

Airport Passenger Services Master Agreement
March 1, 2020- January 31, 2024

Between

The Service Employees International Union
Local 26
And the following companies*

G2 Secure Staff
Prospect
ABM Aviation
ERMC
US Aviation

*Refer to your specific company for any sideletters
regarding company specific policies.

Contents (English)

AGREEMENT	5
ARTICLE 1: TERRITORIAL JURISDICTION	5
ARTICLE 2: RECOGNITION	6
ARTICLE 3: UNION MEMBERSHIP	6
ARTICLE 4: NON-DISCRIMINATION	12
ARTICLE 5: NO STRIKE/NO LOCKOUT	15
ARTICLE 6: PHYSICAL REQUIREMENTS	17
ARTICLE 7: JOB CLASSIFICATIONS	19
ARTICLE 8: WAGES	21
ARTICLE 9: OVERTIME & ADDITIONAL HOURS	21
ARTICLE 10: HOLIDAYS	24
ARTICLE 11: VACATIONS	25
ARTICLE 12: CONTRACTOR TURNOVER	25
ARTICLE 13: OTHER AGREEMENTS	28
ARTICLE 14: HEALTH BENEFITS	28
ARTICLE 15: SENIORITY	33
ARTICLE 16: MANAGEMENT RIGHTS	36
ARTICLE 17: GENERAL	38
ARTICLE 18: LABOR MANAGEMENT COMMITTEE	43
ARTICLE 19: LEAVE OF ABSENCE	45
ARTICLE 20: SAVING CLAUSE	50
ARTICLE 21: GRIEVANCE PROCEDURE	51
ARTICLE 22: TERM OF AGREEMENT	58
Amharic Version	59

AGREEMENT

This Agreement is made and entered into as of March 1st, 2020 by and between THE COMPANY (hereinafter called the “Company”) and the Service Employees International Union Local 26 (hereinafter called the “Union”). WITNESSETH

The signatories to this Agreement are separate entities that have agreed to jointly enter into this Agreement. However, nothing in this Agreement is to be interpreted that the Companies have a joint employment or any other type of employment relationship beyond the language of this Agreement.

ARTICLE 1: TERRITORIAL JURISDICTION

- 1.1 This Agreement shall be effective at the Minneapolis-St. Paul International Airport (“Airport”).

ARTICLE 2: RECOGNITION

- 2.1 The Company recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for the Company's non-supervisory, non-confidential regular full-and-part time and variable hour employees assigned to work at the Minneapolis-St. Paul International Airport, but excluding employees covered by the Local 26 Contract cleaners master agreement, security master agreement or windows master agreement.

ARTICLE 3: UNION MEMBERSHIP

- 3.1 Union Shop: The Company agrees that all employees covered by this Agreement shall, as a condition of employment, become and remain members in good standing of the Union within thirty (30) days after the effective date of this Agreement or after their date of hire, whichever is later, and shall continue their membership in good standing during the life of this Agreement as a condition of employment.

3.2 Dues Check-Off:

- a. Dues Withholding: The Company agrees to withhold from the wages of each employee working over twenty-four (24) hours in any calendar month, and pay to the Union, all initiation fees and dues required by the Union. The Company will deduct such dues and initiation fees for each employee who has authorized such deductions to occur on each pay period with the amount forwarded at the end of each month with (in PDF format) of a list of employees' names, addresses and phone numbers, Company date of hire , union seniority (if available), birth date, employee's status as full-time or part-time, payrate, if take healthcare, and job classification. The Union will notify the Company in advance of any changes in dues or initiation fees, in writing. The Union agrees to indemnify and hold harmless the Company from any and all liabilities if may suffer as a result of agreeing to be bound by Article 3, including court costs and reasonable attorneys' fees.

- b. Any employee who has authorized payroll deduction of dues or an amount equal to dues or service fees may revoke authorization for those payroll deductions by giving written notice to both the company and the Union during the period not less than thirty (30) and not more than forty-five (45) days before the annual anniversary date of the employee's authorization or the date of termination of the applicable contract between the company and the Union, whichever occurs sooner. The company will honor employee check-off authorizations unless they are revoked in writing during the window period, irrespective of the employee's membership in the union.

- c. Notwithstanding any language to the contrary, if the Company mistakenly fails or ceases to withhold dues for an employee because it receives a written notice from the employee outside the timelines in 3.2(b), the Company shall not be liable for back

dues unless and until the Company is notified thereafter by the Union that dues should be withheld for the employee, and the Company thereafter refuses to adhere to the provisions of the employee's voluntary dues check-off authorization.

3.3 Check-Offs or other voluntary contributions: The Company agrees to make payroll deductions for each employee who has authorized such deduction in writing in the amounts and at the times stated in the authorization into the Union's Committee on Political Education Fund, Property Services Civic Engagement (PSCE) Fund, or other legally constituted funds as established by the union. The Company agrees to remit the amount deducted to the Union by the end of the month after the deductions are made by the Company.

3.4 Payroll Deductions for Short-Term Loan Program. The Company agrees to make payroll deductions for full-time employees who are eligible to participate in a short-term loan program offered by a third-party bank,

contingent that the program passes due diligence and a reasonable review by the Company. The Company will make such deductions for those eligible full-time employees who voluntarily authorize such deductions on a form to be provided by the Union and shall remit said funds to the third-party bank. The Company shall not be a guarantor of any loan, nor shall the Company be otherwise liable for making any payments regarding any employee loan. The Company will cease such payroll deductions for loan repayment when the loan is repaid or when the employee separates from employment with the Company.

- 3.5 Probationary Employees: All employees hired either prior to or after the effective date of this Agreement shall not be considered regular employees of the company until after a probationary period of ninety (90) days. During the probationary period, the employees will not be covered by any of the terms and conditions of this Agreement and may be discharged with or without cause and without recourse to the grievance procedure of this Agreement.

3.6 The Company shall give new employees the union application form, check-off authorization form, and membership meeting information provided by the union. Should the Union make any significant changes to these documents the Company shall not be required to distribute the revised documents unless such changes are mutually agreed upon, and such mutual agreement shall not be unreasonably withheld. The dues checkoff form shall arrive at the union no later than 15 days after the new employee begins work. The Union shall provide written notice to the Company of the new member employees for whom they have a valid record reflecting that an employee has authorized payroll deductions for initiation fees, monthly dues, and/or voluntary contributions to the Union's Committee on Political Education Fund or PSCE Fund. Such notice shall be sent to the Company on a quarterly basis identifying each authorizing member employee by name and unique employee identification number with the type of deduction to be made, frequency of such deduction, and corresponding amount.

- 3.6 The company shall allow a union steward or representative to address new employees for 15 minutes at the new employee orientation. The Company will schedule this 15-minute opportunity, which takes place on unpaid time for new employees. The Company agrees that it will pay the union steward (but not a union representative) for his/her time.

ARTICLE 4: NON-DISCRIMINATION

- 4.1 Non-Discrimination Principle: There shall be no discrimination against any present or future employees by reason of race, creed, color, age, religion, national origin, sex, disability, veteran status, sexual orientation, marital status or Union membership.
- 4.2 The Company agrees that in the event an issue or inquiry arises involving documentation of work authorization status of a non-probationary employee, the Company shall promptly notify the employee in writing of the specific problem

and forward a copy of such notification to the Union, if not prohibited by law

- a. In the case of an I-9 Audit by Immigration and Customs Enforcement, the Company agrees to notify ICE immediately of the existence of a Collective Bargaining Agreement that determines the terms and conditions of employment of its employees.
- b. The employee will, upon written request and consistent with the business needs and legal obligation of the Company, be permitted unpaid time off up to 90 days, with no loss of seniority, for the purposes of correcting the identified problem, provided the Company is given adequate notice of planned absences and verification of the reason.
- c. Lawful changes to an employee's work authorization documentation (e.g., name change, correction of social security number, etc) shall not be cause for a break in

employment or a re-hire unless the employee is prohibited by law to work.

- d. Employees terminated for issues regarding documentation of work authorization will maintain their seniority if they are able to lawfully resolve their work authorization issue within 12 months of the date of termination and are rehired.

4.3 In the event of the passage of federal immigration reform, the Union and the Company agree to meet and confer on issues that may surface affecting terms and conditions of employment. It is expressly agreed that this provision shall not constitute a reopener of this Agreement. This Agreement in its entirety shall remain in full force and unchanged.

4.4 The Company shall make its best efforts to accommodate members who request time for religious prayer at religiously appropriate break times.

- 4.5 No Sexual Harassment: The Company, the Union and employees agree to cooperate in maintaining an environment free from sexual harassment. The Company shall provide to all new bargaining unit employees an orientation on the policies and rules regarding sexual harassment and sexual assault reasonably soon after the employee commences employment, within sixty days. A union steward or representative will be allowed to be present for such training if requested.

ARTICLE 5: NO STRIKE/NO LOCKOUT

- 5.1 No Strikes; No Lockouts: The Company shall not declare any lockout during the life of this Agreement and the Union shall not cause, call or permit any strike, sympathy strike, work stoppage, slow down, sit down, stay-in, walkout, picketing or other interference or interruption with the Company's operation and the Union shall cooperate with the Company in bringing the same to an end. It is further agreed that the Company shall have the right to discipline and/or discharge any employee participating in

any conduct prohibited by this paragraph and that “just and sufficient cause” for such discipline or discharge shall be deemed established by the fact of such participation.

- 5.2 The Union may not engage in a sympathy strike and the employees may not refuse to work by honoring picket lines, except employees may honor lawful picket lines set up by Local 26 concerning disputes arising from the specific airport to be picketed so long as: (a) Union provides Company with at least one week’s advance written notice of the planned picket line; (b) Union meets and confers with Company to ameliorate any impact of such picketing on Company’s operations; and (c) Union conducts its picketing in a manner that provides Company’s Employees with at least one non-picketed entrance to their work area. The union agrees that employees shall utilize any properly established reserved gate or entrance.
- 5.3 Employees shall not be required to perform duties normally performed by SEIU Local #26 members who are on strike.

- 5.4 Any dispute arising from this Article shall be resolved through the grievance and arbitration procedures contained in this Agreement. The Company may apply to Arbitrator Gil Vernon of Hudson, WI or Arbitrator Jeffrey W. Jacobs or another mutually agreed arbitrator for an immediate restraining order and/or injunction by providing written notice to the union not less than 24 hours in advance. The arbitrator shall be empowered to grant injunctive or other appropriate provisional relief. The Union agrees to immediately comply with any order issued by the arbitrator.

ARTICLE 6: PHYSICAL REQUIREMENTS

- 6.1 The company agrees to comply with all federal, State and Local law requirements pertaining to disability accommodation. If an employee is determined to be unable to perform all the essential functions of his or her position either with or without a reasonable accommodation, the employment relationship may be terminated.

- 6.2 Drug Testing: The Company reserves the right to establish and enforce any lawful policy concerning employee use, possession or transfer of drugs or testing for drugs as a condition of employment. In the event there are reasonable grounds to suspect an employee is using drugs or under the influence of drugs on the job, the Company reserves the right to impose any and all discipline, including termination for refusal to submit to lawful testing. If a post-accident test is negative, the accident does not result in a disciplinary action against the employee, and the employee is sent home awaiting the results, the employee shall receive back pay for all hours lost based on the employee's scheduled work hours.
- 6.3 Security and Background: The Company shall comply with all Federal State, and local laws pertaining to access to secured areas within the airport environment which may necessarily require employee background investigations based upon fingerprint and other personal identification data. Any refusal to supply or authorize access to information, or lack of

cooperation on the part of the employee in the course of such investigation may result in termination of employment.

ARTICLE 7: JOB CLASSIFICATIONS

7.1 Employees providing passenger services assistance and cabin cleaning services are covered by this agreement. For the purpose of this Agreement the following classifications will be applicable:

- Cart driver,
- Lav and Water cart
- Lav and Water driver
- Dispatch
- Skycap
- Wheelchair Agent
- Passenger Services Assistant (Wheelchair)
- Passenger Services Assistant (Electric Cart)Unaccompanied Minor Agent
- Highlift driver
- Cabin Cleaning Agent,
- Baggage Agent & Baggage Handler System Support
- Baggage Service Agent (BSO)
- Bag Drop Agent

- Porter
- Line Queue
- Bin Runners
- Rental Car Greeters
- Private Charter Screener
- Leads/Ambassadors within the aforementioned categories

If the Company creates or acquires any other job classifications that are substantially similar to those listed above, such substantially similar job classifications shall be included under this Agreement. The Company shall notify the Union within thirty (30) days of any such new classifications.

7.2 For the purpose of this Agreement the following job statuses will be applicable:

Full-time - Regularly scheduled employees of thirty-two (32) hours per week.

Part-Time - Regularly scheduled employees assigned fewer than the scheduled full-time hours.

- 7.3 It is agreed that all work performed by the Company under this Agreement will be performed by persons who are members of the collective bargaining unit. Notwithstanding, management may temporarily perform bargaining unit work when required due to operational needs or for training purposes to ensure efficient service to airline customers. At no time will managers be used to supplant the use of bargaining unit employees.

ARTICLE 8: WAGES

- 8.1 Wages: The minimum wage shall be determined by the MAC policy. Provided, however, that no individual employee shall suffer a reduction in his or her wage rate as a result of this Agreement.

ARTICLE 9: OVERTIME & ADDITIONAL HOURS

- 9.1 Overtime: Overtime shall be paid at the rate of time and one-half the employee's regular hourly rate to all employees covered by this Agreement

for all hours actually worked in any week in excess of forty (40) hours,

- 9.2 The Company shall maintain a sign-up sheet containing names of interested employees who wish to work additional hours, including overtime. The Company agrees to offer any additional hours to Employees on this list by seniority:
- a. in other classifications, if and only if they are qualified to do the work
 - b. prior to hiring new employees
 - c. at straight time before offering overtime

This requirement is waived if the Company has less than 4 hours' notice of a vacancy, or is filling less than a full shift, and it is not operationally feasible to offer the work by seniority to employees on the list.

- 9.3 The Company shall make every effort to offer a schedule of 40 hours per week based on passenger demand.

- 9.4 In circumstance where the Company must require employees to stay additional hours beyond their regularly scheduled shift, the Company will whenever feasible:
- a. Provide a minimum of three (3) hours advance notice, and
 - b. Offer such additional hours to workers from the sign-up sheet established under Section 9.2. If there are no volunteers, the Company may require employees to perform the additional hours by reverse Classification Seniority.
 - c. Identify clearly the manager or supervisor with whom employees should address conflicts of schedule.
 - d. In all cases, it is the Employee's responsibility to make a good faith effort to address conflicts due to responsibilities to care for a child or sick family member in order to accommodate the Company's request.
 - e. The Company shall not unreasonably deny requests to be released from the requirement to work additional hours in

cases where the Employee has been unable to resolve conflicts due to responsibilities to a dr. appointment, school, second job, care for a child or sick family member.

ARTICLE 10: HOLIDAYS

- 10.1 The company shall pay time and a half for any employees who work the following holidays.
- | | |
|------------------|------------------|
| New Year’s Day | Labor Day |
| Memorial Day | Thanksgiving Day |
| Independence Day | Christmas Day |
| Eid al-Fitr | Fasika |
| MLK day | |
- 10.2 The company shall make a good faith effort to accommodate by seniority employee requests for a paid or unpaid full shift of time off for observance of the holidays listed in Section 10.1, and the holidays below listed:

Addis Amet/ Ethiopian New Year
Eid al-adha
Gena

ARTICLE 11: VACATIONS

- 11.1 VACATIONS Beginning 1/1/2021, Employees with one year of seniority or more shall have two (2) days of vacation on their anniversary date. Beginning 1/1/2021, Employees with five (5) years of seniority or more shall have 3 days of vacation on their anniversary date. This vacation shall be separate and in addition to the MAC ordinance regarding sick days. Employees should have completed at least 1250 hours worked in the previous year to be eligible for vacation hours. Vacation hours shall not be paid out upon separation.

ARTICLE 12: CONTRACTOR TURNOVER

- 12.1 Entitlement to Undertake New Contracts: It is understood that any Union contractor is entitled to negotiate a contract with any potential customer who might have a Union agreement of his/her own employees who are covered by an Agreement with the Union.

- 12.2 The Company will comply with the MAC employee retention requirement.
- 12.3 When assuming or acquiring a new account or contract within the scope of this Agreement, the Company shall hire the incumbent employees and maintain the same number of employees as were employed at the account by the predecessor Company, except that the Company may reduce the staffing level on takeover of the account if the Company can demonstrate a commensurate, appreciable decrease in the work to be done or a different more efficient method to perform the required work. Any such reduction shall be by inverse order of seniority.
- 12.4 Employees hired by the Company shall be given credit for length of service with the predecessor Company(s) for bidding purposes, assuming the predecessor provided such information. Employees shall retain all unused MAC paid leave that was accrued with the predecessor Company. Employees hired on takeover shall not have their rates of pay reduced. The Company will maintain the total number of work

hours for the retained employees but cannot guarantee the same shifts as the predecessor company.

