

BOMA/ČIKAGO – LOKAL 1
SPORAZUM RADNIKA ZA 2021. GODINU
od 5. aprila 2021. do 7. aprila 2024.
SADRŽAJ

ČLAN/ STRANICA

I	1	Pregovarački tim
II	1	Unijsko članstvo, prava poslodavca i članarine
III	3	Otkaz i disciplina
IV	3	Satnice
V	4	"Klauzula boljeg poslodavca"
VI	5	Radna sedmica
VII	6	Praznici
VIII	8	Godišnji odmori
IX	9	Otkaz-Akumulacija godišnjeg odmora-posljednja plata
X	9	Odsustvo zbog sahrane
XI	10	Radni uslovi
XII	11	Prava veterana
XIII	11	Zdravstveno osiguranje
XIV	13	Plan za penzije
XV	14	Zdravlje i dobrobit – Penzijske delikvencije
XVI	14	Radni staž
XVII	16	Neplaćeno odsustvo
XVIII	17	Štrajkovi, prekidi rada, ograđivanje
XIX	17	Postupci žalbi i arbitraža
XX	19	Zajednički odbor za sigurnost i zaštitu
XXI	20	Poduzetnici (kontraktori) rada na održavanju
XXII	20	Višenamjenske zgrade
XXIII	20	Aktivnosti Unije u zgradama
XXIV	21	Izbori za usvajanje ili povlačenje iz ugovora
XXV	21	Služba u poroti
XXVI	21	Ostale odredbe
XXVII	22	Trajanje – ponovno otvaranje

RASPOREDI

"A"	25	Zgrade članice
-----	----	----------------

S P O R A Z U M
UDRUŽENJA VLASNIKA I MENADŽERA ZGRADA ČIKAGA

I

MEĐUNARODNE UNIJE LOKALA 1, ZAPOSLENIH NA RADU ODRŽAVANJA

od 5. aprila 2021. do 7. aprila 2024.

OVAJ SPORAZUM, sklopljen od UDRUŽENJA VLASNIKA I MENADŽERA ZGRADA ČIKAGA, (ovdje označenog kao "Udruženje") u ime svih radnika zaposlenih na održavanju zgrada koje su opisane u priloženom Rasporedu "A" i ODSJEKA ZA USLUGE U ZGRADAMA, MEĐUNARODNE UNIJE ZAPOSLENIH U USLUŽNIM DJELATNOSTIMA, LOKALA 1 (ovdje označenih kao "Unija"), reguliše satnice, radno vrijeme i uslove rada za radnike na održavanju i poslovođe koji su sada ili bi mogli biti zastupljeni od Unije (ovdje označeni kao Zaposleni) i koji su sada ili bi mogli biti zaposleni od strane članova Udruženja koji su sada ili bi mogli postati stranke (ovdje označeni kao "Poslodavci").

ČLAN I PREGOVARAČKI TIM

Poslodavci priznaju Uniju kao jedinog i ekskluzivnog zastupnika radnika na održavanju i nadzornika zaposlenih u zgradama koje su ili bi mogle biti pokrivene ovim sporazumom. Poslodavac i zaposleni se neće pogađati izvan Unije u vezi satnica, radnih sati ili uslova rada navedenih u Sporazumu. Pravo pregovaranja u ime svih zaposlenih ima jedino Unija. Sav pogodbeni posao, koji kontroliše Poslodavac i koji se obavlja u zgradi koja je pokrivena ovim Sporazumom, biti će izvršavan samo od strane zaposlenih u pogodbenim jedinicama formiranim za ovaj Sporazum.

ČLAN II UNIJSKO ČLANSTVO, PRAVA POSLODAVCA I ČLANARINE

PARAGRAF 1. Pravo zapošljavanja i otpuštanja ima jedino Poslodavac. Ništa sadržano u ovom Sporazumu neće biti interpretirano da ukaže na broj zaposlenih od strane Poslodavca bilo koje zgrade ili da ograniči pravo Poslodavca da ispravi zadatke zaposlenog i / ili da smanji radnu snagu u vezi promjena specifikacija čišćenja i stanovanja u zgradi i /ili postići zakonitu djelotvornost u operacijama; s time da Poslodavac neće smanjiti broj zaposlenih bez pismene obavijesti Uniji 10 dana prije toga. Ako Unija vjeruje da su promjene i ispravke rezultirale donošenjem teškoća za normalan rad zaposlenih, on/ona može uložiti pritužbu koja će biti riješena u skladu sa člankom XIX ovog Sporazuma.

PARAGRAF 2. Poslodavac se slaže da ne diskriminira protiv članova Unije niti da ulazi u nepravednu radnu praksu. Nakon isteka trideset dana od stupanja na snagu ovoga sporazuma ovog Sporazuma, svi zaposleni - članovi Unije će, kao uvjet zaposlenja, ostati članovi Unije u dobrim odnosima za trajanja ovog Sporazuma. Svi trenutno zaposleni koji nisu članovi Unije i svi zaposleni koji su se zaposlili nakon postizanja ovog Sporazuma od strane Poslodavca u okvirima ovog Sporazuma, će u okviru od trideset i jednog dana nakon njihovog zaposlenja ili stupanja na snagu ovoga Sporazuma postati članovi Unije (ako već nisu članovi) i takvi će zaposleni kao uvjet njihovog zaposlenja, ostati članovi Unije u dobrim odnosima za trajanja ovog

Sporazuma. Termin član ili članovi u dobrim odnosima biti će ograničeni na plaćanje osnovnih obaveza kao što je zatraženo, a kao uvjet za održavanje članstva imati će financijsku obavezu.

PARAGRAF 3. Poslodavac se slaže da odbije svakog mjeseca od plate svakog zaposlenog koji je podnio Poslodavcu pismeni zahtjev, regularne obaveze svakog mjeseca i pristojbe Unije ako je vrijeme i ako duguje, koje su potrebne da održe takvog zaposlenog kao člana u dobrim odnosima u skladu sa Ustavom i lokalnim zakonom Unije, kao što je potvrđeno Poslodavcu od strane Unije. Ako zaposleni koji je na listi za plaćanje ima nedovoljna primanja tokom prvog mjeseca, Poslodavac će odbiti sumu od slijedeće plaće u skladu sa računima podnijetim od Unije.

Stranke potvrđuju i slažu se da su u termin „pismeni zadatak“ kao što se ovdje koristi u ovom Sporazumu uključena ovlaštenja koja su stvorena i održavana putem elektronske evidencije i elektronskih potpisa, u koje su uključeni elektronski snimljeni telefonski razgovori, u skladu sa državnim i saveznim zakonom. Unija, stoga, može upotrijebiti elektronsku evidenciju za provjeru članstva u uniji, ovlaštenja za dobrovoljne odbitke od satnice za unijsku članarinu i naknade za plaćanje uniji, kao i ovlaštenja za dobrovoljne odbitke od satnice za uplaćivanje u COPE fond, prema odredbama državnog i saveznog zakona. Poslodavac će prihvatiti potvrdu od unije da unija posjeduje elektronsku evidenciju o članstvu i dati punu snagu i primjenu takvim ovlaštenjima kao "ovlaštenjima" u svrhu ovog Sporazuma.

Poslodavac će podnijeti takav iznos u totalu sekretaru-blagajniku Lokala 1, ne kasnije nego deset(10) dana nakon odbitka. Ako zaposleni na listi za članarinu ima nedovoljna primanja tokom prve plate u mjesecu, Poslodavac će odbiti od slijedeće plate u skladu sa računima podnijetim od Unije. Sa svakim mjesečnim plaćanjem, Poslodavac će dati na osnovu zgrada imena, adresu zgrade gdje zaposleni radi, satnicu, broj odrađenih sati u sedmici, adresu, primarni ili mobilni broj telefona (kojigod broj je dat), email adresu (ako je dana) broj socijalnog osiguranja (zadnje četiri brojke) i početne datume svih zaposlenih tog Poslodavca, a koji su izvršili poslove održavanja u zgradi tokom prethodnog mjeseca, uključujući ako je poznato, njihov status kao privremeni, višak, zamjenik ili stalan zaposleni. Unija će dati zgradi članici, na osnovu uručenog pismenog zahtjeva, podatke koji su opisani u prethodnoj rečenici.

Poslodavac se slaže da takva odbića sačinjavaju Trust Fond i da će biti proslijeđena od Poslodavca Uniji deset (10) dana nakon odbića od plate. Poslodavac koji bez razloga namjerno ne podmiri te odbitke dva puta u trideset (30) dana u periodu od dvanaest (12) mjeseci, će u slučaju propusta morati platiti taj iznos i još kamatu od dva (2 %) mjesečno i odštetu od pet (5%) mjesečno, a ujedno i sve troškove Unije koji bi nastali u potraživanju delinkventnih iznosa, uključujući advokata, revizora i sudske troškove.

Unija se slaže da ošteti Poslodavca i zaštititi ga od šteta nastalih zbog bilo kojeg postupka na način opisan u Paragrafu 3 ovog Sporazuma.

PARAGRAF 4. Poslodavac će otpustiti zaposlenog za neplaćanje Unijske članarine u roku od deset (10) dana nakon dobijanja pismene obavijesti od Unija da taj zaposleni nije u dobrim odnosima. Takva obavijest će navesti da je zaposlenom bila data pismena obavijest prije petnaest (15) dana; a) za delinkvenciju, b) iznos i metodu preračunavanja za istu, c) da zaposleni nije u dobrim odnosima i d) da slijedi otkaz po izlazu od petnaest (15) dana ukoliko se svi zaostaci ne podmiru. Unija će obešteti, obraniti i osloboditi Poslodavca od svih šteta, zahtjeva i troškova nastalih, uključujući, ali ne i ograničeno, na sudske troškove, presude i advokatske troškove iz

razloga Poslodavčeva udovoljenja ovoj Sekciji. Unija rezervira pravo prema svom izboru i troškovima da brani i zastupa sve zahtjeve kad budu podignuti protiv Poslodavca. Protesti zaposlenih protiv otkaza za neplaćanje Uniji neće biti uključeni u proces pritužbi i arbitraže.

PARAGRAF 5. Poslodavac se slaže da odbije i preda SEIU Lokalu 1, mjesečno, doprinose SEIU COPE fondu koji su odbijeni od satnice zaposlenog koji je dobrovoljno dao ovlaštenje za takve odbitke na obrascu koji mu je u tu svrhu dala unija. Unija se slaže da nadoknadi štetu Poslodavcu i da ga drži neškodljivim od bilo kakve odgovornosti nastale zbog takvih odbitaka.

PARAGRAF 6. Stjuard će imati na raspolaganju plaćeni period od petnaest (15) minutada se sastane sa novozaposlenim radnikom kako bi ga informisao o uniji i o kolektivnom ugovoru u roku od trideset (30) dana od dana zapošljavanja novog radnika.

