information indicating that employees may be eligible for FMLA, the Employer will advise all such employees of their possible eligibility and all requirements they must comply with in order to use such leave. The Employer's failure to fully advise employees of their possible eligibility or the requirements for such leave will be construed against the Employer in disputes over the use of such leave.

The Employer agrees that an employee may use twelve (12) work weeks of FMLA leave over a twelve (12) month period commencing when the employee first begins FMLA leave.

When using FMLA, up to twenty-four (24) hours of PTO will be reserved unless the employee requests more PTO be used. All other accrued PTO will be applied to FMLA if not running concurrently with PFML.

Employees who take FMLA leave based on the Employer's designation that the employee is eligible for such leave qualifies for all protections afforded by the law the Employer designates even if that designation turns out to be erroneous.

ARTICLE 12 SECTION 3 OTHER STATE OR LOCAL FAMILY AND MEDICAL LEAVE

The Employer agrees that when it has notice of information indicating that employees may be eligible for other state or local family and medical leave, the Employer will advise all such employees of their possible eligibility.

If new state or local family and medical leave programs are enacted, the Employer will meet with the Union to discuss revisions to ARTICLE 12 of this contract.

ARTICLE 12 SECTION 4 PARENTING LEAVE

Parenting Leave: Vested employees (1,000 hours worked) of Seward Community Co-op will receive two (2) weeks of paid parenting leave for the birth or adoption of a child. Weeks will be based on average hours worked for the preceding year. Parenting leave should be redeemed within three months of a child's birth or adoption. Parenting leave will run concurrent with leave under MPLA or FMLA. ~~or any other leave of absence.~~ Parenting leave will not run concurrent with PFML.

ARTICLE 12 SECTION 5 BEREAVEMENT LEAVE

A. After completing the probationary period all employees shall be entitled to a maximum of three (3) days paid leave when it is necessary to be absent on scheduled work days for bereavement of an immediate family member. Immediate family member is defined as the employees' spouse, parents, step-parents, child(ren), step-child(ren), siblings, step siblings, mother-in-law, father-in-law, grandchild(ren) or grandparent(s). In addition, this benefit shall be extended to the employee's spouse or partner's immediate family. In the event of the death of a child, spouse, or domestic partner, the employee shall be entitled to a maximum of five (5) days bereavement leave.

B. Employees are responsible for limiting their time away from work to those days that are reasonably required for the particular circumstance. Bereavement leave may be taken within the six (6) month period following the death

C. If the death occurs while the employee is on vacation, the employee will be allowed to extend their vacation by the number of days provided in the leave or may use their vacation days at a later date.

D. Employees may be granted additional bereavement leave by mutual agreement. Employees may use accrued paid time off benefits or take the time unpaid if no paid time off is available.

ARTICLE 12 SECTION 6 JURY DUTY

An employee shall immediately notify the Employer upon receiving a call for jury duty. When an employee is required to serve on a jury, the Employer agrees to pay the difference between jury pay and the employee's earnings up to a forty (40) hour week at the employee's straight-time rate of pay for a maximum of fourteen (14) days. The intent of this provision is to pay the employee for lost wages and make the employee whole for jury service.

ARTICLE 12 SECTION 7 MILITARY SERVICE

The Employer shall grant to employees who are inducted into the military service all the rights and privileges provided for any applicable federal or state law. Any employee who is required to take time from work for training or encampment in any military unit shall be granted a leave of absence for such period of time without pay and without loss of seniority. Such employees will not be required to use their vacation time for such purposes.

ARTICLE 12 SECTION 8 SCHOOL CONFERENCE AND ACTIVITY LEAVE

An employee may take up to sixteen (16) hours of leave during any twelve (12) month period to attend school conferences or school activities related to the employee's child. Leave under this policy is unpaid, however the employee may substitute paid time off benefits. The employee should provide as much advance notice as is possible.

ARTICLE 12 SECTION 9 VOTING AND ELECTION LEAVE

A. Every employee who is eligible to vote in a primary or general election has the right to be absent from work for the time necessary to appear at the employee's polling place, cast a ballot, and return to work on the day of the election.

B. The employee must notify their manager two (2) days in advance if that employee intends to take a reasonable amount of time off work to vote during regularly scheduled work hours. The Employer will make every effort to accommodate.

C. Employees serving as an election judge will be paid for all reasonable time spent as an election judge; the Employer will reduce wages paid by the amount paid to the election judge by the election authority. In order to receive this pay, an employee who serves as an election judge must submit proof of the wages paid to the employee as an election judge to Human Resource.

ARTICLE 12 SECTION 10 VICTIM, WITNESS, AND DOMESTIC ABUSE LEAVE

An employee who is a victim or witness, who is subpoenaed or requested by the prosecutor to attend court for the purpose of giving testimony, will be provided with reasonable time off from work to attend criminal proceedings related to the victim's case.

The employee will be paid for all reasonable time spent away from the store in order to testify.

An employee who is the victim of a violent crime or is the spouse or immediate family member of a victim of violent crime will be provided with reasonable time off from work to attend criminal proceedings related to the victim's case. The employee will be paid for all reasonable time spent away from the store in order to attend the proceedings.

Employees who are victims of domestic abuse will be provided with reasonable time off from work to obtain or attempt to obtain a restraining order or protective order. The employee will be paid for all reasonable time spent away from the store in order to attend and obtain such protection.

When it is practical to do so without placing the employee or any member of the employee's family in danger, the employee should provide the Employer with forty-eight (48) hours' notice of the need for these types of leave.

The total amount of time shall be limited to one (1) week and employees shall be required to produce documentation to the Human Resources and Operational Managers. Situations that require more than one (1) week away from the Co-op will be considered on a case by case basis with consideration to the operational needs and will not be unreasonably be denied.

ARTICLE 12 SECTION 11 PERSONAL LEAVE OF ABSENCE

With the approval of the Employer, an unpaid personal leave of absence that is not covered by other leaves provided in this Agreement may be taken under the following conditions for personal reasons. Time spent on such an unpaid personal leave of absence will not count for accrual of vacation or personal days.

Conditions of an unpaid personal leave of absence:

- 1) The employee must have worked for the Employer for at least one (1) year.
- 2) When taking a personal leave of absence, up to 24 hours of PTO will be reserved unless the employee requests more PTO be used. All other accrued PTO will be applied to the leave of absence. Accrued ESST may be reserved for use when the employee returns.
- 3) Whenever possible, the employee should notify the Employer in writing at least three (3) months in advance of when the employee desires to start their unpaid personal leave of absence.
- 4) The employee's health insurance, dental insurance, and other benefits will be discontinued during the period of unpaid personal leave of absence, subject to the employee's right to continue certain benefits at their expense pursuant to COBRA.
- 5) The employee will be allowed to take an unpaid personal leave of absence by mutual agreement. A request to take an unpaid personal leave of absence will not be unreasonably denied, and the decision as to whether or not to allow an employee to take an unpaid personal leave of absence will be based on business needs.
- 6) If approved, an unpaid personal leave of absence will be granted for thirty (30) days and, subject to further approval, may be renewed in thirty (30) day increments, up to a maximum of six (6) months. An unpaid leave can be mutually agreed to be more than six (6) months on a case by case basis.
- 7) Upon the expiration of an initial thirty (30) day unpaid personal leave of absence, the Employer will reinstate the employee to the position and hours the employee held prior to taking the unpaid personal leave of absence. Upon the expiration of any unpaid personal leave of absence beyond the initial thirty (30) day unpaid personal leave of absence, the Employer will attempt to reinstate the employee to the position and hours the employee held prior to taking the unpaid personal leave of absence.

8) An employee who fails to return to work on the scheduled date at the expiration of an unpaid personal leave of absence will be considered to have voluntarily resigned, effective as of the employee's last day of work.

9) The Employer will consider Farm Leave as an unpaid leave of absence and covered under this language in this Agreement.

ARTICLE 12 SECTION 12 S.P.U.R. (Special Project Union Representative) LEAVE

The Employer agrees that it will provide a leave of absence for a period of time, not to exceed one (1) year, for an employee requested by the Union to assist the UFCW International or the Local for temporary work as a Union Representative. An employee wishing to take such leave should provide the Employer with thirty (30) days' notice of their desire to take such a leave. It is understood that the Union will make any contributions necessary to continue the employee's participation in Health programs as provided by the Agreement during this leave of absence.

ARTICLE 12 SECTION 13 UNION VOLUNTEERS

The Employer shall allow no less than four (4) employees from the Co-op to participate in the Union's Volunteer Organizing Committee (VOC). Time off shall be requested by the Union to the Employer's Human Resources Manager or Operational Manager Two (2) weeks in the advance of the schedule being posted. Such time off shall enable them to participate in Union activities with no loss of hours based on the employee's availability. An additional two (2) employees may be added with mutual agreement.

ARTICLE (new) TECHNOLOGY AND A.I.

The Employer and Union share a desire to protect and preserve work opportunities for bargaining unit employees and recognize technology efficiencies are essential to Cooperative growth and to maintain industry standards. With these common objectives, the parties agree as follows:

If the Employer introduces technology or AI changes that result in substantial changes to bargaining unit work, the Employer agrees to notify the Union sixty (60) days prior to implementation and:

- (1) If internal retraining is necessary, it will be furnished by the Employer at no expense to the employee.
- (2) If retraining is not applicable or possible, the Employer will make reasonable efforts to find the employee another comparable open position if the employee is qualified.
- (3) In the event an employee cannot be retrained or transferred, and is permanently displaced, the Layoff provisions shall apply.

Propuestas del sindicato UFCW Local 663 para la cooperativa comunitaria de Seward.
Propuestas de asistencia técnica conjuntas de sindicatos y empleadores – 19 de agosto de 2026

ARTÍCULO 8 SECCIÓN 2 DEL EMPLEADOR LIBRE

TA 15/07/2026

ARTÍCULO 12 DEL EMPLEADOR: PERMISOS DE AUSENCIA

TA 29/7/2026

- El empleador confirmó que las disposiciones/lenguaje de licencia de AIPS están cubiertos por MN Paid.
Permisos y otras licencias en el convenio colectivo.

ARTÍCULO 9 DEL EMPLEADOR: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

El sindicato colaboró con lo siguiente:

- El empleador confirmó que los empleados pueden usar ESST como PTO. • El empleador aclaró que, al usar tiempo libre no remunerado, el período de revisión es de 60 días para mantener los beneficios; los empleados tendrían que estar fuera de estado durante 2 meses y el empleador les avisará antes de que eso suceda.

UNIÓN 2

Compromiso del empleador de realizar lo siguiente antes del 30 de septiembre de 2026:

- Programar capacitación de la Cruz Roja para todos los oficiales de servicio sobre RCP, primeros auxilios, desfibriladores externos automáticos (DEA) y naloxona.
capacitación
- Asegúrese de que todos los miembros del equipo de servicio hayan recibido capacitación anual en los últimos 12 meses.
- Programar una reunión de LMC para actualizar el procedimiento y la capacitación del equipo de servicio sobre quién, qué, cuándo y cómo, incluyendo: agregar un marcador a las etiquetas de identificación para identificar claramente a los miembros del equipo de servicio, simulacros de seguridad, asegurar que todos los empleados sepan que los respondedores de emergencia son los MOD (los MOD están capacitados como tales), etc.
- Aumentar la programación de los supervisores de turno de primera línea en la tarde para garantizar que los MOD no estén solos.
 - Entendiendo que en Friendship será necesario contratar/ascender para cubrir los puestos de atención al cliente.
- Difundir los planes de emergencia de forma más amplia, incluyendo diferentes idiomas y formatos (impresos, enviados por correo electrónico, etc.).

UNIÓN 3

Re: Programación y disponibilidad declarada: El sindicato propone trasladarse a LMC, formación conjunta de los empleados en torno al Acuerdo de Resolución del 25 de febrero.

UNIÓN 4

TA 15/07/2026

AÑADIR al Artículo 8, Sección 3, Despido y Reincorporación

- El empleador deberá notificar al sindicato y a los empleados afectados con al menos 1 mes de anticipación al despido.

Propuestas del sindicato UFCW Local 663 para la cooperativa comunitaria de Seward.
Propuestas de asistencia técnica conjuntas de sindicatos y empleadores – 19 de agosto de 2026

- Los empleados que sean reincorporados dentro del año siguiente al despido conservarán sus años de servicio a efectos salariales y todos los demás beneficios.
- Indemnización por despido: cambio de elegibilidad de 5 años a 2 años

UNIÓN 5

El sindicato acepta pasar a un comité especial para incluir a más empleados directamente afectados (por ejemplo, cajeros) con respecto a la adición de tareas de limpieza a los horarios.

Artículo 17 Empleado administrativo de varios departamentos

El empleador conserva el derecho de asignar el trabajo y el horario (como se establece en el Artículo 1); al mismo tiempo, la gerencia limitará a los empleados capacitados de múltiples departamentos (MDC) a dos (2) departamentos, excepto por acuerdo mutuo.

Discusión (posible propuesta tras la discusión)

- Imprevisibilidad en el día a día en Friendship, buen funcionamiento en Franklin
- Centros de Desarrollo Multidisciplinarios (MDC) que trabajan en más de 2 departamentos sin acuerdo mutuo

UNIÓN 7

Nuevo artículo: Tecnología e IA

El empleador y el sindicato comparten el deseo de proteger y preservar las oportunidades laborales de los empleados del sindicato y reconocen que la eficiencia tecnológica es esencial para el crecimiento de la cooperativa y para mantener los estándares de la industria. Con estos objetivos comunes, las partes acuerdan lo siguiente:

Si el Empleador introduce cambios tecnológicos o de IA que resulten en cambios sustanciales en el trabajo de la unidad de negociación, el Empleador se compromete a notificar al Sindicato sesenta (60) días antes de la implementación y:

- (1) Si es necesario un reentrenamiento interno, el empleador lo proporcionará sin costo alguno para el empleado.
- (2) Si la capacitación no es aplicable o posible, el Empleador hará esfuerzos razonables para encontrarle al empleado otro puesto vacante comparable si el empleado está calificado.
- (3) En caso de que un empleado no pueda ser recapitado o transferido y sea desplazado permanentemente, se aplicarán las disposiciones sobre despidos.

Comité de Equidad

El empleador reservará treinta (30) minutos en dos (2) reuniones del Equipo de Equidad por trimestre, abiertas a hasta dos (2) miembros de la unidad de negociación seleccionados por el sindicato para participar. Las invitaciones trimestrales se comunicarán a través de nuestra plataforma HRIS al menos un (1) mes antes de la(s) reunión(es). El sindicato notificará a Personas y Cultura sobre los asistentes al menos dos (2) semanas antes de la reunión. Los empleados que tengan programado trabajar durante dichas reuniones y deseen

Propuestas del sindicato UFCW Local 663 para la cooperativa comunitaria de Seward.