12. 5 The Company shall notify the Union in writing when the Company receives written cancellation of an account or part of an account from a client as soon as possible after receiving authority from its client to do so. Within ten (10) business days of receiving client approval to disclose the contract cancellation notice, the Company shall provide to the Union a list of all affected employees by name with their unique employee number, address, phone number, and company date of hire (“Employee Information”).
12. 6 The Company shall provide the Union within ten (10) business days of assuming an account a list of all affected employees and their Employee Information.

ARTICLE 13: OTHER AGREEMENTS

- 13.1 In the event that Union offers any Company with a similar bargaining unit more favorable terms, including but not limited to wages and benefits and/or working conditions, than are contained in this Agreement, the Union shall immediately grant those same terms and conditions in writing to all Companies signatory to this Agreement.

ARTICLE 14: HEALTH BENEFITS

- 14.1 As a condition of receiving health insurance coverage under this Article, employees shall sign appropriate documentation authorizing the Company to deduct employee premiums from wages. Any employee not signing the appropriate authorization document shall not be eligible for coverage as provided herein.

14.2 Applicability of Health Care Benefits: Effective with coverage beginning on January 1, 2018, the health care benefits described herein are applicable to employees as follows and shall replace the Company's then current health care benefit:

- a. Full-time Employees as defined by this Agreement (regularly scheduled 32 hours): The first day of the first calendar month following completion of two (2) months of full-time employment.
- b. Part-time Employees, as defined by this Agreement, who are reasonably expected, as of the employee's first date of employment, to work, on average, at least thirty (30) hours per week: The first day of the first calendar month following completion of two (2) months of employment.
- c. Part-time Employees who averaged at least 30 hours per week during the preceding 12

months of employment: Following a lawful administrative period not to exceed 90 days with coverage beginning on the first of a calendar month.

The phrases “full-time employee” and “part-time employee” refer to the definitions contained in Article 7 of this Agreement, and not the definitions contained in the Affordable Care Act unless specifically noted.

- 14.3 First Time Enrollment: The Company shall distribute enrollment packages and an enrollment form provided by the Trust Fund permitting the Company to withhold a portion of an enrolling employee’s pay at least 30 days before the employee would be eligible for health care coverage. The Company shall collect completed enrollment packages and enrollment forms from employees, including the employees that decline enrollment in the SEIU Health and Welfare trust, and forward the completed enrollment packages and enrollment forms within five (5) business days of receipt from the employee.

14.4.1 Annual Open Enrollment: Each year during open enrollment as specified by the Trust Fund the company shall distribute enrollment packages and forms to all eligible employees no later than November 1st, and send the completed enrollment forms to the fund by December 1st, for coverage beginning on January 1st.

14.5 Employee Premiums:
Upon ratification, the Company shall withhold \$192.00 per month from the pay of each employee who elects health care coverage for employees only on Plan A.

14.6 Employer Premiums:
In addition to the amount withheld from each enrolling employee pursuant to Section 14.5, the Company shall pay over to SEIU Health and Welfare Trust the following monthly employer premium amounts with respect to each enrolling employee:

Upon ratification: \$400.00

2021: Up to 8% increase of total plan cost

2022: Up to 8% increase of total plan cost

2023: Up to 8% increase of total plan cost

The future premiums described in this section shall not exceed the lesser of: 1) the minimum amount recommended by the health and welfare trustees to maintain the current schedule of benefits; or, 2) the percentage increase described herein.

- 14.7 The Company shall execute a Subscription Agreement with SEIU Health and Welfare Trust, thereby binding the Company to the terms of the SEIU Health and Welfare Trust Agreement.
- 14.8 Notwithstanding Article 21.2, should the health insurance provisions contained in this Agreement and/or the SEIU Health and Welfare Trust's benefit plan design: (1) fail to meet the requirements of any applicable law or regulation, or (2) cause the Company to become subject to a penalty, fine, or other assessable payment under the Patient Protection and Affordable Care Act or any related law or regulation, the Company's obligation to the SEIU Health and Welfare Trust will immediately cease.

The Union and the Company will meet to bargain over an alternative plan. In such an event, the no strike provision contained in Article 5 of this Agreement shall not apply.

ARTICLE 15: SENIORITY

- 15.1 Seniority: Employees shall accumulate seniority, effective as of the first day of their Employment, provided, however, in the event of a break in employment, the employee's seniority commences as of his most recent employment. For the purpose of this 16.1, "break in employment" shall be defined as (a) termination; (b) resignation; or (c) failure to accept an offer of re-employment in a substantially comparable position after layoffs due to lack of work, promotions, advancements or recall. The Company shall take such actions described in (c) above with due regard to the seniority of employees;
- 15.2 The Company will give two weeks paid notice of any layoff period. Employees will be paid for any part of the two weeks notice not allowed to

work. This provision does not apply in circumstances when a contract is terminated with less than two weeks notice, with written proof to the union to that effect.

- 15.3 Loss of Contracts: In the event the Company loses a contract, any employee not thereupon placed in a substantially comparable open position with the Company, shall be deemed laid off employees within the meaning of Paragraph 16.3 and shall retain such status for a period of twelve (12) months. If the employee is recalled, in accordance with the recall procedure contained in this Agreement, within the said twelve (12) months period, the employee shall retain his/her full seniority.
- 15.4 Displaced Worker List. When it becomes necessary to reduce the working force, the person in their job classification with the least seniority shall be laid off first provided the employees to be retained have the ability to perform the available work; Employees who cannot be placed on active job assignments in accordance with the foregoing shall be laid off.

The company shall maintain an updated list of all laid off employees, ranked according to seniority. Employees shall remain on the displaced worker list for a period of twelve (12) months or until the employee is placed in a new position, whichever comes first.

- 15.5 Job Vacancies: Whenever a vacancy occurs in any job covered by this Agreement, said job shall be posted until filled at the Company's local principal place of business in a conspicuous place. The position shall be offered to the most senior employee covered by this agreement, in the following order, provided the employee meets the minimum qualifications to perform the job. The Company shall not be obligated to post the position vacated by the employee who accepts the position, but may fill it temporarily until the next shift bid:
- a. Employees in the same job classification, according to seniority, and employees on the "displaced worker" list according to seniority,
 - b. Employees from other job classifications, according to seniority. Company will provide

the selected Employee(s) the paid training required to meet the minimum qualification of the position.

c. Outside applicants.

15.6 Shift Bids: Twice per year, the Company shall do a “shift bid” based on seniority for all employees of the same job classification to select a preferred schedule.

ARTICLE 16: MANAGEMENT RIGHTS

16.1 The Union recognizes it is the exclusive right of the Company to operate and manage the facility, including but not limited to the right to establish and require standards of performance; to maintain order and efficiency; to direct employees; to determine job assignments and working schedules; to determine the materials and equipment to be used; to implement new and different operational methods and procedures; to determine staffing levels and requirements; to determine the kind, type, and location of facilities; to introduce new or different services, products, methods, or

facilities; to extend, limit, or curtail the whole or any part of the operation; to select, hire, classify, assign, promote, transfer, discipline, demote, or discharge employees; to lay off and recall employees; to require overtime work of employees and to promulgate and enforce rules, regulations, and personnel policies and procedures; provided that such rights, which are vested solely and exclusively in the Company, shall not be exercised so as to violate any of the specific provisions of this Agreement. The parties recognize that the above statement of management rights is for illustrative purposes only and cannot be construed as restrictive or interpreted so as to exclude management prerogatives not mentioned.

- 16.2 Subcontracting. The Company shall not subcontract, transfer, lease or assign, in whole or in part, to any other entity, person, firm, corporation, partnership, or non-unit workers, any bargaining unit work presently performed or hereafter assigned to employees in the bargaining unit for purposes of circumventing the terms of this Agreement.

ARTICLE 17: GENERAL

- 17.1 **Furnishing of Equipment:** No employee shall be required to furnish any equipment to perform his duties, unless herein provided. Companies will provide regular uniforms, with replacements within reason for loss or regular wear and tear . This will include jackets and other appropriate winter and rain gear for all Skycap, Cabin Cleaners, Lav and Water workers and any other employee who is required to work outdoors as part of their normal work requirements. There will also be a reimbursement of up to \$60 per year for shoes, with proof of receipt (on the employees anniversary date) for cabin cleaners.
- 17.2 **Company Property:** An employee who separates from the Company, who has been entrusted with any Company property, must return all such property to the Company upon separation. Company property included, but is not limited to keys, badges, uniforms, pagers, and other equipment.

- 17.3 Employment on Hourly Basis: The Company shall employ members of this Union on an hourly basis. The Company will allow a seven (7) minute grace period for late arrivals with no discipline except in cases where a documented pattern has been established.
- 17.4 Paydays shall be regularly scheduled to take place not less than twice monthly. At no cost to the employee, an employee may elect to have his or her paycheck electronically deposited at the employee's designated bank. Late or incorrect pay will cause a separate payment to be made on any verified pay discrepancy exceeding \$25, after the employee notifies the Company's accounting department in writing. The payment shall be made available by no later than five (5) days, excluding Saturdays, Sundays and holidays, after submission in writing.
- 17.5 Breaks:
- a. The Company agrees to allow employees to take paid restroom and/or rest periods totaling at least 15 minutes for every four

hours worked.

- b. The Company agrees to allow employees who work shifts lasting more than five (5) hours to take a thirty (30) minute unpaid meal period/lunch break.
- c. It is understood that the Company may reasonably manage breaks and meal periods to accommodate the operations of the Company. The Company agrees that meal periods shall be taken as close to the middle of the shift as practicable.

17.6 Shop Stewards: It is agreed that the Union may establish Shop Stewards where needed. The Union shall provide the Company written notice of all designated Shop stewards quarterly or upon a change. Shop Stewards shall have the right to investigate complaints relating to the specific terms of this Agreement at their regular job location but they shall not interfere with the operations of the Company or direct the work of any employee. A Shop Steward may conduct a union investigation on working time only with

the Company's authorization. Such authorization shall not be unreasonably denied. The Company agrees not to discriminate against or retaliate against stewards for Union activity. However, Shop Stewards are subject to the same rules, regulations, and working conditions as apply to all other employees.

17.7 Conference with Union Representatives: Union representatives shall be permitted with advance notice to the company to confer with employees in employee break rooms, as well as any seating area available to the general flying public, in accordance with MAC policies, provided it does not interrupt or interfere with the Company's operation. The Company agrees to cooperate with the Union in making these conferences in a reasonable manner and consistent with the demands of security and other establishment rules.

17.8 Bulletin Boards:
Where possible, the Company shall furnish a bulletin board at a conspicuous site in those Company's sites where a bulletin board is

practical and permitted by the customer, and in those circumstances, shall permit representatives of the Union to post notices pertaining to Union affairs on the bulletin board.

- 17.9 Nothing in this Agreement shall result in an employee receiving less than the minimum rate of pay or benefits required by the Metropolitan Airports Commission.
- 17.10 The wages, benefits and working conditions described in this Agreement are minimums and not maximums. The Company may exceed the requirements of this Agreement but is not obligated to maintain any wages, benefits and working conditions that exceed the minimums. The Company therefore may, at the Company's exclusive discretion and at any time, unilaterally discontinue any wages, benefits, or working conditions that exceed the minimums described in this Agreement. Notwithstanding, the Company agrees that it will not reduce any individual employee's wage rate in a current position. It is also understood that any gratuities, gifts, vouchers or checks given by the

flying public to employees are of a voluntary nature and are not to be recorded or monitored in any way by the company.

- 17.11 Training Documents: All employees are required to sign any document that the contractor provides to substantiate training, i.e., safety, MSDS, OSHA, etc., provided adequate training has been offered on Company time.
- 17.12 The company shall offer free parking at Terminal 2 for all full time employees after successful completion of probationary period.

ARTICLE 18: LABOR MANAGEMENT COMMITTEE

- 18.1 Labor-Management Committee: A labor-management committee shall be established with an equal number of representatives appointed by the company and the union. The committee shall meet quarterly to review issues presented by the parties. An agenda of those subjects shall be established in advance of each meeting, and shall include such issues as training opportunities for job

advancement, health and safety, passenger safety and workload. Either party may request that FMCS facilitate the labor-management committee.

18.2 Health and safety:

- a. The Company shall provide and maintain a safe and healthy workplace for all employees, and the Company shall comply with all federal, state and local laws and regulations relating to health and safety. The Company shall provide training to cabin cleaners on the use, mixing and storage of cleaning chemicals as required.
- b. No employee shall be required to perform any work under dangerous conditions, and a failure to perform work under such circumstances, shall not be considered a cause for discharge or discipline.
- c. The Company shall furnish supplies in sufficient quantity and maintain all equipment and vehicles and wheelchairs in

such state of repair as is required to perform the work assigned.

18.3 Workload/speedup:

- a. No employee shall be assigned an unreasonable workload.
- b. An employee shall only be regularly assigned work within their classification. The Company may assign an employee to a short-term coverage of another classification, including in the event of unexpected volume increases. The Company shall make a best effort to assign employees who have been trained in the other classifications for such short-term coverage. The Company will first assign a temporary classification assignment to employees who sign a volunteer list.

ARTICLE 19: LEAVE OF ABSENCE

- 19.1 The Company shall comply with all applicable Federal, State and Local laws concerning Family

Medical Leave, Military Leave, Sick Days and other time off issues.

- 19.2 FMLA (Family Medical Leave Act): For part or full-time employees with one year of employment who have worked at least 1250 hours may take up to 12 weeks unpaid leave for the birth, foster care or adoption placement of a child or for a serious illness of any immediate family member or for him/herself. This time off is covered under the Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA). An employee may need to submit a statement from a medical physician verifying the need to be off of work at the time the medical leave is requested. At the end of the leave period the Company will reinstate the employee in the same job or to an equivalent position. An equivalent position is a job having the same or similar pay, hours, work performed, work conditions, job responsibilities, job security, etc. This Section is intended to meet but not exceed the requirements of the Family Medical Leave Act. If the Company is in compliance with FMLA requirements it shall be deemed to be in compliance with this Section.

- 19.3 Personal Leave: a leave of absence is a period of time away from work for reasons other than illness or disability for greater than 3 days. The Company shall not unreasonably withhold the granting of a personal leave of absence request submitted in writing, for employees who have completed 12 months of service. An employee may take one personal leave of up to ninety (90) days of leave within a 12 month period. The unpaid portion of the personal leave of absence will commence after all vacation entitlement of the employee has been exhausted. Following such leave, the employee is to be returned to their same job classification and shift schedule and rate of pay.
- 19.4 Union Leave. Upon at least fifteen (15) business days of advance written notice, not more than three (3) employees of a company at a time (or one (1) employee for Companies with fewer than 200 employees) shall be granted up to twelve (12) weeks unpaid leave in any consecutive twelve (12) month period for union business, extendable by mutual agreement. The

union will be responsible for all benefits and accruals during extended (which shall be defined as a period of twelve (12) business days or more) leave for the employee. Following such leave, the employee is to be returned to their same job classification and shift schedule and rate of pay. The Company will reasonably release the Executive Board, negotiating committee, and union stewards for one-day meetings.

- 19.5 Bereavement Leave: Full and part-time employees who have completed 12 months of service will be allowed a period of up to three (3) days off with pay to mourn the death and/or make arrangements for and attend the funeral of a mother, father, spouse, or child, provided the employee presents reasonable documentation.
- 19.6 Sick Days: Employees will accrue paid leave (“MAC Paid Leave”) at a minimum of one hour for every thirty (30) hours worked. Hours worked must be actual hours worked and does not include sick, vacation or other leave hours. An employee shall have the right to carry over paid leave from year to year and accrue up to 72

hours at any given time. Employees will accrue leave beginning with the first hour of employment but may not use accrued paid leave until they have completed ninety (90) days of employment.

Employees shall be permitted to use accrued paid leave for their own personal illness or injury or for the illness or injury of others as outlined in MN States Statute 181.9413. Employees shall not be retaliated against for using accrued paid leave in compliance with this Section, as described in Section C of the MAC Minimum Wage, Paid Leave and Worker Retention Policy. Paid leave shall be paid at the employee's regular hourly rate of pay. Accrued paid leave shall not be paid out upon termination of employment. The company shall give each employee a monthly calculation of their paid leave accrual.

If an employee's need to use the paid leave is foreseeable, the Company may require advance notice of the need to use paid leave. If not foreseeable, the Company may require the

employee to provide notice as soon as is practicable. With advance notice to the employee, reasonable documentation of the reason for the paid leave may be required by the Company for repeated, suspicious, and/or consecutive absences of three or more shifts.

- 19.7 Nothing in this Article 20 shall prohibit the Contractor from providing leave to an employee who is not otherwise eligible for leave, or providing leave in an amount greater than that allowed by this Article, when the granting of such leave or increase in the amount of leave allowed is reasonable and necessary as a reasonable accommodation under the Americans with Disabilities Act and any amendments thereto, and will not constitute an undue hardship.

ARTICLE 20: SAVING CLAUSE

- 20.1 Should any part of this Agreement or any provisions herein contained be rendered invalid by reason of any existing or subsequently enacted legislation or act of any authorized

agency of government or by the decree of a court of competent jurisdiction, such will not invalidate the remaining portions thereof and they shall remain in full force and effect. The parties will immediately meet and bargain over the implementation of any required such change.