ČLAN III OTKAZ I DISCIPLINA

PARAGRAF 1. Nijedan zaposleni ne može biti otpušten, suspendovan, discipliniran ili bilo na koji način kažnjen bez valjanog razloga, osim ako je to predviđeno ovim Sporazumom. Poslodavac se slaže da svaki disciplinski postupak mora biti postepen, osim okolnosti koje omogućavaju trenutni otkaz ili ubrzani disciplinski postupak.

Pored okolnosti koje su navedene drugdje u ovom sporazumu, okolnosti valjanog razloga za otpuštanje s posla uključuju, ali nisu ograničene na nezakonitu upotrebu ili nezakonito posjedovanje kontroliranih supstanci, pijanstvo, grubo pijanstvo, krađu, veliki nehat, nasilje na radnom mjestu, seksualno ili drugo nezakonito uznemiravanje, posjedovanje vatrenog oružja, neučtivo tretiranje zakupca, posjetioca, ili zaposlenog.

PARAGRAF 2. U slučajevima kad Poslodavac smatra da zaposleni ne izvršava svoje radne obaveze ili narušava radnu disciplinu i radno vrijeme, Poslodavac će obavijestiti Uniju pismeno, i Poslodavac i Unija će zajedno u kooperaciji istražiti problem i poduzeti korektivne mjere ukoliko je potrebno. Ako Poslodavac razmatra oštre disciplinske mjere, strože od ukora, dužan je obavijestiti Uniju pismeno i Unija će pismeno obavijestiti da je primila obavijest. Unija ne treba obavještavati o primanju jednostavnih upozorenja ili ukora u kojima Poslodavac ne spominje strože disciplinske mjere. Upozorenja ili ukori neće se smatrati disciplinskom mjerom nakon dvadeset i četiri (24) mjeseca od datuma izricanja upozorenja ili ukora.

ČLAN IV SATNICE

PARAGRAF 1.

a) Zaposleni pokriveni ovim Sporazumom koji su zaposleni od 9. aprila 2014. će primiti slijedeće satnice tokom termina ovog Sporazuma:

Za period od 5. aprila 2021. do 3. aprila 2022. - \$ 19.20 na sat

Za period od 4. aprila 2022. do 2. aprila 2023. - \$ 19.65 na sat

Za period od 3. aprila 2023. do 7. aprila 2024. - \$ 20.15 na sat

Zaposleni koji su u ove navedene datume primali više nego prema prijašnjem Sporazumu između stranaka ili više od ovog Sporazuma biti će ovlaštteni da prime puni iznos povećanja na sat koje je uključeno u gore navedene rate.

b) Svi drugi zaposleni pokriveni ovim Sporazumom neće primiti manje nego slijedeće rate tokom termina ovog Sporazuma:

- Tokom prve godine zaposlenja - \$ 3.40 ispod rate u paragrafu (a)
- Tokom druge godine zaposlenja- \$ 2.90 ispod rate u paragrafu(a)
- Tokom treće godine zaposlenja -\$ 2.40 ispod rate u paragrafu(a)
- Tokom četvrte godine zaposlenja- \$ 1.90 ispod rate u paragrafu (a)

Nakon završetka četvrte godine zaposlenja, takav zaposleni će primiti na dalje punu ratu plaće spomenutu u paragrafu (a) ove Sekcije.

c) Poslodavac se slaže da neće smanjiti potrošnju tako da otpusti zaposlenog pokrivenim paragrafom (a) u namjeri da zaposli drugog radnika spomenutog u paragrafu (b).Prema tome, ukupan broj zaposlenih u bilo kojoj zgradi koji primaju plate prema paragrafu (b) neće biti povećan kao rezultat otpuštanja zaposlenih prema članu III, Paragraf 2.

PARAGRAF 2.

a) Premija od pedeset (\$ 0.50) centi na sat će biti plaćena kad se izvrše slijedeći poslovi:

- Posao na velikim visinama- 12 ili više stopa iznad zemlje
- Sklapanje ili rasklapanje namještaja
- Uklanjanje podnih pločica
- Micanje i spremanje građevnog materijala i opreme
- Vanjsko preuređivanje metala- nakon jednog sata u jednom danu- od prvog sata rada
- Ukrcavanje i iskrcavanje kamiona i dokova- nakon dva sata u jednom danu – od prvog sata rada
- Micanje namještaja- nakon dva sata u jednom danu- od prvog sata rada
- Ručno bacanje snijega

b) Razaranje i čišćenje i s tim u vezi biti će plaćeno u rati od jedan i pol (1-1/2) puta regularne plate

c) Kad zaposleni obavi posao opisan u toj sekciji za dvadeset (20) minuta ili manje neće biti ispravke u plaći. Osim u specifičnim uvjetima, zaposlenima koji rade posao opisan u ovoj Sekciji više od dvadeset (20) minuta u danu, biti će zagarantirana primjerna plata prema tome u minimumu od dva (2) sata. Neće biti promjena u dužnostima ili drugog posla u svrhu nižeg stepenovanja radnika.

PARAGRAF 3. POSLOVOĐE Poslovođe će biti plaćeni višu satnicu od (1) satnice najviše plaćenog radnika kojeg nadgledaju ili svoju vlastitu platnu ratu, ako je viša, plus cente na sat ako su bili više plaćeni prema prijašnjem Sporazumu; 2) minimum od dvadeset (\$0.20) centi na sat iznad njihove vlastite satnice, ili dvadeset (\$0.20) centi na sat iznad satnice najviše plaćenog zaposlenog kojeg nadgledaju, koje god je veće. Radnicima na fiksnim platama je odobrena propisana razlika.

PARAGRAF 4. PLATA POZVANOG NA RAD Zaposleni koji nije na rasporedu rada za subotu ili nedjelju, a koji je pozvan da dođe raditi, biti će plaćen najmanje četiri (4) sata rada.

PARAGRAF 5. ISPLATNI PERIOD Zaposleni će primati plate na njihovoj radnoj lokaciji ne manje od svake dvije (2) sedmice.

ČLAN V "KLAUZULA BOLJEG POSLODAVCA"

Ako, slijedeći izvođenje ovog Sporazuma, Unija uđe ili ostane stranka bilo kojeg kolektivnog pogodbenog sporazuma, pismenog ili usmenog, s drugim poslodavcem ili grupom poslodavaca koji zapošljavaju zaposlene na čišćenju nestambenih zgrada na površini centralnog Chicaga (definiranoj kao površini zapadno od jezera Michigan, ograničenog i uključujući sa 18. ulicom, Ashland Avenijom i North Avenijom) koji opskrbljuju platama i beneficijama (kao, ali ne isključivo, zdravstveno osiguranje i dobrobit, penzije, praznici i godišnji odmori) koji su bolji tom poslodavcu nego odgovarajuće provizije ovog Sporazuma, stranke ovog Sporazuma će bez odlaganja ispraviti ovaj Sporazum da usvoje bolje provizije. Unija se slaže da evidentira sa Udruženjem kopiju svakog pismenog i sažetak svakog usmenog sporazuma kolektivnog pogađanja u koje uđe s bilo kojim drugim poslodavcem ili grupom poslodavaca koji zapošljavaju zaposlene u nestambenim zgradama u gore navedenoj centralnoj čikaškoj površini u roku od trideset (30) dana od dovršetka rečenih ugovora. Ako Unija vjeruje da postoje specijalne okolnosti, može zatražiti da Radna Komisija Udruženja odstupa od primjene ovog Člana u cjelini ili djelomično kao što bi inače primijenio sporazum s drugim poslodavcem ili grupom poslodavaca i Radna Komisija će imati pravo da odobri ili odbije takve zahtjeve.

ČLAN VI RADNA SEDMICA

PARAGRAF 1. Radna sedmica zaposlenih biti će 35 do 40 sati rađenih u pet dana za redom. Zaposleni čija radna sedmica je 35 do 40 sati od dana ovog Sporazuma će nastaviti raditi tako.

PARAGRAF 2. Radni dan (ili noć) neće preći jedan (1) sat više od stvarnog radnog vremena.

PARAGRAF 3. Poslodavac garantuje trideset pet (35) sati rada regularno plaćenim zaposlenima koji su spremni, voljni i mogu raditi takve sate; pod uslovom da Poslodavci zadrže regularnu radnu sedmicu između 35 i 40 sati od dana ovog Sporazuma i nastave tako. Ova garancija za sedmicu koja je navedena u ovom paragrafu ne odnosi se na sedmicu u kojoj poslodavac mora da zatvori zgradu na koju se ovaj Sporazum odnosi, djelimično ili u potpunosti zbog više sile ili druge okolnosti van kontrole poslodavce, uključujući, ali ne ograničavajući se na požar, mećave, poplave ili čin terorizma.

PARAGRAF 4. Sav rad više od četrdeset (40) sati u jednoj radnoj sedmici regularnog sedmičnog rasporeda zaposlenog će biti proglašen prekovremenim i biti će plaćen pedeset(50) više od regularne satnice.

PARAGRAF 5. Ako je zahtijevano od zaposlenog da radi više od njegovih ili njezinih regularno raspoređenih sati u jednom danu, od njega ili nje neće biti zatraženo da nadoknadi slobodnim

vremenom osim ako je drukčije utvrđeno između Poslodavca i Unije, i on ili ona će biti plaćeni višak vremena, s time da se ne plaća prekovremeno ako radna sedmica zaposlenog nije više od četrdeset (40) sati ili više nego regularna radna sedmica zaposlenog.

PARAGRAF 6. Poslodavac neće nerazložno tražiti od zaposlenog više rada nego regularno raspoređeni sati i protivljenje zaposlenog da radi više nego dvadeset (20) sati viška u bilo kojem mjesecu neće važiti kao temelj za otpuštanje takvog radnika.

PARAGRAF 7. S pristankom Unije, Poslodavac može koristiti radnu sedmicu od šest dana, od ponedjeljka do subote.

PARAGRAF 8. Za trajanje ovog Sporazuma, sadašnji raspoređeni sati zaposlenih neće biti smanjeni bez pismenog pristanka Unije, ali zaposlenima koji trenutačno rade više od četrdeset (40) sati, može se prema izboru Poslodavca smanjiti na četrdeset (40) sati sedmično.

PARAGRAF 9. Sav posao obavljen nedjeljom biti će plaćen pedeset (50) više od regularne satnice zaposlenog.

PARAGRAF 10. Prekovremeni posao biti će jednako raspodijeljen između zaposlenih koji mogu i jesu kvalificirani da obave prekovremeni posao.

PARAGRAF 11. Odredbe ovog sporazuma su umjesto prava i pogodnosti koje pruža Uredba o radnom tjednu grada Chicaga. Stranke se izričito slažu da se ovim izričito odriču svih prava, zahtjeva i beneficija prema Uredbi o radnom tjednu u Chicagu.

