

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኤም.ኤን  
ኢ.ኤ.ኢ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ  
ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

ኩባንያው እ.ኤ.አ ዩኒየን በጃንዋሪ 30፣ 2025 ከጠዋቱ 11:30 ላይ ወደ ቀደመው ፕሮፖዛል ለየተመለሰ ነው።  
የሚከተለው የህብረቱን እንቅስቃሴ/የተዘመኑ ሀሳቦችን ያንጸባርቃል።

**1. የመገኘት ፖሊሲ / ቅጠሎች**

- A. በአንድ ወገን ፖሊሲ ላይ ከመቀየሩ በፊት ኩባንያው ወደ የመከታተያ ነጥቦች ብዛት ይመለሳል። [ለመጨረሻው ማስጠንቀቂያ 8 ነጥብ፣ 9 ነጥብ ሊወጣ ይችላል]
- B. ለተመሳሳይ የሕክምና ቀጠሮዎች ወይም ሕመም ተከታታይ ቀናት መቅረት እንደ አንድ ክስተት ተቆጥሮ አንድ ነጥብ ብቻ ነው.
- C. ኩባንያው ለህክምና ወይም ህጋዊ ቀጠሮዎች የሰራተኞችን የአረፍት ጊዜ ጥያቄ አይክድም እና ነጥቦችን አያስከትልም።
- D. ይቅርታ የተደረገበት መቅረት የመከታተያ ነጥቦችን አያስከትልም።

**2. የመስመር ፍጥነት**

- A. JBS በእያንዳንዱ ክፍል ውስጥ ላለው እያንዳንዱ መስመር የመስመሩን ፍጥነት ደረጃ ይለጠፋል።
- B. በአንድ መስመር ከ 2 ያላነሱ ሰራተኞች በየክፍሉ በሰዓት መስመር ፍጥነት እንዲሰለጥኑ እና የመስመሩን ፍጥነት በጊዜ ገደብ እንዲወጡ እና ማንኛውንም ችግር ከተቆጣጠረው ጋር እንዲፈቱ ስልጣን ተሰጥቶታል። ሁለቱም ስልጠና እና ተፈጻሚነት የሚከናወኑት በሚከፈልበት የሰራ ጊዜ ላይ ነው.
- C. ሁሉም መስመሮች ክፍተት በግልጽ ምልክት የተደረገባቸው ቀበቶዎች ይኖራቸዋል.

**3. አንቀጽ 9 የምግብ ወቅቶች እና የእፎይታ ጊዜዎች**

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

**4. ጤና እና ደህንነት**

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

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኢ.ም.ኤን**  
**ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ**  
**ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

ክፍል 1ን አሻሽል።

ኩባንያው ያቀርባል ሁሉንም አስፈላጊ መሳሪያዎች እና መሳሪያዎች ጨምሮ፡ ቢላዎ፣ ብረት እና ጓንቶች፣ ወዘተ ለሠራተኞች የሥራቸውን ተግባራት ለመወጣት ደህንነቱ የተጠበቀ እና ቀልጣፋ ችሎታ. ~~ኩባንያው አስፈላጊ መሳሪያዎችን የሚያስፈልጋቸውን ተራ ሰራተኞችን ሳይጨምር፣ ሁለት (2) ጥንድ ጓንቶች ያቀርባል፣ ከዚያም ሰራተኞቹ ተጨማሪ ጓንቶችን ከመስጠቱ በፊት ሰራተኞቹ ያገለገሉ ጓንቶችን ማስገባት አለባቸው።~~

ክፍል 2.