Propuestas de asistencia técnica conjuntas de sindicatos y empleadores – 19 de agosto de 2026

Para participar, se coordinarán con la dirección de su departamento para llegar a un acuerdo mutuo sobre su asistencia.

Se enviará un programa a todos los participantes antes de la reunión.

Prácticas pasadas

El sindicato reconoce que el empleador pondrá fin a la práctica anterior con respecto al crédito por años de servicio anteriores.

[Mantener el Artículo 6, Sección 2, Experiencia Pasada]

Duración

Contrato de 3 años: del 21 de agosto de 2026 al 20 de agosto de 2029.

Salarios

Sustituir los SALARIOS del ANEXO "A" existentes por los nuevos SALARIOS del ANEXO "A". • Aumentos salariales

- Vigente a partir del 21 de agosto de 2026:
 - Todos los empleados reciben un aumento de \$0.75.
- Vigente a partir del 21 de agosto de 2027:
 - Todos los empleados reciben un aumento de \$0.75.
- Vigente a partir del 21 de agosto de 2028:
 - Todos los empleados reciben un aumento de \$0.75.
- Incrementos salariales anuales por aniversario de \$0.50 mantenidos durante todo el período.
acuerdo
- Las escalas salariales actuales se mantendrán sin cambios durante la vigencia del acuerdo.
- Adoptar las bonificaciones propuestas por el empleador y el lenguaje relacionado con lo siguiente (sustituye al Artículo 15 Participación en las Ganancias):
 - Crecimiento anual de las ventas del 5% o más.
 - Bonificación trimestral por crecimiento de ventas
 - Bonificación anual por participación en las ganancias
- Trasladar las 8 horas iniciales de PTO ("Acumulación de PTO") al artículo TIEMPO LIBRE REMUNERADO.

Salud y bienestar

Reemplazar el Apéndice "C" (ver archivo adjunto aparte)

Apéndice “A” Salarios

Aniversario del contrato: a partir del primer día de cada año contractual (21/08/26, 21/08/27, 21/08/28), todos los empleados recibirán un aumento salarial de 0,75 dólares por hora .

Fecha de aniversario de contratación: a partir de la fecha de aniversario de su contratación, cada empleado recibirá un aumento salarial de \$0.50 por hora . Los empleados contratados con 0 años de servicio recibirán un aumento salarial de \$0.25 por hora después de seis meses y otro aumento de \$0.25 por hora en la fecha de aniversario de su contratación.

Los empleados recién contratados se ubicarán en la escala salarial que se detalla a continuación, según su nivel de pago y años de servicio acreditados, y luego progresarán según los pasos enumerados anteriormente (0,75 \$/hora en cada aniversario del contrato, 0,50 \$/hora en cada aniversario de la fecha de contratación).

YOS	Nivel 1	Nivel 3	Nivel 4 Nivel	5 \$	Nivel 6
0	20.50 \$	21.25 \$	22.00 \$	22.75 \$	23.50
0,5	\$20.75	\$21.50	\$22.25	\$23.00	\$23.75
1	\$21.00	\$21.75	\$22.50	\$23.25	\$24.00
2	\$21.50	\$22.25	\$23.00	\$23.75	\$24.50
3	\$ 22.00	\$ 22.75	\$ 23.50	\$ 24.25	\$ 25.00
4	\$22.50	\$23.25	\$24.00	\$24.75	\$25.50
5	\$ 23.00	\$ 23.75	\$ 24.50	\$ 25.25	\$ 26.00
6	\$23.50	\$24.25	\$25.00	\$25.75	\$26.50
7	\$24.00	\$24.75	\$25.50	\$26.25	\$27.00
8	\$24.50	\$25.25	\$26.00	\$26.75	\$27.50
9	\$25.00	\$25.75	\$26.50	\$27.25	\$28.00
10	\$25.50	\$26.25	\$27.00	\$27.75	\$28.50
11	\$26.00	\$26.75	\$27.50	\$28.25	\$29.00
12	\$26.50	\$27.25	\$28.00	\$28.75	\$29.50
13	\$27.00	\$27.75	\$28.50	\$29.25	\$30.00
14	\$27.50	\$28.25	\$29.00	\$29.75	\$30.50
15	\$28.00	\$28.75	\$29.50	\$30.25	\$31.00

Si la cooperativa logra un crecimiento anual de ventas del 5,0% o superior, los salarios de todos los empleados se incrementarán en un 0,5%.

Todos los empleados que hayan completado su período de prueba podrán optar a las siguientes bonificaciones:

Bonificación trimestral por crecimiento de ventas:

- Si la cooperativa alcanza su presupuesto de crecimiento de ventas para un trimestre fiscal, todos los empleados que cumplan los requisitos recibirán una bonificación de 0,25 dólares por hora por todas las horas trabajadas durante ese trimestre.

Bonificación anual por participación en beneficios:

- Para cada año fiscal, si la cooperativa logra un ingreso neto antes de ganancias, pérdidas, impuestos y participación de al menos el 1,0% de las ventas, todos los empleados que cumplan los requisitos recibirán una bonificación de \$0,25 por hora por todas las horas trabajadas en ese año fiscal.
- Para cada año fiscal, si la cooperativa logra un ingreso neto antes de ganancias, pérdidas, impuestos y participación de al menos el 2.0% de las ventas, todos los empleados que cumplan con los requisitos recibirán una bonificación de \$0.50 por hora por todas las horas trabajadas en ese año fiscal (no acumulable con la bonificación de \$0.25).

Apéndice “C” Prestaciones de salud y bienestar

Los planes de atención médica tienen una vigencia anual (del 1 de enero al 31 de diciembre).

La tabla a continuación muestra las contribuciones actuales del empleador y del empleado por plan (a la izquierda) y las contribuciones del empleador y del empleado para 2027 (a la derecha). Para el año de la póliza que comienza el 1 de enero de 2027, las contribuciones del empleador se ajustarán según sea necesario para mantener las contribuciones del empleado que se muestran en la tabla.

Para los años de póliza que comienzan el 1 de enero de 2028 y el 1 de enero de 2029, los aumentos de costos serán compartido de la siguiente manera:

- Primer aumento del 5%: pagado por el empleador
- Segundo aumento del 5%: se paga al empleado
- Aumento del 10% o más: el empleador paga el 75% / el empleado paga el 25%

		Contribuciones actuales de 2026				Contribuciones de 2027			
Nombres de planes con deducibles en Negrita "Seleccionar" = red pequeña. "Acceso abierto" = red grande.	2026	Total	Empleador	Empleado	Costo del empleado Por pago Periodo *	Empleador	Empleado	Costo del empleado Por pago Periodo *	Empleado por periodo de pago cambiar
		Mensual De prima calidad	Mensual Contribución	Mensual Contribución		Mensual Contribución	Mensual Contribución		
\$3,500-100% HSA Select									
Empleado									\$10 (108 dólares)
Empleado + Conyuge									\$88 (108 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$38 (145 dólares)
Familia									\$38 (145 dólares)
\$2,022 \$2,022 \$690 \$609			\$775 \$485 \$775 \$545 \$1,247 \$1,247 \$405 \$64		\$624 \$202 \$624 \$32	\$700 \$700 \$600 \$525 \$1,322 \$1,422 \$190 \$84		\$661 \$711 \$95 \$42	
\$3,500 - 100% Acceso abierto a HSA									
Empleado									\$89 (110 dólares)
Empleado + Conyuge									\$89 (145 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$89 (145 dólares)
Familia									\$89 (145 dólares)
\$2,379 \$1,047 \$2,379 \$717			\$703 \$460 \$703 \$320 \$1,676 \$1,676 \$587 \$397		\$638 \$293 \$638 \$198	\$750 \$750 \$525 \$525 \$1,629 \$1,654 \$297 \$192		\$815 \$148 \$927 \$96	
\$2,500-100% HSA Select									
Empleado									\$80 (110 dólares)
Empleado + Conyuge									\$80 (110 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$80 (110 dólares)
Familia									\$80 (110 dólares)
\$2,080 \$2,080 \$915 \$627			\$685 \$445 \$685 \$305 \$1,395 \$1,395 \$470 \$322		\$698 \$235 \$698 \$161	\$750 \$750 \$525 \$525 \$1,330 \$1,556 \$165 \$102		\$665 \$778 \$93 \$51	
\$2,500 - 100% Acceso abierto a HSA									
Empleado									\$39 (123 dólares)
Empleado + Conyuge									\$39 (123 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$39 (123 dólares)
Familia									\$39 (123 dólares)
\$2,441 \$1,077 \$2,441 \$727			\$603 \$405 \$603 \$280 \$1,944 \$1,944 \$568 \$448		\$922 \$394 \$922 \$224	\$750 \$750 \$525 \$525 \$1,697 \$1,922 \$327 \$202		\$649 \$163 \$961 \$101	
\$500-\$25 Seleccionar									
Empleado									\$172 dólares (172 dólares)
Empleado + Conyuge									\$172 dólares (172 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$172 dólares (172 dólares)
Familia									\$172 dólares (172 dólares)
\$2,231 \$2,231 \$982 \$672			\$273 \$265 \$273 \$180 \$1,958 \$1,958 \$177 \$492		\$979 \$358 \$979 \$246	\$750 \$750 \$525 \$525 \$1,481 \$1,706 \$232 \$147		\$740 \$116 \$953 \$74	
\$500-\$25 Acceso abierto									
Empleado									\$235 dólares (235 dólares)
Empleado + Conyuge									\$198 dólares (198 dólares)
Empleado + Hijo(s)									\$275 dólares (275 dólares)
Familia									\$275 dólares (275 dólares)
\$2,824 \$1,155 \$2,824 \$791			\$130 \$200 \$130 \$148 \$2,494 \$2,494 \$355 \$651		\$1,247 \$1,247 \$177 \$325	\$750 \$750 \$525 \$510 \$1,874 \$2,099 \$405 \$181		\$1,050 \$937	

*Las contribuciones del empleado se realizan dos veces al mes (24 al año). En los meses con tres fechas de pago, no se realizan deducciones del tercer pago.

	2026	Contribuciones actuales de 2026			Contribuciones de 2027			
Nombres de planes con deducibles en Negrita. "Seleccionar" = red pequeña. "Acceso abierto" = red grande.	Total Mensual De primera calidad	Empleador Mensual Contribución	Empleado Mensual Contribución	Costo del empleado Por periodo de pago*	Empleador Mensual Contribución	Empleado Mensual Contribución	Costo del empleado Por periodo de pago*	Cambio de empleados por periodo de pago
\$3,500-100% HSA Select								
Empleado	\$609	\$545	\$64	\$32	\$525	\$84	\$42	\$10
Empleado + Cónyuge	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$600	\$1,422	\$711	\$88
Empleado + Hijo(s)	\$890	\$485	\$405	\$202	\$700	\$190	\$95	(108 dólares)
Familia	\$2,022	\$775	\$1,247	\$624	\$700	\$1,322	\$661	\$38
\$3,500 - 100% Acceso abierto a HSA								
Empleado	\$717	\$320	\$397	\$198	\$525	\$192	\$96	(103 dólares)
Empleado + Cónyuge	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$525	\$1,854	\$927	\$89
Empleado + Hijo(s)	\$1,047	\$460	\$587	\$293	\$750	\$297	\$148	(145 dólares)
Familia	\$2,379	\$703	\$1,676	\$838	\$750	\$1,629	\$815	(24 dólares)
\$2,500-100% HSA Select								
Empleado	\$627	\$305	\$322	\$161	\$525	\$102	\$51	(110 dólares)
Empleado + Cónyuge	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$525	\$1,555	\$778	\$80
Empleado + Hijo(s)	\$915	\$445	\$470	\$235	\$750	\$165	\$83	(153 dólares)
Familia	\$2,080	\$685	\$1,395	\$698	\$750	\$1,330	\$665	(33 dólares)
\$2,500 - 100% Acceso abierto a HSA								
Empleado	\$727	\$280	\$448	\$224	\$525	\$202	\$101	(123 dólares)
Empleado + Cónyuge	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$525	\$1,922	\$961	\$39
Empleado + Hijo(s)	\$1,077	\$408	\$668	\$334	\$750	\$327	\$163	(171 dólares)
Familia	\$2,447	\$603	\$1,844	\$922	\$750	\$1,697	\$849	(73 dólares)
\$500-\$25 Seleccionar								
Empleado	\$672	\$180	\$492	\$246	\$525	\$147	\$74	(173 dólares)
Empleado + Cónyuge	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$525	\$1,706	\$853	(126 dólares)
Empleado + Hijo(s)	\$982	\$265	\$717	\$358	\$750	\$232	\$116	(243 dólares)
Familia	\$2,231	\$273	\$1,958	\$979	\$750	\$1,481	\$740	(239 dólares)
\$500-\$25 Acceso abierto								
Empleado	\$791	\$140	\$651	\$325	\$610	\$181	\$90	(235 dólares)
Empleado + Cónyuge	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$525	\$2,099	\$1,050	(198 dólares)
Empleado + Hijo(s)	\$1,155	\$200	\$955	\$477	\$750	\$405	\$202	(275 dólares)
Familia	\$2,624	\$130	\$2,494	\$1,247	\$750	\$1,874	\$937	(310 dólares)

*Las contribuciones del empleado se realizan dos veces al mes (24 al año). En los meses con tres fechas de pago, no se realizan deducciones del tercer pago.

ARTÍCULO 8 SECCIÓN 2 LIBERTAD CONDICIONAL

Todos los empleados recién contratados estarán a prueba durante sesenta (60) días calendario y, posteriormente, adquirirán antigüedad con el Empleador, la cual se calculará retroactivamente al primer día de empleo activo en la unidad de negociación. El Empleador tendrá derecho a solicitar una extensión del período de prueba de un nuevo empleado mediante notificación por escrito al empleado y al Sindicato, y dicha solicitud se considerará caso por caso. El Empleador proporcionará retroalimentación, capacitación y oportunidades para que los empleados tengan éxito, pero podrá rescindir el contrato de los empleados en período de prueba sin recurrir al procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 9 TIEMPO LIBRE REMUNERADO

ARTÍCULO 9 SECCIÓN 1 PROGRAMACIÓN DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PTO)

A. El calendario de solicitudes de tiempo libre remunerado se publicará antes del 5 de enero y el tiempo libre se seleccionará en función de la antigüedad dentro de la clasificación del empleado antes del 1 de febrero de cada año para el período comprendido entre el 1 de marzo y el 28/29 de febrero siguiente. Las solicitudes de tiempo libre remunerado deben presentarse electrónicamente. El calendario de tiempo libre remunerado aprobado se publicará antes del 1 de marzo de cada año. El tiempo libre remunerado solicitado después del 1 de febrero se concederá por orden de llegada, según se detalla a continuación. Las necesidades operativas, como la apertura de una nueva unidad de negocio, permitirán al empleador imponer limitaciones a las solicitudes de tiempo libre.