ČLAN VII PRAZNICI

PARAGRAF 1.

Slijedeći dani će biti neradni kao praznici za sve zaposlene osim onih koji su na probnom radu tokom njihovih prvih devedeset (90) dana zaposlenja.

Nova godina	Sub, 1/1/22	Ned, 1/1/23	Pon, 1/1/24
Dan sjećanja	Pon, 5/31/21	Pon, 5/30/22	Pon, 5/29/23
Četvrti juli	Ned, 7/4/21	Pon, 7/4/22	Uto, 7/4/23
Dan rada	Pon, 9/6/21	Pon, 9/5/22	Pon, 9/4/23
Dan zahvalnosti	Čet, 11/25/21	Čet, 11/24/22	Čet, 11/23/23
Dan nakon Dana zahvalnosti ili neki drugi dan koji je podjednako prihvatljiv i za Poslodavca i za uniju			
½ dana uoči Božića*	Pet, 12/24/21	Sub, 12/24/22	Ned, 12/24/22
Božić	Sub, 12/25/21	Ned, 12/25/22	Pon, 12/25/23
½ dana za dan uoči Nove godine*	Pet, 12/31/21	Sub, 12/31/22	Ned, 12/31/23

Rođendan Martin Luther Kinga, ili Dan Predsjednika, ili Rođendan Lincolna, Veliki Petak, ili drugi dan suglasno prihvaćen od strane Poslodavca i Unije.

* Umjesto 1/2 praznika za dan uoči Božića i dan uoči Nove Godine, Poslodavac može rasporediti puni dan praznika za neke ili sve zaposlene u jedinici pogađanja na dan uoči Božića ili dan uoči Nove Godine.

Svaki zaposleni pokriven ovim Sporazumom koji je navršio jednu (1) ili više punih godina službe kod Poslodavca, će, u svakoj godini zaposlenja imati četiri (4) osobna praznika/bolovanja na dane koje prihvate Poslodavac i zaposleni ili na rođendan zaposlenog ili bili koji drugi dan sa tim što zaposleni treba da javi poslodavcu najmanje dva (2) sata prije početka radnog vremena.

PARAGRAF 2. Svakom regularno zaposlenom biti će dat normalan broj sati po regularnoj satnici u smjeni svih takvih praznik, a u slučaju da praznik pada na šta bi inače bio regularan radni dan, takvo vrijeme će biti smatrano prekovremeno.

PARAGRAF 3. Kad praznik pada na slobodan dan zaposlenog, oni će biti plaćeni osam (8) regularnih sati regularnog vremena, (četiri (4) sata u slučaju pola praznika.) Za zaposlene koji regularno rade manje od četrdeset (40) sati sedmično, plaćeni sati biti će broj sati regularne smjene zaposlenog, isključujući subote ili kratke smjene; pola tog broja u slučaju poludnevnog praznika.

PARAGRAF 4. Zaposleni koji trebaju raditi na praznike, biti će plaćeni ekstra za takve sate, uz prazničnu platu. Poslodavac može rasporediti regularne noćne smjene ili na početku ili na kraju (ali ne oba) kalendarskog dana označenog kao praznik. Zaposleni koji rade u jednoj od tih regularnih smjena neće biti smatrani da rade na praznik iako neki sati padaju u kalendarski dan praznika. Zaposleni noćne smjene koji rade regularnu noćnu smjenu koja počinje kalendarskim praznikom, biti će smatrani da slave svoj praznik na kraju tog dana i obratno.

PARAGRAF 5. Da bi mogli primiti prazničnu platu, zaposleni moraju raditi kod Poslodavca najmanje devedeset (90) kalendarskih dana prije praznika i odraditi sve njegove ili njezine raspoređene sate na zadnji raspoređen dan zaposlenog prije praznika i slijedeći dan po prazniku, sa time da kašnjenje do jednog sata ili napuštanje posla ranije (s dopuštanjem Poslodavca) na takav dan neće diskvalificirati zaposlenog za primanje praznične plaće. Zaposleni koji su na odobrenom neplaćenom dopustu ili layoffu, koji bi inače mogli biti plaćeni prazničnu plaću će, po povratku na posao, primiti prazničnu plaću za praznike koji su bili u devedeset (90) dana nakon njihovog posljednjeg dana posla. Zaposleni koji mijenjaju zaposlene na odobrenim neplaćenim dopustima neće moći primiti prazničnu platu prvih devedeset (90) dana od rečenog neplaćenog dopusta. Zaposleni na odobrenom godišnjem odmoru, ličnim danima koji su odobreni dvije sedmice unaprijed, ili na odsustvu za sahranu, koji završavaju ili počinju dan prije ili poslije praznika, imaju pravo na naknadu u skladu s ovom odredbom.

PARAGRAF 6. Svaki zaposleni koji ima običaj uzeti ekstra slobodan dan u vezi sa praznicima za neopravdane razloge, kao što ovaj članak kaže, dobit će upozorenje ili ukor i zatim će biti prosljeđen na progresivne disciplinske mjere.

PARAGRAF 7. Unija će, preko svojih uobičajenih formi komunikacija i upravitelja, zatražiti od zaposlenih da daju Poslodavcu najmanje dvije (2) kalendarske sedmice unaprijed obavijest da mu dolazi rođendan.

PARAGRAF 8. Ako obično plaćeni dan pada na praznik, zaposleni će primiti platu dan prije praznika i platni čekovi imati će pravovaljani datum.

PARAGRAF 9. Odredbe ovog Sporazuma su umjesto prava i beneficija navedenih u Pravilniku okruga Cook o bolovanju i Pravilniku grada Čikaga o bolovanju. Stranke su izričito saglasne da se ovime odustaje od prava, uslova i beneficija po Pravilniku okruga Cook o bolovanju i Pravilniku grada Čikaga o bolovanju.

ČLAN VIII GODIŠNJI ODMORI

PARAGRAF 1. Redovan zaposleni koji je radio u bilo kojoj zgradi u dužini od:

Jedne godine,	dobiti će godišnji odmor	jednu sedmicu plaćeno;
Dvije godine,	dobiti će godišnji odmor	dvije sedmice plaćeno;
Šest godina,	dobiti će godišnji odmor	dvije sedmice i jedan dan plaćeno;
Sedam godina,	dobiti će godišnji odmor	dvije sedmice i dva dana plaćeno;
Osam godina,	dobiti će godišnji odmor	dvije sedmice i tri dana plaćeno;
Devet godina,	dobiti će godišnji odmor	dvije sedmice i četiri dana plaćeno;
Deset godina,	dobiti će godišnji odmor	tri sedmice plaćeno;
Osamnaest godina,	dobiti će godišnji odmor	četiri sedmice plaćeno;
Dvadeset pet godina	dobiti će godišnji odmor	pet sedmica plaćeno.

PARAGRAF 2. Dodatni dan godišnjeg odmora (ili 1/2 u slučaju poludnevnog praznika) će biti plaćen zaposlenom čiji godišnji odmor uključuje jedan od praznika spomenutog u ovom Sporazumu.

PARAGRAF 3. Služba će se smatrati neprekinuta, osim neplaćenog odmora zbog bolesti, porodijskog ili drugog razloga odobrenog od Poslodavca.

PARAGRAF 4. Zaposlenima je dopušten odmor u istoj godini u kojoj je zarađen, što znači da zaposleni imaju pravo na godišnji odmor tokom prve godine zaposlenja i svake godine nakon toga, na temelju proporcionalnog iznosa zarađenog te godine. U prvoj godini zaposlenja zaposleni neće biti dozvoljeno da idu na godišnji odmor sve dok ne prođe šest (6) mjeseci od datuma staža. Ako je zaposleni radio manje nego pedeset i dvije sedmice (52), takav će godišnji odmor biti baziran na rasporedu sati svih sedmica koje je zaposleni radio. Zaposleni nemogu prenositi i akumulirati zaradjene dane godišnjeg odmora više od godinu dana. Akumulirani i neiskoristeni dani godišnjeg odmora smatraće se izgubljeni, osim ako postoji pisani ugovor između strana o prenosu godišnjeg odmora zbog potrebe koju je odredio poslodavac. Ako zaposleni prekine radni odnos i bude plaćen za odmor koji nije zaradio, zaposleni odobrava da mu se nezaradjeni dio odmora (koji je plaćen) oduzme od posljedne plate.

PARAGRAF 5. Akumulacija godišnjeg odmora biti će data redovno zaposlenom dok god je takav zaposleni na platnoj listi Poslodavca (iako naknada nije plaćena). Akumulacija godišnjeg odmora neće biti odobrena privremenom, višku, zamjeniku, ili radniku na zamjeni za godišnji odmor, osim ako je privremeni, višak, zamjenik ili radnik na zamjeni za godišnji odmor zaposleni od Poslodavca ili od kontraktora na održavanju obavljajući posao pogodbene jedinice za Poslodavca u roku od više od dvanaest (12) mjeseci za redom, biti će mu omogućeno primiti beneficiju godišnjeg odmora. Akumulacija godišnjeg odmora za takvog privremenog, viška,

zamjenika za godišnji odmor ili radnika na zamjeni, počinje samo kad je redovan zaposleni izbačen sa platne liste ili nakon dvanaest (12) mjeseci za redom zaposlen kod Poslodavca ili kontraktora na održavanju obavljajući posao pogodbene jedinice, koje god je prije. Zaposleni koji je odsutan 180 dana ili više neće moći dobiti plaćen godišnji odmor ukoliko se on ili ona ne vrati na posao aktivno u najmanje 90 dana, osim ako je zaposleni trajno onesposobljen.

PARAGRAF 6. Promjena vlasništva ili uprave zgrade neće uticati na prava godišnjeg odmora zaposlenih dokle god su oni ostali zaposleni kod novog vlasnika ili uprave. Bilo koji zaposleni kod kontraktora čiji je radni odnos prekinut zbog promjene kontraktora za vrijeme prve godine zaposlenosti u nekoj zgradi, a zaposleni je ostao u zgradi kod novog kontraktora, će, nakon prve pune godine radnog staža, imati pravo na punu isplatu godišnjeg odmora od strane novog kontraktora, s izuzećem one plate za godišnji odmor koja je već bila isplaćena.

PARAGRAF 7. Za svrhu rasporeda godišnjih odmora, zaposleni će dobiti svoj godišnji odmor u skladu sa stažom i održavati će se normalan raspored godišnjih odmora zgrada ili u slično vrijeme kada je to prihvaćeno od strane Poslodavca i zaposlenog.

PARAGRAF 8. Plata godišnjeg odmora samo za zarađeni ili odobreni godišnji odmor koji je tražen od strane zaposlenog u roku od petnaest (15) dana ili više putem obavijesti unaprijed, biti će plaćena zaposlenom ne kasnije nego zadnji dan rada prije početka godišnjeg odmora zaposlenog.