(ሀ) ኩባንያው አስፈላጊ ነው ብሎ የገመተባቸውን የደህንነት መሳሪያዎችን ያቀርባል እና ሲዘጋጅ መልበስ እና/ወይም እንደ የቅጥር ሁኔታ ጥቅም ላይ መዋል አለበት።

(ለ) ኩባንያው ሰራተኞች የኩባንያውን መስፈርቶች የሚያሟሉ በኩባንያው የጸደቀ የደህንነት ቦት ጫማ/ጫማ እንዲለብሱ ይጠይቃል።

~~አክል፡ ህብረቱ እና ኩባንያው በኩባንያው በተሰጡት በርካታ አማራጮች ይስማማሉ። በዲፓርትመንቶች የተለያዩ ፍላጎቶችን ለማሟላት አማራጮች ይዋራሉ.~~ ዩኒየን እና ካምፓኒው እስከ \_\_\_\_\_ [ቀን] ተገናኝተው ለተጨማሪ አማራጮች እንደሚሰማሙ በመረዳት ዩኒየን ይህንን ሃሳብ አንስቷል።

ኩባንያው የደህንነት ጫማዎችን/ጫማዎችን ለሁሉም ሰራተኞች ያቀርባል።

**5. ዩኒፎርሞች - አንቀጽ 12**

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

አክል፡ ኩባንያው ሁሉንም የሥራ ልብሶች ለማቅረብ እና ለማጠብ ተስማምቷል.

የኩባንያው ልምድ አሁን - ሰራተኞችን ለጓንት ፣ ለአፓርቶች ፣ መነጽሮች እና ሌሎች ዕቃዎች በስህተት ማስከፈል። እንዲሁም ሰራተኞቻቸው በልብስ ማጠቢያው እንደተሰረዘ ወይም እንደተሰረዘ ይናገራሉ። ዩኒየን ችግሮቹን ለማስተካከል መፍትሄ ካገኘን በዓመት 3 የደንብ ልብስ ልብሶችን ወደሚያቀርበው ኩባንያ ፕሮፖዛል ለመቀየር ፈቃደኛ ነው።

**6. ~~ለማስታወስ/በአጭር ጊዜ ሰራተኛ~~ ህብረት አገለለ**

**7. የቅንፍ ክፍያ**

ኤግዚቢሽን 1

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

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኢ.ም.ኤ.ን  
 እ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ  
 ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

ለእርድ ክፍል የቅንፍ ዋጋዎችን እንደሚከተለው ይጨምሩ።

ቅንፍ	የአሁኑ ዋጋ	የታቀደው ተመን
1	0.50	1.00
2	0.75	1.25
3	1.25	1.75
4	2.00	2.50
5	2.75	3.25
6	3.50	4.00
7	5.00	5.50

ለእርድ ክፍል ስራዎችን እንደሚከተለው እንደገና ይመድቡ፡-

የሕብረት መስፈርቶች፡-

- የክህሎት ደረጃ፣ ማረጋገጫ ወይም ፍቃድ ያስፈልጋል
- የኃላፊነት ደረጃ፣ የጉዳት ስጋት / አካላዊ ፍላጎት ወይም የምግብ ደህንነት
- የቁራጭ ወይም የምርት ዋጋ

አካባቢ	የሥራ መግለጫ	የአሁኑ ደረጃ	የታቀደ ደረጃ

ጥገና፡-

- A. ለኤሌክትሪካል ማስተር እና ሪከርድ በተመሳሳይ ቅንፍ ላይ ለበይለር ዋና ዳይሬክተር ይለጥፉ እና ይቅጠሩ።
- B. RETA የተመሰከረላቸው የኢንዱስትሪ ማቀዝቀዣ እፕራተሮችን ከ12ኛ ክፍል ወደ 14 ያንቀሳቅሱ።

**8. የአዛውንት / የሥራ ጨረታ - እንቀጽ 17 ክፍል 4**

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

**UFCW Local 663 እና JBS በምርቲግተን፣ ኢ.ም.ኤ.ን**  
**ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ**  
**ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

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

**9. የመኪና ማቆሚያ ህብረት አገለለ**

**10. የተቆጣጣሪዎች ፕሮግራም ህብረት አገለለ**

**11. ተጨማሪ እቃዎች**

የስደተኛ መብቶች - ወደ የመግቢያ ደብዳቤዎች ያክሉ፡-  
ከባንያው ማንኛውም የፌዴራል የኢሚግሬሽን ወኪል፣ የኢሚግሬሽን እና የጉምሩክ ማስፈጸሚያ (አይሲኤ) ወኪል፣ የሀገር ውስጥ ደህንነት ዲፓርትመንት (DHS) ተወካይ፣ ወይም የክልል እና የአካባቢ ህግ አስከባሪ ባለስልጣኖች በስራ ቦታው ላይ ለሚገኙ ሰራተኞች ብቻ ከመግባታቸው በፊት ወይም የሰራተኛ መዝገቦችን ከማግኘት በፊት በዳኛ የተፈረመ ህጋዊ የዳኝነት ማዘዣ እንዲያቀርቡ ይፈልጋል። ካምፓኒው እንዲህ ዓይነት ክስተት ሲከሰት ወዲያውኑ ለህብረቱ ያሳውቃል.