B. Las solicitudes para usar el tiempo libre remunerado deben hacerse a más tardar catorce (14) días antes de la publicación del horario para el período en que se usará el tiempo libre remunerado, a menos que haya un acuerdo mutuo.

C. Las solicitudes de tiempo libre remunerado (PTO) se concederán de común acuerdo entre el empleador y el empleado. Dichas solicitudes no se denegarán sin justificación, y la decisión de concederlas o no se basará en las necesidades de la empresa.

D. El empleador responderá a las solicitudes de PTO dentro de los siete (7) días calendario a menos que el jefe de departamento o la persona responsable de la programación en el departamento no esté disponible, en cuyo caso el jefe de departamento o dicha persona responderá dentro de los tres (3) días después de regresar al trabajo o dentro de catorce (14) días, lo que sea más corto.

Los empleados que sean recontratados dentro de cinco (5) años reanudarán su tasa de acumulación de PTO E anterior .

Al finalizar el período de prueba, todos los empleados recibirán 8 horas de tiempo libre remunerado que se sumarán a su saldo acumulado. Estas horas no son canjeables por dinero en efectivo, pero serán las primeras que utilicen.

Los empleados podrán tomar sus días libres remunerados en incrementos de horas. *

ARTÍCULO 9 SECCIÓN 3 DÍAS FESTIVOS Y TIEMPO LIBRE REMUNERADO

A. Los empleados que trabajen en cualquiera de los siguientes días festivos tienen derecho a recibir pago de hora y media: Año Nuevo, Juneteenth, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Nochebuena. Dentro de los noventa (90) días posteriores a la ratificación, los empleados de la unidad de negociación votarán sobre los cinco (5) días festivos que se reconocerán durante la vigencia de este acuerdo. Estos días festivos se cubrirán inicialmente con voluntarios. En caso de que haya más empleados voluntarios de los necesarios, el trabajo se asignará por rotación de antigüedad en la clasificación.

B. La cooperativa permanecerá cerrada el día de Navidad. *

C. Cuando las oficinas administrativas estén cerradas, los empleados por hora que desempeñen funciones esenciales podrán trabajar su horario habitual y no estarán obligados a usar sus días libres remunerados para mantener su estatus. Los empleados que opten por no trabajar en esos días podrán usar sus días libres remunerados.

D. Los empleados ~~acumularán tiempo libre remunerado y tiempo por enfermedad y seguridad en función de las horas trabajadas. Todas las horas acumuladas de baja por enfermedad y seguridad, así como las futuras, se combinarán con el tiempo libre remunerado (PTO) en un único saldo y acumulación de PTO. Todo el tiempo libre remunerado se transferirá de un año a otro con un límite de 320 horas.~~

<u>Año de servicio</u>	<u>Acumulación de</u>	<u>Acumulación de tiempo libre remunerado</u>	<u>Total</u>
Años 1 y 2	SST 6 días/48 horas máximo 12 días/96 horas máximo		18 días
Años 3 y 4	6 días/48 horas máximo 17 días/136 horas máximo 6		23 días
Años 5, 6, 7	días/48 horas máximo 22 días/176 horas máximo 6		28 días
A partir de los 8 años	días/48 horas máximo 27 días/216 horas máximo		33 días

D. Los empleados acumularán tiempo remunerado por enfermedad y seguridad (ESST) y tiempo libre remunerado (PTO) ("vacaciones") en función de las horas trabajadas. El empleador deberá mantener un sistema de seguimiento de la acumulación y el uso de ESST y PTO de conformidad con la legislación aplicable. Las tasas de acumulación se detallan en la tabla siguiente. Se podrá transferir un máximo de 80 horas de ESST de un año a otro. Se podrá transferir un máximo de 320 horas combinadas de ESST y PTO de un año a otro.

Los empleados pueden transferir hasta 32 horas de tiempo libre remunerado a ESST según lo soliciten.

YOS	Tasa de acumulación por hora		Horas máximas acumuladas por año		Días máximos acumulados por año		
	ESST	Toma de fuerza	ESST	Toma de fuerza	ESST	Toma de fuerza	Total
1-2	0,0333	0,035931	69.3	74.7	8.7	9.3	18.0
3-4	0,0333	0,055162	69.3	114,7	8.7	14.3	23.0
5-7	0,0333	0,074392	69.3	154,7	8.7	19.3	28.0
8+	0,0333	0,093623	69.3	194,7	8.7	24.3	33.0
Acumulación máxima de ESST: 80 horas				Máximo acumulado de ESST y PTO: 320 horas			

Tras 90 días naturales de empleo, se podrá utilizar el ESST según lo definido en la ley de Minnesota sobre el tiempo remunerado por enfermedad y seguridad (ESST, por sus siglas en inglés).

Los empleados pueden donar el tiempo de vacaciones acumulado a otros empleados a través del fondo común de vacaciones.

En reconocimiento a la dedicación al servicio de Seward Community Co-op, los empleados que alcancen hitos importantes en su trayectoria laboral recibirán una semana de vacaciones pagadas al cumplir 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio continuo. Las semanas de bonificación no se pueden pagar y deben ser

canjeables dentro de un (1) año a partir de estos aniversarios. Las semanas de bonificación se basarán en el promedio de horas semanales programadas para el año anterior.

MI. Tiempo libre remunerado inicial: Al finalizar el período de prueba, todos los empleados recibirán 8 horas de tiempo libre remunerado que se sumarán a su saldo acumulado. Estas horas no son canjeables por dinero en efectivo, pero serán las primeras que utilicen.

ARTÍCULO 9 SECCIÓN 4 PAGO DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO

Los empleados pueden solicitar el pago de sus días de vacaciones pagadas (PTO) o días libres compensatorios (ESST) acumulados. Las solicitudes deben realizarse con al menos catorce (14) días de anticipación a la fecha de procesamiento de la nómina en la que se incluirá el pago. Los empleados pueden solicitar hasta el saldo actual de PTO o ESST al momento de procesar la nómina.

A los empleados que hayan completado su período de prueba se les pagarán todas las vacaciones pagadas y no utilizadas (PTO y ESST) acumuladas. en caso de despido, cese temporal o renuncia.

ARTÍCULO 9 SECCIÓN 5 TIEMPO LIBRE SIN REMUNERACIÓN (trasladado del Artículo 12 Permisos de Ausencia)

Los permisos no remunerados planificados deberán ser aprobados de mutuo acuerdo.

Los empleados pueden tomar hasta ocho (8) días de permiso no remunerado planificado por período de doce (12) meses consecutivos. El permiso no remunerado debe solicitarse mediante el proceso estándar de solicitud de tiempo libre remunerado.

ARTÍCULO 9 SECCIÓN 5 PROGRAMA DE SERVICIO COMUNITARIO

Los empleados recibirán horas de servicio comunitario en función de las horas trabajadas en una organización sin fines de lucro o de servicio público que mantenga neutralidad política y religiosa. Las horas de servicio comunitario se acumularán a razón de 0.0144 horas por cada hora trabajada. Cada empleado puede utilizar hasta treinta (30) horas de servicio comunitario por año calendario, con un saldo máximo acumulado de veinte (20) horas.

ARTÍCULO X PERMISOS DE AUSENCIA

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 1 SEGURO MÉDICO Y FAMILIAR PAGADO POR MINNESOTA LICENCIA (PFML)

El empleador acepta que, cuando tenga conocimiento de información que indique que los empleados podrían ser elegibles para el programa PFML, les informará sobre su posible elegibilidad y los dirigirá a la solicitud correspondiente. **Una vez informados sobre su posible elegibilidad, se espera que los empleados presenten sus solicitudes ante el programa PFML.**

Los empleados que inicien el permiso familiar y médico antes de la aprobación estatal podrían estar infringiendo la política de asistencia si dicho permiso no es aprobado.

ARTÍCULO 12, SECCIÓN 2, LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

El empleador acepta que, cuando tenga conocimiento de información que indique que los empleados podrían ser elegibles para la FMLA, les informará sobre su posible elegibilidad y todos los requisitos que deben cumplir para hacer uso de dicha licencia. El hecho de que el empleador no informe completamente a los empleados sobre su posible elegibilidad o los requisitos para dicha licencia se interpretará en su contra en cualquier disputa relacionada con el uso de la misma.

El empleador acepta que un empleado puede usar doce (12) semanas de trabajo de licencia FMLA durante un período de doce (12) meses que comienza cuando el empleado comienza por primera vez la licencia FMLA.

Al utilizar la FMLA, se reservarán hasta veinticuatro (24) horas de tiempo libre remunerado (PTO), a menos que el empleado solicite más. El resto del tiempo libre remunerado acumulado se aplicará a la FMLA si no se utiliza simultáneamente con la PFML.

Los empleados que toman una licencia bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) basándose en la designación del empleador de que el empleado es elegible para dicha licencia, califican para todas las protecciones que brinda la ley que el empleador designa, incluso si esa designación resulta ser errónea.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 3 OTRAS FAMILIAS ESTATALES O LOCALES Y BAJA MÉDICA

El empleador acepta que, cuando tenga conocimiento de información que indique que los empleados pueden ser elegibles para otras licencias familiares y médicas estatales o locales, el empleador informará a todos esos empleados sobre su posible elegibilidad.

Si se promulgan nuevos programas estatales o locales de licencia familiar y médica, el empleador deberá cumplir con con el Sindicato para discutir las revisiones al ARTÍCULO 12 de este contrato.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 4 PERMISO DE CRIANZA

Permiso de paternidad/maternidad: Los empleados con antigüedad (1000 horas trabajadas) de Seward Community Co-op recibirán dos (2) semanas de permiso remunerado de paternidad/maternidad por el nacimiento o la adopción de un hijo. Las semanas se basarán en el promedio de horas trabajadas durante el año anterior. El permiso de paternidad/maternidad debe canjearse dentro de los tres meses posteriores al nacimiento o la adopción del hijo. Este permiso se ejecutará simultáneamente con el permiso bajo MPLA o FMLA, o cualquier otro permiso de ausencia. El permiso de paternidad/maternidad no se ejecutará simultáneamente con PFML.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 5 PERMISO POR DUELO

A. Después de completar el período de prueba, todos los empleados tendrán derecho a un máximo de tres (3) días de licencia remunerada cuando sea necesario ausentarse en días laborales programados por duelo de un familiar directo. Se define como familiar directo al cónyuge, padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, hermanastros, suegra, suegro, nietos o abuelos del empleado. Además, este beneficio se extenderá a la familia directa del cónyuge o pareja del empleado. En caso de fallecimiento de un hijo, cónyuge o pareja de hecho, el empleado tendrá derecho a un máximo de cinco (5) días de licencia por duelo.

B. Los empleados son responsables de limitar su tiempo fuera del trabajo a los días que sean razonablemente necesarios para la circunstancia particular. La licencia por duelo puede tomarse dentro del período de seis (6) meses posteriores al fallecimiento. C. Si el fallecimiento ocurre mientras el empleado está de vacaciones, se le permitirá extender sus vacaciones por el número de días previstos en la licencia o podrá usar sus días de vacaciones en una fecha posterior.

D. Los empleados podrán recibir licencia adicional por duelo por mutuo acuerdo.

Los empleados pueden utilizar los beneficios acumulados de tiempo libre remunerado o tomarse el tiempo sin goce de sueldo si no hay tiempo libre remunerado disponible.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 6 DEBER DE JURADO

El empleado deberá notificar inmediatamente al empleador al recibir una citación para formar parte de un jurado. Cuando se requiera que un empleado participe en un jurado, el empleador se compromete a pagar la diferencia entre la remuneración del jurado y el salario del empleado, hasta un máximo de cuarenta (40) horas semanales, a su tarifa normal de pago, por un máximo de catorce (14) días. El propósito de esta disposición es compensar al empleado por la pérdida de salario y resarcirlo por el servicio prestado como jurado.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 7 SERVICIO MILITAR

El empleador otorgará a los empleados que se incorporen al servicio militar todos los derechos y privilegios previstos en la legislación federal o estatal aplicable. A todo empleado que deba ausentarse del trabajo para recibir capacitación o participar en un campamento militar se le concederá una licencia sin goce de sueldo durante dicho período, sin pérdida de antigüedad. Dichos empleados no deberán utilizar sus días de vacaciones para estos fines.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 8 CONFERENCIA ESCOLAR Y PERMISO PARA ACTIVIDADES

Un empleado puede tomar hasta dieciséis (16) horas de permiso durante cualquier período de doce (12) meses para asistir a reuniones escolares o actividades escolares relacionadas con su hijo/a. Este permiso no es remunerado; sin embargo, el empleado puede optar por días libres pagados. El empleado debe avisar con la mayor antelación posible.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 9 PERMISO PARA VOTAR Y ELECTAR

A. Todo empleado que sea elegible para votar en una elección primaria o general tiene derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para presentarse en su lugar de votación, emitir su voto y regresar al trabajo el día de la elección.

B. El empleado deberá notificar a su gerente con dos (2) días de anticipación si tiene la intención de ausentarse del trabajo por un tiempo razonable para votar durante su horario laboral habitual. El empleador hará todo lo posible por adaptarse a su solicitud.

C. Los empleados que actúen como miembros de mesa electoral recibirán una remuneración por todo el tiempo razonable dedicado a dicha función. El empleador deducirá de su salario la cantidad que la autoridad electoral les abone. Para recibir esta remuneración, el empleado que actúe como miembro de mesa electoral deberá presentar al departamento de Recursos Humanos un comprobante de los salarios percibidos en dicha función.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 10 VÍCTIMA, TESTIGO Y MALTRATO DOMÉSTICO DEJAR

A todo empleado que sea víctima o testigo, y que sea citado o requerido por el fiscal para comparecer ante el tribunal con el fin de prestar declaración, se le concederá un tiempo libre razonable del trabajo para asistir a los procedimientos penales relacionados con el caso de la víctima.

El empleado recibirá una remuneración por todo el tiempo razonable que deba estar fuera de la tienda para prestar declaración.