PARAGRAF 9. Svaki redovno zaposleni dobiti će regularan broj sati redovnog vremena njegove ili njezine smjene svaki takav dan godišnjeg odmora, a u slučaju da dani godišnjeg odmora padaju u dane kada bi to bio redovan radni dan zaposlenog, takvi će dani biti plaćeni prekovremeno.

Zaposleni od kojih se traži da rade dan(e) godišnjeg odmora, dobiti će plaćene sate odrađene u te dane jedan i po puta njihove redovne plate na sat sa dodatkom godišnjeg odmora; osim u slučaju da Poslodavac i zaposleni naprave drukčiji raspored godišnjeg odmora.

ČLAN IX. OTKAZ - AKUMULACIJA GODIŠNJEG ODMORA- POSLJEDNJA PLATA

PARAGRAF 1. Svaki zaposleni koji je bio u službi Poslodavca više od godinu dana i kojem je dat otkaz iz bilo kojeg razloga dobiti će naknadu na proračunatoj bazi, uzimajući u obzir akumulaciju godišnjeg odmora zaposlenog ako ga ima, i period rada od prve ili bilo koje godišnjice zaposlenja u poređenju sa godišnjim odmorom koji bi zaposleni dobio da je radio cijelu godinu.

PARAGRAF 2. Zaposleni će primiti svoj posljednji platni ček u punom iznosu u vrijeme rastave, ako je moguće, a u svakom slučaju za pet (5) dana ili do slijedeće plate, što god dođe prije.

ČLAN X ODSUSTVO ZA SAHRANU

Poslodavac se slaže da plati zaposlenima koji su pokriveni ovim Sporazumom potrebnu odsutnost u slučaju smrti u blizoj obitelji, do i uključujući maksimum od tri (3) radna dana za redom, sa time da zaposleni ide na sprovod.

Termin "bliža obitelj" znači: suprug(a), roditelji, očuh, maćeha, djeca, pastorčad, brat, sestra, tast, punica, djed, baka, unuče. U slučaju da zaposleni ne može ići na sprovod, zaposleni će dobiti plaćen jedan dan. Jedan plaćen dan će zaposleni dobiti u slučaju smrti šogora, šogorice, zeta ili snahe zaposlenog.

Ukoliko se zaposleni nalazi na unaprijed zakazanom plaćenom ličnom prazniku ili godišnjem odmoru u vrijeme smrti na osnovu koje ima pravo na plaćeno odsustvo za sahranu, zaposlenom će biti dat broj plaćenih dana odsustva koji se podudara sa stvarnim danima odsustva koji su uzeti za sahranu s tim da zaposleni mora da obavijesti poslodavca u roku od deset radnih dana od datuma smrti.

ČLAN XI RADNI USLOVI

PARAGRAF 1. Ako su radne uniforme zahtijevane, Poslodavac se slaže da će ih o svom trošku nabaviti i održavati . Zaposleni se slažu da se brinu za takve uniforme i da će ih nositi samo na poslu i ručku. Poslodavac će nabaviti gumene čizme za zaposlene čija je dužnost hodati po vodi. Ako Poslodavac nabavi uniforme, on će isto tako nabaviti propisanu odjeću za čišćenje snijega ili drugi vanjski posao.

PARAGRAF 2. Poslodavac će snabdjeti zaposlenog sa čistim sanitarnim sobama sa ormarima za ostavljanje privatnih predmeta, sa prostorijama za pranje, sapunom i ručnicima, pod uslovom da te prostorije postoje. Svaka zgrada će nabaviti i održavati adekvatnu kutiju prve pomoći u uredu zgrade ili druge centralne lokacije.

PARAGRAF 3. Poslodavac će nabaviti sredstva za čišćenje u dovoljnim količinama i održavati svu opremu u stanju popravke kao što se traži da se obavi zadani posao.

PARAGRAF 4. Poslodavac će održavati udobne radne uvjete i odgovarajuće temperature za sve zaposlene uključujući i noćne smjene u zatvorenim zgradama. Poslodavac će upravljati takvim uređajima kao grijanje i hlađenje i ili fenovi, u namjeri da održi ugodne temperature . Adekvatno svjetlo će biti postavljeno u javnim površinama da zaposleni lako mogu stići na mjesto službe.

PARAGRAF 5. Prihvaćeno je da neće biti ograničen način rada zaposlenog koji se sada provodi u članici zgrade ureda.

PARAGRAF 6. Svakom zaposlenom biti će omogućeno dvadeset (20) minuta plaćenog, neradnog vremena u kojem će uzeti dvije pauze.

PARAGRAF 7. Poslodavac neće zaposlenog natovariti nerealnom količinom posla ili dodati na već određeni posao nerealnu radnu količinu. U slučaju da je zaposleni odsutan, ostali zaposleni mogu biti određeni privremeno da izvrše dio posla odsutnog zaposlenog, ali od njih se neće očekivati da izvrše njihov redovan posao ili ekstra posao. Od zaposlenih se neće zahtijevati da urade dio posla odsutnog zaposlenog bez da im se ne daju pismene instrukcije(i ako je izvodljivo na španskom i/ili poljskom) s obzirom na onaj dio redovnog posla koji nisu dužni obaviti da bi mogli da urade dodatni posao. Primjerak ovih uputa mora se predati stjuardu i upravniku zgrade. Ukoliko instrukcije nisu date napismeno ili njihov primjerak nije uručen stjuardu, bilo koja disciplinska mjera koja je izrečena kao rezultat neobavljanja dodatnog posla biće povučena. Poslodavac će ili zaposliti privremenu pomoć ili tražiti olakšanje(neko drugi umjesto redovno

određenih ljudi na čišćenju) da obave dužnosti ljudi određenih na generalnom čišćenju čije se odgovornosti ne mogu odgoditi i koji je odsutan sa posla pet (5) dana za redom; s time da u zgradama sa redovnim noćnim radnicima od 40 ili više zaposlenih, Poslodavac će unajmiti privremene radnike ili postaviti olakšanje ako je više od 20 % ili 12 zaposlenih (koje god je manje) redovno određenih noćnih generalnih dženitora slobodno po prije napravljenom rasporedu.

PARAGRAF 8. Od nijednog zaposlenog se neće tražiti da radi posao pod abnormalno opasnim okolnostima, i ako se posao ne obavi pod takvim okolnostima, neće biti zatražen otkaz ili disciplina.

PARAGRAF 9. Prihvaćeno je da cjelokupno osoblje rada na održavanju izvršava sve tradicionalne poslove rada na održavanju koji se sastoje u generalnom čišćenju u i oko zgrada.

Priznato je da određeni poslovi radnika na održavanju zahtijevaju dodatnu fizičku snagu, napor i spretnost. Ti zadaci su sljedeći:

Teško čišćenje u vezi sa izgradnjom, farbanjem i popravcima

Uklanjanje teškog smeća

Poliranje namještaja

Poliranje metala

Čišćenje prašine na visokim ljestvama

Pranje i metenje vanjskih pločnika

Rasklapanje i čišćenje svjetala

Operacije na mašinama za unutarnje i vanjsko čišćenje podova, industrijskih usisavača i usisavača za vodu

Metenje i čišćenje javnih koridora izvan normalnog generalnog čišćenja

Sanitacije kupaona- struganje rukama, na rukama i koljenima - (za kupaone izvan normale generalnog čišćenja)

Pranje zastora

Čišćenje roletni (ne uključuje čišćenje prašine)

Otiranje podova - sa mokrim otiračem težim od 1/2 kg.

Posao na niskim ljestvama

Pranje i poliranje zidova ili plafona koji traju dosta vremena

Održavanje mramora (isključuje pranje)

Preuređivanje unutrašnjeg metala

Operacije mašinama za spaljivanje, pravljenje bala i kompaktora

Odstranjivanje starih tepiha

Radnici na održavanju koji obavljaju rutinske dužnosti radnika na održavanju neće biti dodijeljeni takve dužnosti ili dužnosti opisane u Članu IV, Sekcija 2, osim u slučaju hitnosti. S time da ništa u ovom Sporazumu neće biti interpretirano da ograniči ili promijeni postojeću praksu u vezi raspodjeljivanja radnika na održavanju.

PARAGRAF 10. Poslodavac neće tražiti medicinsko odobrenje zbog kraće bolesti ili nesposobnosti obavljanja posla do i uključujući pet (5) radnih dana, s time da, ako je zaposleni često odsutan, Poslodavac može zatražiti takvo medicinsko odobrenje.

ČLAN XII PRAVA VETERANA

PARAGRAF 1. Prava ponovnog zapošljavanja zaposlenih koji su sada ili bi mogli biti kasnije u vojnoj službi i dužnosti Poslodavca u vezi sa njima biti će regulisana odgovarajućim Saveznim i Državnim zakonima.

ČLAN XIII FONDOVI ZDRAVLJA I DOBROBITI

PARAGRAF 1. Za period od 1. jula 2021. do 30. juna 2022, Poslodavac će dati kontribuciju u iznosu od \$ 923.87 (devet stotina dvadeset i tri dolara i osamdeset sedam centi) svaki mjesec u ime svakog zaposlenog na njihovoj aktivnoj platnoj listi SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem zdravstvenom trustu poslodavca; s time da će Poslodavac preračunati kontribucije za mjesece u kojima su zaposleni počeli raditi,, završili zaposlenje i / ili ostali na medicinskom ili osobnom neplaćenom dopustu za periode duže od onih navedenih u Članu XVII, Paragrafu 1 i 2 i Paragrafu 5 ovog Člana. Ukoliko, do 1. jula 2022. godine, upravitelji SEIU Lokalom 1 i Sudjelujućim zdravstvenim trustom poslodavca, nakon pregleda svih drugih opcija, ustanove da su promjene beneficija neophodne, strane se slažu da se sastanu, savjetuju i prodiskutiraju druge opcije finansiranja fonda.

PARAGRAF 2. Za period od 1. jula 2022. do 30. juna 2023, Poslodavac će dati kontribuciju u iznosu od \$ 923.87 (devet stotina dvadeset i tri dolara i osamdeset sedam centi) svaki mjesec u ime svakog zaposlenog na njihovoj aktivnoj platnoj listi SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem zdravstvenom trustu poslodavca; s time da će Poslodavac preračunati kontribucije za mjesece u kojima su zaposleni počeli raditi, završili zaposlenje i/ ili ostali na medicinskom ili osobnom neplaćenom dopustu za periode duže od onih navedenih u Članu XVII, Paragrafu 1 i 2 i Paragrafu 5 ovog Člana. Ukoliko, do 1. jula 2023. godine, upravitelji SEIU Lokalom 1 i Sudjelujućim zdravstvenim trustom poslodavca, nakon pregleda svih drugih opcija, ustanove da su promjene beneficija neophodne, strane se slažu da se sastanu, savjetuju i prodiskutiraju druge opcije finansiranja fonda.