**ንጽህና**

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

**12. ጥቅሞች - አንቀጽ 30**

- A. ክፍል 6 - የሰራተኞች መዋጮ ከከባንያው የህክምና እቅድ ወጪ 20% መብለጥ የለበትም
- B. ክፍል 7 - 401(k) የጡረታ ክፍያ ቀናት፡-
  - ሰኔ 1፣ 2025
  - ሰኔ 1፣ 2026
  - ሰኔ 1 ቀን 2027

**13. ደሞዝ - አንቀጽ 13**

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

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኢ.ም.ኤን  
ኢ.ኤ.ኤ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ  
ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

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

**14. የጥራት ማረጋገጫ**

የጥራት ማረጋገጫ እና የምግብ ደህንነት ሰራተኞችን ወደ ድርድር ክፍል ያክሉ።

**15. ብሄራዊ የድንኳን ስምምነቶች**

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

**16. የስምምነት ጊዜ**

3 ዓመታት

**የዩኒየን ምላሽ ለኩባንያው ፕሮፖዛል**

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

**ዩኒየን ውድቅ አደረገ፣ የህብረት ፕሮፖዛል 3 አንቀጽ 9 የምግብ ወቅቶችን እና የእርዳታ ጊዜን ይመልከቱ።**

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

**C02 - አንቀጽ 14, ክፍል 1.** ዋስትና. አስተካክል፡

**የህብረት ፕሮፖዛል፡ ግልጽነት እንዲኖር ቋንቋውን በቢጫ እንዲደምቅ ያደርጉ**

ዕለታዊ ዋስትና--

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

**C03 - አንቀጽ 17, ክፍል 4.** ከፍተኛ ደረጃ. አስተካክል፡

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

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኢ.ም.ኤ.ን  
ኢ.ኤ.ኤ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ  
ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

የኒዮን ማንኛውንም የወጤት ወጤቶችን ውድቅ ያደርጋል፤ የኩባንያዎ ሀሳብ የከፋ የስራ ሁኔታ/ጥቅማጥቅም ይፈጥራል እዳዲስ ስራዎችን ጨምሮ (ከአዲስ ስራ መጀመር በስተቀር) ክፍት የስራ መደቦች ከሐሙስ እስከ ማክሰኞ ይለጠፋሉ። ክፍት የስራ ቦታ የሚፈልግ ማንኛውም ሰው መለጠፍን መፈረም ይጠበቅበታል። አንድ ሰራተኛ በመለጠፍ ጊዜ ከአንድ በላይ ክፍት ቦታ ከፈረመ የመረጣቸውን ቅደም ተከተል ማመልከት አለበት ለምሳሌ. # 1=የመጀመሪያ ምርጫ፣ #2=ሁለተኛ ምርጫ ወዘተ.) ሰራተኛው የሚመርጠውን ምርጫ ካላሳየ ኩባንያው ውሳኔውን ይሰጣል።