A todo empleado que sea víctima de un delito violento, o que sea cónyuge o familiar directo de una víctima de un delito violento, se le concederá un permiso razonable para ausentarse del trabajo y asistir a los procedimientos penales relacionados con el caso de la víctima. El empleado recibirá su salario por todo el tiempo razonable que deba ausentarse del trabajo para asistir a dichos procedimientos.

Los empleados víctimas de violencia doméstica dispondrán de un tiempo libre razonable para obtener o intentar obtener una orden de alejamiento o de protección. Se les remunerará por todo el tiempo razonable que deban ausentarse del trabajo para tramitar dicha protección.

Cuando sea factible hacerlo sin poner en peligro al empleado o a cualquier miembro de su familia, el empleado deberá notificar al empleador con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación la necesidad de este tipo de licencia.

El tiempo total de ausencia se limitará a una (1) semana y los empleados deberán presentar la documentación correspondiente a los gerentes de Recursos Humanos y Operaciones. Las situaciones que requieran una ausencia superior a una (1) semana de la Cooperativa se considerarán individualmente, teniendo en cuenta las necesidades operativas, y no se denegarán sin justificación.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 11 PERMISO DE AUSENCIA PERSONAL

Con la aprobación del empleador, se podrá solicitar una licencia personal no remunerada, no cubierta por otras licencias estipuladas en este Acuerdo, bajo las siguientes condiciones. El tiempo dedicado a dicha licencia no remunerada no se computará para la acumulación de días de vacaciones o días personales.

Condiciones de una licencia personal no remunerada:

- 1) El empleado debe haber trabajado para el Empleador durante al menos un (1) año.
- 2) Al tomar una licencia personal, se reservarán hasta 24 horas de tiempo libre remunerado (PTO) a menos que el empleado solicite que se utilicen más horas de PTO. Se aplicarán todas las demás horas de PTO acumuladas a la licencia de ausencia. El ESST acumulado puede reservarse para su uso cuando el empleado regresa.
- 3) Siempre que sea posible, el empleado deberá notificar al empleador por escrito con al menos tres (3) meses de anticipación a la fecha en que desea comenzar su licencia personal no remunerada.
- 4) El seguro médico, el seguro dental y otros beneficios del empleado se suspenderán durante el período de licencia personal no remunerada, sin perjuicio del derecho del empleado a continuar con ciertos beneficios a su cargo de conformidad con COBRA.
- 5) El empleado podrá solicitar una licencia personal sin goce de sueldo por mutuo acuerdo. Dicha solicitud no será denegada injustificadamente, y la decisión sobre si conceder o no dicha licencia se basará en las necesidades de la empresa.
- 6) De ser aprobada, se concederá una licencia personal sin goce de sueldo por treinta (30) días, la cual, sujeta a aprobación adicional, podrá renovarse en incrementos de treinta (30) días, hasta un máximo de seis (6) meses. La licencia sin goce de sueldo podrá extenderse por más de seis (6) meses, según cada caso particular.
- 7) Al expirar un período inicial de treinta (30) días de licencia personal no remunerada, el Empleador reincorporará al empleado al puesto y horario que ocupaba antes de tomar la licencia personal no remunerada. Al expirar cualquier período no remunerado licencia personal más allá de los treinta (30) días iniciales de licencia personal no remunerada, el Empleador intentará reincorporar al empleado al puesto y las horas que tenía antes de tomar la licencia personal no remunerada.

8) Un empleado que no regrese al trabajo en la fecha programada al vencimiento de una licencia personal no remunerada será considerado como si hubiera renunciado voluntariamente, con efecto a partir del último día de trabajo del empleado.

9) El empleador considerará la licencia agrícola como una licencia sin goce de sueldo y cubierta por esta cláusula en este Acuerdo.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 12 SPUR (Representante Sindical de Proyectos Especiales) DEJAR

El empleador se compromete a conceder una licencia por un período no superior a un (1) año a los empleados que, a petición del sindicato, deseen prestar asistencia a la UFCW Internacional o a la sección local como representante sindical temporal. Los empleados que deseen solicitar dicha licencia deberán notificarlo al empleador con treinta (30) días de antelación.

Se entiende que el Sindicato realizará todas las contribuciones necesarias para que el empleado continúe participando en los programas de salud según lo estipulado en el Acuerdo durante esta licencia.

ARTÍCULO 12 SECCIÓN 13 VOLUNTARIOS SINDICALES

El empleador deberá permitir que al menos cuatro (4) empleados de la cooperativa participen en el Comité Organizador Voluntario (COV) del sindicato. El sindicato deberá solicitar permiso al gerente de recursos humanos o al gerente de operaciones del empleador con dos (2) semanas de anticipación a la publicación del horario. Dicho permiso les permitirá participar en las actividades sindicales sin pérdida de horas, según la disponibilidad del empleado. Se podrán agregar dos (2) empleados adicionales por mutuo acuerdo.

.

ARTÍCULO (nuevo) TECNOLOGÍA E IA

El empleador y el sindicato comparten el deseo de proteger y preservar las oportunidades laborales de los empleados del sindicato y reconocen que la eficiencia tecnológica es esencial para el crecimiento de la cooperativa y para mantener los estándares de la industria. Con estos objetivos comunes, las partes acuerdan lo siguiente:

Si el Empleador introduce cambios tecnológicos o de IA que resulten en cambios sustanciales en el trabajo de la unidad de negociación, el Empleador se compromete a notificar al Sindicato sesenta (60) días antes de la implementación y:

- (1) Si es necesario un reentrenamiento interno, el empleador lo proporcionará sin costo alguno para el empleado.
- (2) Si la capacitación no es aplicable o posible, el Empleador hará esfuerzos razonables para encontrarle al empleado otro puesto vacante comparable si el empleado está calificado.
- (3) En caso de que un empleado no pueda ser recapacitado o transferido y sea desplazado permanentemente, se aplicarán las disposiciones sobre despidos.

የሀፍርድ አካባቢያዊ 663 ለሴዋርድ ማህበረሰብ ህብረት ስራ ማህበር የቀረቡ ሀሳቦች
የሰራተኛ ማህበር እና አሰሪ የተዋሃዱ የቴክኒክ ፕሮፖዛሎች - ኦገስት 19፣ 2026

የአሠሪ አንቀጽ 8 ክፍል 2 የሙከራ ጊዜ

ታህሳስ 7/15/2026

የአሠሪ አንቀጽ 12 የመቅረት ቅጠሎች

ታህሳስ 29/2026

- አሠሪው በኤምኤን የተከፈለውን የAIPS ድንጋጌዎች/ቋንቋዎች እንደሚተዉ አረጋግጧል
በሲቢኤ ውስጥ ቅጠል እና ሌሎች ቅጠሎች

የአሠሪ አንቀጽ 9 የተከፈለበት የእረፍት ጊዜ

ዩኒየን ቴኔ (A) የሚከተለውን አቅርቧል፡

- አሠሪው ሠራተኞች ESSTን እንደ PTO መጠቀም እንደሚችሉ አረጋግጧል • የአሠሪው ማብራሪያ ያልተከፈለበት
የእረፍት ጊዜ ሲጠቀሙ ጥቅማ ጥቅሞችን ለማስጠበቅ የ60 ቀናት ጊዜ መሆኑን - ሠራተኞች ከደረጃቸው ውጭ መሆን አለባቸው 2 ወራት እና
አሠሪው ይህ ከመከሰቱ በፊት ሠራተኞችን ያስጠነቅቃል

ዩኒየን 2

አሠሪው እስከ ሴፕቴምበር 30፣ 2026 ድረስ የሚከተሉትን ለማድረግ ቃል ገብቷል፡

- ለሁሉም የCPR፣ የመጀመሪያ እርዳታ፣ AED እና ርሎክሶን ላይ የቀይ መስቀል ስልጠና ቀጠሮ ይያዙ
ስልጠና
- ሁሉም የአገልግሎት ቡድን አባላት ባለፉት 12 ወራት ውስጥ ዓመታዊ ስልጠና ማግኘታቸውን ያረጋግጡ
- የአገልግሎት ቡድን አሠራር እና ስልጠና ለማዘመን የLMC ስብሰባን ያቅዱ እና ማን፣ ምን፣ መቼ፣ እንዴት - ማካተት እንዳለበት፡- የአገልግሎት
ቡድን አባላትን በግልጽ ለመለየት በስያሜ መለያዎች ላይ ምልክት ማድረግ ማከል፣ የደህንነት ልምምዶች፣ ሁሉም ሰራተኞች የአደጋ ጊዜ
ምላሽ ሰጪዎች MODs መሆናቸውን እንዲያውቁ ማረጋገጥ (MODs በዚህ መንገድ የሰለጠኑ ናቸው)፣ ወዘተ.
- MODs ብቻቸውን እንዳይሆኑ ለማረጋገጥ ምሽት ላይ የፊት ለፊት ፈረቃ መሪዎችን የጊዜ ሰሌዳ ማስያዝ ይጨምሩ
• በፍሬንዲንግ ውስጥ፣ የፊት ክፍል ፈረቃዎችን ለመመላት ቅጥር/ማስተዋወቂያዎች እንደሚያስፈልጉ በመረዳት
- የአደጋ ጊዜ ዕቅዶችን በስፋት ያጋሩ፣ የተለያዩ ቋንቋዎችን እና ቅርጾችን ጨምሮ (የታተሙ፣ በኢሜል የተላኩ፣ ወዘተ)

ህብረት 3

መልስ፡ የጊዜ ሰሌዳ ማስያዝ እና የተገለጸው ተገኝነት፡ ህብረቱ ወደ LMC ለመዛወር እና የሰራተኞች የጋራ ትምህርት በየካቲት 25 አካባቢ የመፍትሄ
ስምምነት ላይ እንዲደርስ ሀሳብ አቅርቧል

ህብረት 4

ታህሳስ 7/15/2026

ወደ አንቀጽ 8 ክፍል 3 ከሰራ መባረር እና መልሶ መጥራት ያክሉ

- አሠሪው ከሥራ መባረር ቢያንስ ከአንድ ወር በፊት ሠራተኞቹን እና ማኅበሩን ማሳወቅ አለበት፡፡

ህብረቱ በድርድሩ ወቅት ሀሳቦችን የመጨመር፣ የመሰረዝ፣ የማሻሻል፣ የመቀየር ወይም በሌላ መንገድ የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው፡፡
ማህበሩም የአሠሪውን ሀሳብ የሚቃረን ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው፡፡

የሀፍርወ አካባቢያዊ 663 ለሴዋርድ ማህበረሰብ ህብረት ስራ ማህበር የቀረቡ ሀሳቦች
የሰራተኛ ማህበር እና አሰሪ የተዋሃዱ የቴክኒክ ፕሮፖዛሎች - አገሰት 19፣ 2026

- ከሥራ መባረር በኋላ በአንድ ዓመት ውስጥ የተጠራሩ ሠራተኞች ለደመወዝ የዓመታት የአገልግሎት ጊዜያቸውን ማቆየት አለባቸው እና ሌሎች ጥቅሞችን ሁሉ።
- የጡረታ ክፍያ - ብቁነትን ከ5 ዓመት ወደ 2 ዓመት ይቀይሩ

ህብረት 5

ህብረቱ በቀጥታ የተጎዱትን ተጨማሪ ሰራተኞች (ለምሳሌ ገንዘብ ተቀባይ) ለማምጣት ወደ ልዩ ኮሚቴ ለመዛወር ተስማምቷል፡ የቤት አያያዝን ወደ መርሃ ግብሮች ለመጨመር

አንቀጽ 17 ባለብዙ ክፍል ጸሐፊ

አሠሪው ሥራንና የጊዜ ሰሌዳን የመመደብ መብቱን ይይዛል (በአንቀጽ 1 ላይ እንደተገለጸው)፤ በተመሳሳይ ጊዜ፣ አስተዳደሩ የሰለጠነ ባለብዙ ክፍል ጸሐፊዎችን (MDCs) በጋራ ስምምነት ካልሆነ በስተቀር ለሁለት (2) ክፍሎች ይገድባል።

ውይይት (ከውይይቱ በኋላ ሀሳብ ማቅረብ ይቻላል)

- በፍራንክሊን በፍራንክሊን በየቀኑ ያልተጠበቀ ነገር፣ በጥሩ ሁኔታ እየሰራ
- የጋራ ስምምነት ሳይኖራቸው ከሁለት በላይ ዲፓርትመንቶችን የሚሰሩ ኤምዲሲዎች

ዩኒየን 7

አዲስ ጽሑፍ፡ ቴክኖሎጂ እና የአይ.ፒ.