ARTICLE 21: GRIEVANCE PROCEDURE

- 21.1 Definition of Grievance: A grievance within the meaning of this Agreement shall be any dispute arising between the parties hereto relating to any of the provision of this Agreement.

Verbal warnings given to an employee can be protested in writing by the Union to the Company within 10 days of the date that the employee received such warning; however, verbal warnings cannot be grieved. If an employee becomes subject to a progressive disciplinary action that is based on one or more previous verbal warning(s), a timely protest to the previous verbal warning(s) will cause the verbal warning(s) to become part of the

grievance over the subsequent disciplinary action.

21.2 Grievance Steps:

- a. Step 1: An aggrieved employee or employees, accompanied by the building steward, may consult with the employee's supervisor. If a group of employees are involved in the grievance, the steward may act as representative for the employees. The company shall not be required to recognize any shop steward unless the steward has been previously identified in writing by the Union.
- b. Step 2: An aggrieved employee or employees shall present the grievance in writing (other than a grievance relating to discharge) to the Company within ten (10) working days from the time it first arose. The Company is allowed ten (10) working days to respond to the Union in writing.

A written grievance filed under this section must include sufficient information that the Company may investigate and respond to the grievance. The grievance must include the name(s) of the aggrieved employee(s) or the aggrieved employee class representatives if any employee(s) are seeking a remedy via the grievance.

- c. Step 3: If the grievance is not settled in the second step, the Union's representative shall then meet with the Company's designated representative. That meeting will occur within ten (10) working days of receipt of the Company's response. Within five (5) days of this meeting, the Company will notify all parties, in writing, of its decision in this matter.

21.3 No written or verbal warnings or reprimands shall be considered for purposes of progressive discipline after nine (9) months from the date of the warning or reprimand. This does not apply to past suspensions, EEOC claims, criminal conduct, violence, or security violations, nor

does it apply to points-based attendance systems. It is expressly agreed and understood that the Company shall have equal ability to initiate grievances, but the Company grievances shall commence at Step 3, with a meeting between the Union and the Company. The Company agrees that if an employee is asked to sign a document of disciplinary action, such signature implies only receipt of the documentation.

- 21.4 Employees may be suspended without pay for a maximum of 3 days. Should the findings of an investigation not result in disciplinary action that includes an unpaid suspension from work, or does result in disciplinary action that includes an unpaid suspension for days fewer than those actually missed, the employee shall be paid for the corresponding scheduled work hours missed. This provision shall not apply when an employee is suspended pending the outcome of a matter which is in the hands of law enforcement, the TSA or the MAC.

21.5 Except as otherwise provided by this Agreement, no employee may be disciplined or discharged without just cause. The Company agrees that all discipline should be progressive, absent circumstances warranting immediate termination or acceleration of disciplinary procedures.

21.6 Arbitration. Any grievance which remains unsettled after having been fully processed pursuant to the first three (3) steps of the Grievance Procedure, as set forth in this Article, and which involves the interpretation, application of, or adherence to this Agreement, may use Federal Mediation to resolve the matter. If it is not resolved, either party may, within 10 working days of the completion of Step 3 herein, submit the grievance to arbitration with the following procedure:

The Union shall immediately request the Federal Mediation Service to furnish a panel of seven (7) arbitrators from which the parties shall alternatively strike names, with the party that filed the grievance making the first strike; and

thereby select the impartial arbitrator. The union and the employer shall meet to undertake the arbitrator selection process within ten (10) working days of the FMCS furnishing a panel of arbitrators, unless otherwise mutually agreed in writing. The expense of the arbitrator so selected and court reporter (if mutually agreed upon) shall be borne equally to the Company and the Union.

- 21.7 Failure of the party filing the grievance to process the grievance within the time limit set forth in any step of the grievance and arbitration process shall be deemed to be a waiver of that grievance. Failure of the party in receipt of the grievance to process the grievance within the time limit set forth in any step shall render the grievance automatically elevated to the next level in the grievance procedure. Should either party be delinquent in the arbitrator selection process, the other party may provide notice of its intent to unilaterally select an arbitrator. If within 5 business days of receipt of such notice, the delinquent party still has not complied, then the notifying party may unilaterally select an

arbitrator from the panel provided from FMCS, and set the date, time and location for an expedited arbitration. Any deadline herein may be extended by mutual written agreement.

- 21.8 Grievance on Discharge: When an employee has been discharged the union shall have ten (10) working days , to mail or give a copy of the grievance thereof to the Company. If these time limits are not met, the matter will be considered closed.
- 21.9 Authority of Arbitrator: The arbitrator shall have the authority to apply the provisions of this Agreement and to render a decision of any grievance properly coming before him/her, but he/she shall not have the authority to amend or modify this Agreement or to establish any terms or conditions of this Agreement nor shall he/she have the authority to award back pay to an employee in a discharge case of a period greater than thirty (30) working days beyond the date the arbitrator is selected. The arbitrator shall have authority to decide questions of statutory rights that are incorporated in this Agreement.

ARTICLE 22: TERM OF AGREEMENT

- 22.1 This Agreement shall be in full force and effect from March 1st to and including January 31, 2024 and from year-to-year thereafter, unless terminated as follows: Either party may terminate this Agreement or request amendments thereto by serving sixty (60) days written notice to the other party prior to January 31, 2024 or January 31 of any year thereafter, in which terminations or amendments are requested.

SEIU Local 26 የሚነሳታ የንብረት አገልግሎት ማህበር ነው። አኛ የአይሮፕላን ጣቢያ ሰራተኞች፣ ደስዳት ሰራተኞች፣ የሰጥታ ድህነት ሰራተኞች፣ የመስኮት ስዳት ሰራተኞች በአጠቃላይ ከ8000 ሺህ በላይ የሆኑን በመንታው የሚነሳታ ግዛት ውስጥ የምንገኝ ነን። በሰሜን አሜሪካ ውስጥ የ2 ሚሊዮን አባላት ድርጅት አባል ስንሆን በአምነት አንድ ለይ የተዋቀርን ሰራተኞችና በሰራተኞች የምንኮራ ሰራተኞች ነን። የሰራተኛውን፣ የቤተሰቡንም ህይወት ለማሻሻል እና ፍታዊ የሆነ ህብረተሰብ ለመፍጠር ቁርጠኛ ነን።

የSEIU Local 26 የአባላት መረጃ ማክከል ስልክ ቁጥር
1-855-265-6225
የዲብዳቤ መላላኪያ አድራሻ፡
1620 Central Avenue NE, Suite 177
Minneapolis, Mn 55413

www.seiu26.org www.facebook.com/seiu26

ከአሰሪ ጋር ለስብሰባ ከተጠሩ ስብሰባውን ከመጀመሮ በፊት የሚከተለውን ለአሰሪዎ ያንቡቡለት። “ይህ ስብሰባ በሆነ መንገድ እኔን ለመቅጣት፣ ከስራ ለማባረር ወይም በስራዬ ላይ ተስኖ ለማሳደር ከሆነ፣ በአክብሮት የሰራተኛው ተጠሪ ወይም በመስሪያ ቤቱ የሰራተኛው ተወካይ ወይም ተጠሪ በስብሰባው ላይ እንዲገኙ እጠይቃለሁ። የሰራተኛው ማህበር ተጠሪም ብስብሰባው ላይ አስካልተገኘ ድረስ በስብሰባው መካፈል አልፏል።”

የአዳር መንገድ ሰራተኞች ዋና ስምምነት

March 1, 2020 – January 31, 2024

ብብሄራዊ አቀፍ ሰራተኞች ማህበር ክልል 26

መካከልና

በሚከተሉት ካምፓኒዎች መካከል የተደረገ ስምምነት

ጂቲ ስኩር ስታፍ (G2 Secure Staff)

ፕሮስፔክት (Prospect)

ኤቢኤም አቪዥን (ABM Aviation)

ኢአራኤምሲ (ERMC)

ዩኤስ አቪዥን (US Aviation)

* ማናቸውንም የተለየ የጎን ስምምነቶችንና ስለካምፓኒዎች የተለየ መርህ በተመለከተ የየካምፓኒውን ልዩ መረጃ ይመልከቱ።

ማውጫ (Amharic)

ስምምነት	63
አንቀጽ 1: ደህ ስምምነት ተግባራዊ የሚሆንበት ክልል	64
አንቀጽ 2: ተቀባይነት	64
አንቀጽ 3: የማህበር አባልነት	65
አንቀጽ 4: መድሎ አፍራሽ ምርህ	71
አንቀጽ 5: የሥራ ማቆም አድማ መታገድና የሥራ ቦታ አለመዘጋት	74
አንቀጽ 6: የአካል ብቃት	76
አንቀጽ 7: የሥራ ምድቦች	78
አንቀጽ 8: ደሞዞች	80
አንቀጽ 9: የትርፍ ሰዓትና እና ተጨማሪ ሰዓታት	80
አንቀጽ 10: የበዓል ቀናት	83
አንቀጽ 12: የተኮናታሪ መለወጥ	84
አንቀጽ 13: ሌሎች ውለታዎች	86
አንቀጽ 14: የጤና ድጋማዎች (ጥቅሞች)	87

አንቀጽ 15: የሥራ አገግሎት ዘመን	92
አንቀጽ 16: የአስተዳደር መብቶች	96
አንቀጽ 17: አጠቃላይ	97
አንቀጽ 18: የጉልበት ሥራ አስተዳደር ኮሚቴ	103
አንቀጽ 19: ለተወሰነ ጊዜ ሥራ የመልቀቅ ፈቃድ	105
አንቀጽ 20: Saving Clause (ልዩ ሐረግ)	110
አንቀጽ 21: የአቤቱታ ሂደት	111
አንቀጽ 22: ስምምነት መቋጠሪያ(ማብቂያ)	117

ስምምነት

ይህ ስምምነት በዩኤስ አቪሽን በኤቢም (ከአሁን በኋላ ካምፓኒ ተብሎ የሚጠራው) ድርጅትና በአገልግሎት ሠራተኞች ዓለም አቀፍ ማህበር አካባቢ 26 (ካሁን በኋላ “ማህበር) ተብሎ በሚጠራው መካካል ከኢ.ኤ.ክ February 1 ቀን 2020 ጅምሮ ህጋዊነትን አግኝቶ ጸድቋል።

የዚህ ስምምነት ፈራሚዎች የተለያዩ ድርጅቶች ሲሆኑ ሆኖም ግን በአንድነት በመሆን ተስማምተው ስምምነቱ ውስት ገብተዋል። ሆኖም ግን በዚህ ስምምነት ውስጥ ካምፓኒዎች የጋራ ቀጣሪነት እንዳላቸው ተደርጎ ሊተረጎም ወይም እዚህ ስምምነት ውስጥ ከተጠቀሰው አባባል ሌላ ምንም ትርጉም ሊኖረው አይገባም።

አንቀጽ 1: ይህ ስምምነት ተግባራዊ የሚሆንበት ክልል

- 2.1 ይህ ስምምነት በተግባር ላይ የሚውለው በሚኒስፕሊስ- ሴንትራል ዓለም አቀፍ አየር መንገድ ውስጥ ነው።

አንቀጽ 2: ተቀባይነት

- 2.1 ካምፓኒው የማህበሩን እንቅስቃሴ ሳይቆጣጠርና ነጻነቱን ሳይገፍ በሚንፀገሉስ- ሴንትራል ዓለም አቀፍ አየር መንገድ ውስጥ የሚሰሩ ቋሚ የሆኑ የሙሉ ጊዜ፣ የአጭር ጊዜ እና የተለያዩ ሰዓት ስራተኞች ብቻኛ ወክል፣ ተከራካሪና ተደራዳሪ መሆኑን ተቀብሏል። ይህ ስምምነት በአየር መንገዱ የሚገኙ ከኩባኒያው ጋር ስምምነት ቀደም ብሎ

የተደረሰባቸውን የአካባቢ 26 ማህበር አባል
የሆኑ ቋሚ የሙሉና የአጭር ጊዜ የጽዳት
ሠራተኞችን ስምምነት የጽዳት ሠራተኞችን
ስምምነት ወይም የመስከት ጽዳት ሠራተኞችን
ስምምነት አይመለከትም።

አንቀጽ 3: የማህበር አባልነት

3.1 የማህበሩ አባል መሆን፣ ኩባኒያው ሁሉንም ደህ
ስምምነት የሚያካትታቸውን ሠራተኞች በስራ
ለመቆየት እንደ ቅድሚያ ሁኔታ ተብሏል። ደህ
ስምምነት ተግባር ላይ ከዋለበት ከ 30 ቀናት
በኋላ ወይም ሰራተኞቹ ከተቀጠሩበት ወቅት
ጀምሮ፣ ከሁለቱ አንዱ መጨረሻ ላይ
ከተፈጸመበት ጊዜ አንስቶ ስምምነቱ
እስከሚፈጸምበት ድረስ ሰራተኞች የማህበሩ
አባል እንዲሆኑና ጠንከራ አባላት ሆነው
እንዲቀጥሉ ተስማምቷል።

3.2 የማህበር አባልነት ክፍን መፍቀድ፡

ሀ የማህበር አባልነት ክፍይ ቆርጦ ማሰቀመጥ፣
በወር ውስጥ ከ24 ሰዓት በላይ ከሚሠራ
ሠራተኛ ካምፓኒው ለአባልነት ክፍያ
በመቀነስ ለማህበሩ የመነሻ ክፍያና

የተመደበውን ወራዊ ክፍያ ለመክፈል
ተስማምቷል። ካምፓኒው ደሞዝ
በሚከፍልበት ጊዜ ሁሉ የመነሻ ክፍያና
የተመደበውን ወራዊ መዋጮ ሰራተኛው
ከተስማማና ከፈቀደ እነዚህን ክፍያዎች
ካምፓኒው ቀንሶ በመያዝ በየወሩ መጨረሻ
ለማህበሩ በኤሌክትሮኒክ ሂሳብ ማወራረጃ
መዝገብ የሠራተኛውን ሥም፣ አድራሻ፣
የስልክ ቁጥር፣ ካምፓኒው የሠራተኛው
ሥራ የጀመረበትን የሠራተኛውን የቅጥር
ደረጃ፣ ሙሉ ሰዓት ወይም የትርፍ ሰዓት
ሠራተኛነቱንና የት ቦታ እንደሚሠራ
ለማህበሩ ያስታውቃል። ማህበሩም
በቅድሚያ የአባልነት ክፍያ ወይም የመነሻ
ክፍያ መለወጡን በጽሑፍ ያስታውቃል።
ማህበሩም በአንቀጽ 3 ምክንያት ከሚመጡ
ማናቸውም ጉዳት የፍርድ ቤትና የጠበቃ
ወጪ ካምፓኒውን ነፃ ሊያደርገው
ተስማምቷል።

ለ ከደሞዝ የአባልነት ክፍያ ወይም ሌላ
ተመጣጣኝ ክፍያ ወይም ሌላ ማናቸውም
ክፍያ የፈቀደ ማናቸውም ሠራተኛ እነዚህን
ክፍያዎች ክፍያውን ሠራተኛው
ከተፈቀደበት ዓመት በፊት ወይም

በማህበሩና በካምፓኒው መካከል የተደረገው ስምምነት ከመፍረሱ በፊት ከሁለቱም ቀድሞ ከደረሰው ጊዜ ውስጥ ከ30 ቀን ባላነሰና ወይም 45 ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ በጽሁፍ ለካምፓኒውና ለማህበሩ ከ30 ወን ባላነሰ ወይም 45 ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ያስታውቃል። ካምፓኒውም የሠራተኛውን ፍቅጽ የነበረውን ክፍያ የማስቆም ጥያቄ ሠራተኛው በማስፈጸሚያ ጊዜ ውስጥ በጽሁፍ ካልሻረውና ከማህበሩ አባል ባይሆንም የሠራተኛውን የክፍያ ማስቆም ጥያቄ ይቀበላል።

ሐ በደንቡ ውስጥ ካሉት አባባሎች ውስጥ ካምፓኒው ከሠራተኛው በጽሁፍ በአንቀጽ 3.2 ለ ውጭ በደረሰው ጥያቄ መሠረት በስህተት መደበኛ ክፍያና ከሠራተኛው ደሞዝ ቢቆረጥ ወይም ሳይቆረጥ ቢቀር ካምፓኒው ላልተከፈለ ውዝፍ ክፍያ ካምፓኒው በማህበሩ በጽሁፍ ክፍያ መያዝ እንዳለበት ካልተጠየቀ በስተቀር ኃላፊ አይሆንም ከዚያም በኋላ ካምፓኒው ጥያቄውን በሠራተኛው ፍቃድ የመቀነሱን ጥያቄም ላይቀበል ይችላል።

