

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

**CZĘŚĆ III**  
**PRZEDMIĘSCIA CHICAGO**  
**SPIS TREŚCI**

ARTYKUŁ I	JEDNOSTKA NEGOCJACYJNA .....	40
ARTYKUŁ II	CZŁONKOSTWO ZWIĄZKU, PRAWA PRACODAWCY POTRĄCENIA Z POBORÓW .....	41-43
ARTYKUŁ III	ZWOLNIENIA I KARY DYSCYPLINARNE .....	43
ARTYKUŁ IV	STAWKI .....	44, 45
ARTYKUŁ V	TYDZIEŃ ROBOCZY .....	46, 47
ARTYKUŁ VI	ŚWIĘTA.....	47-49
ARTYKUŁ VII	URLOPY.....	49-51
ARTYKUŁ VIII	ZWOLNIENIE - NABYWANIE PRAW DO URLOPU - OSTATNIA WYPŁATA .....	51
ARTYKUŁ IX	URLOP OKOLICZNOŚCIOWY NA POGRZEB .....	52
ARTYKUŁ X	WARUNKI PRACY .....	52-54
ARTYKUŁ XI	PRAWA WETERANÓW WOJSKOWYCH .....	54
ARTYKUŁ XII	FUNDUSZ ZDROWIA I SOCJALNY .....	54-56
ARTYKUŁ XIII	FUNDUSZE EMERYTALNE/401K .....	56-57
ARTYKUŁ XIV	ZALEGŁOŚCI WPŁAT NA FUNDUSZ ZDROWIA I EMERYTALNY .....	57-58
ARTYKUŁ XV	STAŻ PRACY .....	58-60
ARTYKUŁ XVI	URLOPY BEZPŁATNE .....	60-61
ARTYKUŁ XVII	STRAJKI, LOKAUTY, PIKIETOWANIE .....	61-62
ARTYKUŁ XVIII	TRYB ROZPATRYWANIA SKARG I ARBITRAŻ .....	62- 64
ARTYKUŁ XIX	WSPÓLNY KOMITET BEZPIECZEŃSTWA PRACY .....	64
ARTYKUŁ XX	KLASYFIKACJA PRACOWNIKÓW I ZAROBKI .....	64
ARTYKUŁ XXI	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA W BUDYNKACH .....	64-65
ARTYKUŁ XXII	SŁUŻENIE NA ŁAWIE PRZYSIĘGŁYCH .....	65
ARTYKUŁ XXIII	POSTANOWIENIA RÓŻNE.....	65-66
ARTYKUŁ XXIV	UTRZYMANIE WARUNKÓW PRACY .....	67-68
ARTYKUŁ XXV	REJESTRACJA WSZYSTKICH BUDYNKÓW .....	68-69
ARTYKUŁ XXVI	PROCEDURA STARANIA O PRZEJĘCIE BUDYNKU .....	69-70
ARTYKUŁ XXVII	ZMIANA PRACODAWCY .....	70
ARTYKUŁ XXVIII	PODWYKONAWCY .....	70
ARTYKUŁ XXIX	KONTROLA DOKUMENTACJI .....	70
ARTYKUŁ XXX	POROZUMIENIE WIĄŻĄCE DLA PRACODAWCY.....	70

### **CZĘŚĆ III PRZEDMIEŚCIA CHICAGO**

NINIEJSZE POROZUMIENIE, zawarte pomiędzy PRACODAWCĄ ("PRACODAWCĄ") i MIĘDZYNARODOWYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW USŁUG, LOKALEM 1 ("ZWIĄZKIEM") dotyczy wynagrodzeń, godzin pracy oraz warunków pracy janitorów i pracujących supervisorów ("PRACOWNIKÓW"), którzy są obecnie lub mogą zostać w przyszłości zatrudnieni przez PRACODAWCĘ.

#### **ARTYKUŁ I JEDNOSTKA NEGOCJACYJNA**

PRACODAWCA uznaje ZWIĄZEK za jedyne i wyłącznego przedstawiciela wszystkich janitorów i pracujących supervisorów zatrudnionych w budynkach, które są w tej chwili lub mogą być w przyszłości obsługiwane przez PRACODAWCĘ w obrębie jurysdykcji ZWIĄZKU.

PRACODAWCY i PRACOWNICY nie będą prowadzić negocjacji niezależnie od ZWIĄZKU na temat stawek, godzin i warunków pracy ustanowionych niniejszym Porozumieniem; prawo prowadzenia negocjacji w imieniu wszystkich PRACOWNIKÓW leży wyłącznie w gestii ZWIĄZKU. Wszystkie prace grup negocjacyjnych w budynkach objętych niniejszym Porozumieniem będą wykonywane wyłącznie przez PRACOWNIKÓW należących do grupy negocjacyjnej określonej przez niniejsze Porozumienie.

Przedmieścia Chicago są niniejszym definiowane jako obejmujące wszystkie budynki biurowe (komercyjne) o powierzchni ponad 75 000 stóp kwadratowych, znajdujące się w następujących granicach:

Na wschodzie: Jezioro Michigan, z wyjątkiem budynków nierezydencyjnych w centrum Chicago (definiowanym jako obszar na zachód od Jeziora Michigan, ograniczony i obejmujący 18. Ulica, Ashland Avenue i North Avenue)

Na północy: granica Wisconsin

Na południu: granica Indiany i Steger Road/ Switzer Road/ Joliet Road do Fox River

Na zachodzie: Fox River

## **ARTYKUŁ II**

### **CZŁONKOSTWO ZWIĄZKU, PRAWA PRACODAWCY, POTRĄCENIA Z POBORÓW**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA zgadza się nie stosować dyskryminacji przeciwko członkom ZWIĄZKU oraz nie prowadzić nieuczciwych działań przeciw PRACOWNIKOM. Prawo zatrudniania i zwalniania z uzasadnionych przyczyn leży wyłącznie w gestii PRACODAWCY. PRACODAWCA będzie miał prawo zmniejszyć liczbę portierów dziennych na pisemny wniosek menadżera budynku. Począwszy od trzydziestego pierwszego (31.) dnia po podpisaniu niniejszego Porozumienia wszyscy obecni PRACOWNICY zostaną członkami ZWIĄZKU, a wszyscy nowi PRACOWNICY staną się członkami tego ZWIĄZKU w ciągu trzydziestu jeden (31) dni po zatrudnieniu albo w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia, cokolwiek nastąpi później.

ZWIĄZEK zgadza się przyjmować na członków PRACOWNIKÓW na tych samych warunkach, na jakich zostali przyjęci do ZWIĄZKU inni członkowie. Z uwzględnieniem powyższego, wszyscy PRACOWNICY staną się i pozostaną członkami ZWIĄZKU spełniającymi obowiązki członkowskie na czas obowiązywania niniejszego Porozumienia, co będzie warunkiem ich zatrudnienia. Pojęcie "członek" i "członkowie spełniający obowiązki członkowskie" będzie ograniczone do obowiązku opłacenia wpisowego (initiation fees) i składek członkowskich wymaganych od wszystkich do uzyskania i utrzymywania członkostwa i będzie to wyłącznie zobowiązanie finansowe.

**Paragraf 2.** PRACODAWCA zgadza się potrącać co miesiąc (przed 20. dniem takiego miesiąca) z wypłat wszystkich PRACOWNIKÓW, którzy podpisali i spowodowali dostarczenie do PRACODAWCY pisemnego upoważnienia, regularne miesięczne składki członkowskie i wpisowe do ZWIĄZKU, jeżeli dany PRACOWNIK jest winny takie składki/wpisowe w danym terminie; będą to składki niezbędne do tego, aby PRACOWNIK spełniał obowiązki członkowskie, zgodnie z Konstytucją i przepisami wykonawczymi ZWIĄZKU, o czym ZWIĄZEK zaświadczy PRACODAWCY. Jeżeli PRACOWNIK podlegający potrąceniom z pensji ma w pierwszym miesiącu zarobki niewystarczające do pokrycia składki, PRACODAWCA dokona potrącenia z następnej wypłaty wynagrodzenia zgodnie z rachunkiem dostarczonym przez ZWIĄZEK.

Strony potwierdzają i zgadzają się, że pojęcie „pisemnej autoryzacji” w znaczeniu tego Porozumienia obejmuje upoważnienia tworzone i utrzymywane z wykorzystaniem dokumentacji elektronicznej i podpisów elektronicznych, co obejmuje elektronicznie rejestrowane rozmowy telefoniczne, zgodnie z przepisami prawa stanowego i federalnego. Tym samym Związek może posługiwać się dokumentacją elektroniczną do potwierdzania członkostwa w Związku, upoważnienia do dobrowolnego potrącania składek i opłat związkowych z wynagrodzeń, w celu przekazywania ich do Związku i upoważnienia do dobrowolnego potrącania z wynagrodzeń w celu przekazania na Fundusze COPE, z uwzględnieniem przepisów prawa stanowego i federalnego. Pracodawca przyjmie potwierdzenia ze Związku, że Związek jest w posiadaniu

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

dokumentacji elektronicznej takiego członkostwa i uzna takie „upoważnienia” za w pełni skuteczne i obowiązujące do celów tego Porozumienia. Pracodawca będzie co miesiąc przyjmować ze Związku elektroniczne potwierdzenia odnośnie osób nowo zapisanych do Związku na dostępnych w handlu arkuszach kalkulacyjnych.

PRACODAWCA przekaże potrąconą sumę w całości Sekretarzowi-Skarbnikowi Lokalu 1 nie później niż dziesięć (10) dni po dokonaniu takiego potrącenia. Jeżeli PRACOWNIK podlegający potrąceniom z pensji ma w pierwszym okresie płatniczym zarobki niewystarczające do pokrycia składki, PRACODAWCA dokona potrącenia z następnej wypłaty wynagrodzenia zgodnie z rachunkiem dostarczonym przez ZWIĄZEK. Każda miesięczna dokumentacja potrąceń będzie dostarczona przez PRACODAWCĘ z podziałem na budynki, z adresem pracy pracownika, stawą wynagrodzenia, godzinami przepracowanymi w każdym tygodniu, adresem, numerem telefonu domowego lub komórkowego (w zależności od tego, który został przekazany), adresem email (jeśli jest dostępny), numerem social security (ostatnie cztery cyfry) i datami zatrudnienia wszystkich PRACOWNIKÓW PRACODAWCY, którzy wykonywali usługi janitorskie w budynku w ciągu poprzedniego miesiąca, w tym ich status, jeśli jest znany, tj. czy są zatrudnieni jako PRACOWNICY tymczasowi (temporary), dodatkowi (extra), na zastępstwo (substitute) czy na stałe. Co kwartał Pracodawca przekaże nazwiska wszystkich zwolnionych pracowników, wraz z numerem social security (ostatnie cztery cyfry) i ostatnim dniem pracy.

PRACODAWCA przyjmuje do wiadomości, że takie potrącenia będą stanowić Fundusze Powiernicze i będą przekazywane przez PRACODAWCĘ ZWIĄZKOWI nie później niż dziesięć (10) dni po dokonaniu takiego potrącenia. PRACODAWCA, który bez uzasadnionych przyczyn celowo nie przekaże takich potrąceń w ciągu trzydziestu (30) dni dwa (2) lub więcej razy w okresie dwunastu (12) miesięcy, będzie zobowiązany do zapłacenia, poza zaległą kwotą, odsetek w wysokości dwóch procent (2%) miesięcznie oraz kary umownej w wysokości pięciu procent (5%) miesięcznie, jak również kosztów poniesionych przez ZWIĄZEK przy odzyskiwaniu takich zaległych sum, w tym honorariów adwokatów, kontrolerów finansowych i kosztów sądowych.

ZWIĄZEK zgadza się zwolnić PRACODAWCĘ od odpowiedzialności cywilnej wynikłej z takich potrąceń i wszelkich procedur ustanowionych w myśl Paragrafu 2 niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 3.** PRACODAWCA zwolni PRACOWNIKA za niepłacenie wpisowego do ZWIĄZKU lub składek z ciągu dziesięciu (10) dni po otrzymaniu przez PRACODAWCĘ pisemnego powiadomienia od ZWIĄZKU, iż dany PRACOWNIK nie spełnia obowiązków członkowskich. Takie powiadomienie będzie zawierało oświadczenie, iż dany PRACOWNIK został poinformowany na piśmie z piętnastodniowym (15-dniowym) wyprzedzeniem: (a) o zaległości; (b) o sumie zaległej i sposobie jej obliczenia; (c) że PRACOWNIK ten nie spełnia obowiązków członkowskich; i (d) że po upływie wyżej wymienionego okresu piętnastodniowego (15 dni) nastąpi zwolnienie, chyba, iż zaległe

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

kwoty zostaną opłacone w całości. ZWIĄZEK uwolni PRACODAWCĘ od wszelkiej odpowiedzialności cywilnej wynikłej z zastosowania się do postanowień niniejszego paragrafu, jak również będzie go bronił i potwierdzał, iż nie ponosi on żadnej odpowiedzialności, nie podlega karom, roszczeniom i nie powinien ponosić kosztów, w tym między innymi kosztów sądowych, wyroków, honorariów i kosztów adwokackich spowodowanych zastosowaniem się PRACODAWCY do postanowień niniejszego Paragrafu. ZWIĄZEK zastrzega sobie prawo, według swego uznania i na własny koszt, do występowania i obrony przeciwko takim roszczeniom w przypadku wniesienia jakiegokolwiek sprawy przeciw PRACODAWCY. Protesty PRACOWNIKA przeciwko zwolnieniu za domniemane nieopłacenie wpisowego lub składek członkowskich ZWIĄZKU nie będą przedmiotem procedury rozpatrywania skarg ani arbitrażu

#### **Paragraf 4. ODPISY NA RZECZ COPE**

PRACODAWCA zgadza się potrącać co miesiąc i przekazywać do LOKALU 1 SEIU wpłaty na rzecz COPE SEIU z wynagrodzeń PRACOWNIKÓW, którzy dobrowolnie upoważnią do dokonywania takich odpisów na formularzu dostarczonym w tym celu przez ZWIĄZEK. Takim przekazywanym kwotom towarzyszyć będzie lista nazwisk PRACOWNIKÓW, od których dokonano potrąceń oraz wysokość potrąceń od każdego z PRACOWNIKÓW.