አሠሪውና ማህበሩ ለድርድር ክፍል ሰራተኞች የሥራ ዕድሎችን ለመጠበቅና ለመጠበቅ ፍላጎት አላቸው፣ እንዲሁም የቴክኖሎጂ ቅልጥፍናዎች ለትብብር እድገት እና የኢንዱስትሪ ደረጃዎችን ለመጠበቅ አስፈላጊ መሆናቸውን ይገነዘባሉ። በእነዚህ የጋራ ዓላማዎች፣ ወገኖቹ እንደሚከተለው ይስማማሉ፡

አሠሪው በድርድር ክፍል ሥራ ላይ ከፍተኛ ለውጦችን የሚያስከትሉ የቴክኖሎጂ ወይም የአዕምሮ ህክምና ለውጦችን ካስተዋወቀ፣ አሠሪው ከመተግበሩ ስልሳ (60) ቀናት በፊት ለህብረቱ ለማሳወቅ ይስማማል እና፡

(1) ውስጣዊ መልሶ ማሰልጠን አስፈላጊ ከሆነ፣ ለሠራተኛው ያለምንም ወጪ በአሠሪው ይሰጣል።

(2) እንደገና ሥልጠና የማይተገበር ወይም የሚቻል ከሆነ፣ አሠሪው ሠራተኛው ብቁ ከሆነ ሌላ ተመሳሳይ ክፍት የሥራ ቦታ ለማግኘት ምክንያታዊ ጥረት ያደርጋል።

(3) አንድ ሠራተኛ እንደገና ሊሰለጥን ወይም ሊዛወር የማይችል ከሆነ እና በቋሚነት ከሥራ ከተባረረ፣ የሥራ መልቀቂያ ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ።

የፍትሃዊነት ኮሚቴ

አሠሪው በየሩብ ዓመቱ በሁለት (2) የፍትሃዊነት ቡድን ስብሰባ ላይ ሠላሳ (30) ደቂቃዎችን በሠራተኛ ማኅበሩ ለመሳተፍ እስከ ሁለት (2) የድርድር አሃድ አባላት ክፍት ሆኖ ይቆያል። የሩብ ዓመቱ ግብዣዎች ከስብሰባው(ዎቹ) ቢያንስ አንድ (1) ወር በፊት በHRIS መድረካችን በኩል ይላካሉ።

ማኅበሩ ከስብሰባው ቢያንስ ሁለት (2) ሳምንታት በፊት ስለ ተሰብሳቢዎች ለሰዎችና ለባህል ማሳወቅ አለበት። በእንደዚህ ዓይነት ስብሰባዎች ወቅት ለመሥራት የታቀዱ እና የሚከተሉትን ማድረግ የሚፈልጉ ሠራተኞች

ህብረቱ በድርድር ወቅት ሀሳቦችን የመጨመር፣ የመሰረዝ፣ የማሻሻል፣ የመቀየር ወይም በሌላ መንገድ የመቀየር መብቱ የተጠበቀ ነው።
ማህበሩም የአሠሪውን ሀሳብ የሚቃረኑ ሀሳቦችን የማቅረብ መብቱ የተጠበቀ ነው።

የሀፍርድ አካባቢያዊ 663 ለሴኞች ማህበረሰብ ህብረት ስራ ማህበር የቀረቡ ሀሳቦች
የሰራተኛ ማህበር እና አሰሪ የተዋሃዱ የቴክኒክ ፕሮፖዛሎች - አገሰት 19፣ 2026

ይሳተፋሉ፣ የጋራ ስምምነት እንዲደረግላቸው ከመምሪያ ኃላፊዎቻቸው ጋር ይተባበራሉ።
ከስብሰባው በፊት ለሁሉም ተሳታፊዎች አጀንዳ ይላካል።

ያለፈው ልምምድ

ዩኒየኑ አሠሪው ያለፈውን የአገልግሎት ክሬዲት በተመለከተ ያለፈውን ልምድ እንደሚያቆም አምኗል።
[የአንቀጽ 6 ክፍል 2 ያለፈ ልምድን ጠብቅ]

የቆይታ ጊዜ

የ3 ዓመት ስምምነት፡- ከአገሰት 21፣ 2026 እስከ አገሰት 20፣ 2029።

ደሞዝ

አሁን ያለውን አባሪ "ሀ" ደሞዝ በአዲስ አባሪ "ሀ" ደሞዝ ይተኩ። • የደመወዝ ጭማሪዎች

- ከአገሰት 21፣ 2026 ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል፡
ሁሉም ሰራተኞች የ\$0.75 ጭማሪ ያገኛሉ
- ከአገሰት 21፣ 2027 ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል፡
ሁሉም ሰራተኞች የ\$0.75 ጭማሪ ያገኛሉ
- ከአገሰት 21፣ 2028 ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል፡
ሁሉም ሰራተኞች የ\$0.75 ጭማሪ ያገኛሉ
- አመታዊ ዓመታዊ የደመወዝ ጭማሪ \$0.50 ሲሆን ይህም እስከ ወቅቱ ድረስ ይቆያል
የስምምነት
- የአሁኑ የደመወዝ መጠን በስምምነቱ ጊዜ ሳይለወጥ
- አሠሪው የሚከተሉትን ጉርሻዎች እና ከሚከተሉት ጋር የተያያዙ ቋንቋዎችን ይቀበሉ (የአንቀጽ 15 የትርፍ መጋራትን ይተካል)፡
 - ዓመታዊ የሽያጭ እድገት ከ5% በላይ
 - የሩብ ዓመት የሽያጭ ዕድገት ጉርሻ
 - ዓመታዊ የትርፍ መጋራት ጉርሻ
- የመጀመሪያዎቹን 8 ሰዓታት የPTO ("PTO Accruals") ወደ የተከፈለበት የጊዜ ገደብ መጣያ ያዛውሩ።

ጤና እና ደህንነት

አባሪውን "ሐ" ይተኩ (የተለየ አባሪ ይመልከቱ)

አባሪ “ሀ” ደሞዝ

የውል አመታዊ በዓል፡- ከእያንዳንዱ የውል ዓመት የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ (8/21/26፣ 8/21/27፣ 8/21/28) ሁሉም ሰራተኞች በሰዓት \$.75 የደመወዝ ጭማሪ ያገኛሉ ።

የቅጥር አመታዊ ቀን፡- ከተቀጠሩበት የመታሰቢያ ቀን ጀምሮ እያንዳንዱ ሠራተኛ በሰዓት \$50 የደመወዝ ጭማሪ ያገኛል። በዓመት የአገልግሎት ዘመን የተቀጠሩ ሠራተኞች ከስድስት ወራት በኋላ በሰዓት \$.25 የደመወዝ ጭማሪ እና በተቀጠሩበት የመታሰቢያ ቀን \$.25 የደመወዝ ጭማሪ ያገኛሉ።

አዲስ የተቀጠሩ ሠራተኞች በደመወዝ ደረጃ እና በተከፋይ የአገልግሎት ዓመታት መሠረት ከዚህ በታች ባለው የደመወዝ ሚዛን ላይ ይመደባሉ፣ ከዚያም ከላይ በተዘረዘረው ደረጃ መሠረት ይቀጥላሉ (\$.75/በሰዓት በእያንዳንዱ የውል አመታዊ ቀን፣ \$.50/በሰዓት በእያንዳንዱ የቅጥር አመታዊ ቀን)።

የኤስ	ደረጃ 1	ደረጃ 3	ደረጃ 4	ደረጃ 5	\$ 20.50	ደረጃ 6
0	\$ 21.25	\$ 22.00	\$ 22.75	\$ 23.50		
0.5	\$ 20.75	\$ 21.50	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.75	
1	\$ 21.00	\$ 21.75	\$ 22.50	\$ 23.25	\$ 24.00	
2	\$ 21.50	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.75	\$ 24.50	
3	\$ 22.00	\$ 22.75	\$ 23.50	\$ 24.25	\$ 25.00	
4	\$ 22.50	\$ 23.25	\$ 24.00	\$ 24.75	\$ 25.50	
5	\$ 23.00	\$ 23.75	\$ 24.50	\$ 25.25	\$ 26.00	
6	\$ 23.50	\$ 24.25	\$ 25.00	\$ 25.75	\$ 26.50	
7	\$ 24.00	\$ 24.75	\$ 25.50	\$ 26.25	\$ 27.00	
8	\$ 24.50	\$ 25.25	\$ 26.00	\$ 26.75	\$ 27.50	
9	\$ 25.00	\$ 25.75	\$ 26.50	\$ 27.25	\$ 28.00	
10	\$ 25.50	\$ 26.25	\$ 27.00	\$ 27.75	\$ 28.50	
11	\$ 26.00	\$ 26.75	\$ 27.50	\$ 28.25	\$ 29.00	
12	\$ 26.50	\$ 27.25	\$ 28.00	\$ 28.75	\$ 29.50	
13	\$ 27.00	\$ 27.75	\$ 28.50	\$ 29.25	\$ 30.00	
14	\$ 27.50	\$ 28.25	\$ 29.00	\$ 29.75	\$ 30.50	
15	\$ 28.00	\$ 28.75	\$ 29.50	\$ 30.25	\$ 31.00	

የጋራ ድርጅቱ ዓመታዊ የሽያጭ ዕድገት 5.0% ወይም ከዚያ በላይ ካሳየ፣ የሁሉም ሠራተኞች የደመወዝ መጠን በ0.5% ይጨምራል።

የሙከራ ጊዜያቸውን ያጠናቀቁ ሁሉም ሰራተኞች የሚከተሉትን ጉርሻዎች የማግኘት መብት አላቸው፡

የሩብ ዓመት የሽያጭ ዕድገት ጉርሻ፡

- የኅብረቱ ተባባሪ አካል የሽያጭ ዕድገት በጀትን በፊስካል ሩብ ዓመት ካሳየ፣ ሁሉም ብቁ የሆኑ ሠራተኞች በዚያ ሩብ ዓመት ውስጥ ለተሠሩት ሰዓታት በሰዓት \$.25 ጉርሻ ያገኛሉ።

ዓመታዊ የትርፍ መጋራት ጉርሻ፡

- ለእያንዳንዱ የበጀት ዓመት፣ የኅብረቱ ተባባሪ አካል ትርፍ፣ ኪሳራ፣ ግብር እና ቢያንስ 1.0% የሽያጭ ድጋፍ ከማግኘቱ በፊት የተጣራ ገቢ ካገኘ፣ ሁሉም ብቁ የሆኑ ሠራተኞች በዚያ የበጀት ዓመት ለተሰሩት ሰዓታት በሰዓት \$.25 ጉርሻ ያገኛሉ።
- ለእያንዳንዱ የበጀት ዓመት፣ የኅብረቱ ተባባሪ አካል ትርፍ፣ ኪሳራ፣ ግብር እና ቢያንስ 2.0% የሽያጭ ድጋፍ ከማግኘቱ በፊት የተጣራ ገቢ ካገኘ፣ ሁሉም ብቁ የሆኑ ሠራተኞች በዚያ የበጀት ዓመት ለተሠሩት ሰዓታት በሙሉ \$.50/በሰዓት ጉርሻ ያገኛሉ (ከ\$.25 ጉርሻ ጋር ሳይደመር)።

አባሪ "ሐ" የጤና እና የደህንነት ጥቅሞች

የጤና እንክብካቤ ዕቅዶች የቀን መቁጠሪያ ዓመት (ከጥር 1 - ታህሳስ 31) ላይ የተመሰረቱ ናቸው።

ከታች ያለው ሠንጠረዥ የአሁኑን የአሠሪ እና የሠራተኛ መዋጮ በእቅድ (በግራ በኩል) እና በ2027 የአሠሪ እና የሠራተኛ መዋጮ (በቀኝ በኩል) ያሳያል። ከጥር 1፣ 2027 ጀምሮ ለሚገኘው የፖሊሲ ዓመት፣ የአሠሪ መዋጮዎች በሰንጠረዥ ውስጥ የተዘረዘሩትን የሠራተኛ መዋጮዎች ለመጠበቅ እንደ አስፈላጊነቱ ይሰተካከላሉ።

ከጃንዋሪ 1፣ 2028 እና ከጃንዋሪ 1፣ 2029 ጀምሮ ለሚጀምሩ የፖሊሲ ዓመታት የወጪ ጭማሪዎች ይሆናሉ። እንደሚከተለው ተጋርቷል፡

- የመጀመሪያው 5% ጭማሪ፡ አሠሪው ተከፍሏል
- ሁለተኛው የ5% ጭማሪ፡ የሰራተኛ ክፍያ
- 10% + ጭማሪ፡ አሠሪው 75% ይከፍላል / ሠራተኛው 25% ይከፍላል

		የህሁት የ2026 አስተዋደደዎች				የ2027 አስተዋደደዎች				
በፀሐፍተኛነት ክፍያዎች ያለባቸው የዕቅድ ስሞች ደምቅ። "Select" = ትንሽ አውታረ ወረቀት። "ክፍት ወዲረሽ" = ትልቅ አውታረ ወረቀት።	ጠቅላላ	አስረ ወርጭ	ሠራተኛ ወርጭ	የሰራተኛ ወጪ ጠቅላላ	አስረ ወርጭ	ሠራተኛ ወርጭ	የሰራተኛ ወጪ ጠቅላላ	ሠራተኛ ስሜት		
	ወርጭ	አስተዋደደዎ	አስተዋደደዎ	ወቅት *	አስተዋደደዎ	አስተዋደደዎ	ወቅት *	የክፍያ ጊዜ ለውጥ		
	ገራጫዎ									
\$3,500-100% HSA Select								10 ዶላር		
ሠራተኛ								89 ዶላር		
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ								(\$108)		
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)								(\$145)		
ጸሐፍተኛ	\$2,022 \$2,022 \$690 \$609	775 485		\$1,247 \$1,247 \$405 \$64	624 202	700 ዶላር 700	\$1,322 \$1,422 \$190 \$84	661 711	39 ዶላር	
\$3,500-100% የHSA ክፍት ወዲረሽ										
ሠራተኛ									(\$103)	
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ									89 ዶላር	
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)									(\$145)	
ጸሐፍተኛ	\$2,379 \$1,047 \$2,379 \$717	703 ዶላር 680		1,676 ዶላር 1,676	\$838 \$293 \$838 \$198	750 ዶላር 750	\$1,629 \$1,854 \$297 \$192	\$815 \$148 \$927 \$96	(\$24)	
\$2,500-100% HSA Select										
ሠራተኛ									(\$110)	
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ									89 ዶላር	
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)									(\$153)	
ጸሐፍተኛ	\$2,080 \$2,080 \$915 \$627	685 445		\$1,395 \$1,395 \$470 \$322	698 235	750 ዶላር 750	\$1,330 \$1,595 \$165 \$102	665 778	(\$33)	
\$2,500-100% HSA ክፍት ወዲረሽ										
ሠራተኛ									(\$123)	
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ									39 ዶላር	
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)									(\$171)	
ጸሐፍተኛ	\$2,447 \$1,077 \$2,447 \$727	603 ዶላር 608		1,844 ዶላር 1,844	\$922 \$334 \$922 \$224	750 ዶላር 750	\$1,697 \$1,922 \$327 \$202	\$849 \$163 \$961 \$101	(\$73)	
\$500-\$25 ደምቀ/ጠ										
ሠራተኛ									(\$173)	
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ									(\$126)	
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)									(\$243)	
ጸሐፍተኛ	\$2,231 \$2,231 \$982 \$672	\$273 \$265 \$273 \$80	\$58 \$1,988 \$717 \$492	\$979 \$358 \$979 \$246	750 ዶላር 750	\$1,481 \$1,706 \$232 \$147	740 116		(\$239)	
\$500-\$25 ክፍት ወዲረሽ										
ሠራተኛ									(\$235)	
ሰራተኛ + የትዲር ግድፍ									(\$198)	
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)									(\$275)	
ጸሐፍተኛ	2,624 1,155 2,624 791 ዶላር	139 ዶላር 200		2,494 2,494	\$55 651 ዶላር \$1,247 \$1,247	\$477 \$325	750 ዶላር 750	\$1,874 \$2,099	\$405 \$181	(\$310)

*የሰራተኞች ወዋጭ በወር ሁለት ጊዜ (በጸደቅ 24) ገደብ። ሰራተኛ ክፍያዎች ስለሚሰጡ ወረቀት ስለሚሰጡ ክፍያዎች ክፍያዎች አይሰጡም።