3.3 የተፈቀደ ወይም ሌሎች መዋጮች፡ ካምፓኒው ሠራተኛው ከደሞዘ በጽሑፍ ከተጠቀሰው የተለያዩ ቅናሾች መጠንና ሰዓት መሠረት ቀንሶ በማህበሩ የፖለቲካና የትምህርት፣ የንብረት ግልጋሎትና ማህበራዊ ግንኙነት ወይም ሌላ በሕግ በማህበሩ በተቋቋሙ ሂሳብ ውስጥ ሊያስገባ ተስማምቷል። ካምፓኒውም የተባለውን ቅናሽ ከሠራተኛው ደሞዘ ሰብስቦ በየወሩ መጨረሻ ለማህበሩ ሊያስረክብ ተስማምቷል።

3.4 ለአጭር ጊዜ ብድር ከደሞዘ ቅነሳ፣ ካምፓኒው ለአጭር ጊዜ ብድር ሰስተኛ አካል ከሆነ ባንክ ለመውሰድ ብቁ ለሆኑ ለሙሉ ሰዓት ሠራተኞች ከደሞዘቸው ክፍያውን ቅነሳ ለማድረግ በብቁ አሠራሩን ካምፓኒው ሊከታተለው የሚችል ከሆነ ተስማምቷል። ካምፓኒውም ደህን የብድር ቅነሳ ለዚህ ብቁ ከሆኑ እና ፍቃደኛ ከሆኑ የሙሉ ሰዓት ሠራተኞች የሠራተኛው ማህበር ባዘጋጀው ፎርም የተቀነሰውን ገንዘብ ለሰስተኛ አካል ለሆነ ባንክ ይሰጣል። ካምፓኒው ሠራተኛው ብድር ስለማግኘቱና ብድሩን ስለሠራተኛው ለመክፈል ዋስትና አይሰጥም። ካምፓኒው የብድሩ አዳ ተከፍሎ ኢያልቅ ወይም ሠራተኛው ከስራው

ሲሰናበት የብድር እዳ ክፍያ ከደሞዝ መቀነሱን ያቆማል።

3.5 ጊዜያዊ ሠራተኞች፡ ከዚህ ስምምነት በፊት ወይም በኃላ የተቀጠሩ ሠራተኞች 90 ቀን ካልሞላ በስተቀር ቋሚ ሠራተኞች አይደሉም። በዚህም በጊዜያዊ ሠራተኛ ጊዜ ዘመን ውስጥ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ በማህበሩ ስምምነት ውስጥ ላሉት መብቶች አይጠቀስም ስለዚህም በቂ ምክንያት ባይኖርም ሊባረር ይችላል የቅሬታም ስሞታም በዚህ ስምምነት መሠረት ሊቀርብ አይችልም።

3.6 ካምፓኒው ለአዲስ ተቀጣሪ ሠራተኞች የማህበር አባልነት የመደበበኛ ክፍያ መፍቀጃ ፎርምና ማህበሩ ያዘጋጀውን የአባላት ስብሰባን መረጃ ይሰጣል። ማህበሩ በነዚህ የጽሁፍ መረጃዎች ላይ መሠረታዊ ለውጥ ቢያደርግ ካምፓኒው ካልተስማማበት በስተቀር መረጃዎቹን ለሠራተኛው ማስተላለፍ አይገደድም። ሆኖም ግን ያለመስማማቱ ካለበቂ ምክንያት አይሆነም። የመደበበኛ ክፍያ መፍቀጃ ፎርሙን አዲስ ሠራተኛ ሥራ በጀመረ 15

ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ለማህበሩ ያሰጣል። ማህበሩ የማህበር መጀመሪያ ክፍያ፣ ወራዊ አባልነት የመደበኛ ክፍያ፣ ወይም ፍቃደኛ መዋጮ ለማህበሩ፣ ለፖለቲካ ትምህርት መዋጮ ለመክፈል ፍቃደኛ የሆነ የአዲስ ሠራተኞች መረጃ ካለው በጽሑፍ ለካምፓኒው ታስታውቃል። ማህበሩ እንዲዚህ ያሉ መረጃዎችን ለካምፓኒው በየሶስት ወሩ ክፍያ ለመክፈል ፍቃደኛ የሆኑ ሠራተኞችን በስማቸውና በመለያ ቁጥር ለመክፈል የፈቀዱበትንና መጠንና መቼ መቼ እንዲሟከሩ ለካምፓኒው ያስታውቃል።

3.7 አዲስ ሠራተኛ ሲቀጠር ለመጀመርያ በካምፓኒው መግለጫ በሚሰጥበት ጊዜ ለማህበሩ ተወካዮች ለ15 ደቂቃ ስለማህበሩ መግለጫ እንዲሰጡ ይፈቀዳል። አሠሪውም ይህንን 15 ደቂቃ ሲፈቀድ ሠራተኛው ለዚያ ሰዓት የማይከፍልበት ወቅት ይሆናል ካምፓኒውም ለ፡አራተኛው ተጠሪ ሊከፍል ሲስማማ ለማህበሩ ተወካይ ግን አይከፍልም።

ክንቀጽ 4: መድሎ ክፍራሽ ምርህ

4.1 መድሎ ክፍራሽ ምርህ፣ በቅጥር ላይ ያሉና ወደፊትም የሚቀጠሩ ሠራተኞች በዘር፣ በሐይማኖት መግለጫ፣ በብሔራዊ ስረ መሠረት፣ በፆታ፣ በአካላት ስንኩልነት፣ በዘመናዊነት፣ በኑሮ ጓደኛ ፆታዊ ምርጫ፣ በጋብቻ ሁኔታ ወይም በሠራተኛ ማህበር አባልነት ምክንያት ልዩነት ወይም መድሎ አይፈጸምባቸዋል።

4.2 አንድ ሠራተኛ የሥራ ሙከራ (ልምምድ) ጊዜ ሳይፈጽም በሥራ መሳተፍን በተመለከተ ጥያቄ የሚነሳበት ሁኔታ ቢፈጠር ካምፓኒው ስለዚህ ጉዳይ ባስቸኳይ ለሠራተኛው የጽሑፍ ማስታወቂያ ይሰጣል ይህንኑ ማስታወቂያ ግልባጭ ለሠራተኛ ማህበር ያስተላልፋል።

U የI-A Immigration and Customs Enforcement (የስደተኞችና የጉምሩክ አስከባሪ) አሜሪካውያን ቁጥጥር ቢደረግ ካምፓኒ ለICE ወዲያውኑ የሠራተኞችን የአሠራር ሁኔታና ሂደት የሚወስን የህብረት ድርድር ስምምነት መኖሩን ያስታወቃል።

ለ በሥራው ጠባይና የአሠራው ሕጋዊ ግዴታ ጋር በሚጣጣም መንገድ የጽሑፍ ጥያቄ ሲቀርብ ሠራተኛው የ120 ቀናት ያለክፍያ የሥራ ፈቃድ ደሰጠዋል፤ ደኸዉም የሥራ አገግሎት ዘመኑን በማያጣበት ሁኔታና፤ ችግር ለመፍታት ሲባል በዕቅድ የተያዘው ከሥራ መቅረት ያስፈለገበትን ምክንያት ለማጣራት አሠራው በቂ ጊዜ ከተሰጠው ነው።

ሐ ሕጋዊ የሠራተኛው የሥራ ፈቃድ ሰነዶች ለዉጦች (የሰም ለዉጦ፤ የSocial Security (የማህበራዊ ዋስትና አበል) ቁጥር አርማት ወዘተ..) የሥራ መቋረጥ ወይም የመልሶ መቀጠር ምክንያት ሊሆን አይችልም።

መ በሥራ ፈቃድ ሰነዶች ረእስ ጉዳዮች መሠረት ከሥራ የተሰናበቱ ሠራተኞች በሥራ ስንብት ዝርዝር ላይ ይመዘገባሉ፤ እንዲሁም፤ ከሥራ ከተሰናበቱበት ቀን አንስቶ በ12 ወራት ዉስጥ ፈቃድ የወሰዱበትን ችግር ከፈቱ የሥራ አገግሎት ዘመናቸዉን እንዲያዙ ይቆያሉ፤ ይቀጠራሉም።

4.3 የፌዴራል ኢሚግሬሽን (ስደት) ማሻሻያ ለውጥ ከተላለፈ የሠራተኛ ማህበሩና ካምፓኒው ተሰብስበው የቅጥርን አኳኋንና ሂደት ሊለዉጡ በሚችሉ ጉዳዮች ላይ ይወያያሉ። ይህ ክስተት ስምምነቱን እንዳዲስ ሊከፍት እንደሚችል በእርግጠኝነት ተቋጥሯል።ጥቅላላ ስምምነቱ ሳይለወጥ ተጠናክሮ ይቆያል።

4.4 ለሐይማኖት አመቺ በሆነ ሰዓት የሐይማኖት ጸሎት ለማድረስ ጥያቄ የሚያቀርቡ አባላትን ካምፓኒው ለማስተናገድ የተቻለውን ጥረት ያደርጋል።

4.5 ፆታዊ አድሎ አይደረግም፣ ካምፓኒውና የሠራተኛው ማህበር ከፆታ ማስፈራራት ነሳ የሆነ የስራ ቦታ ለመፍጠር ይተባበራሉ። ካምፓኒው አዲስ ተደራዳሪ ተቀጣሪዎች በተቀጠሩ ስልሳቱ ውስጥ ስለፆታ አድሎና ማስፈራራት መግለጫ ይሰጣል። በዚህም መግለጫ ላይ የሠራተኛው ተወካይና የሠራተኛው ማህበር ተጥሪ ይገኛል።

አንቀጽ 5፡ የሥራ ማቆም አድማ መታገድና የሥራ ቦታ አለመዘጋት

- 5.1 ሥራ ማቆም አድማና የሥራ ቦታ መዝጋት አገዳ፡ ይህ ስምምነት በሥራ አስከባኝ ድረስ ካምፓኒው የሥራ ቦታ መዘጋትን አያወጅም እንዲሁም የሠራተኛ ማህበሩ የሥራ ማቆም አድማ፣ የድጋፍ ሥራ ማቆም አድማ፣ ሥራ ማቆም፣ ማዘግየት፣ የመቀመጥ አድማ፣ መሥሪያ ቤቱ ዉስጥ መቆየት፣ ሥራ ትቶ መሄድ የተቃወሞ ማስታወቂያ ማዘወር፣ ወይም ሌላ በካምፓኒው ተግባር ጣልቃ ገብነትና አገዳ አይፈጥርም፣ አይጠራም፣ አይፈቅድም እንዲሁም ካምፓኒውና የሠራተኛ ማህበሩ ይህንኑ ለማስቆም ይተባበራሉ። በዚህ አንቀጽ በተከለከሉት በማንኛውም ምግባር የተሳተፈ ሠራተኛ ላይ አርምጃ ለመወሰድ ወይም ለማሰናበት ካምፓኒው መብት አንደሚኖረው ስምምነቱ ላይ በቀጣይነት ተደርሷል። እንዲሁም በአንዲህ ዓይነት ተሳትፎ መነሻነት የሚወሰደው አርምጃና የሚደርሰው ከሥራ መሰናበት በትክክለኛና በቂ ምክንያት የተፈጸመ ሆኖ ይያዛል።

5.2 የሠራተኛ ማህበር በድጋፍ ሥራ ማቆም አድማ ዉስጥ አይሳተፍም፤ ሠራተኞቻቸውም የተቃወሙ ማስታወቂያ መዘዎወርን ለማክበር በአምቢተኝነት ሥራ አያቆሙም፤ በተወሰኑ አደሮች ላይ ማረፊያ የሚነሱ ክርክሮችን አስመልክቶ፤ Local 26 በሚያዋቅረውን ሕጋዊ የአድማ ዝግጁ ሠራተኞች ሊያከብሩ የሚችሉት፡ (ሀ) በተንጅ አንድ ሳምንት አስቀድሞ የተቃዋሞ ማስታወቂያ ማዘዎወር እንዲፈቀድ የሠራተኛ መሐበሩ ካስታወቀ (ለ) የሠራተኛው ማህበር ከአሠሪው ጋር ተገናኝቶ የተቃወሞ ማስታወቂያ መዘዎወር በአሠሪው ተግባር ሊያደርስ በሚችለውን ተፅእኖ በማሻሻሉ ላይ ከተወያየ (ሐ) የአድማ ማዘዎወር የሌለበት ቢያንስ አንድ ለአሠሪው ሠራተኞች የሥራ መግቢያ እንዲኖር በማድረግ የሠራተኛ ማህበሩ የአድማ ማስታወቂያ ማዘዎወሩን ጉዳይ ከመራ ሠራተኞች በስነ ስራዓት የተወሰነላቸውን መግቢያ ወይም በር እንዲጠቀሙ የሠራተኛ ማህበሩ ይስማማል።

5.3 በሥራ ማቆም አድማ ላይ በሚገኙ በSEIU Local ቁጥር 26 አባላት መከናወን ያለባቸው የሥራ ተግባራትን ማከናወን ሠራተኞች አይገደዱም።

5.4 በዚህ አንቀጽ የሚነሳ ማንኛውም ክርክር በስምምነቱ ውስጥ በሰፊ ራት በአቤቱታና እርቅ ሂደት አማካይነት እንዲፈታ ይደረጋል። ከ24 ሰዓታት ያላነሰ ቅድሚያ ማስታወቂያ ለሠራተኛ ማህበር በመስጠት፤ በአስታራቂ የHudson Gil Vernon WI ወይም በአስታራቂ Jeffrey W. Jacobs ወይም በሌላ በጋራ ስምምነት በተሰየመ አስታራቂ ላይ አሠራው የዕገዳ ተአዛዝና እና/ወይም ማዘዣና ተግባራዊ ማድረግ ይቻላል። በመመሪያ የታዘዘ ወይም ተገቢ ጊዜያዊ አረፍት የመስጠት ስልጣን አስታራቂው ይኖረዋል። በአስታራቂ የሚሰጥ ማንኛውንም ተአዛዝ በአስቸኳይ ለመቀበል የሠራተኛ ማህበር ይስማማል።

አንቀጽ 6: የአካል ብቃት

6.1 ካምፓኒው በፌዴራል፣ በስቴትና በክልል አስተዳደር የተደነገጉትን የአካል ስንኩላንን ጉድለት የማሟላት ደንቦች ያከብራል። ሆኖም ግን ሰራተኛው በግሉም ሆነ የሚሰጠው የጉድለት ማሟያ መሰረታዊ የሆኑ የራሱ ወይም ስራውን የማከናወን የዐአካል ብቃት የሌለ ሆኖ ከተገኘ የሰራ ግንኙነቱ ሊቀረጥ ይቻላል።

6.2 አደንዛኸኛ እፅ መጠቀምን ስለመመርመር፡-
አደንዛኸኛ እፅ መጠቀም፤ መያዝ፤ ማስተላለፍ፤
ወይም በጥቅም ላይ መዋል አለመዋሉን
የሚያረጋግጥ ምርመራ አስመልክቶ የወጣው
ማንኛውንም ሕጋዊ መርህ የቅጥር ቅድመ
ሁኔታ ሆኖ በተግባር ተተርጉሞ እንዲከበር
የማድረግ መብት አሠራው አለው። አንድ
ሠራተኛ አደንዛኸኛ እፅ ወይም በአደንዛኸኛ እፅ
ተጽእኖ ስር ወደቆ የሚሠራ መሆኑን በበቂ
ምክንያት ከተጠረጠረ ካምፓኒው ማንኛውንምና
ሁሉንም አርምጃዎች የማራመድ መብት
የተጠበቀ ይሆናል፤ ሠራተኛ ሕጋዊ ምርመራ
ለማድረግ ፈቃደኛ ካልሆነ ከሥራ ማሰናበቱንም
ጭምር። ችግሩ እንዲተፈጠረ የተደረገ ምርመራ
ዉጤት አሉታዊ ከሆነ ችግሩ በሠራተኛ ላይ
አርማጃ እንዲወሰድ ምክንያት ሊሆን አይችልም
እንዲሁም ሠራተኛ እቤቱ ሄዶ ዉጤቶቹን
እንዲጠብቅ ይደረጋል፤ ሠራተኛም ሳይሰራባቸው
የቀሩት ሰዓታትም በሚያገኘው ደሞዝ ተመን ልክ
ይከፈላቸዋል።

6.3 ደህንነትና የግል ታሪክ(background)- ካምፓኒው
የፌዴራል፣ የአስቴት እና የአካባቢ መስተዳድር
ደንቦችን በመጠበቅ፣ በአደሮፕላን ጣቢያ
ደህንነት ሁኔታ፣ ጥንቃቄ በሚጠይቅ ስራ

አክካባቢ ሠራተኛው ሲመደብና በማንኛውም ወቅት የሠራተኛውን አስፈላጊ የግል ታሪክ ምርመራዎች የማካሄድ የካምፓኒው መብት የተጠበቀ ነው። የጣት አሻራ ወይም ግላዊ መለያ መረጃን መውሰድም ሊያስፈልግ ይችላል። ይህ ምርመራ በሚካሄድበት ወቅት፣ ሠራተኛው መረጃ ለማቅረብ አለመፈለግ ወይም በመሰወፍ ፈቃደኛ አለመሆኑ ከታየ ወይም የማይተባበር ከሆነ ውጤቱ ከስራ መሰናበት ይሆናል።