**Paragraf 5. Prawa Menedżmentu.** Żadne postanowienia niniejszego Porozumienia nie będą ograniczały pracodawcy w wykonywaniu czynności zastrzeżonych dla menedżmentu i, z uwzględnieniem postanowień niniejszego Porozumienia, Pracodawca będzie zarządzał swoją działalnością, co obejmie między innymi prawo do zlecenia pracy pracownikom, planowania, kierowania i kontrolowania działań, zatrudniania, awansowania i degradowania karania dyscyplinarnego, zawieszania lub zwalniania z uzasadnionej przyczyny, reorganizowania działalności i przydzielania pracowników. Ponadto Pracodawca zachowa prawo do uzupełniania lub wprowadzania zmian w całość lub dowolną część swoich działań, pod warunkiem, że żadne takie działania nie będą naruszały niniejszego Porozumienia i prawa do wprowadzenia uzasadnionych praw i przepisów pracy.

Strony postanawiają, że powyższe wyliczenie prawa menedżmentu nie będzie interpretowane jako wykluczenie praw, które nie zostały tu wyliczone, pod warunkiem, że żadne działania nie będą naruszać konkretnych postanowień niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 6.** Steward otrzyma piętnaście (15) minut płatnego czasu pracy na spotkanie z każdym nowym pracownikiem w celu przeprowadzenia orientacji związkowej i zapoznania go z kontraktem w ciągu trzydziestu (30) dni od rozpoczęcia pracy przez nowego pracownika.

### **ARTYKUŁ III ZWOLNIENIA I KARY DYSCYPLINARNE**

**Paragraf 1.** Poza przypadkami uwzględnionymi w niniejszym Porozumieniu, Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r

żaden PRACOWNIK nie może być zwolniony, zawieszony, ukarany dyscyplinarnie, ani też inaczej ukarany bez sprawiedliwej przyczyny. PRACODAWCA uznaje, iż wszystkie kary dyscyplinarne powinny być stopniowane, z wyjątkiem okoliczności nadzwyczajnych uzasadniających natychmiastowe zwolnienie lub zaostrenie kary dyscyplinarnej.

W dodatku do okoliczności wspomnianych w innych postanowieniach niniejszego Porozumienia, uzasadnione przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego będą obejmować między innymi nielegalne użycie lub nielegalne posiadanie substancji kontrolowanej, nietrzeźwość, rażąca niesubordynacja, kradzież, rażące zaniedbanie, przemoc w miejscu pracy, molestowanie seksualne i inne przypadki bezprawnego nękania, posiadanie broni palnej, nieuprzejme traktowanie lokatora, gościa lub pracownika.

**Paragraf 2.** W wypadkach, kiedy PRACODAWCA jest przekonany, że wyniki pracy PRACOWNIKA stały się niezadowolające, na przykład kiedy uważa, że PRACOWNIK wykonuje niedbale pracę, zbyt często jest nieobecny bądź się spóźnia, PRACODAWCA powiadomi ZWIĄZEK na piśmie o takim przekonaniu, a następnie ZWIĄZEK i PRACODAWCA będą współpracować w zbadaniu sprawy i podjęciu środków zmierzających do poprawy sytuacji, jeśli będzie to uzasadnione. Jeżeli PRACODAWCA rozważa surowe działania dyscyplinarne wykraczające poza nagane ustną, PRACODAWCA powiadomi ZWIĄZEK na piśmie o takim zamiarze, a następnie ZWIĄZEK niezwłocznie potwierdzi na piśmie otrzymanie takiego zawiadomienia. ZWIĄZEK nie musi potwierdzać otrzymania zwykłych ostrzeżeń lub nagan ustnych, jeżeli PRACODAWCA nie stwierdza jednocześnie, że rozważa podjęcie surowych działań dyscyplinarnych. Żadne ostrzeżenia i nagany ustne nie będą brane pod uwagę przy podejmowaniu działań dyscyplinarnych po upływie dwudziestu czterech (24) miesięcy od daty takiego ostrzeżenia lub nagany ustnej.

#### **ARTYKUŁ IV STAWKI**

Paragraf 1. PRACOWNICY zatrudnieni w budynkach o powierzchni większej niż 75 000 stóp kwadratowych otrzymają podwyżki stawek podczas podanej poniżej podczas obowiązywania niniejszego Porozumienia:

<b><u>DATA</u></b>	<b><u>PODWYŻKA GODZINOWA</u></b>	<b><u>MINIMALNA STAWKA GODZINOWA</u></b>
4/5/21	\$0.25	\$15.85
4/4/22	\$0.45	\$16.30
4/3/23	\$0.50	\$16.80

PRACOWNICY, którzy w dniach wejścia w życie wyżej wymienionych stawek będą otrzymywać wynagrodzenie w wysokości przekraczającej ustalenia poprzednich porozumień zawartych pomiędzy stronami niniejszego Porozumienia, będą uprawnieni do otrzymania pełnej sumy podwyżek stawek godzinowych.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**



**Paragraf 2. (a)** Za wykonywanie następujących prac będzie wypłacany dodatek wysokości pięćdziesięciu centów (\$0.50) na godzinę:

Praca na wysokościach - 12 stóp i powyżej od poziomu podłogi  
Pakowanie i wypakowywanie mebli  
Usuwanie płytek przymocowanych do podłogi  
Przenoszenie i magazynowanie sprzętu i materiałów budowlanych  
Renowacja (refinishing) metalu na zewnątrz - ponad jedną godzinę na dzień pracy - płatne wówczas od początku takiej pracy  
Ładowanie i rozładowywanie ciężarówek oraz roboty w doku - ponad 2 godziny na dzień pracy - płatne wówczas od początku takiej pracy  
Przesuwanie mebli - ponad 2 godziny w jednym dniu - płatne wówczas od początku takiej pracy  
Usuwanie śniegu

**(b)** Burzenie i związane z nim początkowe sprzątnięcie będzie opłacane według stawki wysokości półtorej normalnej stawki godzinowej.

**(c)** Jeżeli PRACOWNIK wykonuje prace opisane w tym paragrafie przez dwadzieścia (20) minut lub krócej w ciągu dnia, nie będzie miał zwiększonej stawki. Poza konkretnymi wymienionymi tu wyjątkami, PRACOWNIK wykonujący prace opisane w tym paragrafie przez ponad dwadzieścia (20) minut w ciągu dnia będzie miał gwarantowaną odpowiednią stawkę za minimum dwie (2) godziny. Żadne przesunięcie lub zmiana wykonywanych obowiązków nie może być dokonana w celu degradacji PRACOWNIKA.

**Paragraf 3. Praktykanci.** PRACOWNICY nie mający doświadczenia w pracy w biurach na przedmieściach Chicago będą praktykantami przez pierwszych dziewięćdziesiąt (90) dni zatrudnienia i będą wynagradzani według stawki godzinowej o trzydzieści centów (\$0.30) poniżej stawki za pracę, do której się szkolą. Aby być uznanym za PRACOWNIKA z doświadczeniem, PRACOWNIK musi ukończyć praktykę.

**Paragraf 4. Pracujący Supervisorzy** - Supervisorzy pracujący jako janitorzy będą otrzymywali stawkę wyższą z następujących: (1) godzinową stawkę najwyżej opłacanego PRACOWNIKA, którego nadzorują albo swoją własną stawkę, jeśli jest wyższa, plus ten sam dodatek, który otrzymywali powyżej skali płac w myśl poprzedniego Porozumienia; albo (2) co najmniej dwadzieścia centów (\$0.20) na godzinę powyżej godzinowej stawki najwyżej opłacanego PRACOWNIKA, którego nadzorują, jeśli daje to wyższą sumę. Pracujący supervisorzy na pensji stałej uprawnieni są do proporcjonalnego dodatku.

**Paragraf 5. Płaca za wezwanie do pracy (call In Pay)** - PRACOWNIK, który nie jest wyznaczony do pracy w sobotę lub niedzielę i zostanie wezwany do pracy, otrzyma co najmniej cztery (4) godziny pracy.

**Paragraf 6. Okresy płatności** - PRACOWNICY będą mieli wypłaty w miejscach pracy nie rzadziej niż raz na dwa (2) tygodnie.

## **ARTYKUŁ V** **TYDZIEŃ ROBOCZY**

**Paragraf 1.** Tydzień roboczy PRACOWNIKÓW będzie wynosił od trzydziestu pięciu (35) do czterdziestu (40) godzin, rozłożonych na pięć (5) kolejnych dni. PRACOWNICY, których tydzień roboczy wynosi od trzydziestu pięciu (35) do czterdziestu (40) godzin w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia, będą mieli zachowany taki tydzień roboczy.

**Paragraf 2.** Dzień roboczy (lub noc), tj. łączny czas spędzony w pracy nie będzie przekraczać więcej niż o jedną (1) godzinę rzeczywistego czasu pracy.

**Paragraf 3.** PRACODAWCA gwarantuje trzydzieści pięć (35) godzin pracy regularnym PRACOWNIKOM, którzy są gotowi, chętni i zdolni do przepracowania takiej ilości godzin; z tym, że PRACODAWCY utrzymujący regularne tygodnie robocze poniżej 40 godzin w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia będą mogli utrzymywać takie tygodnie robocze. Paragraf ten nie będzie miał zastosowania w przypadku, gdy brak pracy spowodowany jest zdarzeniem niezależnym od PRACODAWCY, takim jak pożar, powódź, przerwa w dopływie prądu, tornado, atak terrorystyczny lub inny atak kryminalny.

**Paragraf 4.** Cała praca przekraczająca czterdzieści (40) godzin w jednym tygodniu roboczym oraz wszelka praca poza regularnym grafikiem tygodniowym PRACOWNIKA będzie uważana za nadgodziny i opłacana według stawki wysokości półtożej (1½) regularnej stawki danego PRACOWNIKA.

**Paragraf 5.** Jeżeli od PRACOWNIKA wymagana jest praca przekraczająca regularnie ustalone godziny na dany dzień, nie będzie zmuszany on do przyjęcia wyrównawczych godzin wolnych, chyba, że zostanie to uzgodnione pomiędzy PRACODAWCĄ i ZWIĄZKIEM i taki PRACOWNIK będzie opłacony za czas dodatkowy, z tym, że stosowanie stawki za nadgodziny jest wymagane tylko wtedy, gdy łączna liczba godzin pracy w tym tygodniu roboczym wynosi ponad czterdzieści (40) godzin, albo przekraczają one regularny wyznaczony tydzień pracy takiego PRACOWNIKA.

**Paragraf 6.** PRACODAWCA nie będzie wymagał od żadnego PRACOWNIKA pracy przekraczającej regularnie wyznaczony czas tego PRACOWNIKA bez wyraźnego powodu i odmowa PRACOWNIKA przepracowania ponad dwudziestu (20) godzin takiego dodatkowego czasu w ciągu jednego miesiąca nie będzie stanowić podstaw do zwolnienia takiego PRACOWNIKA.

**Paragraf 7.** Za zgodą ZWIĄZKU, PRACODAWCA może stosować sześciodniowy (6-dniowy) tydzień pracy, od poniedziałku do soboty.

**Paragraf 8.** W okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia obecnie wyznaczone liczby godzin pracy indywidualnych PRACOWNIKÓW nie zostaną

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

zmniejszone bez pisemnej zgody ZWIĄZKU, ale PRACOWNICY pracujący obecnie ponad czterdzieści (40) godzin tygodniowo mogą, z wyboru PRACODAWCY, mieć ograniczone godziny pracy do czterdziestu (40) tygodniowo.

**Paragraf 9.** Wszelkie prace wykonywane w niedziele będą opłacane w wysokości półtorej (1½) regularnej stawki godzinowej danego PRACOWNIKA, chyba że niedziela wchodzi w skład regularnego tygodnia roboczego; wówczas niedziela opłacana jest według normalnej stawki godzinowej.

**Paragraf 10.** Praca w nadgodzinach będzie sprawiedliwie rozdzielana pomiędzy PRACOWNIKÓW zdolnych i wykwalifikowanych do wykonania pracy potrzebnej w czasie takich nadgodzin.