	2026	የኢሁኑ የ2026 አስተዋጽዖቶች				የ2027 አስተዋጽዖቶች			
በ ውስጥ ተቀናሽ ክፍያዎች ያሉባቸው የዕቅድ ስሞች ደማቅ:: "Select" = ትግሽ አውታረ መረብ:: "ክፍት መዳረሻ" = ትልቅ አውታረ መረብ::	ጠቅላላ ወርሃዊ ፕሪሚየም	አሰሪ ወርሃዊ አስተዋጽዖ	ሠራተኛ ወርሃዊ አስተዋጽዖ	የሰራተኛ ወጪ በክፍያ ጊዜ*		አሰሪ ወርሃዊ አስተዋጽዖ	ሠራተኛ ወርሃዊ አስተዋጽዖ	የሰራተኛ ወጪ በክፍያ ጊዜ*	የሰራተኛ የክፍያ ጊዜ ለውጥ
\$3,500-100% HSA Select									
ሠራተኛ	609 ዶላር	545 ዶላር	64 ዶላር	32 ዶላር		525 ዶላር	84 ዶላር	42 ዶላር	10 ዶላር
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	2,022 ዶላር	775 ዶላር	1,247 ዶላር	624 ዶላር		600 ዶላር	1,422 ዶላር	711 ዶላር	88 ዶላር
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	890 ዶላር	485 ዶላር	405 ዶላር	202 ዶላር		700 ዶላር	190 ዶላር	95 ዶላር	(\$108)
ቤተሰብ	2,022 ዶላር	775 ዶላር	1,247 ዶላር	624 ዶላር		700 ዶላር	1,322 ዶላር	661 ዶላር	38 ዶላር
ከ3,500-100% የHSA ክፍት መዳረሻ									
ሠራተኛ	\$717	320 ዶላር	\$397	198 ዶላር		525	\$192	\$96	(\$103)
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	\$2,379	703 ዶላር	\$1,676	838 ዶላር		525	\$1,854	\$927	89 ዶላር
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	\$1,047	460 ዶላር	\$587	293 ዶላር		750	\$297	\$148	(\$145)
ቤተሰብ	\$2,379	703 ዶላር	\$1,676	838 ዶላር		750 750 0 ...	\$1,629	\$815	(\$24)
\$2,500-100% HSA Select									
ሠራተኛ	\$627	305 ዶላር	\$322	161 ዶላር		525	\$102	51 ዶላር	(\$110)
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	\$2,080	685 ዶላር	\$1,395	698 ዶላር		525	\$1,555	778 ዶላር	80 ዶላር
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	\$915	445 ዶላር	\$470	235 ዶላር		750	\$165	83 ዶላር	(\$153)
ቤተሰብ	\$2,080	685 ዶላር	\$1,395	698 ዶላር		750 750 0 ...	\$1,330	665 ዶላር	(\$33)
\$2,500-100% HSA ክፍት መዳረሻ									
ሠራተኛ	727 ዶላር	280 ዶላር	448 ዶላር	224 ዶላር		525 ዶላር	202 ዶላር	101 ዶላር	(\$123)
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	\$2,447	603 ዶላር	1,844 ዶላር	922		525 ዶላር	\$1,922	\$961	39 ዶላር
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	\$1,077	408 ዶላር	668	334		750 ዶላር	\$327	\$163	(\$171)
ቤተሰብ	\$2,447	603 ዶላር	ዶላር 1,844 ዶላር	922 ዶላር		750 ዶላር	\$1,697	\$849	(\$73)
ከ500-\$25 ይምረጡ									
ሠራተኛ	\$672	180 ዶላር	\$492	246 ዶላር		525 ዶላር	\$147	74 ዶላር	(\$173)
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	\$2,231	273 ዶላር	\$1,958	979 ዶላር		525 ዶላር	\$1,706	853 ዶላር	(\$126)
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	\$982	265 ዶላር	\$717	358 ዶላር		750 ዶላር	\$232	116 ዶላር	(\$243)
ቤተሰብ	\$2,231	273 ዶላር	\$1,958	979 ዶላር		750 ዶላር	\$1,481	740 ዶላር	(\$239)
ከ500-\$25 ክፍት መዳረሻ									
ሠራተኛ	\$791	140 ዶላር	\$651	\$325		610	\$181	90	(\$235)
ሰራተኛ + የትዳር ኃይኛ	\$2,624	130 ዶላር	\$2,494	\$1,247		525	\$2,099	ዶላር 1,050	(\$198)
ሠራተኛ + ልጅ(ልጆች)	\$1,155	200 ዶላር	\$955	\$477		750	\$405	ዶላር 202	(\$275)
ቤተሰብ	\$2,624	130 ዶላር	\$2,494	\$1,247		750 ዶላር	\$1,874	ዶላር 937 ዶላር	(\$310)

*የሰራተኞች መዋጮ በወር ሁለት ጊዜ (በዓመት 24) ነው:: ሶስት የክፍያ ቀናት ባላቸው ወራት ውስጥ ከሶስተኛው የደመወዝ ክፍያ ምንም እይነት ቅናሽ አይደረግም::

አንቀጽ 8 ክፍል 2 የሙከራ ጊዜ

ሁሉም አዲስ የተቀጠሩ ሠራተኞች ለስልሳ (60) የቀን መቁጠሪያ ቀናት በሙከራ ላይ ይሆናሉ እና ከዚያ በኋላ በአሠሪው ዘንድ የሥራ ዘመን ያገኛሉ፣ የሥራ ዘመን ደግሞ በድርድር ክፍሉ ውስጥ ንቁ የሥራ ዘመን ወደነበረው የመጀመሪያ ቀን ይመለሳል። አሠሪው ለሠራተኛውና ለማህበሩ የጽሑፍ ማሳወቂያ በመስጠት የአዲሱ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜ እንዲራዘም የመጠየቅ መብት ይኖረዋል፣ እና በእያንዳንዱ ጉዳይ ላይ ግምት ውስጥ ይገባል። አሠሪው ለሠራተኞቹ ግብረመልስ፣ ስልጠና እና እድሎችን መስጠት አለበት፣ ነገር ግን የቅሬታ አሠራሩን ሳይጠቀም የሙከራ ጊዜ ሠራተኞችን ከሥራ ሊያሰናብት ይችላል።

አንቀጽ 9 የተከፈለበት የአረፍት ጊዜ

አንቀጽ 9 ክፍል 1 የተከፈለበት የአረፍት ጊዜ (PTO) የጊዜ ሰሌዳ

ሀ. የተከፈለበት የአረፍት ጊዜ ጥያቄ መርሃ ግብር እስከ ጃንዋሪ 5 ድረስ ይለጠፋል እና የአረፍት ጊዜ የሚመረጠው በሠራተኛው ምድብ ውስጥ ባለው የሥራ ዘመን ላይ በመመስረት እስከ መጋቢት 1 ድረስ ከመጋቢት 1 እስከሚቀጥለው የካቲት 28/29 ባለው ጊዜ ውስጥ በየዓመቱ የካቲት 1 ድረስ ነው። የPTO ጥያቄዎች በኤሌክትሮኒክ መንገድ መቅረብ አለባቸው። የጸደቀው የPTO መርሃ ግብር በየዓመቱ መጋቢት 1 ድረስ ይለጠፋል። ከየካቲት 1 በኋላ የተጠየቀው የPTO ፕሮግራም ከዚህ በታች እንደተገለጸው በመጀመሪያ በመጣ መሠረት ይሰጣል። አዲስ የንግድ ክፍል መክፈት ያሉ የአሠራር ፍላጎቶች አሠራሩ በአረፍት ጊዜ ጥያቄዎች ላይ ገደቦችን እንዲጥል ያስችላል።

ቢ. የ PTO አጠቃቀም ጥያቄዎች በጋራ ስምምነት ላይ ካልተደረሰ በስተቀር የ PTO ጥቅም ላይ የሚውልበትን የጊዜ ሰሌዳ ከመለጠፍ በፊት ከአስራ አራት (14) ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ መቅረብ አለባቸው።

ሐ. የPTO ጥያቄዎች በአሠራራዊና በሠራተኛው በተስማሙበት መሠረት ይጸድቃሉ። የPTO ጥያቄዎች ምክንያታዊ ባልሆነ መንገድ ውድቅ አይደረጉም፤ እና የPTO ጥያቄን ለመቀበል ወይም ላለመቀበል የሚወስነው ውሳኔ በንግድ ፍላጎቶች ላይ የተመሠረተ ይሆናል።

ዲ. አሠራሩ ለPTO ጥያቄዎች በሰዓት (7) የቀን መቁጠሪያ ቀናት ውስጥ ምላሽ ይሰጣል፤ የመምሪያው ኃላፊ ወይም በመምሪያው ውስጥ የጊዜ ሰሌዳውን የማዘጋጀት ኃላፊነት ያለበት ግለሰብ ከሌለ በስተቀር። የመምሪያው ኃላፊ ወይም እንዲህ ዓይነቱ ግለሰብ በሦስት ቀናት ውስጥ ምላሽ ይሰጣሉ።
(3) ወደ ሥራ ከተመለሱ በኋላ ወይም በአስራ አራት (14) ቀናት ውስጥ፤ የትኛውም አጭር ቢሆን።

በአምስት (5) ዓመታት ውስጥ እንደገና የተቀጠሩ ሠራተኞች ቀደም ሲል የነበረውን የPTO E. የመሰብሰቢያ ተመን ይቀጥላሉ።

የውክራ ጊዜውን ሲያጠናቅቁ፤ ሁሉም ሰራተኞች 8 ሰዓት የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ በተጠራቀመው ቀሪ ሂሳብ ላይ ተጨማሪ F. ይኖራቸዋል ። እነዚህ ሰዓቶች ክፍያ/ገንዘብ ለማውጣት ብቁ አይደሉም ነገር ግን ጥቅም ላይ የዋሉ የመጀመሪያ ሰዓቶች ይሆናሉ።

ሰራተኞች በሰዓት ጭማሪ የ PTO ቸውን እንዲወስዱ ይፈቀድላቸዋል .

አንቀጽ 9 ክፍል 3 በዓላት እና የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ

ሀ. ከሚከተሉት በዓላት በአንዱ የሚሰሩ ሠራተኞች የጊዜ እና ግማሽ የበዓል ክፍያ የማግኘት መብት አላቸው። የአዲስ ዓመት ቀን፣ የሰኔ አሥራት ቀን፣ የሰራተኛ ቀን፣ የምስጋና ቀን እና የገና ዋዜማ። ከፀደቀ በኋላ በዘጠና (90) ቀናት ውስጥ፤ የድርድር ክፍል ሰራተኞች ለዚህ ስምምነት የጊዜ ገደብ የሚታወቁትን አምስት (5) በዓላት ላይ ድምጽ ይሰጣሉ። እነዚህ በዓላት በመጀመሪያ በበጎ ፈቃደኞች ይሞላሉ። ከሚያስፈልገው በላይ የሰራተኛ በጎ ፈቃደኞች ካሉ፤ ስራው በምደባ ውስጥ ባለው የከፍተኛ ደረጃ ዙሪት ይመደባል።

ለ. የኅብረት ሥራ ማኅበሩ በገና ቀን ዝግ ይሆናል .

ሐ. የአስተዳደር ቢሮዎች ዝግ ሲሆኑ፣ አስፈላጊ ተግባራትን በሚያከናውኑ ቦታዎች ላይ የተመደቡ በሰዓት የሚሰሩ ሰራተኞች መደበኛ ሰዓታቸውን እንዲሰሩ ይፈቀድላቸዋል፤ እና ሁኔታቸውን ለመጠበቅ የተከፈለበትን የአረፍት ጊዜ እንዲጠቀሙ አይጠበቅባቸውም። በእነዚህ ቀናት ላለመሥራት የመረጡ ሰራተኞች የሚከፈልበትን የአረፍት ጊዜ እንዲጠቀሙ ይፈቀድላቸዋል።

መ. ሰራተኞች በተሰሩበት ሰዓት ላይ ተመስርተው የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ እና የህመም እና የደህንነት ጊዜን ያጠራቅማሉ። ሁሉም የአሁኑ የህመም እና የደህንነት ሰዓቶች እና የወደፊት ክፍያዎች፣ በአንድ የPTO ቀን ሂሳብ እና ክምችት ውስጥ ከሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ (PTO) ጋር ይጣመራሉ። የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ ሁሉ ከዓመት ወደ ዓመት በ320 ሰዓታት ገደብ ይተላለፋል።

የአገልግሎት ዓመት	የESST ክምችት 6	የPTO አክራዊ	ጠቅላላ
ዓመታት 1, 2	ቀናት/48 ሰዓታት ቢበዛ 12 ቀናት/96 ሰዓታት ቢበዛ		18 ቀናት
ዓመት 3, 4	6 ቀናት/48 ሰዓታት ቢበዛ 17 ቀናት/136 ሰዓታት ቢበዛ 6		23 ቀናት
ዓመታት 5፣ 6፣ 7	ቀናት/48 ሰዓታት ቢበዛ 22 ቀናት/176 ሰዓታት ቢበዛ 6		28 ቀናት
ዓመት 8+	ቀናት/48 ሰዓታት ቢበዛ 27 ቀናት/216 ሰዓታት ቢበዛ		33 ቀናት

መ. ሰራተኞች በተሰሩ ሰዓታት ላይ በመመስረት የታመሙ እና ደህንነቱ የተጠበቀ ጊዜ (ESST) እና PTO (“አረፍት”) ያጠራቅማሉ። አሠሪው ከሚመለከተው ሕግ ጋር በሚስማማ መንገድ የESST እና PTO ክምችት እና አጠቃቀምን የመከታተል ስርዓትን መጠበቅ አለበት። የተጠራቀሙ ተመኖች ከዚህ በታች ባለው ሠንጠረዥ ውስጥ ተዘርዝረዋል። ቢበዛ 80 ሰዓታት የESST ክምችት ወደ ዓመት ይከናወናሉ። ቢበዛ 320 ሰዓታት የተጣመረ የESST እና PTO ክምችት ወደ ዓመት ይከናወናሉ።

ሰራተኞች እንደተጠየቁት እስከ 32 ሰዓታት የሚደርስ የPTO ወደ ESST ማስተላለፍ ይችላሉ።

የኤስ	የሰዓት የመሰብሰቢያ ተመን		በዓመት ከፍተኛ የተገኘ የሰራ ሰዓት		በዓመት ውስጥ ከፍተኛ የተገኘባቸው ቀናት		
	ESST	የPTO	ESST	የPTO	ESST	የPTO	ጠቅላላ
1-2	0.0333	0.035931	69.3	74.7	8.7	9.3	18.0
3-4	0.0333	0.055162	69.3	114.7	8.7	14.3	23.0
5-7	0.0333	0.074392	69.3	154.7	8.7	19.3	28.0
8+	0.0333	0.093623	69.3	194.7	8.7	24.3	33.0
ከፍተኛው የESST ማጓጓዣ፡ 80 ሰዓታት			ከፍተኛው የተጣመረ የESST እና የPTO ማስተላለፍ፡ 320 ሰዓታት				