አንቀጽ 7: የሥራ ምድቦች

7.1 በዚህ ስምምነት ዓላማ መሠረት ቀጣዮቹ የሥራ ምድባዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፤

- ጋሪ አሽከርካሪ
- Lav ጋሪ (የጽዳት አቃዎች ተሸካሚ ጋሪ)
- Lav እና Water አሽከርካሪ
- ስምሪት
- Skycap
- የተሸከርካሪ ወንበር ወኪል
- ለአቅመ አዳም ያልደረሰ የብቻ ተጓዥ ወኪል
- Highlift አሽከርካሪ
- የግል ክፍል ጽዳት ወኪል
- የሻንጣ ወኪልና ሻንጣ ቁጥጥር ሲስተም ድጋፍ ሰጪ

- የሻንጣ አገግሎት ተወካይ
- Bag drop ወኪል (ሻንጣ አስቀማጭ ወኪል)
- አጓጓዥ
- ወረፋ ጥበቃ
- በርሜል ገፊ
- የኪራይ መኪና አስተናጋጅ
- የግል ቻርተር ተቆጣጣሪ
- በተዘዘሩት ምድቦች ዉስጥ አቅጣጫ አመልካቾች

ማንኛውም ሌላ በመሠረታዊነት ከዚህ በላይ ከተጠቀሱት ጋር ተመሳሳይ የሆኑ የሥራ ምደባዎች ካምፓኒው ቢፈጥር ወይም ቢያገኙ እንኳም ምደባዎች በስምምነቱ ዉስጥ ይካተታሉ። አዲስ ምደባዎችን በተመለከተ ካምፓኒዉ በ30 ቀናት ዉስጥ ለሠራተኛ ማህበር ያስታወቃል።

7.2 በዚህ ስምምነት አቅጥ መሠረት የሚከተሉት የአሠራር ሁኔታዎች ተግባራዊ ይሆናሉ፡ ቋሚ፡ በሳምንት ሰላሳ ሁለት(32) የመደበኛ መርሐ ግብር ሠራተኞች ጊዜያዊ፡ ከቋሚ የሥራ ሰዓታት በታች በመርሐ ግብሩ የተመደቡ ሠራተኞች።

- 7.3 ከምጋኒው በዚህ ስምምነት ስር የሚያሠራቸው ሥራ በሙሉ በቀጣይና ተቀጣይ መሐል ባለው የደምዘና የሥራ ሰዓት ድርድር ክፍል አባል የሆኑት ብቻ እንደሚያከናውኑት ስምምነት ላይ ተደርሷል። ይሁን እንጂ የአሠራር ግዴታዎችና ለአየር መንገድ ደምበኞች ጥራት ያለው አገልግሎት ለማበርከት ሲባል ስልጠና ሲካሄድ እስተዳድሩ በጊዜያዊነት የተጠቀሱትን ሥራዎች ሊያከናውን ይችላል። የአስተዳደር ኃላፊዎችን በመጠቀም የሕብረት ሠራተኞች ሥራ ተተክቶ እንዲሠራ ማድረግ በምንም ዓይነት አይቻልም።

አንቀጽ 8: ደምዘኛ

- 8.1 በአሁኑ ወቅት በሰዓት \$10.50 የሆነው ዝቅተኛ የደምዘ ክፍያ የሚወሰነው በMAC መርህ ነው። በዚህ ስምምነት ውጤት አማካይነት ማንም ግል ሠራተኛ የሚያገኘው የምታገኘው የደምዘ ተምን ክፍያ ቅነሳ እንደማይደረግ ሆኖ ነው።

አንቀጽ 9: የትርፍ ሰዓትና እና ተጨማሪ ሰዓታት

- 9.1 ትርፍ የሥራ ሰዓት፡- በሠራተኛው የሥራ ሰዓት ተመን መሠረት፣ በማንኛውም ሳምንት

ለተሠሩባቸው ከአርባ(40) ሰዓታት በላይ ትርፍ የሥራ ሰዓት፡ ሙሉ ሰዓትና ግማሽ፤ በዚህ ስምምነት ለተሸፈኑ ሠራተኞች ይከፈላል።

9.2 ተጨማሪ የሥራ ሰዓት ትርፍ የሥራ ሰዓትን ጨምሮ መሥራት የሚሹትን ስም ዝርዝር መመዝገቢያ ቅጽ አሠራው ደኖረዋል። በሥራ አገልግሎት ዘመን መሠረት በስም ዝርዝር ላይ ለተመዘገቡት ሠራተኞች አሠራው ተጨማሪ የሥራ ሰዓት ለመስጠት ይስማማል ሆኖም፡-

- ሀ ሥራውን ለመሥራት ብቃት ካላቸው ብቻ፤
- በሌላ የሥራ ምድቦች ላይ
- ለ አዲስ ሠራተኞች ከመቀጠራቸው በፊት
- ሐ በመደበኛ ሥራ ሰዓት ፣ የትርፍ ሰዓት
- ከመስጠቱ በፊት

በዚህ አስፈላጊነት ዉድቅ የሚሆነው አሠራው የሥራ ክፍት ቦታ መኖሩ ከ4 ሰዓታት የማስታወቂያ ጊዜ ብቻ ካለው፤ ሙሉ የሥራ ዙር መሥራት ካልተቻለ፤ ዝርዝር ላይ ያለን ሠራተኛ በሥራ አገልግሎት ዘመኑ ለማሠራት የሥራው ሂደት የማይፈቅድ ከሆነ።

9.3 በሰዓት 40 ሰዓት መርሀ ግብሮች በተሳፋሪው ፍላጎት መሰረት እንዲበረክቱ ካምፓኒው የተቻለውን ጥረት ያደርጋል።

9.4 ሠራተኞች ከመደበኛ የሥራ መርሀ ግብር በላይ ተጨማሪ ሰዓታት እንዲቆዩ መጠየቅ የሚኖርበት ሁኔታ ከተፈጠረ አሠራው በተቻለ መጠን፤

ሀ የሰዓት (3) ሰዓታት የቅድሚያ ማስታወቂያ ይሰጣል

ለ በነጥብ 9.2 በተቀመጠው መሠረት ተጨማሪ ሰዓታትን በስም ዝርዝር ላይ ስማቸው ለተመዘገበው ሠራተኞች ይሰጣል

ሐ በሥራ መርሀ ግብሩ የሚነሳ አለመግባባት(ጠብ) ሠራተኞች መፍታት የሚገብቸው ከዬትኛው አስተዳዳሪ ወይም ተቆጣጣሪ እንደሆነ ጥርት አርጎ ማስቀመጥ መ ለማንኛውም የአሠራርን ተዛዥ ለማስተናገድ ሲባል በልጅ እንክብካቤ ወይም የቤተሰብ አባል በመታመም ጉዳዮች የሚነሱ ግጭቶችን በቀና መንፈስ የመፍታት ኃላፊነት የሠራተኛው ነው።

ሠ የሐኪም ቀጠሮ፣ት/ቤት፣ሁለተኛ ሥራ፣የልጅ እንክብካቤ ወይም የታመመ የቤተሰብ አባል አስመልክቶ የተነሱ ግጭቶችን ሠራተኛ

መፍታት ሳይቸል ቀርቶ ተጨማሪ ሰዓታት
ከመሥራት ግዴታ ነፃ እንዲሆን ጥያቄ
ካቀረበ አሥራው ያላገባቡ የአምቢተኝነት
መልስ አይሰጥም።

ከንቀጽ፡ 10 የበዓል ቀናት

10.1 በሚቀጥሉት በዓላት ለሚሠሩ ሠራተኞች
ካምፓኒው ሙሉ ሰዓት ከግማሽ ይከፍላል፡
የዘመን መለወጫ ቀን የሠራተኞች ቀን
የመታሰቢያ ቀን የምስጋና ቀን
የነፃነት ቀን የገናበዓል(Christmas)
ኢድ አል ፈጥር ፋሲካ
የማርቲን ሊተር ኪንግ ቀን

10.2 በነጥብ 10.1 የተዘረዘሩት የበዓል ቀናት እና
ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የበዓል ቀናትን
በሚመለከት ሠራተኛ በክፍያ ወይም ያለክፍያ
ሙሉ ቀን ፈቃድ እንዲሰጠው የሚያቀርበውን
ጥያቄ አሠራው በቀና መንፈስ ለማመቻቸት
ጥረት ያደርጋል።
አእዲስ ዓመት
ኢድ አል አድሃ
ገና

ከንቀጽ 11: የአረፍት ጊዜ

- 11.1 ከ1/1/2021 ጊዜ ጅምሮ የአንድ ዓመት ወይም የበለጠ የስራ ዘመን ያለው የሁለት (2) ቀን የአረፍት ጊዜ በቅጥር ዓመቱ ይኖረዋል። ከ1/1/2021 ጊዜ ጅምሮ የአምስት (5) ዓመት ወይም የበለጠ የስራ ዘመን ያለው የሶስት (3) ቀን የአረፍት ጊዜ በቅጥር አመቱ ይኖረዋል። ይህ የአረፍት ቀን በMAC ደንብ ውስጥ ካለው የህመም የአረፍት ቀን የተለየና ተጨማሪ ነው። ባለፈው ዓመት ከ1250 ሰዓት በላይ የሰሩ ሰራተኞች የአረፍት ጊዜ ለማግኘት ይችላሉ። ሰራተኛው ከሰራው ሲሰናበት የአረፍት ጊዜው አይከፈለውም።

ከንቀጽ 12: የተኮናታሪ መለወጥ

- 12.1 አዲስ ኮንትራት (ስምምነት) መቀበል፡- ማንኛውም ማህበር ያለበት ተኮናታሪ አዲስ ኮንትራት ከማንኛውም ግልጋሎት ፈላጊ ጋር ለመኮናተር የመነጋገር መብቱ የተጠበቀ ነው። ማህበሩ ስምምነት ሊፈቅድ ወይም ላይፈቅድ የሚችሉ ሁኔታዎች በማህበሩ ስምምነት ውስጥ ይጠቀሳሉ።

- 12.2 ካምፓኒው ከሚኒያፖሊስ ኤርፖርት ኮሚሽን (MAC) ሠራተኛን በፊርማው ላይ የማቆየትን መመዘኛ ያከተላል።

- 12.3 አዲስ ኮንታት በሚያዝበት ወቅት በዚህ ስምምነት መሠረት ካምፓኒው ብቃት ያላቸውን የድሮ ሠራተኞች በነበረው ሠራተኛ ቁጥር፣ የሥራ ሰዓት መጠንና ከአሁን በፊት በነበረው ካምፓኒ አሠራር መሠረት ይቀጥራል። ከሌላ ካምፓኒ ጋር ተወዳድሮ ኮንትራት የወሰዱ ካምፓኒ የሠራተኛውን ቁጥር ለመቀነስ የሚያስችል በቂ መረጃ ካላየ፣ የሚሠራው ሥራ ከቀነሰ፣ ወይም የተሻለ አሠራር ዘዴ የሚጠይቅ ሥራ ከሆነ የሠራተኛውን ቁጥር መቀነስ ይችላል። ይህም የሥራ ቅነሳ በሥራ ዘመን አገልግሎት ደረጃ ይወሰናል።

- 12.4 በአዲስ ካምፓኒ የተቀጠሩ ሠራተኞች ባለፈው ካምፓኒ ለሠሩበት ጊዜ ዘመን የግንዛቤ ጥጋ ለመደርደሪያ አዲሱ ካምፓኒ ይጠቀምበታል በሚል መንፈስ ይሰጣቸዋል። አሠራርም በሚኒያፖሊስ ኤርፖርት ኮሚሽን (MAC) ሕግ መሠረት በአለፈው ካምፓኒ ያልተጠቀሙበትን የተከፈለ ሰዓት ጊዜ ያከብራል። በኮንትራት

ማሸነፍ የካምፓኒ ለውጥ የተደረገባቸው
ሠራተኞች ቀደም ሲል የነበረ ደሞዛቸውና
የሥራ ሰዓታቸው አይቀነስም። አዲሱ ካምፓኒው
በስራቸው ለቆዩ ሰራተኞች ሰራተኛው
በአጠቃላይ የስራ የነበረውን የስራ መጠን
ይጠብቃል ሆኖም ንጥረት ተመሳሳይ የስራ ጊዜ
ሽፍቱን ላይጠብቅ ይችላል።

12.5 ካምፓኒ የሥራ ኮንትራቱ ሙሉ በሙሉ ወይም
በከፊል መሰረዙን በስሁፍ ሲደርሰው
ከአሰሪውም ፍቃድ ሲያገኝ ወዲያው ለማህበሩ
በስሁፍ ያስታውቃል። ካምፓኒውም ከአሰሪው
ፍቃድ ባገኘ በ10 የስራ ቀን ውስጥ ካምፓኒው
በለውጡ የተነኩትን ሰራተኞች ስም ዝርዝር፣
አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር እና የቅጥር ቀኑን
ስለሠራተኛው ሁኔታ ለማህበሩ ያስታውቃል።

12.6 ካምፓኒ በ10 የሥራ ቀን ውስጥ የተገዱትን
ሠራተኞች ሥም ዝርዝርና ሁኔታ ለማህበሩ
ያስታውቃል።

አንቀጽ 13: ሌሎች ውለታዎች

13.1 ከዚህ ስምምነት ዉጪ፤ የሠራተኛ ማህበር ለማንኛዉም በተመሳሳይ የድርድር ቡድን ለታቀፈ ሠራተኛ ደበልጥ የተሻለ ዉል፤ ዲምዘን ወይንም ጥቅሞችን እና የሥራ ሁኔታዎችን ጭምር የሚያበረክትበት አጋጣሚ ከተፈጠረ፤ የሠራተኛ ማህበር ወዲያዉኑ በጽሑፍ እንድ ዳይነት ዉል የዚህ ስምምነት ፈራሚ ለሆኑት ሆሎ ያበረክታል።

ከንቀጽ 14: የጤና ድጎማዎች (ጥቅሞች)

14.1 የተለያዩ ሰዓት ለሚሰሩ ሰራተኞች ካምፓኒው በራሱ አማራጭ የሆነ የብቁነት መገምገሚያ ዘዴ ያወጣል ይህም ዘዴ በትንሹ የአሰራርን የሚቻል እንክብካቤ ህግ (Affordable Care Act.) ውስጥ ያለውን የጋርዮሽ ሃላፊነት ድርሻ የሚያሟላ ሊሆን ይገባዋል። በነዚህ መሰል ጉዳዮች ለይ የ12 ወር “የመመዘኛ ጊዜ ተብሎ በዚህ አንቀጽ (ሐ) የተጠቀሰው በዚህ ለይ አይሰራም። ከላይ በአንቀጽ (ለ) እና (ሐ) “የሙሉ ሰዓት ሰራተኞችን” ለመተርጎም የተጠቀሱት ሁኔታዎችን በአነስተኛ ደረጃ ለማሟላት እንጂ ለማለፍ ሳይሆን የካምፓኒውን የድርሻ ሃላፊነቱን በአገር ውስጥ ገቢ ድንጋጌ ክፍል 4980H መሰረት ለማሳየት ነው። በዚህም መሰረት ካምፓኒው

የዚህን ክፍል አንቀጽ (ለ) እና (ሐ) የብቁነት መገምገሚያ ዘዴን የካምፓኒውን የድርሻ ሃላፊነቱን በአገር ውስጥ ገቢ ድንጋጌ ክፍል 4980ዘ መሰረት በትንሹ ቢጠቀም ሃላፊነቱን አሟልቷል ማለት ነው። “የሙሉ ሰዓት ሰራተኞችን” ለመተርጎም በተጠቀሱት ሁኔታዎች መሰረት በትንሹ የአሰሪውን የሚቻል እንክብካቤ ህግ (Affordable Care Act.) ውስጥ ያለውን የካምፓኒውን የጋርዮሽ ሃላፊነቱን በአነስተኛ ደረጃ መሟላት ለማሳየት የተደነገገው ድንብ በህግ፣ በደንብ ወይም በፍርድ ውሳኔ ቢሻሻል በዚህም መሰረት የዚህ ክፍል አንቀጽ (ለ) እና (ሐ) የብቁነት መገምገሚያ ዘዴ ለሚሟላት ወዲያው ይሻሻላል ይህም መሻሻያ የካምፓኒውን የድርሻ ሃላፊነቱን መስፈርት ከተጨባጭ ተግባራዊ ቀን እና ከካምፓኒው የልዩ አማራጭ መብቱ የዚህ ክፍል አንቀጽ (ሀ) ዝቅተኛውን መስፈርት በሚያሟላው ሁኔታ ስደበልጥ አስፈላጊውን መሻሻል በስራ የሚውል ጊዜ እና የኩባኒያው ብቸኛ አማራጭ አንቀስ ፍክል 40 ሰዓት በሳምንት ውስጥ የሚሰሩትን መደብኛ ሰራተኞችን የጤና ዋስትና ሽፋን ተገቢነት ባለው ሁኔታ ይሻላል። ሆኖም ግን ካምባኒው ለውጦና ተግባራዊ ከማድረግ በፊት የሰራተኛውን ማህበር በቅድሚያ ያስታውቃል።

14.2 ስምምነቱ ሲሰጥ በስምምነቱ መሰረት ካምፓኒው ለጤና ህክምና ሽፋን ከመረጡት ሰራተኞች ብቻ ከድምዳሜው ላይ \$192.00 በየወሩ ይደዛል ይህም በፕላን ሀ ብቻ ነው። ይህ ገንዘብ ለሰራተኛውና ለልጆቹ ወይ ለሰራተኛውና ለትዳር ጓደኛ ሽፋን አይሰጥም።

14.3 በአንቀጽ 14:5 መሰረት ከያንዳንዱ ከተመዘገቡ ሰራተኞች ከተያዘው ገንዘብ በተጨማሪ ኩባኒያው በተመዘገቡ ሰራተኞች ልክ ለSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒን በተሳታፊው ሰራተኛ መጠን ሲሰጥ \$400.00 ይከፍላል።

በየወሩ የሰራተኛ ወራዊ ክፍያ ይከፈላል
2021 8% ጭማሪ በአጠቃላይ የመድሀኒን አቅጥሮ ዋጋ
2022 8% ጭማሪ በአጠቃላይ የመድሀኒን አቅጥሮ ዋጋ
2023 8% ጭማሪ በአጠቃላይ የመድሀኒን አቅጥሮ ዋጋ
በዚህ ውስጥ የተጠቀሰው የወደፊት መድሀኒን ዋጋ ቢያንስ አይበልጥም

- 1) የጤናና የደህንነት መድሀኒንን ባለበት ሁኔታ ለማስቀጠል የተመደበውን አነስተኛ ዋጋ
- 2) በዚህ ውስጥ የተጠቀሰውን የየዓመቱ ተጨማሪ

ከአንቀጽ 21፡2 ውጭ በዚህ ስምምነት ወይም በSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ውስጥ የመድሀኒት መመሪያ ባያሟሏ

1) የሚመለከተውን አስፈላጊ ህግና ደንብ ባይሟሏ

2) ካምፓኒውን ማህቀብ፣ ተቀጫ ወይም የእንክብካቤ ህግ (Affordable Care Act.) ጣሺ ወይም ተመሳሳይ ህግ ጣሽ ሆኖ ቢገኝ ካምፓኒው የSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ወዲያው ያቆማል ወዲያውም የሰራተኛው ማህበርና ካምፓኒው ተገናኝተው ለሰራተኛው ወራዊና ክፍያውን እና ዓመታዊ የመድሀኒት ዋጋ ሳይጨምር በተመሳሳይ ዋጋ አማራጭ ድርድር ያደርጋሉ። ሆኖም ግን በዚህ ጊዜ በአንቀጽ 5 ውስጥ የተጠቀሰው የስራ ማቆም ፍቃድ በእንደዚህ ያለ ሁኔታ ለይ ተፈሳሚነት አይኖርም።

14.4 ከአንቀጽ 21፡2 ውጭ በዚህ ስምምነት ወይም በSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ውስጥ የመድሀኒት መመሪያ ባያሟሏ

1) የሚመለከተውን አስፈላጊ ህግና ደንብ ባይሟሏ

2) ካምፓኒውን ማህቀብ፣ ተቀጩ ወይም የእንክብካቤ ህግ (Affordable Care Act.) ጣሺ ወይም ተመሳሳይ ህግ ጣሽ ሆኖ ቢገኝ ካምፓኒው የSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ወዲያው ያቆማል ወዲያውም የሰራተኛው ማህበርና ካምፓኒው ተገናኝተው ለሰራተኛው ወራዊና ክፍያውን እና ዓመታዊ የመድሀኒት ዋጋ ሳይጨምር በተመሳሳይ ዋጋ አማራጭ ድርድር ያደርጋሉ። ሆኖም ግን በዚህ ጊዜ በአንቀጽ 5 ውስጥ የተጠቀሰው የሰራ ማቆም ፍቃድ በእንደዚህ ያለ ሁኔታ ላይ ተፈሳሚነት አይኖርም።

14.5 እዚህ እንደተጠቀሰው የሰራተኛው ማህበር በSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት የተሰጠው የመድሀኒት አቅድ ስራ ላይ ለማዋል ሰራተኛውን እንደሚወክልና አቅዱንም ሌላም ወደፊት የሚጨመሩ ሁኔታዎችን ተግባራዊ እንደሚያደርግና ካምፓኒውም በሰራተኛው ማህበር ዋስትናና ውክልና ላይ እንዲተማመን ይፈቀድለታል። ከካምፓኒው በስሁፍ በሚቀርብ ጥያቄ፣ ዓመት ባለገደ ጊዜ ውስጥ የሰራተኛው ማህበር ለካምፓኒው መረጃዎችን በተጨማሪም ከSEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ኮሚቴ SEIU የጤናና የደህንነት መድሀኒት ህጉን እንደሚጠብቅ

ያስታውቃል። የሰራተኛው ማህበር ካምፓኒውንና ሌሎች አካሎቹን፣ ዳርክቴሮችን፣ ሃላፊዎችን፣ ተወካዮችን በዚህ ጉዳይ ላይ ከሚነሱ ጉዳት፣ ደገባኛል ክስ፣ የጥፋት ቅጣት፣ የማስተዳደር ጥፋት ተጠያቂነት ደጠብቃል ደክላክላል ለሚነሱ የSEIU የጤናና የደህንነት መድሀን ህግ የመጣስና የማጉደል ምክኛት ለሚነሱ ክሶች አስፈላጊ የጠበቃ ወጪ ይከፍላል።

አንቀጽ 15: የሥራ አገልግሎት ዘመን

15.1 የሥራ አገልግሎት ዘመን ቅድመ ተከተል፣ ከተቀጠረበት የመጀመሪያው ቀን ጀምሮ ተቀጣሪዎች የሥራ አገልግሎት ዘመን ያከማቻሉ። ሆኖም የሥራ ማቋረጥ ተከስቶ ከሆነ፣ የተቀጣሪው ያገገሎት ዘመን መመዘን የሚጀምረው በቅርቡ ሥራ ከጀመረበት ጊዜ ነው። ደህን በተመለከተ፣16.1 “ሥራ ማቋረጥ” ለሚለው ስንጃ የሚሰጠው ፍቺ፣ (ሀ)ሥራ ማቆም (ለ) በገዛ ፈቃድ ከሥራ መልቀቅ(ሐ) በደረጃ እድገት፣በማዕረግ እድገት፣ ሥራ በመጥፋቱ አጋጣሚ በደረሰ የሥራ ቅነሳ ምክንያት ተመሳሳይ የሥራ ምድብ ተቀጥሮ መሥራትን አለመቀበል። በ(ሐ) ላይ የተዘረዘረውን ካምፓኒው ሥራ ላይ

የሚያውቀው የሠራተኞችን የአገልግሎት ዘመን በግንዛቤ በማስገባት ነው።

15.2 የሠራተኛ ቅነሳ በሚኖርበት ወቅት ካምፓኒው የሁለት ሳምንት ማስጠንቀቂያ ከደመወዝ ክፍያ ጋር ይሰጣል። በነዚህ ሁለት ሳምንታት ውስጥ ሠራተኞች እንዲሠሩ ባይፈቀድባቸውም ደሞዝ ይከፈላሉ። ይህ ስምምነት በተግባር ሊተረጎም የማይችለው ከሁለት ሳምንታት ማስጠንቀቂያው ጊዜ በፊት የሥራ ኮንትራት ከተቋረጠና ይኸውም ለሠራተኛ ማህበር ቀርቦ የጽሑፍ ማሰራጨት ከተያዘ ነው።

15.3 የኮንትራት መጥፋት፡ ካምፓኒው ኮንትራት ከጠፋበት በተመሳሳይ የሥራ ደረጃ ላይ እየሠራ እንዲቆይ ያልተደረገ ማንኛውም ተቀጣሪ በአንቀጽ 16.3 መሠረት ከሥራ እንደተባረረ ተቀጣሪ ይቆጠራል። ይህንንም ሁኔታ ደዘ ለ12 ወራት ይቆያል። በስምምነቱ ውስጥ እንደሰፈረው ወደ ሥራ የመመለስ ስነ ሥረዓት መሠረት፤ በነዚህ 12 ወራት ውስጥ ሠራተኛው ወደ ሥራ እንዲመለስ ከተጠየቀ በሙሉ የሥራ አገልግሎት ጊዜውን እንዲያዘ ይቀጥላል።

15.4 የተፈናቀለ ሠራተኛ ስም ዝርዝር፤ የሠራተኛ ሳይል የመቀነስ ግዴታ ሲከሰት፤ በሥራ መደቡ ዝቅተኛ የአገልግሎት ዘመን ያለው ከሥራ ደሰናበታል፤ ደኸውም በክፍት የሥራ ቦታ እንዲቆይ የተደረገው ተቀጣሪ ሥራውን የማከናወን ችሎታ ካለው ነው። በዚህ መሰረት በሥራ ምድብ ላይ በጎቃትና ብቃት አገልግሎት መስጠት የማይችል ሠራተኛ ከሥራ ደሰናበታል። የተሰናበቱ ሠራተኞችን ወቅታዊ ዝርዝር ካምፓኒው ይደዛል። ደኸውም በሥራ አገልግሎት ዘመናቸው ቅደም ተከተል መሠረት ነው። ተቀጣሪዎች በተፈናቀይ ሠራተኛ ዝርዝር ላይ ለ12 ወራት ጊዜ ይቆያሉ፤ ወይም ተቀጣሪው አዲስ የሥራ ምድብ ላይ እስኪያገለግል ድረስ።

15.5 ክፍት የሥራ ቦታ፡ በዚህ ስምምነት በተሸፈነ በማንኛውም የሥራ መደብ ክፍት የሥራ ቦታ በተፈጠረበት ጊዜ ሁሉ የተባለው ሥራ ተቀጣሪ እስኪረከበው ድረስ በካምፓኒው መደበኛ የንግድ ስፍራ ግልጽ በሆነ ቦታ ማስታወቂያ ይለጠፋል። ስምምነቱ በሚሰጠው ሽፋን መሠረት የሥራውን ቦታ በሥራ አገልግሎት ዘመን የቆየው ተቀጣሪ እንዲይዘው ይደረጋል፤ ደኸውም ሠራተኛው ሥራውን ለማከናወን የሚያስፈልገውን መጠነኛ ብቃት ያለው ከሆነ

ነው። ቀጣሪው ሠራተኛው ምድብ በታዉን ለቆ
የተዛወረዉን ሰው የሥራ ቦታ በማስታወቂያ
ለማዉጣት አይገደድም፣ ነገር ግን ሥራው
በጊዜያዊነት እንዲከናወን ሊያደርግ ይችላል፤
ይኸዉም ቀጣዩ የሠራተኛ ለዉጥ አስኪካሄድ፤

ሀ የሥራ አገልግሎት ዘመንን በማገናዘብ
በተመሳሳይ የሥራ ምድብ ላይ ያሉና
ከተፈናቀለ ተቀጣሪ ዝርዝር ላይ ያሉ
ተቀጣሪዎች፤

ለ ከሌላ የሥራ ምድብ ላይ ያሉ ተቀጣሪዎች
እንዲሥራ አገልግሎት ዘመናቸው። ሥራዉን
ለማከናወን ዝቅተኛዉ የሥራ ብቃት
እንዲያገኙ ከክፍያ ጋር ካምፓኒዉ
ለተመረጡ ተቀጣሪዎች ስልጠና
ያበረክታል።

ሐ የዉጪ አመልካቾች

15.6 የሠራተኛ የሥራ ሰዓት ለዉጥ፡ በዓመት ሁለት
ጊዜ በተመሳሳይ የሥራ ምድብ ላይ ላሉ
ተቀጣሪዎች በሙሉ፤ የሥራ አገልግሎት ዘመን
በማገናዘብ የሥራ ሰዓት ለዉጥ ምርጫ
ካምፓኒዉ ያካሂዳል።

አንቀጽ 16: የአስተዳደር መብቶች

16.1 የሠራተኛው ማህበር አምኖ የሚቀበለው፤ የድርጅቱ ሥራ ማስኬድና የአስተዳደር መብት፤ የሥራ ጥራትና አቅርቦት ደረጃ የማስከበር መብትም ጭምር ብቸኛ የቀጣሪው መብቶች መሆናቸዉን፤ እንዲሁም ስርዓት ቅልጥፍናንና ብቃትን የማስከበር፤ ሠራተኞችን የመምራት፤ የሥራ ሳላጌነቶችን የሥራ ሰዓቶችን መወሰን፤ ለአገልግሎት የሚዉሉትን መሳሪያዎችንና ዕቃዎችን ዓይነት መወሰን፤ አዲስና ልዩ የሥራ መርህ፤ የአሠራር ቅደም ተከተል በሥራ ላይ እንዲዉሉ ማድረግ፤ የሠራተኛን ቁጥርና አስፈላጊነት መወሰን፤ ምን ዓይነት እንዴት ዓይነት የድርጅቱ ተቋማት መኖር እንዳለባቸው መወሰን፤ አዲስና ወይም ልዩ የአገልግሎት አቅርቦት፤ የአሠራር ዘዴዎች ወይም የቦታ አቀማመጥ መፍጠር፤ ሁሉንም ወይም የተወሰኑ ክንዉን ማስፋፋት መቀነስ ወይም ማቆም፤ ሠራተኛን የመምረጥ የመቅጠር በደረጃ ላይቶ መመደብ፤ እድገት መስጠት፤ ማዛወር መቅጣት ከሥራ ደረጃ ማውረድ፤ ከሥራ ማስወጣት ሠራተኞችን ማሰናበትና ወደ ሥራ መመለስ፤ ከሥራ ሰዓት ዉጪ ሠራተኞች እንዲሠሩ ማዘዝ፤ ተዕዛዛትን መመሪያንና ደንቦችን ማወጅና ማስከበር።

ሆኖም እነዚህ የአሠራር የግልና ብቸኛ መብቶች የስምምነቱን ልዩ ደንቦች በማደፀፀር ሁኔታ ይፈጸማሉ። ከላይ የተጠቀሱት የአስተዳደር መብቶች መግለጫ ለማብራሪያ ያህል የተሳሉ እንጂ በወሳኝነት አንዲተረጎሙና ሌሎች ያልተገለጹ አስተዳደራዊ ግዴታዎችን የሚያስወግዱ አለመሆናቸው ለተደራዳሪ ወገኖች አሙን ነው።

- 16.2 ሌላ ሰው ቀጥሮ ስለማሠራት፡ የስምምነት ልሎችን የማፍረስ ዓላማ በመከተል፤ ሠራቶቹ በድርድር የተረከቡትንና በአሁኑ ወቅት በሥራ የተሰማሩበትን በማንኛውም የሥራ ክፍል ወስጥ፤ በሙሉም ሆነ በከፊል፤ ካምፓኒው፤ ሌላ ሰው፤ አካል ድርጅት፤ ቨርኪያ በመቅጠር በሥራ ላይ እንዲሰማሩ አያደርግም፤ እያስተላልፍም፤ አያከራይም።

ክንቀጽ 17: አጠቃላይ

- 17.1 የሥራ ልብስ አቅርቦት፡ አንድም ሠራተኛ ተግባሩን ለመፈጸም የሥራ ልብስ ይሰጠዋል እንጂ በግሉ የማቅረብ ግዴታ የለበትም። ካምፓኒዎች የተለመዱ የሥራ ልብስ በበቂ የመጥፋትና የማለቂያ እድሜያቸው ሁኔታ

ያድላል። ደኸኝም ለSkycap እና Cabin ፅዳት
ሠራተኞች ለLav እና Water ሠራተኞች
እንዲሁም ለማንኛውም በሥራው ጠባይ
አስገዳጅነት ከቤት ወጪ ለሚሠራ ተቀጣሪ
የሚታደሉትን ጉርድ ኮት (Jacket) የክረምትና
የዝናብ ልብሶች ያካትታል። በተጨማሪም
በየዓመቱ (በሰራተኛው የቅጥር ዓመት) እስከ \$60
ብር ድረስ ለጫማ የሌሎች ማሰሪያ ከቀረበ ለካቢን
እስዳት ሠራተኞች ይከፈላል።

17.2 የካምፓኒ ንብረት፡ ካምፓኒውን ተለይቶ የሚሄድ
የካምፓኒው ንብረት በእምነት ተጥሎበት የቆየ
ሠራተኛ በሚለይበት ወቅት ንብረቱን
ለካምፓኒው መመለስ አለበት። የካምፓኒው
ንብረት የሚባሉት፣ ቁልፎች፣ የመታወቂያ
ካርዶች፣ የሥራ ልብሶች፣ ፔጅሮች ሌላም
መሳሪያዎች።

17.3 በሰዓት ደሞዝ ክፍያ፡ ካምፓኒው የዚህን
የሠራተኛ ማህበር አባላትን በሰዓት ክፍያ
ይቀጥራል። አርፍደው ለሚገቡ ሠራተኞች
ለገደቁቃ የቅጣት እርምጃ አይወሰድም፤
ደኸኝም በተደጋጋሚ የተፈጠረና በመዝገብ
የተያዘ አርፍዶ የመግባት ልማድ ካልሆነ ነው።

17.4 ደሞዝ አከፋፈል መርህ ግብር በወር ሁለት ጊዜ ከመፈጸም አያንስም። ለአሠራር ካለአንዳች ክፍያ ሠራተኛው ደሞዙ በቀጥታ በፈለገው ባንክ ውስጥ እንዲቀመጥለት መጠየቅ ይቻላል። ማንኛውም ከ\$25 ብር በላይ የሆነ የዘገየ ወይም የተሳሳ የደሞዝ ክፍያ ሠራተኛው ለደሞዝ ከፋዩ ክፍል በስሁፍ እንዳስታወቀ ለብቻው ይከፈለዋል። ክፍያው ቅዳሜ፣ እሁድን እና በዓለት ቀናትና ሳይጨመር በስሁፍ በተጠየቀ ከአምስት (5) ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ይከፈላል።

17.5 የአረፍት ጊዜ፡

ሀ በየ4 ሰዓት የሥራ ክንዉን ጊዜ በኋላ የ15 ደቂቃ የአረፍት ወይም የመጻጻጽ መጠቀሚያ ተቀጣሪው ከክፍያ ጋር እንዲወሰድ አሠራር ይፈቅዳል።

ለ ከ5 ሰዓታት በላይ በሚቆይ የሥራ ዙር ላይ የተሰማሩት ተቀጣሪዎች ያለክፍያ የ30 ደቂቃ የመመገቢያ አረፍት እንዲወስዱ አሠራር ይሰማማል።

ሐ የካምፓኒኒው የሥራ ሂደትን በሚያመቸና የአረፍትና የመመገቢያ ጊዜዎችን በአግባቡ የሚያስተዳድረው ካምፓኒኒው መሆኑ በግንዛቤ ይያዛል። የመመገቢያ አረፍት እንዲከመቹነቱ ከሥራ ዙሪያ መሐል ላይ እንዲወሰድ ካምፓኒኒው ይስማማል።

17.6 የሠራተኛ ማህበር ተጠሪ(ተወካይ፣የሥራ አስተናጋጅ)፣እንዳስፈላጊነቱ የሠራተኛ ማህበር ተጠሪ ማቋቋም እንዲሟቸል በስምምነት ተደርሷል። የሠራተኛ ማህበሩ በምርጫ የተሰየመውን የማህበሩን ተወካይ ለአሠራው ማሳወቅ አለበት። ተወካዮች የተወሰኑ የስምምነት ዉሎች ላይ ያተኮሩ ቅሬታዎች(ምራት፣ክስ) የመመርመር መብት አላቸው። ነገር ግን በካምፓኒኒው የሥራ ሂደት ላይ ጣልቃ መግባት ወይም የተቀጣሪውን ሥራ መምራት አይችሉም። የማህበር ተወካይ የሠራተኛ ምህበሩን ምርመራ በሥራ ሰዓት ሊያራምድ የሚችለው በቀጣሪው ፈቃድ ብቻ ነው። እንዲህ ዓይነቱ ፈቃድ ያላግባብ ሊከለከል አይችልም። በሠራተኛ ማህበሩ ስም የሚያካሂዱትን ተሳትፎ በማስታከክ ካምፓኒኒው በተወካዮች ላይ የአድልዎ ወይም የበቀል ተግባር እንዲያደፈጽም ይስማማል። ይሁን እንጂ፤

በሌሎች ተቀጥሪዎች ላይ የሚወድቁት ሕግጋት፣ ተዕዛዛትና የሥራ አካሄድ ማክበር ከተወካዮቹም ይጠበቃል።

17.7 ከሠራተኛ ማህበር ተወካዮች ጋር የሚደረግ ስብሰባ፣ ለካምፓኒው በቅድሚያ በማሳወቅ በሠራተኛ አረፍት ክፍሎች አንዲሁም የMAC መመሪያ በሚፈቅደው መሠረት የካምፓኒውን ሥራ በማያውክና ወይም ጣልቃ በማይገባበት መንገድ ክፍት የበራሪ ሕዝብ መቀመጫ ስፍራ ላይ የሠራተኛ ማህበር ተወካዮች ከሠራተኞች ጋር አንዲወያዩ ካምፓኒው ይፈቅዳል። እነዚህ ስብሰባዎች አግባብ ባለው ሁኔታ እና ፀጥታንና ሌላ ቋሚ ደንቦችን በማይፀረር መንገድ አንዲካሄዱ ካምፓኒው ለመተባበር ይስማማል።

17.8 የማስታወቂያ ሰሌዳ፡ በተቻለ አጋጣሚ፣ አመቺና በደንበኞች ተቀባይነት በሚያገኝበት አካባቢ፣ ግልጽ በሆነ ስፍራ ላይ ቀጣሪ የማስታወቂያ ሰሌዳ ያቆማል፤ በዚያን ወቅት የሠራተኛ ማህበር የሚመለከተውን ማስታወቂያ በሰሌዳው ላይ አንዲለጥፍ ይፈቀዳል።

17.9 በMetropolitan Airport Commission (በመላው ከተማ አደሮፕላን ማረፊያ) ከታዘዘው ዝቅተኛ ደሞዝና ጥቅማጥቅም ያነሰ ክፍያ አንድ ሠራተኛ እንዲያገኝ በምንም ዓይነት የስምምነቱ ዉጤት ሊሆን አይችልም።

17.10 በዚህ ስምምነት የተገለጹት፤ደምዞች ጥቅማጥቅሞችና ሥራው የሚከናወንበት ሁኔታ አነስተኞች እንጂ ከፍተኞች አይደሉም። ካምፓኒው ስምምነቱ ከሚያዘቸው በላይ ልቆ ሊገኝ ቢችልም ደምዞችን፤ ጥቅማጥቅሞችን ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታ ከአነስተኛ በላይ አደርጎ ለማቆየት አይገደድም። ስለሆነም በአነስተኝነት በስምምነቱ ከተገለጹት በላይ የሆኑትን ማንኛዎቹንም ደምዞች፤ጥቅማጥቅሞችና ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታዎችን ካምፓኒው በራሱ ዉሳኔና በማንኛዉም ጊዜ በግሉ ማቆም አችላል።ቢሆንም እንኳን፡ማንኛዉም ተቀጣሪ በያዘው የሥራ ደረጃ የሚያገኘውን ደሞዝ ተመን እንደማይቀንስ ካምፓኒው ይስማማል።ማንኛዉም በበራራ ሕዝብ ለሠራተኞች በነፃ የሚበረከቱ ስጦታዎች፤ ቼኮች በፈቃደኝነት የተደረጉ ናቸው፤ ከካምፓኒው

ቁጥጥርና ምዝገባ ውጫም መሆናቸው በግንዛቤ ይያዛል።

- 17.11 የስልጠና ሰነዶች፡ ስልጠና(ለምሳሌ፡ safety MSDS, OSHA ወዘተ)) ለማሟላት ተቋራጭ የሚያቀርበውን ማንኛውንም ሰነድ ሠራተኞች በሙሉ መፈረም አለባቸው፤ ይኸውም በካምፓኒው ሰዓት ተገቢው ስልጠና ከተሰጠ።
- 17.12 ለማንኛውም ተመክሮውን ለጨረሰ ሙሉ ሰዓት ሠራተኞች ካምፓኒው በአሮፕላን ጣቢያው በተርሚናል 2 ነሳ የመኪና ማቆሚያ ቦታ ይሰጣል።

ክንቀጽ 18: የጉልበት ሥራ አስተዳደር ኮሚቴ

18.1 የጉልበት ሥራ አስተዳደር ኮሚቴ፡ በካምፓኒውና በሠራተኛ ማህበሩ የተሾሙ ቁጥራቸው አኩል በአኩል የሆኑ ተወካዮች ያቀፈ የጉልበት ሥራ አስተዳደር ኮሚቴ ይቋቋማል የሚቀርቡትን ጉዳዮች ለማየት ኮሚቴው በዓመት አራት ጊዜ ይሰበሰባል። አርስቶችን ያካተተ አጀንዳ ከሰብሰባ በፊት ይቀረጻል፤ ለሥራ እድገት የሚሰጡትን የስልጠና አጋጣሚዎች፣ የጤና አጠባበቅንና ፀጥታን፣ የተሳፋሪን ደህንነትና የሥራ ጫናን

የመሳሰሉ ጉዳዮች ዓይነት የሚያካትት ይሆናል።
የትኛውም ወገን FMCS ስብሰባውን
እንዲያራምድ ጥያቄ ሊያቀርብ ይችላል።

18.2 ጤና አጠባበቅና ደህንነት:

ሀ ደህንነቱና ጤናማነቱ የተጠበቀ የሥራ ቦታ ለሁሉም ሠራተኞች እንዲኖር በዚያዉም እንዲቀጥል አሠራር ያደርጋል፤ የጤና አጠባበቅንና ደህንነት በሚመለከት በፌዴራል፣ በመንግሥትና በክልል አስተዳደር የተደነገጉትን ሕግጋትና ደንቦች አሠራር ያከብራል። ኬሚካሎች እንዴት መጠቀም፣ መቀላቀልና መጋዘን ዉስጥ መቀመጥ እንዳለባቸው የሚያስተምር ስልጠና ለተሳፋሪ የግል ክፍል ጽዳት ሠራተኞች እንዳስፈላጊነቱ አሠራር ይሰጣል።

ለ ማንም ሠራተኛ አደገኛ በሆነበት ሁኔታ አንድም የሥራ ሳላፊነት እንዲወጣ አይገደድም፤ በአደገኛ ሁኔታ ሥራ ለመሥራት ፈቃደኛ አለመሆንም ከሥራ የመሰናበትና የቅጣት ምክኒያት ሆኖ ሊቀርብ አይችልም።

ሐ በቂ በሆነ ብዛትና የተሟላ አገልግሎት እንዲሰጡ አስፈላጊውን ጥገና በመጠበቅ

፤ሁሉንም ለሥራ አገልግሎት የሚዉሉ
መሳሪያዎችን ተሽከርካሪዎችንና ተሽከርካሪ
ወንበሮች አሠራው ያሟላል።

18.3 የሥራ ጫና/አፋጣኝ፡ አንድ ሠራተኛ በየጊዜው
እንዲሠራ የሚታዘዘው በምድብ ሥራው ብቻ
ነው። ካምፓኒው አንድን ሠራተኛ ለአጭር ጊዜ
በሌላ የሥራ ምድብ እንዲሠራ ሊያዝ
ይችላል፤ በተለይም ያልተጠበቀ የሥራ ብዛት
ሲከሰት። ለዚህ ያጭር ጊዜ የሥራ ሽፋን በሌላው
የሥራ ምድብ ስልጠና የተከታተሉ ሠራተኞችን
ለማሠራት ካምፓኒው የተቻለውን ጥረት ያደርጋል።
ካምፓኒው መጀመሪያ በጊዜያዊነት ተለይተው
የተመደቡ ስራዎችን ፍቃደኛ ለሆኑ ሰራተኞች
ያከፋፍላል።

ክንቀጽ 19፡ ለተወሰነ ጊዜ ሥራ የመልቀቅ ፈቃድ

- 19.1 በቤተሰብ ሕመም ፤ በዉትድርና ግዳጅ
፤ በሕመምና በሌላ ከሥራ ገብታ የሚለዩ
ምክንያቶችን በተመለከተ
የፌደራል፣ የመንግሥትና የክልል ሕግጋቶች
ድንጋጋጌ ተፈፀሟል፤ ካምፓኒው ያስከብራል።
- 19.2 በቤተሰብ አካል ሕመም ምክንያት የሥራ ፈቃድ
ስለመዉሰድ፡ ጊዜያዊና ቋሚ በመሥራት የቅጥር

ግዜያቸው አንድ ዓመት የሞላና በትንሹ 1250 ሰዓታት የሠሩ ሠራተኞች ለወሊድ፣ ልጅን ለመንከባከብ፣ ልጅን በጉዲፈቻ ለመስጠት ወይም ቅርብ የቤተሰብ አካል የጤና መታወክ ሲደርስበት ወይም ለግል የ12 ሳምንታት ያለክፍያ እረፍት መውሰድ ይቻላል። ይህ ሥራ ማቆም ፈቃድ የ1993 Family and Medical Leave Act (FMLA) ድንጋጌ ዉስጥ ተቀምጧል። የሥራ ፈቃድ በሚጠይቅበት ወቅት አንድ ሠራተኛ የፈቃድ የመውሰዱን ግዴታ የሚያረጋግጥ የሕክምና ባለሙያ ማስረጃ በወቅቱ ማቅረብ አለበት። ፋቃዱ ሲያበቃ ከምጋኒው ሠራተኛውን በሥራው ወይም በተመጣጣኝ የሥራ ገበታ ይመልሰዋል። ተመጣጣኝ የሥራ ገበታ ማለት አንድ ዓይነት ወይም ተመሳሳይ ክፍያ፣ የሥራ ሰዓታት፣ ዓይነትና ሂደቶች፣ የሥራ ሳሌጌነቶች፣ የስራ አስተማማኝነት ወዘተ ከምጋኒው ከFMLA መስፈርቶችን የሚያሰክብር ከሆነ ከዚህ ነጥብ ጋር የተጣጣመ አቋም እንደያዘ ይቆጠራል።

19.3

የግል ሥራ ፈቃድ፡ በሕመም ወይም በአካል ስንኩልነት ምክንያት ሳይሆን ከ3 ቀናት በላይ ከሥራ ገበታ መለየት ከሥራ መቅረት ነው። በጽሁፍ የቀረበ የግል የሥራ መቅረት ጥያቄን አሠሪ ያለአግባቡ አያስተጓጎልም እንዳይፈቀድ

አያደርግም። እንደ ሠራተኛ በየ12 ወራት የ29 ቀናት የግል የሥራ ፈቃድ መውሰድ ይቻላል። ሠራተኛው የተፈቀደበትን የአረፍት ጊዜ ካቃጠለ በኋላ የሚቆይበት ቀናቶች ደግሞ ክፍያ ዉጪ መሆን ይጀምራሉ። ከእንደዚህ ዓይነት ፈቃድ በኋላ ሠራተኛው ሲመለስ ያንኑ የሥራ ምድብና የሥራ ዙር መርሐግብር እንዲሁም የክፍያ ተመን ይረከባል።

- 19.4 የሠራተኛ ማህበር የሥራ ፈቃድ፡ የሠራተኛ ምህበረ ጉዳዮች ለማራመድ፤ በየ12 ወራት ወቅት፤ 15 የሥራ ቀናት አስቀድሞ በሚቀርብ የጽሁፍ ጥያቄ መሰረት፤ ከሶስት በላይ ላልሆኑ ሠራተኞች (ወይም ከ200 ያነሰ ሠራተኞች ብቻ ያሉበት ካምፓኒዎች ለ1 ሠራተኛ) ያለክፍያ የ12 ሳምንታት በጋራ ስምምነት ሊራዘም የሚችል ፈቃድ ይሰጣል። የፈቃድ ጊዜው መራዘም ወቅት (ከ12 ወይም ከዚያ በላይ የሚራዘም ወቅት ተብሎ በሚተረጎመው) የሠራተኛው ምህበር ለሠራተኛው ጥቅማጥቅሞችና ጭማሪዎች ሁሉ ሳላፊነቱን ይረከባል። ከእደዚህ ዓይነት ፈቃድ በኋላ ሠራተኛው ሲመለስ ያንኑ የሥራ ምድብና የሥራ ዙር መርሐግብር እንዲሁም የክፍያ ተመን ይረከባል። የሥራ አስፈጻሚ ቦርድን፤ ተደራዳሪ ኮሚቴንና

የሠራተኛ ማህበር ተወካዮችን የአንድ ቀን ስብሰብ እንዲያደርጉ ካምፓኒው በአጋብቡ የሥራ ሳላጫነት ግዴታ ያነሳላቸዋል።

19.5 ለሐዘን የስራ ፍቃድ፣ የሙሉ ሰዓትና የትርፍ ሰዓትና የትርፍ ሰዓት ሠራተኞች የ12 ወር ግልጋሎት ከሰጡ የሰዓት (3) ቀን ሀዘን የስራ ፍቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር ለአናቱ፣ ለአባት፣ ለሚስት፣ ለልጅ፣ ለቅሶ፣ ለቀብር በቂ መረጃ አስከቀረበ ይሰጣል።

19.6 የሕመም ፈቃድ፣ ሠራተኞች በየ30 ሰዓታት የሥራ ክንዉን በትንሹ አንድ ሰዓት ከክፍያ ጋር ፈቃድ (MAC Paid Leave) ያሳድጋሉ። ይኸውም ሥራ የተከናወነባቸው ጊዜ መሆን አለበት፤ ለሕመም ለአረፍት ወይም ለሌላ ፈቃድ የተወሰዱ ሰዓታትን አያካትትም። በየተወሰነ ጊዜ አንድ ሠራተኛ የክፍያ ፈቃዱን ከዓመት ዓመት ማሸጋገርና በ72 ሰዓታት ማሳደግ ይችላል። ሠራተኞች ሥራ ከጀመሩ በኋላ ከመጀመሪያው ሰዓት ጀምሮ የፈቃድ ሰዓታት ሊያከማቹ ይችላሉ ነገር ግን እነዚህን ሰዓታት 90 የሥራ ቀናት አስኪሞሉ ደረሰ ሊወሰዱ አይችሉም።

በMN States Statute 181.9413 እንደተሰመረበት
ሠራተኞች የተጠራቀሙትን ሰዓታት ለግል
ሐመም ወይ አካል ጉዳት ሲደርስ ወይም ለሌሎች
ሐመምና አካል ጉዳት ሊወሰዱ ይችላሉ። በMAC
Minimum Wage Paid Leave እና በWorker
Retention Policy ነጥብ C እንደተዘረዘረው
በዚህ ነጥብ(ክፍል) መሠረት የተጠራቀመውን
የክፍያ ሰዓታትን ስለወሰዱ በሠራተኞች ላይ
አፀፋዊ አርምጃ አይወሰድም። የክፍያ ፈቃድ
በሠራተኛው ልማዳዊ የሰዓት ክፍያ ተመን
መሠረት ይቆጠራል። የተጠራቀሙ የክፍያ
ፈቃድ ሰዓታት በሥራ ስንብት ወቅት
አይከፈልም። ካምፓኒው ለእያንዳንዱ ሠራተኛ
ወርሃዊ የክፍያ ሰዓታት ክምችት ድምር ይሰጣል።

ሠራተኛው ከክፍያ ጋር ፈቃድ መውሰድ
እንደሚያስፈልገው ከታወቀ ካምፓኒው ፈቃዱን
የመውሰድ አስፍላጊነት የሚገልጽ ማስታወቂያ
በቅድሚያ እንዲያቀርብ ሊጠይቅ ይችላል።
ካልታወቀ፤ እንደ አመቺነቱና በተቻለ ፍጥነት
ሠራተኛው ማስታወቂያ እንዲያቀርብ
ካምፓኒው ሊጠይቅ ይችላል። በተጋጋሚ፡
በአጠራጣሪ እና/ወይንም በተከታታይ ከሶስት
ወይም ከዛ በላይ ከሥራ ዙሮች የመቅረት ሁኔታ
ከታየ፤ በጽሑፍ የሰፈረ ከክፍያ ጋር ፈቃድ

የተወሰደበት በቂ ምክንያት ካምፓኒው ከቅድሚያ ማስታወቂያ ጋር ሊጠይቅ ይችላል።

- 19.7 በAmericans with Disabilities Act (አካል ጉድለት ያለባቸውን፣ አመራካኖች አስመልክቶ የወጣ ሕግ) በማገናኘቱ፣ ፈቃድ የማግኘት ብቃት ባይኖረውም እንኳ ወይም በዚህ አንቀጽ መሠረት ከሚፈቀድለት ቀናት በላይ ፈቃድ ሊሰጠው ባይገባም፣ ፈቃድ የማበርከቱና የፈቃድ ጊዜ መራዘሙ ሁኔታ አግባብ ያለውና አስፈላጊ ሲሆን ተቋራጭ ለአንድ ሠራተኛ ፍቃድ እንዳይሰጥ የሚከለክል በዚህ አንቀጽ 20 ዉስጥ ምንም ነገር አይኖርም።

አንቀጽ 20: Saving Clause (ልዩ ሐረግ)

- 20.1 ማንኛውም የዚህ ስምምነት ክፍል በሥራ በተተረጎሙ ሕግጋቶችም ሆነ በመንግሥት ባለስልጣን ምሥሪያ ቤት ወይም በፍርድ ቤት አዋጅ ዉድቅ ቢደረግ የተቀሩት የስምምነቱ ክፍሎች በሥራ ላይ የመዋል ሳይላቸዉን እንዲያዙ ይቆያሉ። ቡድኖቹ ወዲያው ተሰብስበው አስፈላጊዉ ለውጥ በሥራ ላይ የሚዉልበት ሁኔታ ላይ ይደራደራሉ።

አንቀጽ 21: የአቤቱታ ሃዲት

21.1 የአቤቱታ አገላለጽ፡ በዚህ ስምምነት ለአቤቱታ የሚሰጠው ፍቺ በቀረቡት ነጥቦች ላይ በቡድኖች መካከል የሚነሳ ክርክር ይሆናል። አንድ ሠራተኛ የቃላት ማስጠንቀቂያ በተሰጠ በ10 ቀናት ውስጥ የሠራተኛው መሀበር ለካምፓኒው የጽሁፍ ተቃዋሚ ማቅረብ ይችላል፤ ሆኖም የቃላት ማስጠንቀቂያ ለአቤቱታ ሊቀርብ አይችልም። አንድ ሠራተኛ ከቀደም ማስጠንቀቂያ መነሻነት፤ ደርጃ በደረጃ የተግላጽ እርምጃ ከተወሰደበት ለቀደምው ማስጠንቀቂያ(ዎች) ጊዜውን የጠበቀ ተቃዋሚ ሲቀርብ የቃላት ማስተንቀቂያ(ዎቹ) ባቤቱታ መልክ በቀጣይነት ይቀርባል።

21.2 የአቤቱታ ደረጃዎች፡

ሀ ደረጃ 1፡ አንድ ቅሬት የተሰማው ሠራተኛ ወይም ሠራተኞች ከሕንጻ ተወካይ ጋር በመሆን የሰራተኛ ተቆጣጣሪውን ሊያማክር ይችላል። ቅሬታው የሠራተኞች ቡድንን የሚያካትት ከሆነ ተጠራው የሠራተኞች ወኪል ሆኖ ሊቀርብ ይችላል። የሠራተኛው

ማህበር ማንነቱን በጽሁፍ ካልገለጸ በስተቀር ካምፓኒው ለተመራጭ ተወካይ አዉቅና መስጠት አይገደድም።

ለ ደረጃ 2፡ ቅሬታ የተሰማው ሠራተኛ ወይም ሠራተኞች (ከሥራ ስንብት ቅሬታ ዉጪ) ቅሬታው ከ፩መረብት ጊዜ አንስቶ በ10 ቀናት ዉስጥ ለካምፓኔ በጽሁፍ አቤቱታ ያቀርባሉ።ካምፓኒው ለሠራተኛ ማህበር መልስ ለመስጠት 10 የሥራ ቀናት ደፈቀዱለታል። ካምፓኒው መርምሮ መልስ እንዲሰጥባቸው በዚህ ነጥብ ሥር የሚመዘገብ በጽሁፍ የቀረበ አቤቱታ በቂ ማስረጃ ማቀፍ አለበት።ቅሬታ ያለበት የሠራተኛ ወይም ሠራተኞች ስም(ሞቸ) ወይም በአቤቱታው አምካይነት መፍትሔ ፈላጊ ሠራተኛ ካለ የሠራተኛው ተወካይ ስም በአቤቱታው ዉስጥ መካተት አለበት።

ሐ ደረጃ 3 ፡ በሁለተኛው ደረጃ አቤቱታው ካልተፈታ በዚያን ወቅት የሠራተኛ ማህበር ተወካዩ ከተሰየመው ከካምፓኒዉ ተወካይ ጋር ይገናኛል።ካምፓኒው መልሱን በሰጠበት በ10 ቀናት ዉስጥ ግንኙነቱ ይፈጠራል።ይህ ስብሰባ በተካሄደ በአምስት(5) ቀናት ዉስጥ

ካምፓኒው ለሁሉም ቡድኖች በጽሑፍ ስለ
ጉዳዩ የወሰደውን ዉሳኔ ያስተላልፋል።

21.3 ማስጠንቀቂያና ተግሣጽ ከተደርጉበት ቀን
ጀምሮ ከዘጠኝ(9) ወራት በኋላ ደረጃ በደረጃ
እየከበደ የሚሄድ እርምጃ ለመወሰድ ሲባል
ምንም ዓይነት የጽሑፍና የቃል ተግሣጽ
በግንዛቤ አይያዙም። ይህ ተግባራዊ
የማይሆንበት ሁታዎች፣ በEEOC የደገባኛል
ጥያቄዎች፣ በወንጀል ምግባር፣ ኃይል
በመጠቀም፣ የጸጥታ ጥሰት ውይይትም በነጥብ
የሚያዝ በሥራ ላይ የመኖር ቁጥጥር በተመለከተ
ነው። ካምፓኒው የአቤቱታ አንሳሽ የመሆን
ችሎታው ግልጽ ሆኖ በግንዛቤ ተይዟል፤ ነገር ግን
የካምፓኒው አቤቱታ የሚጀምረው ከደረጃ 3
በሠራተኛው ማህበርና በካምፓኒው ስብሰባ
ነው። አንድ ሠራተኛ የተግሣጽ እርምጃ ሰነድ
እንዲፈረም ከተጠየቀ የዚህ ፊርማ ትርጉም
ሰነድ መቀበል ብቻ መሆኑን ካምፓኒው
ይስማማል።

21.4 ሠራተኞች ያለ ክፍያ ቢበዛ ለ3 ቀናት ከሥራ
ሊታገዱ ይችላሉ። የምርመራው ዉጤት
የሚያዘው ያለክፍያ ከሥራ አለመታገድን ከሆነ
ወይም ያለክፍያ መታገድን ሆኖ ከሥራ ከቀረበት

ቀናት በታች የሚያዝ ከሆነ ከሥራ ገበታ በመወገድ ያልተሠራባቸውን ሰዓታት የሚመጥን ደሞዝ አሠራር ይከፍላል። ይህ ዉል አንድ ሠራተኛ በሕግ አስከባሪዎች በTSA ወይም በMAC በተያዘና ዉጤት በሚጠብቅ ጉዳይ ምክንያት ከሥራ የታገደን ሥራተኛ አይመለከትም።

21.5 በስምምነት ተፃራሪ ዉል ካልሰፈረ በስተቀር፤ ያለ በቂ ምክንያት ማንም ሠራተኛ አርምጃ ሊወሰድበት ወይም ከሥራ ሊሰናበት አይችልም። የሚወሰዱ አርምጃዎች በሙሉ ደረጃ በደረጃ እንዲሆኑ ካምፓኒው ይሰማል። ከሥራ የመቅረት ሁኔታዎች ባፋጣኝ ከሥራ መባረርን ያስከትላሉ ወይም የአርምጃዎች ሂደት ያፋጥናሉ።

21.6 ሸምግልና፡ በዚህ አንቀጽ አንድሚጠበቀው፤ የስምምነቱን ትርጉም፤ ሥራ ላይ መዋል፤ መከተል ባቀፈ መልኩ፤ የሰብቱ (3) ደረጃዎችን ሂደት ተከትሎ የተጠናቀቀና ሳይቋጭ የቀረ ማንኛውም አቤቱታ ጉዳይ ለመፍታት Federal Mediation (ፌዴራል ገላጋይ) መጠቀም ይቻላል። ካልተፈታ፤ ደረጃ 3 በተጠናቀቀ በ10 የሥራ ቀናት

ዉስጥ ማንኛዉም ወገን ክቤቱታዉን ለእርቅ በሚቀጥለው መንገድ ሊያቀርብ ይችላል፤

የሠራተኛው ማህበበር ወዲያዉኑ ለFederal Mediation Service (ፌዴራል ገላጋይ ኦገልግሎት) ወገኖቹ ተራ በተራ ስማቸውን በሚሰጡበት እኳኋን 7 አስታራቂዎች ፓነል እንዲሟላ ጥያቄ ያቀርባል፤ ክቤቱታ አቅራቢው ወገን በቅድሚያ ስም እንዲጠራ ሆኖ የማያዳላ አስታራቂ እንዲመርጥ ይሆናል። በጋራና በጽሑፍ ሌላ ስምምነት ካልተረገ በስተቀር የFMS አስታራቂዎች ፓነል በሚሟላበት በ10 የሥራ ቀናት ዉስጥ፤ የሠራተኛው ማህበርና አሠራው የአስታራቂ ምርጫ ለማካሄድ ይሰበሰባሉ። የተመረጠው አስታራቂና የፍርድ ቤት ዜና ዘጋቢ(ለዚሁ በጋራ ስምምነት ላይ ከተደረሰ) ወጪዎች እኩል በእኩል በካምፓኒውና በሠራተኛው ማህበር የሚሸፈን ይሆናል።

- 21.7 ክቤቱታ ያስመዘገበው ወገን በማንኛዉም የክቤቱታና የእርቅ ደረጃ በተወሰነዉ የጊዜ ገደብ ዉስጥ ክቤቱታዉን ካልተከታተለ ክቤቱታው ዉድቅ እንደሆነ ይቆጠራል። ክቤቱታ የቀረበበት ወገን በማንኛዉም በተወሰነዉ የጊዜ ገደብ ዉስጥ ክቤቱታዉን ካልተከታተለ ሳይውል ሳያድር

አቤቱታው ወደ ቀጣዩ የአቤቱታ ሂደት ደረጃ ክፍ ይላል። ማንኛውም ወገን የአስታራቂ ምርጫ ሂደቱን የማሳነፍ (የማጋተት) ሁኔታ ከታየበት ሌላኛው ወገን በብቸኝነት አስታራቂ ለመምረጥ መወሰኑን ማስታወቂያ ያቀርባል። ይህ ዓይነት ማስታወቂያ በደረሰ በ5 የሥራ ቀናት ውስጥ ግዴታሽነት የሚያሳየው ወገን ሂደቱን ካላከበረ ማስታወቂያ ያቀረበው ወገን ለ FMS ከቀረበው ፓነል በብቸኝነት አንድ አስታራቂ ሊመርጥ ይችላል፤ አስቸኳይ እርቅ የሚካሄድበትን ቀን፣ ሰዓት ቦታ ይቆርጣል። በዚህም አንጻር ማንኛውም የጊዜ ገደብ በጋራ የጽሑፍ ስምምነት ሊራዘም ይችላል።

21.8 የሥራ ስንብት አቤቱታ፡ ከሥራ የተሰናበተ ሠራተኛ ከሥራ ስንብት በኋላ ለሠራተኛ ማህበሩ የጽሑፍ አቤቱታ ለማቅረብ ሶስት(3) የሥራ ቀናት አሉት። የሠራተኛ ማህበር አቤቱታው ከደረሰው በኋላ ለካምፓኒው ጽሑፉን ለመላክ ወይም ግልባጩን ለመስጠት ሶስት(3) ቀናት አለው። ይህ የጊዜ ገደብ ካልተሟላ ጉዳዩ እንደተዘጋ ይቆጠራል።

21.9 ያስታራቂ ስልጣን፡ የዚህን ስምምነት ዉሎቸ በሥራ ላይ እንዲዉሉ ማድረግና በተገቢው

መንገድ የቀረበለትን(ላትን) አብቱታ ዉሳኔ
መስጠት፡አስታራቂው(ዋ) ስልጣን አለው፤ ይህን
ስምምነት የማሻሻል ወይም የመለወጥ አዲስ
ነጥቦችንና የአሠራር አኳኋን የማክል
(የመጨመር) ወይም አስታራቂው(ዋ)
ከተመረጠበት(ችበት) ሰላሣ (30) ቀናት በፊት
በስንብት ጉዳይ ላይ ለሚገኙ ሠራተኛ ሳይከፈል
የቀረ ደሞዝ አንዲከፈል የማድረግ
ስልጣን፤አታራቂው(ዋ) የለዉም።
አስታራቂው(ዋ) በዚህ ስምምነት ዉስጥ
የተካተቱን ሕጋዊ መብቶች ጥያቄዎች ላይ
ዉሳኔ የማስተላለፍ ስልጣን አላት(ለው)።

ኔንቀጽ 22፡ ስምምነት መቋጠሪያ(ማብቂያ)

- 22.1 ይህ ስምምነት ሙሉ በሙሉ ኃይል ተፈጻሚ
ይሆናል ይህም የሚሆነው ኢ.ኤ.ክ February 1
ጁምሮ ኢ.ኤ.ክ January 31, 2024 ጭምሮ ከዚያ
በኋላም፤ ከዓመት ዓመት ይሸጋገራል ይኸዉም
በሚቀጥለው ሁኔታ ካልተቋረጠ በስተቀር፤
January 31, 2024 ወይም ከመግባቱ ስልሳ(60)
ቀናት በፊት ለዛኛው ወገን የጽሁፍ ማስታወቂያ
ካቀረበ ማንኛዉም ወገን ይህን ስምምነት
ከJanuary 31, 2024 በፊት ወይም ከዚያ በየዓመቱ

ከJanuary 31 በኋላ ሊያቋርጥ ወይም
የማሻሻያዎች ጥያቄ ሊያቀርብ ይችላል።

ማሳሰቢያ

ይህ በአማርኛ የተተረጎመው ይስምምነት ውል፣ ስምምነቱ ለአማርኛ ተናጋሪዎች በቋንቋቸው አገዲረዲት ለማድረግ የተደረገ ጥረት ብቻ ነው። በስምምነቱ ላይ የሚነሱ ማናቸውም ጥያቄዎች የሚፈቱት፣ የሚታዩትና የሚተረጎሙት በቀጥታ በአንግሊዢኛ በተጻፈው ብቻ ነው።