PARAGRAF 3. Za period od 1. jula 2023. do 30. juna 2024, Poslodavac će dati kontribuciju u iznosu od \$ 932.53 (devetsto trideset i dva dolara i pedeset tri centi) svaki mjesec u ime svakog zaposlenog na njihovoj aktivnoj platnoj listi SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem zdravstvenom trustu poslodavca; s time da će Poslodavac preračunati kontribucije za mjesece u kojima su zaposleni počeli raditi, završili zaposlenje i/ ili ostali na medicinskom ili osobnom neplaćenom dopustu za periode duže od onih navedenih u Članu XVII, Paragrafu 1 i 2 i Paragrafu 5 ovog Člana.

PARAGRAF 4. Poslodavac će usvojiti provizije i slaže se da će surađivati i biti obavezan prema 'Trust' Sporazumu prema SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem zdravstvenom trustu poslodavca i svim zaključnicima u vezi toga, i neopozivo označuje kao njezine zastupnike Upravitelje imenovane kao Poslodavčevi Upravitelji u rečenom Sporazumu zajedno sa njihovim nasljednicima izabranim prema određenom načinu, i nadalje potvrđuje i odobrava predmete napravljene prema tome u vezi sa kreacijama i administracijom rečenog Trusta i sve akcije poduzete od tog Trusta u domeni njihovog autoriteta.

PARAGRAF 5. Isplate Fondu dobrobiti će biti nastavljene za odobrene radnike kad su rečeni radnici na medicinskom neplaćenom dopustu u periodu označenom u Članu XVII, Sekcija 1, ili iznad tog perioda za specifične razloge za koje su se složili Poslodavac i Unija. Isplate Fondu

dobrobiti će se nastaviti za odobrene radnike kad su rečeni radnici na osobnom neplaćenom dopustu u periodu od devedeset (90) dana, ili na unijskom poslovnom dopustu u odobrenom trajanju dopusta ili više od toga za specifične razloge za koje su se složili i Poslodavac i Unija. Preko tog vremena, isplata Fondu dobrobiti će biti izvršena za i u ime privremenog, ekstra, zamjenika, ili radnika na zamjeni za godišnji odmor, ali ni u kom slučaju Poslodavac neće platiti kontribuciju istovremeno za oba, odobrenog radnika i privremenog radnika. U ime bilo kojeg privremenog, ekstra, zamjenika ili radnika na zamjeni za godišnji odmor koji je zaposlen od Poslodavca ili kontraktora na održavanju obavljajući pogodbeni posao za Poslodavca u više od dvanaest uzastopnih (12) mjeseci biće izvršena isplata Fondu.

PARAGRAF 7. Poslodavac će doznačiti isplate Fondu dobrobiti na ili prije petnaestog (15) kalendarskog dana mjeseca slijedeći mjesec u kojem je posao obavljen.

PARAGRAF 8. Sa svakim izvještajem Fondu dobrobiti, Poslodavac će dati imena, broj socijalnog osiguranja i početne datume novih i redovnih zaposlenih i datume otkaza redovnih zaposlenih.

PARAGRAF 9. Isplate Fondu dobrobiti biti će napravljene na doznakama koje šalje Ured Fonda, ili na reproduciranim zapisima koji daju sve potrebne informacije u formi koju Fond prihvaća. Prekršaj podnošenja zatražene informacije u formi prihvaćenoj od Fonda biti će predmet provizija arbitraže Člana XIX.

ČLAN XIV PLAN ZA PENZIJE

PARAGRAF 1. Za period od 5. aprila 2021. do 7. aprila 2024, Poslodavci će dati kontribuciju SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem Penzijskom Trustu Poslodavaca u iznosu od \$52.00 sedmično za svakog zaposlenog redovno raspoređenom za rad od trideset (30) ili više sati sedmično koji zapravo rade najmanje 50 % radne sedmice zaposlenog. U slučaju da takav zaposleni ne radi najmanje 50% radne sedmice zaposlenog, Poslodavac će dati kontribucije od jednog dolara i trideset centi (\$ 1.30) po satu svih rađenih sati. Za zaposlene koji ne ispunjavaju uvjete gore navedene biti će dane kontribucije u rati od jednog dolara i trideset centi (\$ 1.30) po satu zaposlenog koji je zapravo radio manje od 30 sati tjedno. Plaćeni praznici, plaćeni godišnji odmori i odsutnost zbog sprovođa (do tri radna dana) ulaze u odrađeno vrijeme za kontribucije u svrhu penzije. Unija i Poslodavac će nastojati da Upravitelji SEIU Lokala 1 i Sudjelujućeg Penzijskog Trusta Poslodavaca obavijeste posljednjeg Poslodavca zaposlenog kad zaposleni napravi molbu za penziju. U slučaju da zaposleni radi tokom njegovog ili njezinog praznika ili godišnjeg odmora, sve što će se tražiti je jedna isplata SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem Penzijskom Trustu Poslodavaca.

PARAGRAF 2. Svaki Poslodavac usvaja ove provizije i slaže da će surađivati sa i biti obavezan Sporazumu Trusta prema SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućim Poslodavcima Penzijskog Trusta, i svim zaključcima u vezi toga, i neopozivo označuje kao njezine zastupnike Upravitelje zajedno sa njihovim nasljednicima izabranim prema određenom načinu, i nadalje potvrđuje i odobrava sve predmete napravljene prema tome u vezi sa kreacijama i administracijom rečenog Trusta i sve akcije poduzete od tog Trusta u domeni njihovog autoriteta, uključujući autoritet Upravitelja da ograniče provizije beneficija uzimajući u obzir novu grupu poslodavaca kao što je navedeno u Sporazumu Trusta.

PARAGRAF 3. Poslodavac će dati isplate Penzijskom Fondu na ili prije petnaestog (15) kalendarskog dana mjeseca slijedeći mjesec u kojem je posao izvršen.

PARAGRAF 4. Sa svakim izvještajem Penzijskom Fondu, Poslodavac će dati imena, brojeve socijalnog osiguranja i početne datume novih i redovno zaposlenih i datume otkaza redovno zaposlenih.

PARAGRAF 5. Isplate Penzijskom Fondu će biti napravljene na doznakama koje šalje Ured Fonda, ili na reproduciranim zapisima koji daju sve potrebne informacije u formi koju Fond prihvaća. Prekršaj podnošenja zatražene informacije u formi prihvaćenoj od Fonda biti će predmet arbitraže provizija Člana XIX.

PARAGRAF 6. Isplate penzijskom Fondu biti će nastavljene za odobrene radnike kad su rečeni radnici na medicinskom neplaćenom dopustu u periodima označenim u Članu XVII, Sekcija 1, ili više od tog perioda za specifične razloge s kojima su se složili Poslodavac i Unija. Isplate Penzijskom Fondu biti će nastavljene za odobrene radnike kad su rečeni radnici na osobnom neplaćenom dopustu u periodu od devedeset dana (90), ili na unijskom poslovnom dopustu u odobrenom trajanju dopusta, ili više od toga za specifične razloge za koje su se složili Poslodavac i Unija.

Preko tog vremena, isplate SEIU Lokalu 1 i Sudjelujućem Penzijskom Trustu Poslodavaca biti će izvršene za i u ime privremenog, ekstra, zamjenika ili radnika na zamjeni za godišnji odmor, ali ni u kom slučaju neće se platiti kontribucije za oba istovremeno, radnika na odsustvu i privremenog, ekstra, zamjenika ili radnika na zamjeni za godišnje odmore, koji je zaposlen od Poslodavca ili kontraktora na održavanju obavljajući pogodbeni posao za Poslodavca u više od dvanaest (12) mjeseci za redom.

ČLAN XV ZDRAVLJE I DOBROBIT- PENZIJSKE DELINKVENCije

PARAGRAF 1. Poslodavac razumije potrebu plaćanja kontribucija Fondu za Zdravlje i Dobrobit na vrijeme da očuva beneficije zaposlenih i osigura adekvatno financiranje beneficija. Ako Poslodavac ostane delinkventan u plaćanju isplata Fondu Dobrobiti ili određenom Penzijskom Trustu u periodu od 10 dana po primitku pismene obavijesti o delinkvenciji zgrade ili Udruženja, ili odbije da preda izvještaj platne liste u skladu sa provizijama revizije platne liste Upraviteljske politike kolekcija, Unija može organizirati štrajk u zgradi da provede isplate ili dobije izvještaje bez obzira na klauzulu Ne-štrajka u Članu XVIII ili proces pritužbi i arbitraže spomenutog u Članu XIX. Delinkventan Poslodavac će isto tako biti odgovoran za vraćanje izgubljenih satnica zbog štrajka koje je provela Unija pod ovim Članom.

PARAGRAF 2. Ako Upravitelji ne prime puni iznos zatražene kontribucije Penzijskom ili Fondu dobrobiti od Poslodavca i prateću formu novčane doznake do datuma označenih u Članu XIII, Sekcija 6 i Članak XIV, Sekcija 5, s obzirom na to koje kontribucije treba podmiriti, biti će zatraženo od Poslodavca da plati, uz iznos kontribucija još i kamatu i nastale štete po ratama specificiranim u Sporazumu Trusta u vezi neplaćenih računa, kao knjigovodstvene i advokatske troškove i sudske troškove ako postoje. Poslodavac daje do znanja primanje Sporazuma Trusta i prikazati će Uniji i Fondovima da je pročitao provizije kamata i tekućih šteta i da je provizija tekućih šteta Fondova umjereno proračunata i koje je teško ustanoviti. Poslodavac nadalje

priznaje da sva prava Upravitelja da otpišu kamatu ili tekuće štete slijedeći politiku kolekcija opisanu u Sekciji 3, ispod, neće preinačiti Poslodavčev sporazum da maksimum tekućih šteta specificiranim u Trustu jesu umjereno proračunate od stvarnih šteta pod okolnostima u kojima je Poslodavac delinkventan.

PARAGRAF 3. Poslodavac priznaje da Upravitelji Fondova imaju obavezu Povjerenja po Članu Sigurnosti Primanja Mirovina Zaposlenih od 1974, kao što je odlučeno ("ERISA") da se osigura sakupljanje Poslodavčevih kontribucija i rješenje delinkvencija kroz upotrebu revizija platnih listi ili drugih postupaka provođenja. Prema tome, Poslodavac ovime neopozivo označuje kao njezine zastupnike Upravitelje imenovane kao Poslodavčevi Upravitelji Fondova i njihove nasljednike u vezi sa usvojenjem, amandmanima i administracijom politike kolekcija provodeći nadalje postupke ispitivanja platnih lista u sklopu sa terminima i uvjetima ERISE zabranjenih transakcija, klasa izuzeća 76-1. Ovime Poslodavac pristaje na i slaže se da je obavezan provizijama tih politika kolekcija, kao što je odlučeno nadalje u ovom Sporazumu.

ČLAN XVI STAŽ

PARAGRAF 1. Termin "staž" će značiti dužinu službe redovno zaposlenog u zgradi; sa time da će novi zaposleni biti smatrani probnim zaposlenima prvih 45 kalendarskih dana zaposlenja. Za vrijeme njihovog probnog perioda zaposleni neće imati staž i mogu biti stavljani na listu čekanja ili dobiti otkaz prema diskreciji jedino Poslodavca i takva akcija neće biti predmet postupka žalbi kao što je navedeno u ovom Sporazumu. Na prava staža zaposlenog neće uticati promjena vlasništva ili uprave zgrade tako dugo dok taj zaposleni ostane zaposlen kod novih vlasnika ili uprave. Poslodavac se slaže da obavijesti Uniju na pismeno pravovremeno u vezi promjena u vlasništvu ili upravi zgrade. Staž neće biti prekinut osim otkaza zbog razloga, ostavke ili liste, čekanja od više od jedne godine (dvije godine u slučaju da zaposleni rade deset ili više godina). Poslodavac će izložiti listu staža u svakoj zgradi na vidljivom mjestu za sve zaposlene. Rečena lista će sadržavati imena svih zaposlenih koji imaju staž kao što je ovdje rečeno i njihove datume; i biti će održavane svakog tromjesečja uključujući i datum prije rasporeda godišnjeg odmora. Kopija liste staža biti će napravljena i spremna za Uniju po zahtjevu.

Ništa sadržano u ovom Sporazumu neće se smatrati da ograniči pravo Poslodavca da privremeno zaduži zaposlene između dvije ili više zgrada pokrivenih sporazumima kolektivne pogodbe sa Unijom kojem je isti poslodavac potpisnik; s time da takva privremena zaduženja neće uticati na staž zaposlenog, i zaposleni će, dok traju zaduženja tog privremenog perioda, nastaviti održavati i akumulirati staž i beneficije kao da nisu bili privremeno zaduženi; sa time nadalje da takva privremena zaduženja neće biti upotrijebljena kao nadoknada godišnjeg odmora od mjeseca maja do septembra.

PARAGRAF 2. Kad postane potrebno da se smanji radna snaga, posljednja zaposlena osoba će biti prva otpuštena, tako da zaposleni koji ostanu imaju mogućnost da budu trenirani da izvrše potreban posao; i zaposleni čije radno mjesto je eliminisano će biti postavljen na radnu poziciju radnika sa najmanjim radnim iskustvom sa time da zaposleni može obavljati posao sa minimalnim treningom. Ako zaposleni koje je izgubio poziciju nije radnik sa najmanjim stažom u zgradi, on ili ona će biti postavljeni na poziciju radnika sa najmanjim radnim iskustvom sa time da ili ona mogu obavljati taj posao sa minimalnim treningom. Radnik kojeg ne bude moguće postaviti na otvorenu poziciju biće otpušten. Ako se radna snaga poslije poveća, zaposleni sa

stažom biti će ponovno pozvani u obratnom redu u kojem su bili stavljeni na listu čekanja, ako su kvalificirani da obave posao za koji su bili pozvani. Poslodavac će dati ne manje od jedne (1) sedmice pismenu obavijest na posljednju adresu zaposlenog. Prekršaj javljanja na posao prije izlaza perioda te obavijesti će rezultirati u gubitku prava staža pod ovim Sporazumom. Nije potrebno da se da obavijest o ponovnom pozivu na posao u slučajevima kada je jasno Poslodavcu i Uniji da se određeni zaposleni neće vratiti.

PARAGRAF 3. Kad se otvori radno mjesto na poslu pokrivenom ovim Sporazumom, takav posao će se objaviti na upadnom mjestu i svi zaposleni se mogu prijaviti za posao. Objava će sadržati puni opis dužnosti, početno vrijeme i ratu plaće. Staž će biti vodeći faktor u popunjavanju radnog mjesta s time da zaposleni ima mogućnost biti treniran da obavi posao. Za bilo koje radno mjesto koje nije popunjeno zbog postupka objave, Poslodavac će ponuditi kvalificiranim radnicima na zamjeni koji u to vrijeme rade u Poslodavčevoj zgradi prije nego zaposli nove zaposlene da popune radno mjesto.

PARAGRAF 4. Odabir i prednost za vrijeme uzimanja godišnjih odmora biti će dati zaposlenima na bazi staža, osim ako zgrada može odstupiti od staža za raspored godišnjeg odmora gdje je to potrebno da se održe normalne operacije zgrade, u čijem slučaju će Sindikat biti obaviješten čim hitnije u vezi odstupljenja zgrade.

PARAGRAF 5. Upravitelji Sindikata će imati super-prednost (seniority) u svrhu puštanja radnika na listu čekanja i ponovnog pozivanja na posao prema Sekciji 2 ovog Člana.

ČLAN XVII NEPLAĆENI DOPUSTI

PARAGRAF 1. Poslodavac će izdati dozvolu za neplaćeni dopust napismeno u vezi bolesti, onesposobljenosti, na osnovu ljekarskog uvjerenja, za slijedeći raspored: ispod jedne godine staža, nema neplaćenog dopusta; jedna do tri godine staža, šest mjeseci neplaćenog dopusta; tri do pet godina staža, devet mjeseci neplaćenog dopusta; više od pet godina staža, jedna godina neplaćenog dopusta. Po sporazumu između Poslodavca i Unije, zaposlenje zaposlenog na takvom neplaćenom dopustu se može ukinuti. Po povratku s takvog neplaćenog dopusta, zaposleni će se vratiti na dužnost koju je obavljao prije ili u slučaju da ta dužnost više ne postoji, na najbliže uspoređen posao, u skladu sa dužinom radnog staža zaposlenog u odnosu na radni staž zaposlenih koji rade u zgradi u vrijeme povratka sa dopusta. Kada zaposleni iskoristi neplaćeni dopust, on ili ona nemaju pravo da uzmu novi neplaćeni dopust za slijedećih 12 mjeseci.

PARAGRAF 2. Poslodavac neće nerazložno odbiti izdavanje dozvole za neplaćeni dopust, pismeno zatražen za razloge druge nego bolest ili onesposobljenost od do četrnaest (14) dana nakon dvije (2) godine i do devedeset (90) dana nakon pet (5) godina staža. Neće se tražiti od Poslodavca da izda dozvolu za neplaćeni dopust dok se ne napuni dvadeset i jedan (21) mjesec od prijašnjeg neplaćenog dopusta zaposlenog. Propust povratka na posao bez odgovarajućeg razloga sa neplaćenog dopusta biti će temelj otkaza.

PARAGRAF 3. Zaposleni koji je izabran da reprezentira Uniju na konvencijama, konferencijama, kolektivnim pogodbama, žalbama i arbitražnim postupcima ili za druge poslove Unije dobiti će neplaćeno unijsko odsustvo za period potreban da izvede posao u cjelini, ali nikojem slučaju to odsustvo neće trajati duže od jedne (1) godine dana.

Unija će obavijestiti u pisanoj formi Poslodavca o početku i dužini trajanja odsustva u roku ne manjem od četiri radna (4) dana prije početka odsustva. Za bilo koje odsustvo od godinu dana pod ovim paragrafom biti će potrebno da zaposleni radi šest (6) uzastopnih mjeseci na poslu prije odobravanja novog odsustva. U slučaju da Unija zahtjeva produžetak odsustva, Unija će obavijestiti Poslodavca o dužini produžetak odsustva jednu sedmicu prije isteka prethodno određenog odsustva.

PARAGRAF 4. Za vrijeme svih neplaćenih dopusta spomenutih u ovom Članu, staž će se nastaviti akumulirati. Po sporazumu između Poslodavca i Unije, zaposlenje takvog zaposlenog može se prekinuti.

PARAGRAF 5. Provizije Člana Obiteljskog Medikalnog Dopusta, koje su povoljnije će premašiti provizije ovog Člana.

ČLAN XVIII ŠTRAJKOVI, PREKIDI RADA, OGRAĐIVANJE

PARAGRAF 1. Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, neće biti štrajkova, prekida rada ili ograđivanja, niti će biti bilo kakvih demonstracija ili okupljanja bilo koje vrste u zgradama, niti neće biti nikakvih davanja ili distribucije letaka u bilo kojem dijelu zgrada, osim prostorija za pauze, bez pristanka Poslodavca.

PARAGRAF 2. Nikakva akcija ili tužba bilo koje vrste sa strane Udruženja ili ikojeg člana neće se postaviti protiv Unije, ili službenika, zastupnika ili agenata, zbog štrajka, prestanka rada ili ograđivanja da prekrši ovaj Sporazum ako:

- a) Unija nije odobrio ili započeo štrajk, prestanak rada ili ograđivanje,
- b) Unija pravovremeno osudi takav štrajk, prekid rada ili ograđivanje i poduzme iskrene napore da zaustavi isti u periodu od pet dana.

PARAGRAF 3. Odbijanje bilo kojeg radnika da pređe ograđenu liniju ustanovljenu ili održavanu sa strane ugledne radničke organizacije neće biti temelj za otkaz ili disciplinarnu akciju sa time da Unija da Poslodavcu najmanje 48 sati unaprijed pismeno obavještenje da je postavljena ograđena linija koja će biti ispoštovana.

ČLAN XIX POSTUPCI ŽALBI I ARBITRAŽA

PARAGRAF 1. Postupak za provođenje žalbi koji se odnosi na ikakvu razliku ili nesporazum koji može nastati pod ovim Sporazumom biti će slijedeći:

KORAK I

Zaposleni koji se žali, u društvu upravitelja, ako zaposleni želi, će se konsultovati sa predradnikom ili prvim nadglednikom. Ako je grupa zaposlenih uključena u žalbu, upravitelj će zastupati zaposlene. U bilo kojem slučaju, pošto je u interesu svih uključenih da žalba bude pravovremeno i ekspeditivno riješena, zaposleni koji se žali i /ili upravitelj zaposlenog ili zaposlenih upletenih, će predstaviti takvu žalbu u roku od deset (10) radnih dana po događaju koji je uzrokovao žalbu, ili nakon što takav zaposleni ili grupa zaposlenih doznaju za takav događaj.

KORAK II

Ako se stvar ne riješi u prvom koraku i ako Unija želi dalje slijediti žalbu, žalba će se napisati i predati menadžeru zgrade i gdje je potrebno, kontraktoru u roku od trideset (30) kalendarskih dana po događaju koji je izazvao žalbu ili nakon što zaposleni ili grupa zaposlenih upletenih sazna za takav događaj. Predradnik ili prvi nadglednik zaposlenog, zajedno sa zaposlenim koji se žali, upraviteljem i Unijskim zastupnikom će diskutirati žalbu sa menadžerom zgrade i kontraktorom. Menadžer zgrade ili kontraktor će dati svoj pismeni odgovor u roku od petnaest (15) kalendarskih dana po primitku pismene žalbe.

KORAK III

Ako stvar nije riješena u drugom koraku i Unija želi dalje prosljediti žalbu, Unija će u roku od petnaest (15) kalendarskih dana po prijemu pismenog odgovora menadžera zgrade ili kontraktora, predati žalbu Udruženju sa pismenim zahtjevom da žalba bude preporučena Komitetu Radne Uprave sastavljene od dva člana Komiteta Radnih Odnosa Udruženja i dva zastupnika Unije, koji će se sastati jednom svaki mjesec u određeno vrijeme i mjesto. U slučaju žalbi o obimu posla Unija može prosljediti žalbu Udruženju u roku od sedam (7) dana u slučaju nepoštovanja Člana XI i Člana XXI ovoga Sporazuma. U takvim okolnostima Komitet Radne Uprave će nastojati da sasluša žalbu u što kraćem roku. U Svakoj žalbi treba da budu navedene nepoštujuće provizije u Članovima i Paragrafima. Unija će nastojati da predstavi detaljne činjenice kao dokaz nepridržavanja pravila. Komitet Radne Uprave će se sastati sa žalećim zaposlenim (ako Unija zatraži), menadžerom zgrade i gdje je potrebno, kontraktorom. Nakon saslušanja strana, Komitet Radne Uprave će nastojati da otkrije da li su Poslodavac ili, gdje primjenjivo kontraktor prekršili Sporazum kao što je navedeno u pismenoj žalbi i ako Komitet odredi da je Sporazum prekršen, onda će Komitet odlučiti šta dalje. Komitet Radne Uprave, u slučajevima otkaza i disciplinskih mjera, će u obzir uzeti prethodnu disciplinsku evidenciju, uključujući i odgovarajuću težinu na osnovu ozbiljnosti i datuma prethodnih slučajeva, i procijeniti da li postoji pravedan razlog za izricanje disciplinske mjere ili otkaz u datom slučaju. Komitetu Radne Uprave može, sa jednoglasnom odlukom, da odbije da prihvati bilo koji dokument koji nije dostavljen BOMA-i za distribuciju članovima Komiteta prije zakazanog datuma saslušanja. Sve odluke Komiteta Radne Uprave moraju biti jednoglasno usvojene i prenesene na papir i kao takve obavezuju Poslodavca ili, gdje primjenjivo kontraktora, zaposlenog(e) i Uniju. U slučaju da ne dođe do jednoglasnog usvajanja, slučaj će se smatrati neriješenim u skladu sa Paragrafom 2 ovoga Člana.

Žalbe neumjerenog preopterećenja poslom

Ako one nisu riješene u Koraku II u roku od sedam (7) kalendarskih dana nakon podnošenja Žalbe koje prosvjeduju protiv disciplinarnih akcija zbog propusta obavljanja postavljenog zadatka koji navodi da je takav prekršaj uzrokovan nametanjem neumjerenog preopterećenja poslom u prekršaju Člana XI, Sekcije 7, mogu se žaliti preko Sindikata Specijalnom Komitetu Posla sastavljenom od dva člana Komiteta Radnih Odnosa Udruge i dva zastupnika Sindikata. Specijalni Komitet Posla će se sastati pravovremeno sa žalećim zaposlenim, menadžerom zgrade i gdje se odnosi, sa kontraktorom i nastojati da riješi predmet na način koji je primjenjiv Udruzi i Sindikatu. Ako Specijalan Komitet Posla ne riješi žalbu na tom sastanku, Sindikat može tražiti da se stvar arbitrira, na način opisan u Paragrafu 2 ovog Člana.

PARAGRAF 2. Ako stvar nije riješena ni u trećem koraku i Unija i dalje namjerava slijediti žalbu, Unija će u roku od deset (10) kalendarskih dana nakon što je žalba dospjela u treći korak, podnijeti pismeni zahtjev Poslodavcu za arbitražu ili gdje se odnosi, kontraktoru. Unijski

predstavnik će kontaktirati Poslodavca, ili, gdje se odnosi, kontraktora, u roku tih deset (10) dana i predložiti arbitra. Propust unije da ovo učini će imati za rezultat odustajanje od žalbe. Strane će odabrati arbitra u roku od četrdeset i pet (45) kalendarskih dana od dana zahtjeva za arbitražu. Žalba će potom biti prosljeđena arbitru koji će biti odabran zajedničkim sporazumom ili gdje se odnosi, kontraktorom i Unijom iz dolje navedenog panela (koji može tu biti dodan po sporazumu stranaka);

EDWIN BENN
STEVAN BIERIG
JOHN FLETCHER
LISA SALKOVITZ KOHN
DANIEL NIELSEN
MARTIN MALIN
ROBERT McALLISTER
ROBERT PERKOVICH
JEANNE VONHOF

Ako se stranke ne mogu složiti u vezi arbitra, sve će stranke naizmjenično izvući jedno ime iz rečene liste, a posljednje ime koje ostane biti će arbitar izabran da čuje i odluči žalbu. Biti će plaćena kompenzacija arbitrima, pola od Poslodavca ili gdje se odnosi, kontraktora i druga polovica od Unije.

PARAGRAF 3. Od Unije se zahtijeva da obavijesti BOMA o svim slučajevima koji odlaze na arbitražu u roku od deset (10) dana od dana podnošenja zahtjeva za arbitražu i takođe će se zahtijevati da BOMA preda sve kopije odluka arbitraže koje su donešene na osnovu ovog Sporazuma u roku od deset (10) dana od dana prijema odluke.

PARAGRAF 4. Nagrada ili odluka arbitra biti će finalna i obavezati će Poslodavca i zaposlenog(e) uključene, a i Uniju. Arbitar neće imati autoritet oduzeti ili preinačiti provizije ovog Sporazuma.

PARAGRAF 5. Ako Poslodavac koji je stranka ovog Sporazuma, odbije da ustraje kod nagrade dodijeljene ovim Člankom ili odbije da ustraje kod pismene odluke koju su potpisali zastupnici Poslodavca i Unija koja rješava razliku ili nesporazum koji se nastao pod ovim Sporazumom, Unija će biti rasterećen obaveza Člana XVIII prema tom Poslodavcu.

PARAGRAF 6. Žalbe koje nisu prisutne ili na koje se nije žalilo u vremenskim granicama određenim u Paragrafu 1 i 2, biti će smatrane povučene ili odbačene. Ako menadžer zgrade ili kontraktor ne da odgovor na žalbu u vremenskim granicama u drugom koraku tog postupka, žalba će automatski biti pomaknuta u treći korak.

ČLAN XX ZAJEDNIČKI ODBOR ZA SIGURNOST I ZAŠTITU

Poslodavac i Unija dijele brigu o osobnoj sigurnosti radnika na održavanju za radnog vremena u zgradama i za vrijeme njihovog dolaska i odlaska na posao. Zbog toga je osnovan Zajednički Odbor za Sigurnost i Zaštitu, sastavljen od tri (3) člana Sindikata i tri (3) člana Udruge.

Takav Zajednički Odbor će raditi u suradnji sa Gradskim, Okružnim, Državnim i Federalnim Agencijama u nastojanju da poboljšaju sigurnost zaposlenih tokom njihovog dolaska i odlaska na

posao, a u pojedinim zgradama i nastojati da poboljšaju sigurnost zaposlenih na poslu, i da poboljšaju odnose između Poslodavaca i Sindikata koji se bave problemima zaštite i sigurnosti.

Poslodavac i Unija dijele zabrinutost zbog bezbjednosti, u slučaju vanrednih situacija (požara i sl.), svih zaposlenih na održavanju. Poslodavac će postupati prema zahtjevima grada Čikaga u slučaju vanrednih situacija u skladu sa sigurnosnim, vanrednim procedurama i proceduri za evakuaciju.

ČLAN XXI PODUZETNICI (KONTRAKTORI) RADA NA ODRŽAVANJU

Poslodavac neće, za trajanja ovog Sporazuma ugovoriti dio ili kompletan posao obavljan od zaposlenih u pogodbenoj jedinici pokrivenih ovim Sporazumom dok god nisu svi zaposleni unajmljeni od poduzetnika (kontraktora) ili podkontraktora kao uvjet ugovora ili podugovora dozvoljenog ili odobrenog sa strane Poslodavca, međutim da će Poslodavčev poduzetnik imati pravo da uspostavi i primjeni razumljive kriterijume zapošljavanja i da odbije zapošljavanje bilo koje osobe koja ne ispunjava te kriterijume; i sa time da će Poslodavčev odabrani kontraktor imati pravo da rasporedi radne zadatke zaposlenih i /ili smanji radnu snagu koja se odnosi na specifikacije čišćenja i vršenja dužnosti u zgradi i /ili postići zakonite djelotvornosti u tim operacijama, dok god (1) je te promjene i ispravke odobrio Poslodavac; (2) takve promjene ili ispravke ne rezultiraju nametanjem nerealnog preopterećenja poslom zaposlenih sa strane kontraktora koji radi u zgradi; i (3) da se da Uniji pismena obavijest najmanje deset (10) dana unaprijed o smanjivanju radne snage; i (4) u slučaju promjena da svi detalji budu dati na poljskom ili španskom ako zaposleni ne govori engleski i da se Unija slaže, da gdje su postignuti uvjeti za to, neće ograničiti ili zabraniti prava kontraktora odabranog od Poslodavca u zgradi pokrivenoj ovim Sporazumom.

Poslodavac i unija su saglasni da će u situacijama u kojima izabrani kontraktor odlučio da sprovede provjeru podataka (background check) o postojećem zaposlenom u zgradi, to može uraditi ako provjeru zahtjeva vlasnik ili menadžer zgrade i pod uslovom da je Unija obaviješten prije sprovođenja te provjere podataka o zaposlenom. Pored toga, sporazumjeli su se da ukoliko je zaposleni dobio otkaz kao rezultat te provjere, zaposleni će imati pravo na procedure ulaganja žalbe.

Poslodavac i unija su se složili da se testiranje za prisustvo droga u organizmu smatra razumljivim kriterijumom za prvobitno zapošljavanje prema Članu XXI, ali da u članu ne stoji ništa što bi podrazumijevalo da se kontraktoru dozvoljava sprovođenje tog testiranja ponovo u budućnosti.

Iznimno, Poslodavac i unija su se složili da u specifičnim situacijama u kojima zakupac Poslodavca pismenim putem zahtijeva testiranje za prisustvo droga u organizmu zaposlenih u pregovaračkoj jedinici, a koji će čistiti prostorije zakupca, Poslodavac ili njegov izabrani kontraktor imaju pravo na sprovođenje testiranja za prisustvo droga kod zaposlenih o kojima je riječ, ali da u članu ne stoji ništa što bi podrazumijevalo da se kontraktoru dozvoljava sprovođenje tog testiranja ponovo u budućnosti. Unija ima pravo na kopiju pismenog zahtjeva prije testiranja.

U slučaju da Poslodavac ugovori posao sa kontraktorom koji nema kolektivni ugovor sa Unijom, Poslodavac će zahtijevati od navedenog kontraktora da za svoje zaposlene obezbijedi satnicu i beneficije koji su barem ekvivalentni onima koje nudi Poslodavac u skladu sa ovim Sporazumom. U slučaju da Poslodavac ugovori posao sa kontraktorom koji ima kolektivni ugovora sa Unijom, uslovi i odredbe ovoga ugovora će biti jedini uslovi i odredbe kojih se kontraktor i radnici koji rade u zgradama Poslodavca moraju pridržati a ne uslova i odredbi kolektivnog ugovora između Unije i kontraktora. Žalbe koje navode da kontraktor ne slijedi vjerno takve uvjete ovog Sporazuma će biti provedene u sklopu sa Člankom XIX ovog Sporazuma. Ako Odbor utvrdi u trećem koraku ili u postupcima slijedeći finalne presude između Unije i kontraktora da je žalba opravdana i kontraktor nadalje odbija surađivati, ugovor između kontraktora i Poslodavca biti će okončan u roku od šezdeset (60) kalendarskih dana nakon što je Poslodavac primio pismenu obavijesti od Unije osim ako u međuvremenu kontraktor počne isplaćivati satnice i beneficije radnicima podjednakim ovom Sporazumu i ako nadoknadi razliku od dana kada je kontraktor počeo pružati Poslodavcu usluge na održavanju.

ČLAN XXII VIŠENAMJENSKE ZGRADE

U zgradama koje se upotrebljavaju u više namjena, ovaj Sporazum će važiti samo za zaposlene na radu održavanja koji su zaposleni u dijelu zgrade sa uredima.

ČLAN XXIII AKTIVNOSTI UNIJE U ZGRADAMA

PARAGRAF 1. Poslodavac će odobriti postavljanje Unijskih biltena u dijelovima za Održavanje i odobriti će Unijskim upraviteljima umjerenu slobodu u obavljanju njihovih dužnosti u toku radnog vremena. Pravilno akreditirani zastupnici Unije će imati umjereni pristup vremenskim karticama (timecards) ili listama upisa za određeni dan koji se odnosi na zaposlene pod ovim Sporazumom.

PARAGRAF 2. Pravilno akreditirani zastupnici Unije mogu ući u zgradu Poslodavca za trajanja radnog vremena da promotre radne uvjete i da se savjetuju sa zaposlenima na način koji neće ometati radne rasporede. Kad Poslovni Zastupnik Unije uđe u zgradu nakon normalnih poslovnih sati, on ili ona će se registrirati ili identificirati sigurnosnim radnicima zgrade, poštivati pravila sigurnosti i kontaktirati noćnog nadglednika. U slučaju da noćni nadglednik ne može biti kontaktiran i da je prošlo dvadeset (20) minuta, zastupnik može održati savjetovanje sa zaposlenim(a).

ČLAN XXIV IZBORI ZA USVOJENJE ILI POVLAČENJE IZ UGOVORA

Redovni članovi Udruge, ne navedeni u Rasporedu "A", koji u važećem datumu ili za trajanja ovog termina, izaberu usvojenje ovog Sporazuma, će obavijestiti o tome Udruženje. Razumljivo je da Poslodavac može biti stranka ovog Sporazuma s obzirom na zgradu ili zgrade određene od Poslodavca, bez obaveze rečenog Poslodavca na posjedovanje, upravljanje ili kontroliranje neke druge zgrade. Obavijest o izboru usvojenja ovog Sporazuma će biti poslana od strane Članova Udruženja na pismeno i Udruženje će obavijestiti potom Uniju. Takva obavijest će navesti imena i lokaciju zgrade na koju se odnose izbori i ime Poslodavca. Isto tako će Udruženje obavijestiti Uniju kad zgrada više nije zastupljena redovnim članstvom Udruženja.

Povlačenje iz članstva u Udruženje ne razrješava zgradu od obaveza pod ovim Sporazumom. Ako zgrada koja plaća svojim zaposlenima satnice veće nego ove spomenute u ovom Sporazumu, želi usvojiti iste, neće smanjiti takve veće satnice za života ovog Sporazuma.

ČLAN XXV SLUŽBA POROTE

Poslodavac će nadoknaditi zaposlenom razliku između plate koju bi zaposleni normalno primio, uključujući i prekovremeno i iznosa primljenog za službu porote. Odgovornost je na zaposlenom da priloži dokaz poslodavcu o obavijesti za služenje porote kao i o dužini trajanja službe porote prije primanja naknade.

ČLAN XXVI MJEŠOVITE PROVIZIJE

PARAGRAF 1. Ako će Poslodavac objaviti slobodno radno mjesto sa nekom agencijom za Zapošljavanje, rečeni poslodavac će platiti sve troškove toj agenciji.

PARAGRAF 2. Ako bi sadašnji, ili novi zakon ili proglašenje, regulacija ili naredba nacionalnog ili državnog tijela ili agencije onesposobio dio ovog Sporazuma, cijeli Sporazum neće biti zato nevažeći i bilo koja stranka, po zahtjevu može ponovno početi pregovore u vezi nevažećeg dijela. U slučaju da se ne postigne sporazum u slijedećih 30 dana, bilo koja stranka može podnijeti predmet na arbitražu, kao ovdje navedeno.

PARAGRAF 3. Ovaj Sporazum će biti interpretiran kao podjeljiv prema svakoj zgradi i propust neke zgrade da poštuje ove uvjete neće biti upravljen otkazivanju ovog Sporazuma nekoj drugoj zgradi. Prekid ovog Sporazuma sa strane Poslodavca neće biti upravljen prema nikakvoj zakonskoj šteti Udruženja ili bilo kojeg Poslodavca.

PARAGRAF 4. Ni Poslodavac, niti Unija neće diskriminirati protiv podnosilaca ili zaposlenih u vezi sa zapošljavanjem, uvjeta posjedovanja ili bilo kakvog odnosa ili uvjeta zapošljavanja u kršenju bilo kojeg zakona. Zaposleni i zastupnici uprave biti će tretirani sa poštovanjem i dostojanstvom od svih stranaka ovog Sporazuma.

PARAGRAF 5. Iako ovaj Sporazum sadrži osnovne provizije koje pokrivaju satnice, sate i radne uvjete koji se odnose na sve pokrivene zaposlene i zgrade (Poslodavce), on ne navodi sve privilegije, pravila pogona ili radnih uvjeta koje su zaposleni u pojedinim zgradama uživali prema prijašnjem sporazumu ili pojedinim radnim uvjetima na snazi u svakoj takvoj zgradi. Sadašnji Poslodavac neće upotrijebiti ovaj Sporazum kao razlog za smanjenje ili eliminiranje beneficijalnih radnih uvjeta, pravila pogona ili privilegije, ali Unija se neće protiviti umjerenim redukcijama ili eliminacijama istih.

ČLAN XXVII TRAJANJE - PONOVO OTVARANJE

Ovaj Sporazum stupa na snagu 5. aprila 2021. i ostati će u punoj snazi do 7. aprila 2024. Za njegovog trajanja, sve se stranke ovime odriču daljnje kolektivne pogodbe svih primjerenih predmeta pogodbe, spomenute ili ne ovdje, osim da taj Sporazum može ponovno biti otvoren u ograničenu svrhu pravljenja promjena koje su uvjetovane Članom Sigurnosti Mirovinskih Primanja Zaposlenih koje su kasnije interpretirane sudovima ili odgovarajućim vladinim agencijama.

Izvršen u Čikagu, Illinois ovog____ dana mjeseca _____, 2021.

**UDRUŽENJE VLASNIKA I
MENADŽERA ZGRADA ČIKAGA**

**ODSJEK ZA USLUGE U ZGRADAMA,
MEĐUNARODNA UNIJA ZAPOSLENIH
U USLUŽNIM DJELATNOSTIMA,
LOKAL 1**

Farzin Parang
Izvršni direktor

Thomas Balanoff

PISMO O UGOVORU IZMEĐU UDRUŽENJA VLASNIKA I MENADŽERA ZGRADA
ČIKAGA I MEĐUNARODNE UNIJE ZAPOSLENIH U USLUŽNIM DJELATNOSTIMA,
LOKALA 1 U VEZI ZAPOSLENIH DŽENITORA

BOMA / Chicago i Lokal 1 stranke su kolektivnog ugovora koji stupa na snagu od 5. aprila 2021. do 7. aprila 2024. godine i obuhvaća dženitore zaposlene od strane određenog člana zgrade BOMA / Chicago ("Sporazum o sigurnosti"). Ovim Pismom o sporazumu BOMA / Chicago i Lokal 1 potvrđuju svoje razumijevanje i dogovore postignute tokom pregovora, u vezi sa nekim zaposlenicima obuhvaćenim navedenim Sporazumom, kako slijedi:

Ovo Pismo o sporazumu izrađeno je i sklopljeno dana _____ aprila 2021. godine od strane i između

Udruženje vlasnika i menadžera zgrada u Chicagu ("BOMA Chicago") i Međunarodne unije zaposlenih u uslužnim djelatnostima, Lokala 1 ("Lokal 1").

Stranke se slažu u sljedećem:

1. Za sve zaposlene koji su otpušteni zbog pandemije između 1. februara 2020. i 1. marta 2021. s devet (9) godina ili manje staža, opoziv će se produžiti na dvije (2) godine od datuma prvobitnog otpuštanja.
2. Ovo Pismo o sporazumu istječe 2. marta 2023.

UDRUŽENJE VLASNIKA I MENADŽERA ZGRADA ČIKAGA

Od strane: _

Farzin Parang, Izvršni direktor

Datum:

MEĐUNARODNA UNIJA ZAPOSLENIH U USLUŽNIM DJELATNOSTIMA, LOKAL 1

Od strane:

Thomas Balanoff, Predsjednik

Datum:

RASPORED A

Paragraf 1. Prethodni Sporazum u svojoj cjelini će se odnositi na slijedeće zgrade članice:

Stranke ovdje potvrđuju da je ovaj Raspored A koji je dio Sporazuma između Udruženja Vlasnika i Menadžera Zgrada Čikaga i Unije izvršen u Čikagu, državi Illinois na dan, . april 2021.

UDRUŽENJE VLASNIKA I MENADŽERA
ZGRADA ČIKAGA

MEĐUNARODNA UNIJA
LOKAL 1

Farzin Parang
Izvršni direktor

Thomas Balanoff

BOMA/Članovi potpisnici u Čikagu – 2021 Sporazum dženitora

Adresa zgrade

Adresa Zgrade