ከ90 የቀን መቁጠሪያ ቀናት የሥራ በኋላ፣ ESST በሚኒሶታ የተገኘ የህመም እና የደህንነት ጊዜ (ESST) ሕግ ውስጥ እንደተገለጸው ጥቅም ላይ ሊውል ይችላል።

ሰራተኞች የተጠራቀመውን የPTO ጊዜ ለሌሎች ሰራተኞች በPTO ገንዳ በኩል ሊለግሱ ይችላሉ።

ለሴዋርድ ማህበረሰብ ህብረት ስራ ማህበር (Seward Community Co-op) ቁርጠኛ አገልግሎት እውቅና ለመስጠት፣ በሰራ መስክ ዋና ዋና ደረጃዎችን የደረሱ ሰራተኞች በ10ኛው፣ በ15ኛው፣ በ20ኛው፣ በ25ኛው እና በ 30ኛው ተከታታይ የሰራ ዘመናቸው የአንድ ሳምንት የአረፍት ጊዜ ያገኛሉ። የጉርሻ ሳምንታት ሊከፈሉ አይችሉም እና መከፈል አለባቸው።

ከእነዚህ ዓመታዊ በዓላት በኋላ በአንድ (1) ዓመት ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላል። የጉርሻ ሳምንታት የሚወሰኑት ባለፈው ዓመት በተያዘላቸው ሳምንታዊ አማካይ ሰዓቶች ላይ ነው።

ኢ. የመጀመሪያ የቅድሚያ ክፍያ (PTO)፡- የሙከራ ጊዜውን ሲያጠናቅቁ፣ ሁሉም ሠራተኞች በተጠራቀመው ቀሪ ሂሳብ ላይ 8 ሰዓት የሚከፈልበት የእረፍት ጊዜ ይጨመራሉ። እነዚህ ሰዓቶች ክፍያ/ገንዘብ ለማውጣት ብቁ አይደሉም ነገር ግን ጥቅም ላይ የዋሉ የመጀመሪያ ሰዓቶች ይሆናሉ።

አንቀጽ 9 ክፍል 4 የተከፈለበት የእረፍት ጊዜ ክፍያ

ሰራተኞች የተጠራቀመውን የ PTO ወይም ESST ክፍያ መጠየቅ ይችላሉ። ጥያቄዎች ክፍያው የሚካተትበት የደመወዝ ክፍያ ከሚፈጸምበት ቀን በፊት ከአስራ አራት (14) ቀናት በፊት መቅረብ አለባቸው። ሰራተኞች የደመወዝ ክፍያ በሚፈፀምበት ጊዜ እስከ አሁን ባለው የ PTO ወይም የ ESST ቀሪ ሂሳብ ድረስ መጠየቅ ይችላሉ።

የሙከራ ጊዜውን የጨረሱ ሰራተኞች የተጠራቀሙ እና ጥቅም ላይ ያልዋሉ የPTO እና ESST ክፍያዎችን በሙሉ ያገኛሉ። ከሥራ ሲባረር፣ ከሥራ ሲባረር ወይም ከሥራ ሲባረር።

አንቀጽ 9 ክፍል 5 ያልተከፈለበት የጊዜ ዕረፍት (ከአንቀጽ 12 የተወሰደ የ አለመኖር)

የታቀደው ያልተከፈለ የእረፍት ጊዜ በጋራ ስምምነት ይጸድቃል። ሰራተኞች በእያንዳንዱ የአስራ ሁለት (12) ወራት ጊዜ ውስጥ እስከ ስምንት (8) ቀናት ድረስ ያለክፍያ የእረፍት ጊዜ ሊወስዱ ይችላሉ። ያልተከፈለ የእረፍት ጊዜ በመደበኛው የPTO የጥያቄ ሂደት መጠየቅ አለበት።

አንቀጽ 9 ክፍል 5 የማህበረሰብ አገልግሎት ፕሮግራም

ሰራተኞች በፖለቲካ እና በሃይማኖት ገለልተኛነት በሚጠብቅ ለትርፍ ያልተቋቋመ ወይም የህዝብ አገልግሎት ድርጅት ውስጥ በሚሰሩ ሰዓቶች ላይ በመመስረት የማህበረሰብ አገልግሎት ሰዓቶች ይከፈላቸዋል። የማህበረሰብ አገልግሎት ሰዓቶች ለእያንዳንዱ የስራ ሰዓት በ0.0144 ሰዓት መጠን ይጨምራሉ። አንድ ሰራተኛ በአንድ የቀን መቁጠሪያ እመት እስከ ሰላሳ (30) የማህበረሰብ አገልግሎት ሰዓቶችን መጠቀም ይችላል፣ ከፍተኛው የተጠራቀመ ቀሪ ሂሳብ ሃያ (20) ሰዓታት ነው።

አንቀጽ X የመቅረት ቅጠሎች

አንቀጽ 12 ክፍል 1 ሚኒሶታ የሚከፈልበት የቤተሰብ እና የህክምና አገልግሎት
ሊቭ (PFML)

አሠሪው ሠራተኞች ለPFML ብቁ ሊሆኑ እንደሚችሉ የሚያመለክት መረጃ ሲኖረው፣ አሠሪው ለሁሉም ሠራተኞች ስለሚገባቸው ብቁነት ያሳውቃል፣ እና ሠራተኞችን ወደ PFML ማመልከቻ ይመራል ብሎ ይስማማል። ሊሆኑ ስለሚችሉ ብቁነት ከተነገረው በኋላ፣ ሠራተኞች በPFML ፕሮግራም ውስጥ የይገባኛል ጥያቄዎችን ማቅረብ ይጠበቅባቸዋል።

በክፍለ ሀገሩ ፈቃድ ከማግኘታቸው በፊት PFML የሚጀምሩ ሠራተኞች PFML ካልተፈቀደላቸው የመገኘት ፖሊሲውን ሊጥሱ ይችላሉ።

አንቀጽ 12 ክፍል 2 የቤተሰብ እና የህክምና ፈቃድ ህግ (FMLA)

አሠሪው ሠራተኞች ለFMLA ብቁ ሊሆኑ እንደሚችሉ የሚያመለክት መረጃ ሲኖረው፣ አሠሪው እንደዚህ አይነት ሠራተኞችን ሁሉ ስለ ብቁነታቸው እና እንዲህ ዓይነቱን ፈቃድ ለመጠቀም መሟላት ስላለባቸው መስፈርቶች ሁሉ ያሳውቃል ብሎ ይስማማል። አሠሪው ሠራተኞችን ስለ ብቁነታቸው ወይም ስለ እንደዚህ ዓይነት ፈቃድ መስፈርቶች ሙሉ በሙሉ ማሳወቅ አለመቻሉ በአሠሪው ላይ እንዲህ ዓይነቱን ፈቃድ አጠቃቀም በተመለከተ በሚነሱ አለመግባባቶች ላይ ይተረጎማል።

አሠሪው አንድ ሠራተኛ የFMLA ፈቃድ ለመጀመሪያ ጊዜ ከጀመረበት ጊዜ ጀምሮ በአስራ ሁለት (12) ወራት ጊዜ ውስጥ የFMLA ፈቃድ አስራ ሁለት (12) የሥራ ሳምንታት መጠቀም እንደሚችል ይስማማል።

FMLA ሲጠቀሙ፣ ሰራተኛው ተጨማሪ PTO ጥቅም ላይ እንዲውል ካልጠየቀ በስተቀር እስከ ሃያ አራት (24) ሰዓታት የሚደርስ PTO ይጠበቃል። ከ PFML ጋር በተመሳሳይ ጊዜ ካልሄደ ሌሎች የተጠራቀሙ PTOዎች በሙሉ በ FMLA ላይ ይተገበራሉ።

አሠሪው ሠራተኛው ለእንደዚህ ዓይነት ፈቃድ ብቁ ነው ብሎ በሰጠው ውክልና መሠረት የFMLA ፈቃድ የወሰዱ ሠራተኞች አሠሪው በሕጉ የተሰጠትን ሁሉንም ጥበቃዎች የማግኘት መብት ቢኖራቸውም እንኳ ውክልናው የተሳሳተ ሆኖ ቢገኝም።

አንቀጽ 12 ክፍል 3 ሌላ ክልል ወይም የአካባቢ ቤተሰብ እና የሕክምና ፈቃድ

አሠሪው ሠራተኞች ለሌላ የክልል ወይም የአካባቢ ቤተሰብ እና የህክምና ፈቃድ ብቁ ሊሆኑ እንደሚችሉ የሚያመለክት መረጃ ሲኖረው፣ አሠሪው ለእነዚህ ሠራተኞች ሁሉ ብቁነታቸውን እንደሚገልጽ ይስማማል።

አዲስ የክልል ወይም የአካባቢ ቤተሰብ እና የህክምና ፈቃድ ፕሮግራሞች ከተተገበሩ፣ አሠሪው ይገናኛል በዚህ ውል አንቀጽ 12 ላይ የተደረጉ ማሻሻያዎችን ለመወያየት ከኅብረቱ ጋር።

አንቀጽ 12 ክፍል 4 የወላጅነት ፈቃድ

የወላጅነት ፈቃድ፡- የሴዋርድ ማህበረሰብ ህብረት ስራ ማህበር (1 የሰራ ሰዓት) የተሾሙ ሰራተኞች ልጅ ለመውለድ ወይም ለማድግ ሁለት (2) ሳምንታት የሚከፈልበት የወላጅነት ፈቃድ ያገኛሉ። ሳምንታት የሚወስኑት ባለፈው ዓመት በተሰሩት አማካይ ሰዓቶች ላይ ነው። የወላጅነት ፈቃድ አንድ ልጅ ከተወለደ ወይም ከጉዲፈቻ በኋላ በሦስት ወራት ውስጥ መወሰድ አለበት። የወላጅነት ፈቃድ ከMPLA ወይም FMLA ወይም ከሌላ የአረፍት ፈቃድ ጋር አብሮ ይሰራል። የወላጅነት ፈቃድ ከPFML ጋር አብሮ አይሰራም።

አንቀጽ 12 ክፍል 5 የሐዘን ፈቃድ

ሀ. የሙከራ ጊዜውን ከጨረሱ በኋላ ሁሉም ሰራተኞች የቅርብ የቤተሰብ አባልን በማዘን በተያዘላቸው የሰራ ቀናት መቅረት አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ ቢበዛ ሶስት (3) ቀናት የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ የማግኘት መብት አላቸው። የቅርብ የቤተሰብ አባል የሰራተኞቹ የትዳር ጓደኛ፣ ወላጆች፣ የእንጀራ ወላጆች፣ ልጅ(ልጆች)፣ የእንጀራ ልጅ(ልጆች)፣ እህትማማቾች፣ የእንጀራ እህትማማቾች፣ አማች፣ አማች፣ የልጅ ልጅ(ልጆች) ወይም አያቶች(ዎች) ተብሎ ይገለጻል። በተጨማሪም፣ ይህ ጥቅም ለሰራተኛው የትዳር ጓደኛ ወይም የአጋር የቅርብ ቤተሰብ ይተላለፋል። ልጅ፣ የትዳር ጓደኛ ወይም የቤት ውስጥ አጋር ሲሞት፣ ሰራተኛው ቢበዛ አምስት (5) ቀናት የሐዘን ፈቃድ የማግኘት መብት ይኖረዋል።

ለ. ሰራተኞች ከሰራ የአረፍት ጊዜያቸውን ለተጠቀሰው ሁኔታ በተመጣጣኝ ሁኔታ ወደሚያስፈልጉት ቀናት የመገደብ ጋላፊነት አላቸው። የሐዘን ፈቃድ ከሞተ በኋላ ባሉት ስድስት (6) ወራት ጊዜ ውስጥ ሊወሰድ ይችላል ሐ. ሟቹ ሠራተኛው በአረፍት ላይ እያለ ከተከሰተ፣ ሠራተኛው የአረፍት ጊዜውን በአረፍት ጊዜ ውስጥ በተሰጡት ቀናት ብዛት ማራዘም ወይም የአረፍት ቀኖቻቸውን በኋላ ላይ መጠቀም ይችላል።

መ. ሰራተኞች በጋራ ስምምነት ተጨማሪ የሐዘን ፈቃድ ሊሰጣቸው ይችላል። ሰራተኞች የተጠራቀመ የተከፈለ የአረፍት ጊዜ ጥቅማጥቅሞችን መጠቀም ወይም የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ ከሌለ ያለክፍያ ጊዜውን ሊወስዱ ይችላሉ።

አንቀጽ 12 ክፍል 6 የዳኝነት ግዴታ

አንድ ሠራተኛ የዳኝነት ግዴታ ጥሪ እንደደረሰው ወዲያውኑ ለአሠሪው ማሳወቅ አለበት። አንድ ሠራተኛ በዳኝነት ሥራ ላይ እንዲያገለግል ሲጠየቅ፣ አሠሪው በዳኝነት ሥራ ክፍያ እና በሠራተኛው ገቢ መካከል ያለውን ልዩነት በሳምንት እስከ አርባ (40) ሰዓት ድረስ በሠራተኛው የደመወዝ ክፍያ መጠን ቢበዛ ለአሰራ አራት (14) ቀናት ለመክፈል ይስማማል። የዚህ ድንጋጌ ዓላማ ሠራተኛውን ለጠፋው ደመወዝ መክፈል እና ሠራተኛውን ለዳኝነት አገልግሎት ሙሉ በሙሉ ማድረግ ነው።

አንቀጽ 12 ክፍል 7 ወታደራዊ አገልግሎት

አሠሪው በወታደራዊ አገልግሎት ውስጥ ለተሳተፉ ሠራተኞች ለማንኛውም ተፈጻሚነት ላለው የፌዴራል ወይም የክልል ሕግ የተሰጡትን መብቶችና መብቶች ሁሉ ይሰጣል። በማንኛውም ወታደራዊ ክፍል ውስጥ ለሥልጠና ወይም ለሰፈር ጊዜ ከሥራ መውሰድ የሚጠበቅበት ማንኛውም ሠራተኛ ያለክፍያ እና ያለቅድመ ሥራ ጊዜ ለዚያ ጊዜ የአረፍት ፈቃድ ይሰጠዋል። እንደነዚህ ያሉ ሠራተኞች የአረፍት ጊዜያቸውን ለአንደዚህ ዓይነቶቹ ዓላማዎች እንዲጠቀሙ አይጠበቅባቸውም።