የስራ ክፍት ቦታዎች ለከፍተኛ ተጫራቾች በመጀመሪያ በክፍል ውስጥ እና ሁለተኛ በፋብሪካው ውስጥ ይሸለማሉ. ነገር ግን ከአስር (10) አመት በላይ ያገለገሉ ሰራተኞች በዕድሜ ክፍተኛነት መወዳደር ይችላሉ። ለእያንዳንዱ መለጠፍ ዋናው ጨረታ ኩባንያው ቦታውን ከመመደብ በፊት ያበቃል. ብቁ ተጫራቾች ከሌሎች ድርጅቱ ቦታውን ሊመደብ ይችላል። ማስታወቂያው በሚዚጋበት ጊዜ አንድ ሰራተኛ ያሸነፈ ተጫራቾች ተደርጎ ይወሰድና የስራ መደቡን ይሸለማል። የጥገና ክፍል መክፈቻዎች በመጀመሪያ ደረጃ በእርጅና እና በክህሎት ደረጃ በጥገና ክፍል ውስጥ ይሰጣሉ; በአረጋውያን እና በክህሎት ላይ በመመስረት በሁለተኛ ደረጃ በስልጠና መርገግ ብር ውስጥ; እና ሦስተኛው በፋብሪካው ውስጥ ክፍተኛ ብቃት ያለው ሠራተኛ.

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

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

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

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

የጨረታ ስራዎችን ተሸላሚ ለማድረግ እና ሰራተኛው በጊዜው እንዲንቀሳቀስ ለማድረግ በሚደረገው ጥረት ኩባንያው "የእርጅና ዘገባ" አዘጋጅቶ ይጠብቃል። ይህ የእርጅና ሪፖርት የመጨረሻ ውሳኔ እስኪኖር ድረስ ሁሉንም የሥራ

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

**UFCW Local 663 እና JBS በዎርቲንግተን፣ ኢ.ም.ኤ.ን**  
**ኢ.ኤ.አ. 2025 ተተኪ CBA - የህብረት ፕሮፖዛል እና ለአሰሪ ሀሳቦች ምላሽ**  
**ማርች 25፣ 2025 - 9:00 ጥዋት**

ጨረታዎች ሁኔታ ይዘረዝራል። ሪፖርቱ ዲቪዥን፣ ክፍል፣ የሰራተኛው ስም፣ የሚጫራቱበት የስራ ማዕረግ እና የክፍል ደረጃ፣ ስራ እና የትምህርት ደረጃ፣ የሽልማቱ ቀን እና አሁን ያሉበትን ሁኔታ ያጠቃልላል። የእርጅና ዘገባው በሰው ሀብት ክፍል ይጠበቃል፣ በየሳምንቱ ይታደሳል እና ለህብረቱ ይቀርባል። ሪፖርቱ በጠያቂ ሰራተኞችም ለግምገማ ይቀርባል።

~~“የስራ ቀናት” ተብሎ ያልተገለጸው ህሉም የጊዜ ገደቦች ይህንን እንቅጽ ብቻ በሚመለከት “የቀን መቁጠሪያ ቀናት” ይሆናል።~~

ለአዲስ ክፍል ወይም ፈረቃ የሚጫራቱ ሰራተኞች ቀደም ሲል የታቀዱ የአረፍት ጊዜያዎች ይገመገማሉ እና ሰራተኛው ቀደም ሲል የተያዘለትን የአረፍት ቀን ጠብቆ ማቆየት መቻሉን ለማረጋገጥ መከራዎች ይደረጋሉ።

**C04 - አንቀጽ 17, ክፍል 10. ከፍተኛ ደረጃ. አዲስ ክፍል አክል፡**

**ደኒየን ውድቅ ያደርጋል፣ ከፍተኛነት በውሉ ውስጥ በግልፅ ተቀምጧል**

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

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

**የኅብረት ፕሮፖዛል፡ ለ90 ቀናት ይስማሙ፣ በጋራ ስምምነት ለሽምግልና ለማቅረብ የጊዜ ገደብ ይጨምሩ**

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

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

**ደኒየን ውድቅ አደረገ፣ የUnion Proposal 2 LINE SPEED እና የውይይት እቃዎችን ይመልከቱ፣ የአስተማማኝ መስመር ፍጥነትን መረዳት እና መተግበር ላይ ቅድሚያ መስጠት አለብን**

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

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

**ኩባንያው 1.29.2025 3:20 ፒ.ኤ.ም**

**C08 - የመግባቢያ ደብዳቤ. 18. ሙሉ በሙሉ ሰርዝ፡-**

**ደኒየን ውድቅ አደረገ፣ የህብረት ፕሮፖዛል፡ በቢጫ የደመቀውን ቋንቋ ጨምሮ**

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

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