**Paragraf 11.** Postanowienia niniejszego Porozumienia zastępują prawa i świadczenia Rozporządzenia w sprawie Uczciwego Tygodnia Pracy Miasta Chicago (City of Chicago Fair Workweek Ordinance). Strony wyraźnie uzgadniają zrzeczenie się wszelkich praw, wymogów i świadczeń wynikających z Rozporządzenia w sprawie Uczciwego Tygodnia Pracy Miasta Chicago.

## **ARTYKUŁ VI ŚWIĘTA**

**Paragraf 1.** Następujące dni będą obchodzone jako święta przez wszystkich PRACOWNIKÓW poza osobami szkolonymi podczas pierwszych dziewięćdziesięciu (90) dni ich zatrudnienia:

Nowy Rok	Sob, 1/1/22	Niedz, 1/1/23	Pon, 1/1/24
Święto Pamięci (Memorial Day)	<b>Pon, 5/31/21</b>	<b>Pon, 5/30/22</b>	<b>Pon, 5/29/23</b>
Czwarty Lipca	<b>Niedz, 7/4/21</b>	<b>Pon, 7/4/22</b>	<b>Wt., 7/4/23</b>
Święto Pracy	<b>Pon, 9/6/21</b>	<b>Pon, 9/5/22</b>	<b>Pon, 9/4/23</b>
Thanksgiving	<b>Czw, 11/25/21</b>	<b>Czw, 11/24/22</b>	<b>Czw, 11/23/23</b>
Dzień po Święcie Dziękczynienia (Thanksgiving) albo inny dzień ustalony w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem			
½ Wigilii*	<b>Pt, 12/24/21</b>	<b>Sob, 12/24/22</b>	<b>Niedz, 12/24/23</b>
Boże Narodzenie	<b>Sob, 12/25/21</b>	<b>Niedz, 12/25/22</b>	<b>Pon, 12/25/23</b>
½ Sylwestra*	<b>Pt, 12/31/21</b>	<b>Sob, 12/31/22</b>	<b>Niedz, 12/31/23</b>

Każdy PRACOWNIK objęty niniejszym Porozumieniem, który przepracował jeden (1) lub więcej pełnych lat u danego PRACODAWCY, będzie miał w każdym roku zatrudnienia trzy (3) dni urlopu okolicznościowego (personal holiday).

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

Urlop okolicznościowy można wykorzystać jako płatny dzień wolny od pracy pod warunkiem, że PRACOWNIK powiadomi PRACODAWCĘ o takim zamiarze zgodnie z zasadami tego PRACODAWCY, lecz w żadnym wypadku nie później niż na dwie (2) godziny przed początkiem swojej zmiany. Takie urlopy okolicznościowe podlegać będą zasadom ustalania grafiku pracy podanym w Artykule VII, Paragrafie 7 niniejszego Porozumienia.

Jeżeli jednak PRACODAWCA oferuje jakimkolwiek swoim PRACOWNIKOM więcej płatnych świąt niż te przewidziane niniejszym Porozumieniem w chwili podpisania tego Porozumienia, będzie on nadal oferował takie płatne święta tym PRACOWNIKOM oraz PRACOWNIKOM, którzy ich zastąpią przez cały okres ważności niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 2.** Każdemu stałemu PRACOWNIKOWI zostanie zaliczona zwykła liczba godzin opłacanych według stawki podstawowej za zmianę przypadającą w takie święto, a jeśli święto przypada na dzień, który byłby zwykłym dniem pracy takiego PRACOWNIKA, ten czas będzie uważany za przepracowany przy obliczaniu nadgodzin.

**Paragraf 3.** Jeżeli święto przypada na dzień wolny PRACOWNIKA, będzie on miał zaliczone osiem (8) godzin pracy według stawki podstawowej (4 godziny za święta półdniowe). W wypadku PRACOWNIKÓW zatrudnionych regularnie w wymiarze poniżej czterdziestu (40) godzin tygodniowo, liczba zaliczonych godzin będzie równa ilości godzin przepracowywanych przez takiego PRACOWNIKA w czasie normalnej zmiany ( $\frac{1}{2}$  tej ilości godzin za święta półdniowe), z wyjątkiem sobót i krótkich zmian (short hour shifts). PRACOWNICY zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin będą mieli opłacone te święta proporcjonalnie, tj. w takiej części, w jakiej czas przepracowany przez PRACOWNIKA stanowi procent czterdziestu (40) godzin.

**Paragraf 4.** PRACOWNIK wyznaczony do pracy w święto otrzyma za takie przepracowane godziny wynagrodzenie dodatkowe wysokości półtorej ( $1\frac{1}{2}$ ) regularnej stawki godzinowej plus wynagrodzenie za płatne święto. PRACODAWCA może wyznaczyć regularne zmiany nocne albo na początek, albo na koniec kalendarzowego dnia, na które przypada święto - lecz nie na obydwa. PRACOWNICY pracujący na jednej z tych regularnych zmian nie będą uważani za pracujący w święto, choćby niektóre z przepracowanych przez nich godzin przypadły na kalendarzowy dzień danego święta. Będzie przyjęte, że PRACOWNICY nocnej zmiany pracujący na regularnej nocnej zmianie, która przypada na początek kalendarzowego święta, będą obchodzić święto na końcu takiego dnia - i odwrotnie.

**Paragraf 5.** Aby kwalifikować się do otrzymania wynagrodzenia za święto, PRACOWNIK musi być zatrudniony przez PRACODAWCĘ przez co najmniej dziewięćdziesiąt (90) dni kalendarzowych poprzedzających święto, przepracować wszystkie wyznaczone godziny w ostatnim dniu poprzedzającym święto, w którym był wyznaczony do pracy i w pierwszym dniu, w którym był wyznaczony do pracy po święcie, z tym, że spóźnienie nie przekraczające jednej godziny lub wcześniejsze opuszczenie pracy (za zgodą PRACODAWCY) w któryś z tych dni nie będzie dyskwalifikowało PRACOWNIKA do otrzymania wynagrodzenia za święto. PRACOWNICY na

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

zatwierdzonych urloпах bezpłatnych lub tymczasowo zwolnieni (layoff), którzy w myśl innych kryteriów kwalifikują się do otrzymania wynagrodzenia za święto otrzymają, po powrocie do pracy, wynagrodzenie za płatne święta przypadające na pierwsze dziewięćdziesiąt (90) dni po ostatnim przepracowanym przez nich dniu. PRACOWNICY zastępujący PRACOWNIKÓW na zatwierdzonych urloпах bezpłatnych nie będą uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia za płatne święta przez pierwsze dziewięćdziesiąt (90) dni takiego urlopu. Pracownicy na urloпах i urloпах okolicznościowych zatwierdzonych z co najmniej 2-tygodniowym wyprzedzeniem oraz urloпах na pogrzeb kończących się lub rozpoczynających w dniu przed lub po święcie, są upoważnieni do otrzymania wynagrodzenia w myśl niniejszego postanowienia.

**Paragraf 6.** PRACOWNIK, który nawykowo bierze dzień wolny przed lub po świętach wymienionych w tym Artykule z powodów jawnie nieuzasadnionych, otrzyma ostrzeżenie albo naganę ustną i następnie będzie podlegał stopniowaniu kar dyscyplinarnych przez PRACODAWCĘ.

**Paragraf 7.** Jeżeli dany PRACODAWCA daje swoim PRACOWNIKOM dzień wolny z okazji ich urodzin, ZWIĄZEK będzie nakłaniać wszystkich PRACOWNIKÓW, normalnymi drogami komunikacji i poprzez stewardów, do poinformowania PRACODAWCY co najmniej na dwa (2) tygodnie kalendarzowe z góry o dacie urodzin PRACOWNIKA. Jeżeli regularny dzień wypłaty przypada na święto, PRACOWNICY otrzymają wypłatę w dniu poprzedzającym święto i чеки będą datowane na dzień poprzedzający święto.

**Paragraf 8.** W przypadku kiedy data święta według prawa stanu Illinois różni się od daty święta według prawa federalnego, obowiązywać będzie data ustalona przez prawo federalne, z tym jednak, że budynek może osobno zdecydować się na przestrzeganie daty święta obchodzonej w Illinois w celu zaspokojenia potrzeb lokatorów.

**Paragraf 9.** Postanowienia tego Porozumienia zastępują prawa i świadczenia należne w myśl Zarządzenia o urlopie chorobowym w powiecie Cook (Cook County Earned Sick Leave Ordinance) i Zarządzenia o urlopie chorobowym w mieście Chicago (City of Chicago Paid Sick Leave Ordinance). Strony wyraźnie uzgadniają zrzeczenie się wszelkich praw i świadczeń należnych w myśl Zarządzenia o urlopie chorobowym w powiecie Cook i Zarządzenia o urlopie chorobowym w mieście Chicago.

## **ARTYKUŁ VII URLOPY**

**Paragraf 1.** PRACOWNICY nieprzerwanie zatrudnieni w danym budynku przez:

Jeden rok, mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze jednego tygodnia;  
Dwa lata, mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze dwóch tygodni;  
Dziesięć lat, mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze trzech tygodni.  
Dwadzieścia pięć lat, mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze czterech tygodni.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

Jeżeli PRACODAWCA w chwili wejścia w życie niniejszego Porozumienia zapewni jakikolwiek PRACOWNIKOM dłuższy okres urlopowy niż jest to podane powyżej, ci PRACOWNICY oraz PRACOWNICY ich zastępujący utrzymają taki sam okres urlopowy przez okres obowiązywania niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 2.** Dodatkowy dzień urlopu (albo pół dnia w wypadku świąt półdniowych) będzie przyznany PRACOWNIKOWI, którego urlop zawiera w sobie jedno ze świąt wymienionych w niniejszym Porozumieniu.

**Paragraf 3.** Staż będzie uznany za nieprzerwany pomimo korzystania przez PRACOWNIKA z urlopu bezpłatnego w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub innego powodu, na który zgodzi się PRACODAWCA.

**Paragraf 4.** Pracownicy mają prawo korzystać z urlopu w tym samym roku, w którym urlop narósł, co oznacza, że pracownicy mają prawo skorzystać z urlopu w pierwszym roku zatrudnienia i w każdym kolejnym roku, w wymiarze opartym na stopniowym narastaniu urlopu w danym roku. W pierwszym roku zatrudnienia pracownicy nie będą mogli wykorzystywać urlopu aż do upływu sześciu (6) miesięcy stażu pracy. Jeżeli PRACOWNIK pracował mniej niż pięćdziesiąt dwa (52) tygodnie, tygodniówka za urlop będzie obliczana na podstawie ilości regularnych godzin pracy w czasie wszystkich przepracowanych tygodni. Pracownicy nie będą mogli przenosić urlopów, które narosły lecz nie zostały wykorzystane poza rok następujący po roku, w którym taki urlop narósł. Wszelkie narosłe i niewykorzystane urlopy podlegają przepadkowi na koniec roku następującego po roku, w którym narosły, *chyba że istnieje wzajemne pisemne porozumienie pomiędzy stronami w związku z sytuacją nagłą, na uznanie Pracodawcy.*

**Paragraf 5.** Urlop PRACOWNIKA stałego narasta tak długo, jak taki PRACOWNIK pozostaje na liście płac PRACODAWCY (nawet, jeśli nie otrzymuje wypłaty). Urlop nie narasta dla PRACOWNIKÓW tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych, dla PRACOWNIKÓW bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych, z tym, że jeśli tacy PRACOWNICY byli stale zatrudnieni przez PRACODAWCĘ przez ponad dwanaście (12) kolejnych miesięcy, będą kwalifikować się do świadczeń urlopowych. Narastanie czasu urlopu dla takich tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych PRACOWNIKÓW zacznie się dopiero w dniu, w którym stały PRACOWNIK zostanie usunięty z listy płac albo po przepracowaniu dwunastu (12) kolejnych miesięcy u PRACODAWCY, cokolwiek nastąpi wcześniej. PRACOWNIK, który był nieobecny przez 180 lub więcej dni nie otrzyma płatnego urlopu do czasu przepracowania co najmniej dziewięćdziesięciu (90) dni po powrocie do pracy, chyba, że PRACOWNIK ten jest trwałym inwalidą.

**Paragraf 6.** Prawa PRACOWNIKÓW do urlopu nie ulegną zmianie w wypadku zmiany właścicieli, menadżerów lub PRACODAWCY w budynku, jak długo PRACOWNICY pozostają zatrudnieni przez nowego PRACODAWCĘ będącego następcą dotychczasowego. Każdy PRACOWNIK zatrudniony przez danego

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

PRACODAWCĘ, którego zatrudnienie kończy się z powodu zmiany PRACODAWCÓW podczas pierwszego roku pracy PRACOWNIKA w danym budynku, i który zostanie zatrzymany do pracy w tym samym budynku przez nowego PRACODAWCĘ będzie, po skończeniu pierwszego pełnego roku pracy w budynku, uprawniony do pełnego płatnego urlopu od nowego PRACODAWCY, pomniejszonego o wynagrodzenie urlopowe uzyskane przez tego PRACOWNIKA od poprzedniego PRACODAWCY.

**Paragraf 7.** Przy wyznaczaniu terminu urlopu brany jest pod uwagę staż pracy (seniority) PRACOWNIKA, normalny okres urlopowy danego budynku, albo termin urlopu wyznaczany jest w drodze obopólnego porozumienia pomiędzy PRACODAWCĄ a PRACOWNIKIEM.

**Paragraf 8.** Czeki urlopowe, tylko na urlopy wypracowane i zatwierdzone, o które pracownik zwróci się z wyprzedzeniem co najmniej piętnastu (15) dni, będą wypłacane będą wypłacane PRACOWNIKOWI nie później niż w ostatnim wyznaczonym dniu pracy PRACOWNIKA przed rozpoczęciem wyznaczonego urlopu.

**Paragraf 9.** Każdemu stałemu PRACOWNIKOWI zostanie zaliczona zwykła liczba godzin jego zmiany według podstawowej stawki godzinowej za zmiany przypadające na okres urlopu i w wypadku dni urlopu przypadających na regularne dni pracy PRACOWNIKA, taki czas będzie uważany za przepracowany przy obliczaniu nadgodzin PRACOWNIKA.

PRACOWNIK wezwany do pracy w dniu (dniach) wyznaczonym(-ych) na urlop otrzyma za ten dzień (te dni) wynagrodzenie wysokości półtorej swojej regularnej stawki plus wynagrodzenie za płatny urlop, z tym, że nie będzie to miało zastosowania, jeżeli PRACODAWCA i PRACOWNIK zgodzą się na przesunięcie poprzednio ustalonego dnia (dni) urlopu.

## **ARTYKUŁ VIII**

### **ZWOLNIENIE - NABYWANIE PRAW DO URLOPU - OSTATNIA WYPŁATA**

**Paragraf 1.** Każdy PRACOWNIK pracujący dla danego PRACODAWCY przez okres ponad jednego roku, który zostanie zwolniony z jakiegokolwiek powodu, otrzyma wynagrodzenie proporcjonalne uwzględniające cały jego narosły okres urlopowy i okres przepracowany od daty zatrudnienia albo rocznicy daty zatrudnienia; wysokość wynagrodzenia będzie proporcjonalna do długości okresu przepracowanego od rocznicy zatrudnienia i długości urlopu, do którego PRACOWNIK byłby uprawniony, gdyby przepracował do końca ten rok.

**Paragraf 2.** PRACODAWCA przekaże ZWIĄZKOWI i PRACOWNIKOWI przyczyny zwolnienia w postaci pisemnego wypowiedzenia na dziesięć (10) dni przed datą zwolnienia lub wynagrodzenie za dziesięć (10) dni w dodatku do wszystkich świadczeń należnych PRACOWNIKOWI w dniu zwolnienia. Dzień wręczenia wypowiedzenia nie będzie

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

wliczony do tego dziesięciodniowego okresu. PRACOWNIK może zwolnić się z pracy dając PRACODAWCY takie samo wypowiedzenie. PRACOWNIK otrzyma swoją ostatnią wypłatę w pełni w dniu zwolnienia, jeśli będzie to możliwe, a w żadnym wypadku nie później niż w ciągu następnych pięciu (5) dni albo w regularnym dniu wypłaty PRACOWNIKA, cokolwiek nastąpi wcześniej. PRACOWNIK dopuszczający się czynów przestępczych i zwolniony z pracy z powodu dopuszczania się czynów przestępczych nie otrzyma żadnego odszkodowania za zwolnienie bez wypowiedzenia.

## **ARTYKUŁ IX** **URLOP OKOLICZNOŚCIOWY NA POGRZEB**

PRACODAWCA zgadza się wypłacać PRACOWNIKOM objętym niniejszym Porozumieniem wynagrodzenie za ich konieczną nieobecność w związku ze śmiercią w najbliższej rodzinie, za maksimum trzy (3) dni wyznaczone do pracy, według normalnej stawki godzinowej, pod warunkiem, że PRACOWNIK uczestniczy w pogrzebie.

Pojęcie "najbliższa rodzina" będzie oznaczać: aktualnego współmałżonka, rodzica, ojczyma i macochy, dziecko, dziecko przyrodnie, brata, siostrę, aktualnego teścia i teściową, dziadków i wnuków. W wypadku, jeśli PRACOWNIK nie jest w stanie wziąć udziału w pogrzebie, będzie on uprawniony do jednego dnia, według podstawowej stawki godzinowej. Jeden płatny dzień według podstawowej stawki godzinowej będzie przyznany PRACOWNIKOWI w wypadku śmierci aktualnego szwagra, szwagierki, zięcia i synowej PRACOWNIKA. Na życzenie PRACODAWCY PRACOWNIK przedstawi świadectwo zgonu lub inny akceptowalny dla PRACODAWCY dokument potwierdzający zgon i pokrewieństwo.

Jeśli w chwili śmierci w rodzinie, z powodu której pracownikowi przysługuje urlop okolicznościowy na pogrzeb, korzysta on z wyznaczonego urlopu okolicznościowego (personal holiday) albo urlopu wypoczynkowego, pracownik otrzyma dodatkowy płatny urlop o długości równej należnemu urlopowi okolicznościowemu na pogrzeb, pod warunkiem, że pracownik powiadomi Pracodawcę o śmierci w rodzinie w ciągu dziesięciu dni roboczych od daty zgonu.

## **ARTYKUŁ X** **WARUNKI PRACY**

**Paragraf 1.** Jeżeli wymagane są uniformy, PRACODAWCA zgadza się je zapewnić i utrzymywać w odpowiednim stanie na własny koszt. Z kolei PRACOWNICY zgadzają się troszczyć o takie uniformy, czyścić je, chyba że PRACODAWCA je pierze, i nosić je tylko w czasie wykonywania pracy w jej godzinach oraz w czasie lunchu. PRACODAWCA zapewni kalosze PRACOWNIKOM, których obowiązki obejmują regularnie chodzenie po wodzie. Jeżeli PRACODAWCA zapewnia uniformy, PRACODAWCA zapewni również odpowiednie ubranie wierzchnie do odśnieżania i innych prac na zewnątrz.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**



**Paragraf 2.** PRACODAWCA zapewni czyste, higieniczne szatnie i szafki z miejscem do umycia się, mydłem i ręcznikami, pada warunkiem, że takie pomieszczenia istnieją. Każdy budynek zapewni i będzie stale utrzymywał odpowiednio wyposażony zestaw pierwszej pomocy, umieszczony w biurze budynku albo w innym centralnie położonym miejscu.

**Paragraf 3.** PRACODAWCA dostarczy dostateczną ilość środków czystości i będzie utrzymywał cały sprzęt w stanie sprawności wystarczającej do wykonania przydzielonych prac.

**Paragraf 4.** PRACODAWCA będzie utrzymywał dogodne warunki pracy i temperaturę do przyjęcia dla wszystkich PRACOWNIKÓW, w tym nocnych załóg pracujących w budynkach z nieotwieranymi oknami. PRACODAWCA będzie stosował taki sprzęt ogrzewaczy i klimatyzacyjny i/lub wentylatory, będące pod jego kontrolą, jakie są potrzebne do zapewnienia odpowiedniej temperatury w myśl niniejszego postanowienia. Zostanie zapewnione dostateczne oświetlenie miejsc ogólnodostępnych, aby umożliwić PRACOWNIKOM dostęp do miejsc, które mają obsłużyć.

**Paragraf 5.** Strony zgadzają się, że nie będą wprowadzane ograniczenia typu prac obecnie wykonywanych przez jakiegokolwiek PRACOWNIKA.

**Paragraf 6.** Każdy janitor będzie uprawniony do dwudziestu (20) minut płatnej przerwy w pracy, do wykorzystania w ciągu dwóch (2) okresów odpoczynku.

**Paragraf 7.** PRACODAWCA nie będzie obciążał żadnego PRACOWNIKA nadmierną ilością pracy ani dodawał mu obowiązków ponad możliwe do przyjęcia obciążenie pracą. W wypadku nieobecności PRACOWNIKA, pozostali PRACOWNICY mogą być tymczasowo wyznaczeni do wykonania części pracy nieobecnego PRACOWNIKA, lecz nie będzie się od nich wymagać wykonywania ich całego regularnego zakresu obowiązków oraz pracy dodatkowej.

W każdym budynku zostanie wywieszona lista (najlepiej, jeśli niedaleko zegara do odbijania kart) zadań do wykonania przez PRACOWNIKÓW w ramach obowiązków "extra" oraz obowiązków, które PRACOWNICY muszą wykonać w ramach swojej zwykłej pracy.

Jedyne prace, które mają być wykonywane, to:

1. Zbieranie śmieci.
2. Odkurzanie punktowe (spot vacuum) miejsc wspólnych, ale nie biur, chyba, że jest coś rozlane albo wyraźnie zabrudzone.
3. Łazienki, które tradycyjnie są częścią regularnych zadań.
4. Jeżeli jest kuchnia albo pomieszczenie jadalne będące częścią regularnego przydziału sprzątnia, będą wykonane w nim wszystkie regularne obowiązki.

Jeżeli specyfikacje sprzątnia w konkretnym miejscu są na obniżonym poziomie w Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r

stosunku do podanego powyżej, Związki i Kontraktor będą negocjować odpowiednią procedurę obowiązków ekstra dla tego miejsca.

Wszelkie zmiany obowiązków "extra" będą negocjowane pomiędzy stronami.

Lista obowiązków "extra" będzie przetłumaczona na język polski, hiszpański i byłej Jugosławii.

Lista ta będzie dotyczyła tylko konkretnych pracowników, którym przydzielone są obowiązki extra w zastępstwie nieobecnych pracowników (urodziny, dzień osobisty, płatne święto płynne, choroba – mniej niż 5 dni) na danej zmianie.

**Paragraf 8.** Od żadnego PRACOWNIKA nie będzie wymagane wykonanie pracy w szczególnie niebezpiecznych warunkach i odmowa wykonania pracy w takich okolicznościach nie będzie uważana za podstawę do zwolnienia lub kary dyscyplinarnej.

## **ARTYKUŁ XI PRAWA WETERANÓW WOJSKOWYCH**

Prawa powrotu do obecnej pracy PRACOWNIKÓW, którzy w tej chwili odbywają lub w przyszłości odbywać będą służbę wojskową oraz obowiązki PRACODAWCY z tego wynikające będą podlegały odpowiednim przepisom federalnym i stanowym.

## **ARTYKUŁ XII FUNDUSZ ZDROWIA I SOCJALNY**

**Paragraf 1.** W okresie od 5 kwietnia 2021 roku do 30 czerwca 2023 roku PRACODAWCY będą przekazywać \$807,73 (osiemset siedem dolarów i siedemdziesiąt trzy centy) miesięcznie na każdego PRACOWNIKA faktycznie pracującego (on active payroll) w wymiarze co najmniej trzydziestu (30) godzin tygodniowo, na rzecz Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców; z tym, że wpłata PRACODAWCY będzie zmniejszona proporcjonalnie za miesiące, w których PRACOWNIK rozpoczął pracę, zakończył zatrudnienie i/lub pozostawał na urlopie bezpłatnych z powodów zdrowotnych lub osobistych przez okres dłuższy niż określony odpowiednio w Paragrafie 1, 2 Artykułu XVI i Paragrafie 4 niniejszego Artykułu.

**Paragraf 2.** W okresie od 1 lipca 2023 roku do 8 kwietnia 2024 roku PRACODAWCY będą przekazywać \$816,40 (osiemset szesnaście dolarów i czterdzieści centów) miesięcznie na każdego PRACOWNIKA faktycznie pracującego (on active payroll) w regularnym wymiarze co najmniej trzydziestu (30) godzin tygodniowo, na rzecz Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców (SEIU Local 1 & Participating Employers Health Trust); przy czym wpłata PRACODAWCY będzie zmniejszona proporcjonalnie za miesiące, w ciągu których PRACOWNIK rozpoczął pracę, zakończył zatrudnienie i/lub pozostawał na urlopie bezpłatnym z

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

powodów zdrowotnych lub osobistych przez okres dłuższy niż określony odpowiednio w Paragrafie 1, 2 Artykułu XVI i Paragrafie 4 niniejszego Artykułu.

**Paragraf 3.** PRACODAWCA przyjmuje i zgadza się stosować i uznawać za wiążącą Umowę Powierniczą ustanowioną przez Fundusz Powierniczy Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców i wszystkie poprawki do niej, jak również niniejszym mianuje bez możliwości odwołania swoich przedstawicieli jako Zarządców z ramienia PRACODAWCY do niniejszego Porozumienia, łącznie z ich następcami wybranymi w sposób podany w tejże umowie, a ponadto ratyfikuje i zatwierdza wszystkie poprzednie ustalenia związane z utworzeniem i zarządzaniem tym Funduszem Powierniczym oraz wszystkie działania podjęte przez takich Zarządców mieszczące się w zakresie ich uprawnień.

**Paragraf 4.** Wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą nadal płacone na rzecz kwalifikujących się PRACOWNIKÓW na urlopie zdrowotnym aż do końca okresów podanych w Paragrafie 1 Artykułu XVI, , albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy PRACODAWCĄ i ZWIĄZKIEM. Wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą nadal dokonywane na rzecz kwalifikujących się PRACOWNIKÓW, kiedy tacy PRACOWNICY są na bezpłatnym urlopie okolicznościowym przez okres do dziewięćdziesięciu (90) dni, albo na urlopie w związku z działalnością ZWIĄZKOWĄ, albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy PRACODAWCĄ i ZWIĄZKIEM. Po upływie tego czasu wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą dokonywane na rzecz Pracowników tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych, jak również na rzecz Pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych, ale w żadnym wypadku wpłaty nie będą dokonywane jednocześnie na rzecz Pracownika na urlopie oraz Pracownika zastępującego go. Jeżeli pracownik tymczasowy, dodatkowy lub zastępczy, pracownik bez stałego przydziału (floater) lub zastępca urlopowy był stale zatrudniony przez Pracodawcę lub kontraktora usług janitorskich wykonującego pracę objętą tym Porozumieniem na rzecz Pracodawcy przez ponad dwanaście (12) kolejnych miesięcy, taki pracownik będzie kwalifikować się do świadczeń urlopowych.

**Paragraf 5.** PRACODAWCA będzie dokonywał wpłat na Fundusz Socjalny do piętnastego (15.) dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została wykonana praca.

**Paragraf 6.** W każdym raporcie dla Funduszu Społecznego PRACODAWCA poda imiona, nazwiska, numery Social Security i daty zatrudnienia nowych, stałych PRACOWNIKÓW oraz daty zwolnienia stałych PRACOWNIKÓW.

**Paragraf 7.** Wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą dokonywane na uprzednio przygotowanych formularzach wysyłanych do Biura Funduszu, albo na kopiach dokumentów zawierających wszystkie niezbędne informacje w formie wymaganej przez Fundusz. Niedostarczenie do Funduszu wszystkich wymaganych informacji w formie akceptowalnej dla Funduszu spowoduje uznanie PRACODAWCY za zalegającego z wpłatami.

Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r

## **ARTYKUŁ XIII**

### **FUNDUSZ EMERYTALNY/PLAN 401 (K)**

**Paragraf 1.** PRACODAWCY nie będą mieli obowiązku przekazywania wpłat na rzecz Powierniczego Funduszu Emerytalnego Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców na swoich PRACOWNIKÓW zatrudnionych na przedmieściach Chicago. Jeżeli jednak PRACODAWCA dokonuje takich wpłat na PRACOWNIKÓW w dniu podpisania niniejszego Porozumienia, będzie nadal dokonywał wpłat na tych PRACOWNIKÓW tak długo, jak długo będą zatrudnieni. Po ich odejściu PRACODAWCA nadal dokonywał tych wpłat na PRACOWNIKA z największym stażem nie objętego tym świadczeniem przez okres obowiązywania niniejszego Porozumienia.

PRACODAWCY, którzy dokonują wpłat na Powierniczy Fundusz Emerytalny Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców na rzecz PRACOWNIKÓW opisanych powyżej będą dokonywać tych wpłat zgodnie z postanowieniami Artykułu XIII z Części I niniejszego Porozumienia.

#### **Paragraf 2. Fundusz Oszczędności Emerytalnych 401 (k) Lokalu 1 SEIU dla przedmieść**

- (a) W czasie od 5 kwietnia 2021 roku do 4 kwietnia 2022 roku Pracodawcy będą dokonywać wpłat na rzecz Funduszu Oszczędności Emerytalnych 401 (k) Lokalu 1 SEIU dla przedmieść w wysokości czterdziestu centów (\$0,40) za każdą regularną godzinę (nie nadgodzinę) przepracowaną przez każdego pracownika. Płatne święta, płatne urlopy i urlopy okolicznościowe na pogrzeb (do trzech dni roboczych) są uznawane za czas przepracowany na potrzeby wpłat na Fundusz Emerytalny. W wypadku, kiedy pracownik pracuje w czasie święta lub urlopu, jest wymagana tylko jedna wpłata wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego.
- (b) W czasie od 5 kwietnia 2022 roku do 4 kwietnia 2023 roku Pracodawcy będą dokonywać wpłat na rzecz Funduszu Oszczędności Emerytalnych 401 (k) Lokalu 1 SEIU dla przedmieść w wysokości pięćdziesięciu centów (\$0,50) za każdą regularną godzinę (nie nadgodzinę) przepracowaną przez każdego pracownika. Płatne święta, płatne urlopy i urlopy okolicznościowe na pogrzeb (do trzech dni roboczych) są uznawane za czas przepracowany na potrzeby wpłat na Fundusz Emerytalny. W wypadku, kiedy pracownik pracuje w czasie święta lub urlopu, jest wymagana tylko jedna wpłata wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego.
- (c) W czasie od 5 kwietnia 2023 roku do 4 kwietnia 2024 roku Pracodawcy będą dokonywać wpłat na rzecz Funduszu Oszczędności Emerytalnych 401 (k) Lokalu 1 SEIU dla przedmieść w wysokości sześćdziesięciu centów (\$0,60) za każdą regularną godzinę (nie nadgodzinę) przepracowaną przez każdego pracownika. Płatne święta, płatne urlopy i urlopy okolicznościowe na pogrzeb (do trzech dni roboczych) są uznawane za czas przepracowany na potrzeby wpłat na Fundusz Emerytalny. W wypadku, kiedy pracownik pracuje w czasie święta lub urlopu, jest wymagana tylko jedna wpłata wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

## **ARTYKUŁ XIV** **ZALEGŁOŚCI WE WPLĄTACH NA FUNDUSZ ZDROWIA I SOCJALNY ORAZ** **EMERYTALNY**

Ten Artykuł będzie miał zastosowanie do Funduszu Emerytalnego tylko wtedy, gdy PRACODAWCA jest zobowiązany do wpłat na rzecz Funduszu Emerytalnego zgodnie z Artykułem XIII z Części III niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 1. Rozstrzygnięcie, kto jest objęty świadczeniem.** Wszelkie wątpliwości co do obowiązku PRACODAWCY dokonywania wpłat na rzecz Funduszu Socjalnego oraz Funduszu Emerytalnego odnośnie nowych budynków i nowych PRACOWNIKÓW będą rozstrzygane pomiędzy stronami niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 2. Prawo do strajku.** PRACODAWCY uznają konieczność dokonywania terminowych wpłat na rzecz Funduszu Socjalnego i Emerytalnego w celu zapewnienia odpowiednich świadczeń dla pracowników oraz odpowiedniego finansowania tych świadczeń. Jeżeli PRACODAWCA będzie nadal zalegał w dokonywaniu wpłat na rzecz Funduszu Socjalnego czy Emerytalnego w 10 dni po wręczeniu PRACODAWCY pisemnej noty o zaległościach, albo jeśli odmawia on przedstawienia dokumentacji dotyczącej listy płac zgodnie z postanowieniami dotyczącymi kontroli listy płac Zarządu Powierniczego, ZWIĄZEK może zastrajkować przeciwko PRACODAWCY w celu wymuszenia dokonania takich wpłat albo przedstawienia takich dokumentów, bez przestrzegania klauzuli antystrajkowej z Artykułu XVII oraz procedury składania skarg i arbitrażu przewidzianych przez Artykuł XVIII. Zalegający PRACODAWCA będzie również odpowiedzialny za zwrot PRACOWNIKOM wszelkich zarobków utraconych w wyniku jakichkolwiek działań strajkowych podjętych przez ZWIĄZEK w myśl tego Artykułu.

**Paragraf 3. Zaległości, odsetki i kary umowne.** Jeżeli Zarządcy nie otrzymają pełnej sumy wpłat wymaganych od PRACODAWCY na rzecz Funduszu Socjalnego i Emerytalnego oraz towarzyszących im formularzy w terminie podanym w Artykule XII, Paragraf 7 oraz w Artykule XIII, Paragraf 7, PRACODAWCA będzie zobowiązany do zapłacenia od niedopłaconych sum, w dodatku do kwoty takich zaległych wpłat, odsetków i kary umownej w wysokości określonej w Umowie Powierniczej, jak również honorariów rachmistrzów i adwokatów oraz wszelkich kosztów sądowych poniesionych w czasie ściągania należności. PRACODAWCA kwituje niniejszym otrzymanie Umowy Powierniczej i oświadcza ZWIĄZKOWI i Funduszom, że przeczytał postanowienia w sprawie zaległości, odsetków i kar umownych, i że postanowienie o karach umownych stanowi możliwe do przyjęcia przybliżenie strat faktycznie poniesionych przez Fundusze, które to straty są trudne do oszacowania. PRACODAWCA przyjmuje także do wiadomości, że wszelkie prawa Zarządców do zrzeczenia się odsetek albo kar umownych za straty związane z zasadami ściągania należności opisanymi w Paragrafie 4 poniżej nie będą unieważniać zgody PRACODAWCY co do tego, iż maksymalne kary umowne za straty określone przez Fundusz Powierniczy stanowią możliwe do przyjęcia

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

przybliżenie faktycznych strat we wszystkich okolicznościach, w których PRACODAWCA ma zaległości.

**Paragraf 4. Zasady ściągania należności.** PRACODAWCA przyjmuje do wiadomości fakt, iż Zarządców Funduszy mają obowiązki powiernicze w świetle Ustawy o Bezpieczeństwie Dochodu Emerytalnego Pracowników ("ERISA") z 1974 roku z późniejszymi poprawkami, wymagające terminowego ściągania wpłat PRACODAWCY oraz ściągania zaległości przez kontrolę listy płac i stosowania innych środków przymusu. W związku z tym, PRACODAWCA wyznacza bez możliwości odwołania swoich przedstawicieli na Zarządców z ramienia PRACODAWCY, łącznie z ich następcami, w związku z przyjęciem, poprawkami i stosowaniem zasad ściągania należności, ustanawiając kontrolę listy płac oraz procedury ściągania należności zgodnie z warunkami wyjątku 76-1 od klasy transakcji zabronionych przez ERISA (ERISA prohibited transaction class exemption 76-1). PRACODAWCA niniejszym przyjmuje do wiadomości i uznaje za wiążące takie zasady ściągania należności, wraz z poprawkami, tak, jakby były w całości podane w niniejszym Porozumieniu. Zasady polityki ściągania należności w aktualnej wersji uchwalonej przez Zarządców załączone są jako Załącznik A.

**Paragraf 5. Asygnata płatności do Funduszu.** PRACODAWCA niniejszym przekazuje do Funduszu część swego wynagrodzenia za usługi świadczone na rzecz PRACODAWCY, równą miesięcznym wpłatom PRACODAWCY na rzecz Funduszu, w oparciu o ostatni raport z wpłat znajdujący się w aktach Funduszu ("miesięczna wpłata"). Jeżeli zarządcy któregoś z Funduszy ustalą, iż PRACODAWCA zalega z pełnymi wpłatami za okres jakichkolwiek trzech miesięcy (niekoniecznie kolejnych), wtedy, niezależnie od wszelkich innych środków zadośćuczynienia, jakimi Fundusz dysponuje, Fundusz może przedstawić podpisaną kopię niniejszego Porozumienia zbiorowego menadżerowi/-om i zażądać od menadżera bezpośredniej wpłaty całości wpłaty miesięcznej. Wpłaty miesięczne będą przekazywane bezpośrednio do Funduszu przez menadżera do czasu, aż PRACODAWCA przekaze Funduszowi osobną wpłatę na pokrycie wszystkich zaległości, narosłych odsetek i kar umownych.

## **ARTYKUŁ XV** **STAŻ PRACY**

**Paragraf 1.** Termin "staż pracy" oznacza okres zatrudnienia stałego PRACOWNIKA w danym budynku; z tym, że każdy nowy PRACOWNIK będzie uważany za PRACOWNIKA w okresie próbnym w ciągu pierwszych czterdziestu pięciu (45) dni kalendarzowych zatrudnienia. W okresie próbnym PRACOWNIK nie ma stażu pracy, może być zwolniony tymczasowo (laid off) lub na stałe na wyłączne uznanie PRACODAWCY i takie działanie nie będzie podlegać procedurze skarg ustanowionej przez niniejsze Porozumienie. Na prawa PRACOWNIKA wynikające ze stażu pracy nie będzie mieć wpływu zmiana właściciela lub menadżera budynku. Staż pracy nie będzie przerwany w żadnym wypadku poza zwolnieniem z uzasadnionej przyczyny, rezygnacją z pracy albo urlopem bezpłatnym na okres dłuższy niż dwa lata. Wszyscy

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

PRACOWNICY, którzy mają prawo do ponownego wezwania z zachowaniem ciągłości stażu muszą powiadamiać PRACODAWCĘ o swoim aktualnym adresie, aby byli brani pod uwagę przy powtórnych wezwaniu pracowników po upływie jednego roku. PRACODAWCA wystosuje pisemne wezwania do powrotu do pracy, co najmniej na jeden (1) tydzień z góry, listem wysłanym na ostatni znany adres PRACOWNIKA. Niestawienie się PRACOWNIKA do pracy do końca tygodnia podanego jako termin wygaśnięcia wezwania do pracy spowoduje utratę wszelkich praw ponownego zatrudnienia na dostępnym stanowisku. PRACODAWCA wywiesi listę stażu w każdym budynku w miejscu dostępnym dla wszystkich PRACOWNIKÓW. Taka lista będzie zawierać nazwiska wszystkich PRACOWNIKÓW, którzy mają staż zgodnie z rozumieniem niniejszej umowy oraz ich daty stażu; będzie ona uaktualniana kwartalnie, w tym w terminie poprzedzającym ustalanie grafiku urlopów. Kopia listy stażu będzie przekazana ZWIĄZKOWI na jego życzenie.

**Paragraf 2.** W razie konieczności zmniejszenia ilości zatrudnionych, ostatnia osoba zatrudniona będzie pierwszą tymczasowo zwolnioną (laid off), pod warunkiem, że pozostali PRACOWNICY będą mogli być przeszkoleni do wykonywania dostępnych prac; PRACOWNIK, którego stanowisko wyeliminowano albo połączono z innym zostanie umieszczony na stanowisku PRACOWNIKA z najmniejszym stażem pracy, którego pracę zwalniany tymczasowo PRACOWNIK będzie w stanie wykonywać po minimalnym przeszkoleniu. Jeżeli PRACOWNIK, który pozostanie bez pracy po takim przesunięciu nie ma najkrótszego stażu pracy w budynku, zostanie on umieszczony na stanowisku pracy PRACOWNIKA z najkrótszym stażem pracy w danym budynku, pod warunkiem, że będzie w stanie wykonywać ją po minimalnym przeszkoleniu. PRACOWNICY, których nie można przydzielić na stanowiska pracy zgodnie z powyższą zasadą zostaną zwolnieni tymczasowo. W razie powtórnego zwiększenia ilości zatrudnionych, PRACOWNICY ze stażem będą wzywani do pracy w kolejności odwrotnej wobec kolejności, w której byli tymczasowo zwalniani, z uwzględnieniem umiejętności wykonania przez danego PRACOWNIKA pracy, do której zostaje powtórnie wezwany. PRACODAWCA wystosuje pisemne wezwania do powrotu do pracy, co najmniej na jeden (1) tydzień z góry, listem wysłanym na ostatni znany adres PRACOWNIKA. Niestawienie się PRACOWNIKA do pracy do daty podanej jako termin wygaśnięcia wezwania do pracy spowoduje utratę wszelkich praw wynikających ze stażu w myśl niniejszego Porozumienia. Nie jest wymagane wysłanie powiadomienia o powtórnych wezwaniu w przypadku, jeśli PRACODAWCA i ZWIĄZEK zgodzą się uchylić obowiązek wysłania powiadomienia ponieważ jest dla nich jasne, iż dany PRACOWNIK nie powróci do pracy.

**Paragraf 3.** W wypadku pojawienia się wolnego miejsca na jakimkolwiek stanowisku pracy objętym niniejszym Porozumieniem, informacja o takim wolnym stanowisku pracy będzie wywieszona w widocznym miejscu i wszyscy PRACOWNICY mogli starać się o dane stanowisko. Wywieszona informacja będzie zawierać kompletny opis obowiązków, datę rozpoczęcia pracy i stawkę. Staż pracy będzie decydował o tym, kto zostanie zatrudniony na tym wolnym stanowisku, pod warunkiem, że dany PRACOWNIK będzie mógł być do niego przeszkolony. Jeżeli stanowisko nie zostanie

zajęte po zastosowaniu powyższej procedury wywieszenia informacji, PRACODAWCA zaferuje stanowisko wykwalifikowanemu PRACOWNIKOM zastępczym pracującym w tym czasie w budynku PRACODAWCY, zanim zatrudni nowego PRACOWNIKA na to wolne miejsce.

**Paragraf 4.** Staż pracy będzie decydował o wyborze i uwzględnieniu osobistych potrzeb przy wyznaczaniu terminu urlopu PRACOWNIKA, z tym, że budynek może odstąpić od stażu pracy przy ustalaniu terminu urlopu, jeśli będzie tego wymagać utrzymanie normalnego funkcjonowania budynku, i pod warunkiem, iż ZWIĄZEK zostanie powiadomiony o tym odstąpieniu od zasady stażu możliwie wcześnie.

**Paragraf 5.** Stewardzi (mężowie zaufania) ZWIĄZKU będą uważani za PRACOWNIKÓW o największym stażu przy tymczasowych zwolnieniach i powtórnych wezwaniach do pracy w myśl niniejszego Artykułu.

**Paragraf 6.** Zmiany imienia, nazwiska lub numery Social Security. Błąd w dokumentacji pracownika może być spowodowany błędem lub okolicznościami niezależnymi od pracownika. Kiedy pracownik przedstawi wystarczające dowody prawomocnej zmiany imienia lub nazwiska, albo też błędu związanego z numerem social security poprzednio podanym Pracodawcy, Pracodawca wprowadzi zmiany do dokumentacji odzwierciadlające zmianę imienia, nazwiska lub numeru social security, co nie wpłynie na staż pracy pracownika i nie będzie uważane za przerwanie ciągłości pracy; pracownik nie będzie przedmiotem innych niekorzystnych dla niego działań wskutek prawomocnej zmiany imienia, nazwiska lub numeru social security.

Pracodawca udzieli pracownikowi bezpłatnego urlopu okolicznościowego bez żadnych świadczeń w wymiarze do czterech (4) miesięcy w celu wyjaśnienia kwestii związanych z prawem do pracy w USA, o ile taki urlop jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego, stanowego i federalnego. Po powrocie i wyjaśnieniu sytuacji pracownik zostanie przywrócony na swoje poprzednie stanowisko bez utraty stażu pracy. Pracownik, który nie wyjaśni swojej sytuacji w ciągu czterech (4) miesięcy, nie będzie mieć żadnych innych dróg odzyskania swego miejsca pracy.

## **ARTYKUŁ XVI**

### **URLOPY BEZPŁATNE (LEAVES OF ABSENCE)**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA udzieli na piśmie zgody na urlop bezpłatny w związku z chorobą lub tymczasowym inwalidztwem PRACOWNIKA lub najbliższej rodziny PRACOWNIKA, potwierdzonym zaświadczeniem lekarskim, według następującego klucza: poniżej jednego roku stażu, żadnego urlopu bezpłatnego; od 1 do 3 lat stażu, sześć miesięcy urlopu bezpłatnego; od 3 do 5 lat stażu, 9 miesięcy urlopu bezpłatnego; ponad pięć lat stażu, 1 rok urlopu bezpłatnego. Na mocy porozumienia pomiędzy PRACODAWCĄ i ZWIĄZKIEM, PRACOWNIK na takim urlopie bezpłatnym może zostać zwolniony. Po powrocie pracownika z zatwierdzonego urlopu bezpłatnego,

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**



pracodawca musi go wyznaczyć do poprzednio wykonywanej pracy, a jeśli to stanowisko pracy już nie istnieje, na inne zasadniczo porównywalne stanowisko, zgodnie ze stażem powracającego pracownika w porównaniu z stażem pracowników pracujących w danym budynku w chwili jego powrotu z urlopu okolicznościowego. Po wykorzystaniu przez PRACOWNIKA urlopu dostępnego jw., nie przysługuje mu kolejny urlop do czasu przepracowania bez przerwy kolejnych dwunastu (12) miesięcy.

**Paragraf 2.** PRACODAWCA nie będzie bez powodu odmawiał przyznania PRACOWNIKOWI bezpłatnego urlopu okolicznościowego (personal leave of absence), po przedstawieniu pisemnej prośby, również z przyczyn innych niż choroba lub inwalidztwo, na okres do czternastu (14) dni po dwóch (2) latach stażu i do dziewięćdziesięciu (90) dni po pięciu (5) latach stażu. PRACODAWCA nie ma obowiązku udzielić urlopu bezpłatnego przed upływem dwudziestu jeden (21) miesięcy od ostatniego urlopu bezpłatnego. Niestawienie się do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego bez usprawiedliwionych przyczyn będzie uznane za powód do zwolnienia PRACOWNIKA.

**Paragraf 3.** Pracownikowi wybranemu na reprezentanta Związku na konwencje, konferencje, negocjacje zbiorowe, procedury rozpatrywania skarg i arbitraże, albo w innych sprawach Związku, będzie udzielony bezpłatny urlop okolicznościowy na cały okres wymagany do załatwienia wyżej wymienionych spraw, który w żadnym przypadku nie przekroczy jednego (1) roku. ZWIĄZEK powiadomi na piśmie o takich urlopach w wyprzedzeniu co najmniej czterech (4) dni, podając spodziewane daty i okres trwania takich urlopów. Każdy urlop okolicznościowy udzielony zgodnie z niniejszym Paragrafem na okres jednego roku będzie wymagał przepracowania przez pracownika sześciu (6) kolejnych miesięcy w miejscu zatrudnienia przed udzieleniem kolejnego urlopu okolicznościowego. Jeżeli Związek wymaga przedłużenia czasu takiego urlopu, powiadomi on o takim przedłużeniu, podając czas jego trwania, na jeden (1) tydzień przed początkową datą końcową urlopu.

**Paragraf 4.** W czasie urlopu bezpłatnego opisanego w niniejszym Artykule staż pracy będzie narastał. Na mocy porozumienia pomiędzy PRACODAWCĄ i ZWIĄZKIEM PRACOWNIK na takim urlopie bezpłatnym może zostać zwolniony.

**Paragraf 5.** Przepisy Federalnej Ustawy o Zdrowotnym Urlopie Rodzinnym będą miały pierwszeństwo przed niniejszym Artykułem, jeśli ich stosowanie będzie korzystniejsze dla PRACOWNIKA.

## **ARTYKUŁ XVII** **STRAJKI, LOKAUTY, PIKIETOWANIE**

**Paragraf 1.** W czasie obowiązywania niniejszego Porozumienia nie będzie żadnych strajków, lokautów ani pikietowania, nie będzie również żadnych demonstracji i wieców wewnątrz budynków, ani też żadnego wręczania ani rozprowadzania ulotek jakiegokolwiek rodzaju gdziekolwiek na terenie budynku, poza pokojami na przerwy dla

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

janitorów, bez zgody PRACODAWCY.

**Paragraf 2.** żadne działanie ani proces jakiegokolwiek rodzaju nie zostanie wszczęty przez PRACODAWCĘ lub jakiegokolwiek jego członka przeciwko ZWIĄZKOWI ani jego funkcjonariuszom, przedstawicielom ani agentom w związku ze strajkiem, wstrzymaniem pracy albo pikietowaniem z pogwałceniem niniejszego Porozumienia, jeśli:

(a) ZWIĄZEK nie upoważni ani nie będzie namawiał do strajku, wstrzymania pracy albo pikietowania, i

(b) ZWIĄZEK pośpiesznie potępi taki strajk, wstrzymanie pracy albo pikietowanie i podejmie rzetelne wysiłki w celu zakończenia tychże w terminie pięciu (5) dni.

**Paragraf 3.** Odmowa jakiegokolwiek PRACOWNIKA przekroczenia linii pikiet ustanowionych i utrzymywanych przez uznany związek zawodowy nie będzie powodem do zwolnienia i ukarania PRACOWNIKA, pod warunkiem, że ZWIĄZEK powiadomił PRACODAWCĘ na piśmie z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem o istnieniu linii pikiet, która może być honorowana przez PRACOWNIKÓW objętych tym kontraktem.

## **ARTYKUŁ XVIII TRYB ROZPATRYWANIA SKARG I ARBITRAŻ**

**Paragraf 1.** Skargi dotyczące wszelkich różnic poglądów i sporów powstałych w związku z niniejszym Porozumieniem będą rozpatrywane w następującym trybie:

### **ETAP I**

PRACOWNIK wnoszący skargę, w towarzystwie męża zaufania (stewarda), jeśli PRACOWNIK sobie tego życzy, przedyskutuje skargę z majstrem (foreman) PRACOWNIKA albo bezpośrednim przełożonym (immediate supervisor). Jeżeli skarga wnoszona jest przez grupę PRACOWNIKÓW, będzie ich reprezentował steward. W każdym wypadku, ponieważ w najlepszym interesie wszystkich zainteresowanych jest szybkie i sprawne załatwienie skargi, PRACOWNIK wnoszący skargę lub/i steward PRACOWNIKA lub PRACOWNIKÓW wnoszących skargę przedstawi taką skargę w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych po zdarzeniu, które spowodowało wniesienie tej skargi, albo po dowiedzeniu się przez PRACOWNIKA wnoszącego skargę lub/i stewarda PRACOWNIKA lub PRACOWNIKÓW wnoszących skargę o zaistnieniu takiego zdarzenia.

### **ETAP II**

Jeżeli skarga nie zostanie rozpatrzona zadowalająco na etapie pierwszym i ZWIĄZEK zechce dalej prowadzić sprawę, skarga zostanie sformułowana na piśmie i przedstawiona PRACODAWCY w ciągu trzydziestu (30) dni kalendarzowych po

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

zdarzeniu, które spowodowało wniesienie tej skargi, albo po dowiedzeniu się przez PRACOWNIKA lub PRACOWNIKÓW wnoszących skargę o zaistnieniu takiego zdarzenia. Foreman lub bezpośredni przełożony, wraz z PRACOWNIKIEM wnoszącym skargę, stewardem i Przedstawicielem ZWIĄZKU (Union Representative) omówi skargę z PRACODAWCĄ. PRACODAWCA udzieli swojej pisemnej odpowiedzi w ciągu piętnastu (15) kalendarzowych dni po otrzymaniu pisemnej skargi.

### ETAP III

Jeżeli skarga nie zostanie rozpatrzona zadawalająco na etapie drugim i ZWIĄZEK zechce dalej prowadzić sprawę, ZWIĄZEK, w ciągu piętnastu (15) dni kalendarzowych po przejściu skargi na Etap II, doręczy PRACODAWCY pisemne żądanie arbitrażu. Następnie skarga zostanie przedstawiona arbitrowi, który zostanie wybrany w drodze wzajemnego porozumienia PRACODAWCY ze ZWIĄZKIEM z następującej listy (która może być później rozszerzona za porozumieniem stron niniejszego Porozumienia):

EDWIN BENN  
STEVEN BIERIG  
JOHN FLETCHER  
LISA SALKOVITZ KOHN  
BRIAN CLAUSS  
MARTIN MALIN  
ROBERT McALLISTER  
ROBERT PERKOVICH  
JEANNE VONHOF

Przedstawiciel ZWIĄZKU skontaktuje się z PRACODAWCĄ, a w odpowiednich wypadkach z kontraktorem, w ciągu trzydziestu (30) dni kalendarzowych od wpłynięcia wniosku o arbitraż i zaproponuje arbitra. Niedopełnienie tego obowiązku przez ZWIĄZEK spowoduje anulowanie skargi. Jeśli strony nie będą w stanie niezwłocznie porozumieć się w sprawie wyboru arbitra, strony na zmianę będą skreślać po jednym nazwisku z powyższej listy i ostatnie pozostałe na niej nazwisko będzie nazwiskiem arbitra wybranego do wysłuchania i rozstrzygnięcia skargi. Strony wybiorą arbitra w ciągu czterdziestu pięciu (45) dni kalendarzowych od wpłynięcia wniosku o arbitraż. Honorarium arbitra zostanie podzielone po połowie ( $\frac{1}{2}$ ) pomiędzy PRACODAWCĘ i ZWIĄZEK.

**Paragraf 2.** Decyzja lub postanowienie arbitra będzie ostateczne i wiążące dla PRACODAWCY i PRACOWNIKA (-ów) zaangażowanego (-ych) w sprawę oraz dla ZWIĄZKU. Wybrany arbiter nie będzie miał prawa do wnoszenia uzupełnień, skreślania części ani wnoszenia jakichkolwiek zmian do postanowień niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 3.** Jeżeli jakkolwiek PRACODAWCA objęty niniejszym Porozumieniem odmówi zastosowania się do decyzji arbitra w myśl niniejszego Artykułu albo odmówi zastosowania się do pisemnej decyzji podpisanej przez przedstawicieli PRACODAWCY

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

i ZWIĄZKU, która rozwiązuje różnice poglądów i spory powstałe w związku z niniejszym Porozumieniem, ZWIĄZEK będzie zwolniony wobec takiego PRACODAWCY ze zobowiązań wynikających z Artykułu XVII.

**Paragraf 4.** Skargi, które nie zostaną przedstawione oraz te, od których nie zostanie złożone odwołanie w terminach podanych w Paragrafie 1, będą uważane za wycofane i zaniechane. Jeżeli nie nastąpi terminowa odpowiedź na skargę ze strony PRACODAWCY na pierwszym etapie rozpatrywania skarg, skarga zostanie automatycznie przeniesiona do etapu drugiego.

## **ARTYKUŁ XIX** **WSPÓLNY KOMITET BEZPIECZEŃSTWA PRACY**

PRACODAWCA i ZWIĄZEK dzielą troskę o osobiste bezpieczeństwo PRACOWNIKÓW w czasie ich pracy w budynkach oraz drogi do pracy i z pracy. W związku z tym powołany zostaje Wspólny Komitet Bezpieczeństwa Pracy składający się z jednego (1) przedstawiciela ZWIĄZKU i jednego przedstawiciela PRACODAWCY. Ten Wspólny Komitet będzie współpracował z odpowiednimi agencjami miejskimi, powiatowymi, stanowymi i federalnymi, podejmując wysiłki na rzecz poprawy bezpieczeństwa PRACOWNIKÓW w czasie ich drogi do pracy i z pracy oraz w konkretnych budynkach, na rzecz poprawy bezpieczeństwa PRACOWNIKÓW w pracy oraz na rzecz poprawy stosunków pomiędzy PRACODAWCAMI i ZWIĄZKIEM w rozwiązywaniu problemów bezpieczeństwa.

PRACODAWCA i ZWIĄZEK dzielą troskę o bezpieczeństwo wszystkich janitorów w razie zaistnienia nagłych wypadków w budynkach, w których pracują. PRACODAWCY będą spełniać wymogi Przepisów miasta Chicago co do nagłych wypadków w wieżowcach, co do procedur postępowania w nagłych wypadkach, bezpieczeństwa i ewakuacji.

## **ARTYKUŁ XX** **KLASYFIKACJA PRACOWNIKÓW I ZAROBKI**

Wszelkie spory lub różnice zdań dotyczące właściwej klasyfikacji konkretnych PRACOWNIKÓW oraz zarobków, które im przysługują według ustalonych stawek płac powyżej skali i w myśl niniejszego Porozumienia, będą rozwiązane według postanowień dotyczących składania skarg i arbitrażu niniejszego Porozumienia.

## **ARTYKUŁ XXI** **DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA W BUDYNKACH**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA zezwoli na wywieszanie biuletynów ZWIĄZKU w szatni pracowniczej i zapewni stewardom ZWIĄZKU możliwą swobodę wykonywania ich obowiązków w godzinach pracy. Odpowiednio akredytowani przedstawiciele ZWIĄZKU

Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r

będą mieli odpowiedni dostęp do kart zegarowych i arkuszy obecności na dany dzień odnoszących się do PRACOWNIKÓW objętych niniejszym Porozumieniem.

**Paragraf 2.** Odpowiednio akredytowani przedstawiciele ZWIĄZKU muszą skontaktować się z PRACODAWCĄ nie później niż o 12:00 W POŁUDNIE i zwrócić się o wydanie z góry pozwolenia na wstęp do budynku w godzinach pracy w celu inspekcji warunków pracy i rozmowy z PRACOWNIKAMI w okolicznościach, które nie spowodują zakłóceń grafiku pracy. PRACODAWCA i ZWIĄZEK wprowadzą jeden adres emaila do wniosków o wizyty i odpowiedzi na nie. Jeżeli właściciel lub menadżer budynku nie wyda takiej zgody, PRACODAWCA podejmie niezwłocznie odpowiednie kroki w celu rozwiązania tej sytuacji. Przedstawiciel ZWIĄZKU, wchodząc do budynku po godzinach urzędowych, zarejestruje się i wylegitymuje się PRACOWNIKOM bezpieczeństwa budynku (security), będzie przestrzegał reguł bezpieczeństwa i skontaktuje się z przełożonym nocnej zmiany (night supervisor); w razie, gdyby nie mógł skontaktować się z supervisorem w ciągu dwudziestu (20) minut, przedstawiciel ZWIĄZKU może zacząć rozmawiać z PRACOWNIKIEM lub PRACOWNIKAMI.

## **ARTYKUŁ XXII SŁUŻENIE NA ŁAWIE PRZYSIĘGLYCH**

PRACODAWCA wynagrodzi PRACOWNIKA za zasiadanie na ławie przysięgłych w wysokości różnicy pomiędzy normalnym wynagrodzeniem PRACOWNIKA, z wyłączeniem nadgodzin, a wynagrodzeniem otrzymywanym za zasiadanie na ławie przysięgłych. Obowiązkiem pracownika będzie dostarczenie Pracodawcy dowodów powiadomienia o obowiązku stawienia się do pełnienia funkcji sędziego przysięgłego i długości okresu, w którym pełnienie takich obowiązków było wymagane, zanim pracownik uzyska wynagrodzenie za pełnienie tych obowiązków.

## **ARTYKUŁ XXIII POSTANOWIENIA RÓŻNE**

**Paragraf 1.** Jeżeli PRACODAWCA ogłasza wolne miejsca pracy w agencji pośrednictwa pracy, PRACODAWCA opłaci koszty i honoraria takiej agencji.

**Paragraf 2.** Jeśli jakiegokolwiek przepisy istniejące obecnie bądź ustanowione w przyszłości lub jeśli jakiegokolwiek oświadczenie, przepis bądź edykt jakiegokolwiek agencji federalnej lub stanowej unieważni jakąkolwiek część niniejszego Porozumienia, całość niniejszego Porozumienia nie zostanie unieważniona i każda ze stron może zażądać rozpoczęcia powtórnych negocjacji w sprawie unieważnionej części. Jeżeli porozumienie w sprawie unieważnionej części nie zostanie osiągnięte w ciągu trzydziestu (30) dni, każda ze stron może przedstawić sprawę do arbitrażu zgodnie z postanowieniami niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 3.** Ani PRACODAWCA, ani ZWIĄZEK nie będą dyskryminować przeciwko kandydatom do zatrudnienia ani PRACOWNIKOM odnośnie zatrudnienia, stałości stanowiska pracy (tenure) ani żadnych innych warunków zatrudnienia

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

z naruszeniem stosownych przepisów. PRACOWNICY i przedstawiciele menedżmentu będą traktowani z szacunkiem i uznaniem godności przez wszystkie strony niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 4.** Jeżeli Pracownik zwróci się o możliwe udogodnienia związane z jego umysłową lub fizyczną niepełnosprawnością zgodną z definicją Ustawy o Ochronie Niepełnosprawnych (Americans with Disabilities Act, ADA), Pracodawca podejmie wysiłki zapewnienia takich udogodnień, zgodnie z przepisami. Żadne sformułowanie niniejszego Porozumienia nie zakazuje Pracodawcy wprowadzania zmian i stwarzania możliwych udogodnień niezbędnych do przestrzegania przepisów ADA. Pracodawca powiadomi Związek o proponowanych udogodnieniach i o skutkach takich udogodnień dla Pracowników i zapewni Związkowi możliwość wypowiedzenia się na powyższy temat.

**Paragraf 5.** Choć niniejsze Porozumienie przedstawia niezbędne postanowienia dotyczące stawek, godzin i warunków pracy stosujące się do wszystkich objętych nim PRACOWNIKÓW, nie przedstawia ono każdego przywileju, zasady obowiązującej w danym budynku, ani warunków pracy, które PRACOWNICY określonego budynku mieli według poprzednich umów, ani konkretnych warunków pracy faktycznie istniejących w danym budynku. W związku z tym strony uzgadniają, że PRACODAWCY nie będą stosować niniejszego Porozumienia jako podstawy do ograniczania lub wyeliminowania korzystnych warunków pracy, reguł miejsca pracy bądź przywileju bez uprzedniego uzyskania na to zgody ZWIĄZKU.

**Paragraf 6.** PRACODAWCA wyraża zgodę na zachowanie wszelkich świadczeń przysługujących PRACOWNIKOM w chwili obecnej oraz takich, które mogą zostać przyznane w przyszłości. Żadne z postanowień niniejszego Porozumienia nie będzie interpretowane jako zgoda na zmniejszenie obecnych płac lub pogorszenie obecnych warunków pracy jakiegokolwiek PRACOWNIKA objętego niniejszym Porozumieniem.

**Paragraf 7.** PRACODAWCA powiadomi niezwłocznie ZWIĄZEK o wszelkich zmianach co do PRACODAWCY w budynku, a także o zatrudnieniu kontraktora do wykonywania prac objętych tym Porozumieniem oraz terminach tych zmian.

**Paragraf 8.** Jeżeli podczas obowiązywania tego Porozumienia ZWIĄZEK zawrze kontrakt z innym PRACODAWCĄ lub grupą pracodawców zatrudniającą PRACOWNIKÓW w budynkach komercyjnych na terenie przedmieść Chicago, tak jak to zostało zdefiniowane w Artykule I, i warunki tego kontraktu są bardziej korzystne dla PRACODAWCY w zakresie płac lub świadczeniach ekonomicznych (takich jak np. ubezpieczenie zdrowotne, zapomogi, emerytury, urlopy i płatne święta) niż odpowiednie warunki niniejszego Porozumienia, strony spotkają się bezzwłocznie w celu wprowadzenia poprawek do niniejszej poprawki, uwzględniających takie korzystniejsze dla postanowienia. ZWIĄZEK wyraża zgodę na przedstawienie PRACODAWCOM kopii każdej umowy podpisanej z innym PRACODAWCĄ lub grupą PRACODAWCÓW, która obejmuje jakiegokolwiek stawki płac lub świadczenia ekonomiczne inne od ustalonych z PRACODAWCĄ, w ciągu trzydziestu (30) dni od daty podpisania takiej umowy.

## **ARTYKUŁ XXIV**

### **UTRZYMANIE WARUNKÓW PRACY**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA będzie miał prawo wprowadzania zmian w zakresach obowiązków PRACOWNIKÓW, grafikach oraz do ograniczania ilości zatrudnionych w celu reagowania na zmiany w zakresie wykonywanego sprzętania, stopniu wypełnienia budynków lokatorami oraz w celu podniesienia rentowności działalności w dopuszczalnym zakresie, pod warunkiem, że te zmiany nie powodują nadmiernego obciążenia PRACOWNIKÓW pracą przez PRACODAWCĘ.

PRACODAWCA poinformuje ZWIĄZEK na piśmie z co najmniej dziesięciodniowym wyprzedzeniem (10 dni) o planowanym zmniejszeniu liczby zatrudnionych, na co ZWIĄZEK musi odpowiedzieć pisemnie w ciągu dziesięciu (10) dni od otrzymania tego powiadomienia lub przedłużenia tego okresu, na które PRACODAWCA wyraził pisemną zgodę. Przed wprowadzeniem zmniejszenia liczby zatrudnionych, PRACODAWCA musi otrzymać pisemną zgodę od ZWIĄZKU, przy czym ta zgoda nie będzie wstrzymana bez uzasadnienia. Ponieważ czas ma w tym wypadku podstawowe znaczenie, brak terminowej odpowiedzi ze strony ZWIĄZKU będzie traktowany jako jego zgoda.

W przypadku wstrzymania zgody przez ZWIĄZEK, na wniosek PRACODAWCY, który dotknięty jest skutkami takiej odmowy, sprawa może zostać skierowana do przyspieszonego arbitrażu zgodnie z procedurą opisaną w Paragrafie 2 poniżej. W czasie oczekiwania na arbitraż zmniejszenie zatrudnienia nie będzie wprowadzone w życie.

**Paragraf 2.** Procedura przyspieszonego arbitrażu wygląda następująco:

1. Zostanie powołana stała komisja składająca się z trzech (3) arbitrów. Jeden arbiter będzie wybrany przez PRACODAWCĘ, jeden przez ZWIĄZEK i jeden będzie wybrany drogą wzajemnego porozumienia. Arbitrzy nie będą poinformowani o metodzie wyboru, tylko o tym, że zostali wybrani przez strony do służby w stałej komisji. Każda ze stron może wymienić arbitra w każdej chwili pod warunkiem, że ten arbiter był członkiem komisji przynajmniej przez dwanaście (12) miesięcy. Arbiter wybrany w drodze wzajemnego porozumienia może zostać wymieniony w drodze wzajemnego porozumienia w każdej chwili pod warunkiem, że ten arbiter był członkiem komisji przynajmniej przez dwanaście (12) miesięcy.

2. Jeden arbiter wysłucha i podejmie decyzję w każdej ze spraw. Sprawy będą przypisywane arbitrom tworzącym komisję na zasadzie rotacji.

3. PRACODAWCA musi wnieść o przyspieszony arbitraż w ciągu trzydziestu (30) dni od otrzymania pisma ze ZWIĄZKU odmawiającego zgody na proponowane zmniejszenie liczby zatrudnionych. W celu rozpoczęcia arbitrażu PRACODAWCA musi wysłać pismo do ZWIĄZKU z żądaniem arbitrażu, które musi być datowane i wysłane w ciągu trzydziestu (30) dni. Jeżeli wniosek o arbitraż nie zostanie złożony w odpowiednim czasie, będzie to uważane za zrzeczenie się prawa do arbitrażu.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**

4. Proces przyspieszonego arbitrażu zakończy się w ciągu czterdziestu pięciu (45) dni od dnia przekazania sprawy do arbitra. Będzie obowiązywać następująca procedura:

(I) Przesłuchanie musi się odbyć w ciągu trzydziestu (30) dni od przekazania sprawy do arbitrażu;

(II) Pisma procesowe stron mogą być wnoszone w ciągu siedmiu (7) dni od zakończenia przesłuchania;

(III) Arbiter wyda decyzję w ciągu ośmiu (8) dni po wniesieniu pism procesowych lub w ciągu piętnastu (15) dni po zakończeniu przesłuchania, jeżeli obie strony zrzekną się przedstawiania pism procesowych. Decyzja arbitra może być początkowo decyzją uproszczoną podającą wyłącznie wynik oraz wnioski. W przeciągu dwóch (2) tygodni od wydania takiej uproszczonej decyzji, arbiter przedstawi pisemnie pełną opinię, która będzie stanowiła decyzję w tej sprawie.

(IV) Wszystkie wymienione powyżej terminy mogą zostać przedłużone za obopólną zgodą stron.

5. Posiedzenie arbitrażowe może być nagrywane przez arbitra na taśmę magnetofonową, który zachowa taką taśmę bezterminowo. Protokołowanie przez protokolantkę sądową nie będzie dozwolone.

6. Honorarium arbitra zostanie ograniczone do wynagrodzenia najwyżej za trzy (3) dni według dziennej stawki arbitra.

7. Arbiter będzie miał prawo przyznać lub odrzucić, w całości lub częściowo, proponowane zmniejszenie stanu zatrudnienia. Arbiter nie będzie miał prawa do wnoszenia uzupełnień, skreślenia części ani wnoszenia jakichkolwiek zmian do postanowień niniejszego Porozumienia. Decyzja lub postanowienie arbitra będzie ostateczne i wiążące dla stron.

8. Koszt arbitrażu zostanie równo podzielony pomiędzy strony.

## **ARTYKUŁ XXV**

### **REJESTRACJA WSZYSTKICH MIEJSC PRACY (BUDYNKÓW)**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA przedstawi ZWIĄZKOWI pisemną listę wszystkich miejsc pracy, włączając w to dokładny adres każdego miejsca (budynku). Lista zostanie dostarczona ZWIĄZKOWI w ciągu dziesięciu (10) dni od podpisania niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 2.** Wszelkie dodatki i zmiany w punkcie (1) powyżej będą przedstawione ZWIĄZKOWI w ciągu czterdziestu ośmiu (48) godzin od wejścia w życie.

**Standardowe porozumienie z kontraktorami 5 KWIETNIA 2021 r. do 7 KWIETNIA 2024 r**



**Paragraf 3.** PRACODAWCA wyraża zgodę na przedstawienie następujących informacji dotyczących wszystkich miejsc pracy:

- (a) Liczba PRACOWNIKÓW, imiona i nazwiska poszczególnych PRACOWNIKÓW oraz opis ich obowiązków służbowych;
- (b) Liczba roboczogodzin na dzień i na tydzień.
- (c) Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy przez każdego z PRACOWNIKÓW.
- (d) Stawka każdego PRACOWNIKA.
- (e) Data zatrudnienia każdego z PRACOWNIKÓW w danym budynku.

**Paragraf 4.** Po otrzymaniu tych informacji ZWIĄZEK będzie traktował je jako poufne i ujawni je innemu PRACODAWCY zgodnie z postanowieniami niniejszego Porozumienia tylko po ustaleniu, iż zgłoszono zapotrzebowanie w dobrej wierze na oferty.

## **ARTYKUŁ XXVI**

### **PROCEDURA STARAŃ O PRZEJĘCIE BUDYNKU**

Jeżeli PRACODAWCA składa ofertę lub przejmuje obsługę danego miejsca pracy (budynku), w którym PRACOWNICY pracują zgodnie z warunkami umowy zbiorowej podpisanej przez ten ZWIĄZEK, PRACODAWCA wyrazi pisemną zgodę na:

(1) Skontaktowanie się z Sekretarzem-skarbnikiem ZWIĄZKU w sprawie liczby zatrudnionych, liczby roboczogodzin w dniu i w tygodniu, czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy każdego z PRACOWNIKÓW oraz stawek płac każdego PRACOWNIKA w tym miejscu pracy. ZWIĄZEK przedstawi te informacje PRACODAWCY wyłącznie na piśmie.

(2) Przestrzeganie istniejących warunków w danym miejscu pracy, nie zwalnianie i nie przenoszenie PRACOWNIKÓW na inne miejsca pracy (do innego budynku), nie zmniejszanie stawek płacy żadnego z PRACOWNIKÓW, nie zmniejszanie liczby PRACOWNIKÓW, łącznej liczby godzin pracy dziennie tygodniowo oraz nie zmienianie czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy żadnego z PRACOWNIKÓW.

(3) Uznanie, iż ciągłość czasu pracy i całość okresu zatrudnienia każdego z PRACOWNIKÓW w danym miejscu pracy, włączając w to osoby znajdujące się na urlopie i nieobecnych w pracy ze względu na chorobę, obrażenia cielesne lub zatwierdzony urlop bezpłatny (leave of absence), będzie miała zastosowanie do wszystkich celów, w tym do stażu pracy, urlopu zdrowotnego i świadczeń urlopowych, tak aby żaden z PRACOWNIKÓW nie stracił żadnych świadczeń ze względu na zmianę PRACODAWCY.

## **ARTYKUŁ XXVII** **ZMIANA PRACODAWCY**

**Paragraf 1.** PRACODAWCA nie zawrze Porozumienia pisemnego ani ustnego, które zabraniałoby lub ograniczało w jakikolwiek sposób prawa osób lub przedsiębiorstw do zatrudniania PRACOWNIKÓW PRACODAWCY lub ograniczała prawa PRACOWNIKA do przyjmowania zatrudnienia po zakończeniu pracy dla PRACODAWCY w jakimkolwiek miejscu pracy, budynku lub zakładzie.

**Paragraf 2.** To Porozumienie będzie wiążące nie tylko dla niniejszych stron, ale także dla ich następców, administratorów, wykonawców i przedstawicieli. W przypadku sprzedaży, wynajmu, przeniesienia lub przejęcia poprzez sprzedaż, transfer, najem, przekazanie, zarząd powierniczy lub bankructwo całości lub części przedsiębiorstwa, całość lub część przedsiębiorstw pozostanie nadal objęta warunkami i postanowieniami niniejszego Porozumienia przez cały okres jego ważności.

## **ARTYKUŁ XXVIII** **PODWYKONAWCY**

PRACODAWCA nie będzie wynajmował podwykonawców - PRACOWNIKÓW, osób czy firm, do wykonania żadnych prac objętych niniejszym Porozumieniem.

## **ARTYKUŁ XXIX** **KONTROLA DOKUMENTACJI**

ZWIĄZEK będzie miał prawo wglądu i kontroli ksiąg i dokumentacji PRACODAWCY włączając w to wgląd kontrolę wszelkich ksiąg i dokumentów PRACODAWCY w każdym miejscu pracy, w każdym budynku lub zakładzie w celu stwierdzenia, czy nie nastąpiły naruszenia jakichkolwiek postanowień niniejszego Porozumienia.

## **ARTYKUŁ XXX** **POROZUMIENIE WIĄŻĄCE DLA PRACODAWCY**

Podpisanie niniejszego Porozumienia przez niżej podpisanego PRACODAWCĘ będzie wiążące dla rzeczonoego PRACODAWCY i wszystkich innych oddziałów, współpracowników, stowarzyszeń lub wszelkich osób i przedsiębiorstw, spółek i korporacji wykonujących usługi sprzątania (przedmiot niniejszego Porozumienia, w którym PRACODAWCA ma jakikolwiek udział, kontrolę lub związek, lub które prowadzą działalność w biurze lub miejscu prowadzenia działalności związanym z PRACODAWCĄ, lub w których PRACODAWCA ma udział).

## **OKRES OBOWIAZYWANIA – MOŻLIWOŚĆ RENEGOCJACJI**

Niniejsze Porozumienie wejdzie w życie 5 kwietnia 2021 r. pozostanie w pełni obowiązujące do 7 kwietnia 2024 roku. Na czas jego zobowiązania strony niniejszego Porozumienia zrzekają się dalszych negocjacji zbiorowych na wszystkie tematy podlegające negocjacom, czy zostały one ujęte w niniejszym Porozumieniu, czy też nie, z wyjątkiem możliwości powtórnego otwarcia negocjacji w sprawie ograniczonych zmian wymaganych przez Ustawę o Bezpieczeństwie Dochodu Emerytalnego Pracownika w związku z jej przyszłą interpretacją przez sądy lub odpowiednie organy rządu.



Podpisał: \_\_\_\_\_  
Tom Balanoff

: \_\_\_\_\_

W imieniu: Lokalu 1 SEIU

W imieniu: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

# Załącznik B:

## Uzgodnienia dodatkowe pomiędzy Lokal 1 SEIU i kontraktorami z przedmieść

Pracodawcy zgadzają się wprowadzić udokumentowaną politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu i innym formom bezprawnego nękania, obejmującą wyraźnie ustalony sposób składania skarg, która będzie częścią Podręcznika dla pracowników. Ponadto pracodawcy zgadzają się prowadzić dochodzenia na temat dotyczących molestowania seksualnego i/lub innych form nękania.

Związek przyznaje, że molestowanie seksualne i inne formy nękania to poważne wykroczenie i będzie wspierać Pracodawców w zapobieganiu przypadkom molestowania seksualnego i/lub innych form nękania w miejscu pracy.

---

Lokal 1 SEIU

---

Pracodawca

---

Data

---

Data