አንቀጽ 12 ክፍል 8 የትምህርት ቤት ኮንፈረንስ እና የእንቅስቃሴ ፈቃድ

አንድ ሠራተኛ ከሠራተኛው ልጅ ጋር በተያያዙ የትምህርት ቤት ኮንፈረንሶች ወይም የትምህርት ቤት እንቅስቃሴዎች ላይ ለመገኘት በማንኛውም የአስራ ሁለት (12) ወራት ጊዜ ውስጥ እስከ አስራ ስድስት (16) ሰዓታት የእረፍት ጊዜ ሊወሰድ ይችላል። በዚህ ፖሊሲ መሠረት የሚሰጠው ፈቃድ ክፍያ የለውም፣ ነገር ግን ሠራተኛው የሚከፈልበትን የጊዜ እረፍት ጥቅማ ጥቅሞችን ሊተካ ይችላል። ሠራተኛው በተቻለ መጠን ብዙ ቅድመ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለበት።

አንቀጽ 12 ክፍል 9 የድምጽ መስጫ እና የምርጫ ፈቃድ

ሀ. በዋና ወይም በአጠቃላይ ምርጫ ላይ ድምጽ ለመስጠት ብቁ የሆነ እያንዳንዱ ሠራተኛ በሠራተኛው የምርጫ ጣቢያ ለመቅረብ፣ ድምጽ ለመስጠት እና በምርጫው ቀን ወደ ሥራ ለመመለስ ለሚያስፈልገው ጊዜ ከሥራ የመቅረት መብት አለው።

ለ. ሠራተኛው ሠራተኛው መደበኛ በሆነ የሥራ ሰዓት ድምጽ ለመስጠት ከሥራው እረፍት ለመውሰድ ከፈለገ ከሁለት (2) ቀናት በፊት ለሥራ አስኪያጁ ማሳወቅ አለበት። አሠሪው ለማስተናገድ የተቻለውን ሁሉ ያደርጋል።

ሐ. እንደ ምርጫ ዳኛ ሆነው የሚያገለግሉ ሠራተኞች እንደ ምርጫ ዳኛ ለሚያሳልፉት ምክንያታዊ ጊዜ ሁሉ ይከፈላሉ፤ አሠሪው በምርጫ ባለሥልጣኑ ለምርጫ ዳኛ በሚከፈለው መጠን የሚከፈለውን ደሞዝ ይቀንሳል። ይህንን ክፍያ ለመቀበል፣ እንደ ምርጫ ዳኛ ሆኖ የሚያገለግል ሠራተኛ ለሠራተኛው እንደ ምርጫ ዳኛ የተከፈለውን ደሞዝ ማረጋገጫ ለሰብዓዊ ሀብት ማቅረብ አለበት።

አንቀጽ 12 ክፍል 10 ተጎጂ፣ ምስክር እና የቤት ውስጥ ጥቃት ውጣ

ተጎጂ ወይም ምስክር የሆነ ሠራተኛ፣ አቃቤ ሕግ ምስክርነት ለመስጠት ሲል በፍርድ ቤት እንዲቀርብ የተጠየቀ ወይም የተጠየቀ፣ ከተጎጂው ጉዳይ ጋር በተያያዘ የወንጀል ክስ ለመመስረት ከሥራው ምክንያታዊ የእረፍት ጊዜ ይሰጠዋል።

ሰራተኛው ለመመስከር ከሱቁ ውጭ ለሚያሳልፈው ምክንያታዊ ጊዜ ሁሉ ይከፈለዋል *

የዓመፅ ወንጀል ሰለባ የሆነ ወይም የዓመፅ ወንጀል ሰለባ የትዳር ጓደኛ ወይም የቅርብ የቤተሰብ አባል የሆነ ሠራተኛ ከተጎጂው ጉዳይ ጋር በተያያዘ የወንጀል ክስ ለመመስረት ከሥራው ምክንያታዊ የእረፍት ጊዜ ይሰጠዋል። ሠራተኛው በችሎቱ ላይ ለመገኘት ከሱቁ ውጪ ላሳለፈው ምክንያታዊ ጊዜ ሁሉ ይከፈለዋል።

የቤት ውስጥ ጥቃት ሰለባ የሆኑ ሠራተኞች የእግድ ትዕዛዝ ወይም የመከላከያ ትዕዛዝ ለማግኘት ወይም ለማግኘት ከሥራ በታ በቂ የእረፍት ጊዜ ይሰጣቸዋል። ሠራተኛው ከሱቁ ውጭ ሆኖ እንደዚህ አይነት ጥበቃ ለማግኘት ለሚያሳልፈው ጊዜ ሁሉ ይከፈለዋል።

ሠራተኛውን ወይም የሠራተኛውን ቤተሰብ አባል አደጋ ላይ ሳይጥሉ ማድረግ ተግባራዊ በሚሆንበት ጊዜ፣ ሠራተኛው ለአሠሪው የእነዚህን የእረፍት ዓይነቶች አስፈላጊነት የእርባ ስምንት (48) ሰዓታት ማስታወቂያ መስጠት አለበት።

ጠቅላላ የጊዜ ገደብ ለአንድ (1) ሳምንት ብቻ የተወሰነ ሲሆን ሰራተኞች ለሰብአዊ ሀብት እና ለአፕራክሽን አስተዳዳሪዎች ሰነዶችን ማቅረብ ይጠበቅባቸዋል። ከኮ-አፕ ከአንድ (1) ሳምንት በላይ የሚቀሩ ሁኔታዎች የአሠራር ፍላጎቶችን ከግምት ውስጥ በማስገባት እንደየሁኔታው ይወሰዳሉ እና ምክንያታዊ ባልሆነ መንገድ አይካዱም።

አንቀጽ 12 ክፍል 11 የግል የእረፍት ፈቃድ

በአሰሪው ፈቃድ፣ በዚህ ስምምነት ውስጥ በተካተቱት ሌሎች ቅጠሎች ያልተሸፈነ የግል እረፍት ክፍያ በሚከተሉት ሁኔታዎች መሠረት ሊወሰድ ይችላል። እንደዚህ ባለ ያልተከፈለ የግል እረፍት ጊዜ ላይ የሚጠፋው ጊዜ የእረፍት ጊዜ ወይም የግል ቀናት ክምችት አይቆጠርም።

የግል ክፍያ የማይከፈልበት የእረፍት ጊዜ ሁኔታዎች፡-

1) ሠራተኛው ቢያንስ ለአንድ (1) ዓመት በአሠሪው ውስጥ ሰርቶ መሆን አለበት።

2) የግል የእረፍት ጊዜ ሲወስዱ፣ ሰራተኛው ተጨማሪ የPTO አገልግሎት እንዲሰጥ ካልጠየቀ በስተቀር እስከ 24 ሰዓታት የPTO ጊዜ ይጠበቃል። ሌሎች የተጠራቀሙ የPTO ስራዎች በሙሉ ይተገበራሉ። እስከ ዕረፍት ድረስ። የተጠራቀመ ESST ሠራተኛው ሲሠራበት ለአገልግሎት ሊጠበቅ ይችላል። ይመለሳል።

3) በተቻለ መጠን ሠራተኛው ሠራተኛው ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜውን ለመጀመር የሚፈልግበትን ጊዜ ቢያንስ ከሶስት (3) ወራት በፊት ለአሠሪው በጽሑፍ ማሳወቅ አለበት።

4) የሰራተኛው የጤና መድህን፣ የጥርስ መድህን እና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ውስጥ ይቋረጣሉ፣ ይህም ሰራተኛው በCOBRA መሰረት የተወሰኑ ጥቅማ ጥቅሞችን በራሱ ወጪ የመቀጠል መብቱ የተጠበቀ ነው።

5) ሠራተኛው በጋራ ስምምነት ያልተከፈለ የግል የእረፍት ጊዜ እንዲወስድ ይፈቀድለታል። ያልተከፈለ የግል የእረፍት ጊዜ እንዲወስድ የሚቀርብ ጥያቄ ምክንያታዊ ባልሆነ መንገድ ውድቅ አይሆንም፣ እና ሠራተኛው ያልተከፈለ የግል የእረፍት ጊዜ እንዲወስድ ወይም እንዳይፈቅድ የሚወሰነው ውሳኔ በንግድ ፍላጎቶች ላይ የተመሠረተ ይሆናል።

6) ከተፈቀደ፣ ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ለሰላሳ (30) ቀናት የሚሰጥ ሲሆን፣ ተጨማሪ ፈቃድ ሲሰጥ፣ በሰላሳ (30) ቀናት ጭማሪ፣ እስከ ስድስት (6) ወራት ሊታደስ ይችላል። ያለክፍያ ፈቃድ በአንድ ጉዳይ ላይ ከስድስት (6) ወራት በላይ እንዲሆን በጋራ ስምምነት ሊደረግ ይችላል።

7) የመጀመሪያ የሰላሳ (30) ቀናት ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ሲያበቃ፣ አሠሪው ሠራተኛውን ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ከመውሰዱ በፊት ወደነበረው የሥራ ቦታ እና ወደ ነበረው የሥራ ሰዓት ይመልሰዋል፤ ማንኛውም ያልተከፈለበት የግል የእረፍት ጊዜ ሲያበቃ የግል የእረፍት ጊዜ ከመጀመሪያዎቹ ሰላሳ (30) ቀናት ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ካለፈ በኋላ አሠሪው ሠራተኛውን ያለክፍያ የግል የእረፍት ጊዜ ከመውሰዱ በፊት ወደ ሥራ ቦታው እና ወደ ነበረው የሥራ ሰዓት ለመመለስ ይሞክራል።

8) አንድ ሠራተኛ ያልተከፈለበት የግል የእረፍት ጊዜ ሲያበቃ በተያዘለት ቀን ወደ ሥራው የማይመለስ ከሆነ፣ ከሠራተኛው የመጨረሻ የሥራ ቀን ጀምሮ በፈቃደኝነት ከሥራ እንደወጣ ይቆጠራል።

9) አሠሪው የእርሻ ፈቃድን እንደ ክፍያ የማይከፈልበት የእረፍት ጊዜ አድርጎ ይቆጥረዋል እና በዚህ ስምምነት ውስጥ በዚህ ቋንቋ የተሸፈነ ነው።

**አንቀጽ 12 ክፍል 12 SPUR (ልዩ የፕሮጀክት ህብረት ተወካይ)
ውጣ**

አሠሪው በዩኒየኑ የUFCW ኢንተርናሽናል ወይም የአካባቢውን እንደ የሰራተኛ ማህበር ተወካይ ጊዜያዊ ሥራ እንዲረዳ የጠየቀ ሠራተኛ ለአንድ (1) ዓመት የማይበልጥ የእረፍት ጊዜ እንደሚሰጥ ተስማምቷል። እንዲህ ዓይነቱን ፈቃድ ለመውሰድ የሚፈልግ ሠራተኛ እንዲህ ዓይነቱን ፈቃድ ለመውሰድ ፍላጎቱን ለአሠሪው የሰላሳ (30) ቀናት ማሳወቅ አለበት።

በዚህ የእረፍት ጊዜ ውስጥ በስምምነቱ መሠረት የሠራተኛውን በጤና ፕሮግራሞች ውስጥ መሳተፉን ለመቀጠል ማሳበሩ አስፈላጊውን ማንኛውንም አስተዋጽኦ እንደሚያደርግ ተረድቷል።

አንቀጽ 12 ክፍል 13 የሰራተኛ ማህበር በጎ ፈቃደኞች

አሠሪው ከጎብረት ሥራ ማህበሩ ውስጥ ቢያንስ አራት (4) ሠራተኞች በሠራተኛው የበጎ ፈቃድ ማደራጃ ኮሚቴ (VOC) ውስጥ እንዲሳተፉ መፍቀድ አለበት። የእረፍት ጊዜ በሠራተኛው የሠራተኛ ሀብት ሥራ አስኪያጅ ወይም የሥራ ማስኬጃ ሥራ አስኪያጅ በሠራተኛው የሠራተኛ ማህበሩ የእረፍት ጊዜ ከተወሰነው የጊዜ ሰሌዳ ሁለት (2) ሳምንታት ቀደም ብሎ በሠራተኛው የሠራተኛ አቅርቦት ላይ ተመስርቶ ምንም ዓይነት የሥራ ሰዓት ሳይጠፋ በሠራተኛው የሠራተኛ ማህበሩ እንቅስቃሴዎች ውስጥ እንዲሳተፉ ያስችላቸዋል። በጋራ ስምምነት ሁለት (2) ሠራተኞች ሊጨመሩ ይችላሉ።

ጽሑፍ (አዲስ) ቴክኖሎጂ እና አይ.አይ.

አሠሪውና ማህበሩ ለድርድር ክፍል ሰራተኞች የሥራ ዕድሎችን ለመጠበቅና ለመጠበቅ ፍላጎት አላቸው፤ እንዲሁም የቴክኖሎጂ ቅልጥፍናዎች ለትብብር እድገት እና የኢንዱስትሪ ደረጃዎችን ለመጠበቅ አስፈላጊ መሆናቸውን ይገነዘባሉ። በእነዚህ የጋራ ዓላማዎች፣ ወገኖቹ እንደሚከተለው ይስማማሉ፡

አሠሪው በድርድር ክፍል ሥራ ላይ ከፍተኛ ለውጦችን የሚያስከትሉ የቴክኖሎጂ ወይም የአዕምሮ ህክምና ለውጦችን ካስተዋወቀ፣ አሠሪው ከመተግበሩ ስልሳ (60) ቀናት በፊት ለህብረቱ ለማሳወቅ ይስማማል እና፡

(1) ውስጣዊ መልሶ ማሰልጠን አስፈላጊ ከሆነ፣ ለሠራተኛው ያለምንም ወጪ በአሠሪው ይሰጣል።

(2) እንደገና ሥልጠና የማይተገበር ወይም የሚቻል ከሆነ፣ አሠሪው ሠራተኛው ብቁ ከሆነ ሌላ ተመሳሳይ ክፍት የሥራ ቦታ ለማግኘት ምክንያታዊ ጥረት ያደርጋል።

(3) አንድ ሠራተኛ እንደገና ሊሰለጥን ወይም ሊዛወር የማይችል ከሆነ እና በቋሚነት ከሥራ ከተባረረ፣ የሥራ መልቀቂያ ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ።