

**POROZUMIENIE**

**(WYKONAWCY)**

**Pomiędzy**

**BUILDING OPERATORS LABOR RELATIONS DIVISION OF BUILDING  
OWNERS AND MANAGERS ASSOCIATION OF PHILADELPHIA**

**oraz**

**SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION  
LOCAL 32BJ (MIĘDZYNARODOWYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM  
PRACOWNIKÓW USŁUG SEKCJA 32BJ)**

**ZAWARTE W DNIU:**

**16 PAŹDZIERNIKA 2015**

**DO**

**15 PAŹDZIERNIKA 2019**

## SPIS TREŚCI

<b>PARAGRAF 1</b> UZNANIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO .....	1
<b>PARAGRAF 2</b> ZMIANA WYKONAWCY .....	3
<b>PARAGRAF 3</b> BEZPIECZEŃSTWO ZWIĄZKU I ODPROWADZANIE SKŁADEK .....	3
<b>PARAGRAF 4</b> ZAKRES ZASTOSOWANIA POROZUMIENIA .....	6
<b>PARAGRAF 5</b> PRAWA ZARZĄDU .....	7
<b>PARAGRAF 6</b> ZAKAZ DYSKRYMINACJI .....	7
<b>PARAGRAF 7</b> WYNAGRODZENIE I NADGODZINY .....	8
<b>PARAGRAF 8</b> ŚWIĘTA .....	17
<b>PARAGRAF 9</b> URLOPY .....	18
<b>PARAGRAF 10</b> PRZEKSZTAŁCENIA I ODPRawy .....	20
<b>PARAGRAF 11</b> URLOP OKOLICZNOŚCIOWY NA POGRZEB .....	21
<b>PARAGRAF 12</b> WYNAGRODZENIE PRZYSIĘGLYCH .....	21
<b>PARAGRAF 13</b> ODZIEŻ SŁUŻBOWA .....	22
<b>PARAGRAF 14</b> WARUNKI PRACY - TEMPERATURA .....	22
<b>PARAGRAF 15</b> PLAN ZDROWOTNY I FUNDUSZ SOCJALNY .....	22
<b>PARAGRAF 16</b> PLAN EMERYTALNY .....	26
<b>PARAGRAF 17</b> NIEUMORZENIE NALEŻNOŚCI LUB ICH NIEPRZEKAZANIE SKŁADKI NA FUNDUSZ SOCJALNY I EMERYTALNY .....	27
<b>PARAGRAF 18</b> DODATKOWY FUNDUSZ EMERYTALNY I OSZCZĘDNOŚCIOWY („SRSF ”) .....	28
<b>PARAGRAF 19</b> BRANŻOWY FUNDUSZ PROMOCYJNY (INDUSTRY PROMOTIONAL FUND) .....	29
<b>PARAGRAF 20</b> STAŻ PRACY .....	30
<b>PARAGRAF 21</b> ZWOLNIENIE I ZASTOSOWANIE POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNEGO .....	36
<b>PARAGRAF 22</b> DZIAŁANIA ZWIĄZKU W BUDYNKACH .....	38
<b>PARAGRAF 23</b> ZMIANY I ZADANIA DZIELONE .....	39
<b>PARAGRAF 24</b> PROCEDURA SKARG I ARBITRAŻOWA .....	39
<b>PARAGRAF 25</b> PODWYKONAWSTWO .....	42
<b>PARAGRAF 26</b> REDUKCJA LICZBY PRACOWNIKÓW .....	42
<b>PARAGRAF 27</b> ZAKAZ STRAJKÓW LUB BLOKAD .....	43
<b>PARAGRAF 28</b> INNE OSOBY PRAWNE .....	43

<b>PARAGRAF 29 NAJBARDZIEJ UPRZYWILEJOWANY PRACODAWCA .....</b>	<b>44</b>
<b>PARAGRAF 30 ZMIANA WŁASNOŚCI.....</b>	<b>45</b>
<b>PARAGRAF 31 KONTROLA DOKUMENTACJI.....</b>	<b>45</b>
<b>PARAGRAF 32 BEZPIECZEŃSTWO.....</b>	<b>45</b>
<b>PARAGRAF 33 ROZDZIELNOŚĆ POSTANOWIEŃ .....</b>	<b>46</b>
<b>PARAGRAF 34 GODZINY .....</b>	<b>46</b>
<b>PARAGRAF 35 FUNDUSZ PRZEDPŁAT NA USŁUGI PRAWNE.....</b>	<b>47</b>
<b>PARAGRAF 36 PRZERWY .....</b>	<b>47</b>
<b>PARAGRAF 37 OFERTY PRACY .....</b>	<b>47</b>
<b>PARAGRAF 38 NARZĘDZIA .....</b>	<b>48</b>
<b>PARAGRAF 39 IMIGRACJA .....</b>	<b>48</b>
<b>PARAGRAF 40 PRAWA KOMBATANTÓW .....</b>	<b>49</b>
<b>PARAGRAF 41 SPRAWDZANIE KARALNOŚCI.....</b>	<b>50</b>
<b>PARAGRAF 42 USUNIĘCIE PRZYMUSOWE .....</b>	<b>50</b>
<b>PARAGRAF 43 OKRES OBOWIĄZYWANIA POROZUMIENIA .....</b>	<b>51</b>
<b>ZAŁĄCZNIK BMCA</b>	<b>1</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 1 ZASADY DOT. ALKOHOLU I NARKOTYKÓW</b>	<b>1</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 2 MECHANICY I KONSERWATORZY LICENCJONOWANI INŻYNIEROWIE I INŻYNIEROWIE OPERACYJNI</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 1</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 2</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 3</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 4</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 5</b>	<b>1</b>
<b>ANEKS NR 6</b>	
<b>ANEKS NR 7</b>	
<b>ANEKS NR 8</b>	
<b>ANEKS NR 9</b>	

## **POROZUMIENIE (WYKONAWCY)**

Niniejsze Wielozakładowe Porozumienie zawarte **16 października 2015** pomiędzy **BUILDING OPERATORS LABOR RELATIONS DIVISION OF BUILDING OWNERS AND MANAGERS ASSOCIATION OF PHILADELPHIA**, (zwanym dalej „BOLR”), działającym na rzecz i w imieniu Wykonawców będących jego członkami (z których każdy dalej jest zwany „Pracodawcą”), z jednej strony, a **SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 32 BJ** (zwanym dalej „Związkiem”), z drugiej strony.

Niniejszym Związek i Pracodawca zawierają prawnie wiążące porozumienie następującej treści:

### **PARAGRAF 1 UZNIANIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO**

**PUNKT 1.1** Pracodawca uznaje Związek za jedyne i wyłączne pośrednika do prowadzenia negocjacji w sprawie układu zbiorowego w imieniu wszystkich swoich pracowników, świadczących usługi w nieruchomościach na terenie Philadelphia, w tym między innymi Pracowników sprzątających (Kategorii 1 lub 2), Pracowników obsługujących korytarze, Operatorów wind, Windowych, Brygadzystów, Połączonych operatorów wind i Pracowników wykonujących pracę Kategorii nr 2, Mechaników i Konserwatorów, Licencjonowanych inżynierów i Inżynierów operacyjnych, nie uwzględniając jednak przełożonych, pracowników biurowych, pracowników tajnych, uzbrojonych pracowników ochrony zgodnie z definicją zawartą w Krajowej Ustawie o Stosunkach Pracy (ang. National Labor Relations Act), oraz tych inżynierów operacyjnych i konserwatorów, którzy są obecnie objęci oddzielnymi porozumieniami zbiorowymi.

**PUNKT 1.2** Pracodawca jest związany właściwymi porozumieniami, obowiązującymi na tym obszarze, dotyczącymi wszystkich usług świadczonych w zakresie porozumień i podlegających porozumieniom, na wszystkich obszarach działalności Związku, w tym porozumień wyszczególnionych poniżej i porozumieniami zawartych po ich wygaśnięciu: (a) Porozumienia Wykonawców Niezależnej Rady Doradczej Nieruchomości ds. Stosunków Pracy z 2012 r. ( **2012** Independent or Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. Porozumienia Wykonawców; (b) Porozumienie Wykonawców Long Island (**2012** (Long Island Contractors Agreement); (c) Porozumienie Wykonawców New Jersey z 2012 r. ( **2012** (New Jersey Contractors Agreement); (d) Porozumienie Wykonawców Hudson Valley z 2012 r. ( **2012** (Hudson Valley Contractors Agreement); (e) Porozumienie Wykonawców Fairfield z 2012 r. ( the **2012** (Fairfield Contractors Agreement); (f) Porozumienie Wykonawców Hartfordz 2012 r. ( **2012** (Hartford Contractors Agreement); (g) Porozumienie Wykonawców Connecticut z 2012 r. ( the **2012** (Connecticut Contractors Agreement); (h) Porozumienie Wykonawców Okręgu Columbia z 2015 r. ( **2015** (District of Columbia Contractors Agreement); (i) Porozumienie Wykonawców Przedmieść Philadelphia z 2011 r. ( **2011** (Philadelphia Suburban Contractors Agreement); (j) **Porozumienie Wykonawców Delaware z 2012 r.** ( the **2012** (Delaware Contractors Agreement); (k) Porozumienie Wykonawców Pittsburga z 2015 r. (**2015** Pittsburgh Contractors Agreement); (l) Porozumienie Wykonawców Powiatu Allegheny z 2011 r. (2011 Allegheny Contractors Agreement); (m) **Kontrakt dot. Biurowców Komercyjnych na**

**Przedmieściach Pittsburga z 2015 r. ( 2015 (Suburban Pittsburgh Commercial Office Building Contract); (n) Kontrakt dot. Obszaru Komercyjnego dla Okręgu Columbia z 2015 r. ( 2015 District of Columbia Area Commercial Contract); oraz (o) Porozumienie Wykonawców New England (New England Contractors Agreement).**

**PUNKT 1.3** W ciągu czternastu (14) dni od wejścia w życie tego Porozumienia Pracodawca dostarcza Związkowi listę wszystkich miejsc pracy podlegających niniejszemu Porozumieniu, w których Pracodawca świadczy usługi. Po poinformowaniu Pracodawcy, że stał się usługodawcą w nowym miejscu podlegającym zakresowi tego Porozumienia, Pracodawca niezwłocznie powiadamia Związek, na piśmie i faksem wysłanym na adres siedziby Związku, o nowym miejscu i dacie rozpoczęcia wykonywania pracy w tym miejscu.

W przypadku, gdy Związek i dowolny Pracodawca podpiszą umowę, która zmienia niniejsze Porozumienie w jakimkolwiek stopniu stosownie do potrzeb danego miejsca, taki aneks lub klauzula dodatkowa muszą być zatwierdzone przez Prezesa BOLR.

**PUNKT 1.4** Na pisemny wniosek Związku, z wyjątkiem przypadków, gdy zabrania tego prawo, Pracodawca w **terminie dziesięciu (10) dni roboczych od daty otrzymania pisemnego wniosku Związku** dostarcza Związkowi, na piśmie, imię i nazwisko, adres, zaszerogowanie stanowiska pracy, numer ubezpieczenia społecznego, godziny pracy oraz obowiązującą stawkę wynagrodzenia wszystkich pracowników przydzielonych do każdego z miejsc pracy. Raz w miesiącu Pracodawca przekazuje na piśmie Związkowi informacje, takie jak: imię i nazwisko, adres, zmiany dot. zaszerogowania stanowiska pracy, numer ubezpieczenia społecznego, godziny pracy oraz aktualną stawkę każdego nowego pracownika zatrudnionego przez Pracodawcę. Również raz w miesiącu Pracodawca powiadamia Związek, na piśmie, o wszelkich zmianach w statusie pracy pracowników, w tym o zwiększeniu lub zmniejszeniu godzin pracy, zmianach dotyczących stawek wynagrodzenia i/lub miejsc pracy, wygaśnięciu albo rozwiązaniu stosunku pracy, a także w stosownych przypadkach, o zmianie umowy o zatrudnieniu tymczasowym na umowę o pracę stałą. W zakresie w jakim takie informacje dostępne są w raporcie, który Pracodawca załącza do składek na fundusz świadczeń, Pracodawca spełnia swoje obowiązki wynikające z tego Porozumienia poprzez dostarczenie Związkowi kopii tego raportu, w razie potrzeby uzupełnionej brakującymi informacjami.

**PUNKT 1.5** Pracodawca (i jego przedstawiciele) nie podejmuje żadnych działań ani nie składa oświadczeń stwierdzających bądź sugerujących sprzeciw wobec jego pracowników, w zakresie niniejszego Porozumienia, wskazujących Związek jako ich pośrednika w negocjacjach w sprawie układu zbiorowego. Tam, gdzie wymaga tego prawo, po wykazaniu przez Związek, że większość pracowników w danej lokalizacji (lub w miejscach sąsiadujących ze sobą) bądź według decyzji Związku, w innych miejscach, stanowiących grupy lokalizacji, wskazała Związek jako swojego wyłącznego przedstawiciela w negocjacjach w sprawie układu zbiorowego, poprzez podpisanie upoważnienia lub wniosków, Pracodawca uznaje Związek za wyłącznego przedstawiciela w negocjacjach w sprawie układów danych lokalizacji.

**PUNKT 1.6** Jeśli nie ustalono inaczej w Punkcie 2.1, Pracodawca ma prawo zatrudnić pracowników pochodzących z różnych miejsc. Wszyscy nowi pracownicy są zatrudniani na okres próbny przez **pierwsze sześćdziesiąt pięć (65) dni pracy od daty zatrudnienia**. Podczas okresu próbnego Pracodawca ocenia, czy nowy pracownik ma kwalifikacje do wykonywania

określonej pracy. Pracodawca może też zrezygnować z nowego pracownika będącego na okresie próbnym nie podając przyczyn zwolnienia. Okres próbny nie dotyczy pracowników, którzy świadczyli **pracę** w konkretnym budynku przez co najmniej sześćdziesiąt pięć (65) dni u poprzedniego właściciela, pośrednika bądź wykonawcy (kontrahenta). Pracownicy będący na okresie próbnym nie są uprawnieni do płatnego urlopu, płatnego urlopu okolicznościowego z powodu pogrzebu, świadczeń z racji zasiadania w ławie przysięgłych albo składek na Legal Fund (Fundusz Prawny) na ich rzecz.

## **PARAGRAF 2 ZMIANA WYKONAWCY**

**PUNKT 2.1** Zmiana wykonawcy świadczącego usługi sprzątanania albo usługi techniczne na rzecz Pracodawcy w czasie obowiązywania tego Porozumienia, nie powoduje zmniejszenia liczby pracowników z żadnych wymienionych powodów ani z jakichkolwiek innych powodów w okresie sześćdziesięciu (60) dni, o ile powodem takiego zmniejszenia w ciągu tych sześćdziesięciu (60) dni nie jest znaczna liczba nieobsadzonych miejsc pracy w budynku, która nie istniała przed zmianą wykonawcy. W takim przypadku nie ma zmniejszenia liczby personelu w okresie trzech (3) tygodni po zmianie wykonawcy. Mimo to Pracodawca ma prawo wcześniej zawiadomić o takim zmniejszeniu, zgodnie z Punktem 26.2.

**PUNKT 2.2** Pracownicy pozostający u Pracodawcy mają uznawany okres pracy u poprzedniego pracodawcy lub pracodawców dla wszystkich celów. W przypadku przejścia firmy wynagrodzenie, liczba przepracowanych godzin ani inne warunki zatrudnienia pracowników nie są obniżane.

**PUNKT 2.3** Pracodawca powiadamia Związek w trybie natychmiastowym, na piśmie. (nie później niż po upływie **trzech (3) dni roboczych** ) zaraz po otrzymaniu pisemnego unieważnienia umowy na świadczenie usług dla danego klienta/lokalizacji. W ciągu **trzech (3) dni roboczych** po otrzymaniu unieważnienia, Pracodawca przekazuje Związkowi listę wszystkich pracowników przydzielonych do pracy u danego klienta/w danym miejscu, stawki ich wynagrodzeń, liczbę przepracowanych godzin, datę zatrudnienia, wysokość składek odprowadzanych na rzecz tych pracowników na fundusz świadczeń (wykorzystując raporty przekazów na fundusz świadczeń i dodatki do takich raportów zawierające szczegółowy opis jakichkolwiek zmian), a także przyznany i wykorzystany urlop.

## **PARAGRAF 3 BEZPIECZEŃSTWO ZWIĄZKU I ODPROWADZANIE SKŁADEK**

**PUNKT 3.1** Warunkiem zatrudnienia jest fakt, że wszyscy pracownicy zatrudnieni przez Pracodawcę, którzy są członkami Związku w dniu, kiedy niniejsze Porozumienie wchodzi w życie, pozostają jego członkami, natomiast ci pracownicy, którzy nie są członkami w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia, stają się i pozostają członkami Związku w trzydziestym pierwszym (31) dniu kalendarzowym od dnia, w którym Porozumienie wchodzi w życie albo w trzydziestym pierwszym (31) dniu kalendarzowym od dnia objęcia niniejszym Porozumieniem miejsca pracy, w zależności od tego, który termin wypada później. Warunkiem zatrudnienia jest również to, że wszyscy pracownicy objęci niniejszym Porozumieniem i zatrudnieni w dniu jego wejścia w życie lub później, stają się i pozostają członkami Związku

trzydziestego pierwszego (31) dnia kalendarzowego od pierwszego dnia ich zatrudnienia albo od dnia objęcia Porozumieniem ich miejsca pracy, w zależności od tego, który termin jest późniejszy. Wymóg członkostwa według tego punktu jest uznany za spełniony, jeśli zostaną uiszczone obowiązkowe opłaty Związkowe i okresowe opłaty równomiernie nałożone.

**PUNKT 3.2** Po otrzymaniu przez Pracodawcę pisma od Skarbnika Związkowego z żądaniem zwolnienia pracownika z powodu niewypełnienia przez niego zobowiązań opisanych w tym paragrafie, w przypadku braku zastrzeżeń ze strony Pracodawcy, pracownik zostanie zwolniony w ciągu piętnastu (15) dni od wspomnianego powiadomienia, o ile pracownik nie podejmie kroków zmierzających do wypełnienia zobowiązań. Jeśli Pracodawca nie zwalnia pracownika, jak wskazano powyżej, Związek przekazuje sprawę do sędziego rozjemczego, wyznaczonego zgodnie z krokiem 4 w Punkcie 24.1. Jeżeli sąd arbitrażowy uzna, że taki pracownik nie spełnił wymogów zapisanych w Punkcie 3.1, jest on zwalniany w ciągu dziesięciu (10) dni od daty przekazanego Pracodawcy pisemnego zawiadomienia o decyzji podjętej przez sąd arbitrażowy.

**PUNKT 3.3** W każdym przypadku, w uznania przez Arbitra, że Pracodawca nie wypełnił swoich zobowiązań opisanych w tym paragrafie, Arbiter podejmuje odpowiednie działania naprawcze.

**PUNKT 3.4** Pracodawca odprowadza miesięcznie składki, obciążenia finansowe i opłaty wstępne albo prowizje w postaci składek członkowskich lub zobowiązań finansowych wobec Związku od wszystkich pracowników, którzy dostarczyli Pracodawcy odpowiednie upoważnienie, dobrowolnie podpisane, spełniające właściwe wymogi prawne. Pracodawca zgadza się potrącać składki każdego pracownika, który wyraził pisemną zgodę na potrącanie składek związkowych przez Pracodawcę z jego wynagrodzenia, od pierwszej wypłaty, każdego miesiąca kalendarzowego. W przypadku, kiedy pracownik został zatrudniony po wejściu w życie Porozumienia, Pracodawca potrąca standardową opłatę wstępną płatną zgodnie ze Statutem Związku (albo płatną część prowizji) w ciągu dwóch (2) tygodni po upływie trzydziestego pierwszego (31) dnia kalendarzowego od momentu zatrudnienia tego pracownika. Pracodawca zgadza się, aby takie potrącenia stanowiły fundusz powierniczy, który jest przekazywany przez Pracodawcę Związkowi nie później niż dwudziestego (20) dnia każdego miesiąca, za który potrącenie zostało dokonane. Postanowiono, że jeżeli Pracodawca nie przesyła potrąceń od zarobków zgodnie z powyższymi procedurami, zostanie mu automatycznie naliczona kwota odszkodowawcza w wysokości dziesięciu procent (10%), jeśli nie ma wątpliwości, co do wielkości zadłużenia i jeśli nie nastąpił niezamierzony błąd. Każdy spór w tej kwestii podlega procedurze rozpatrywania skarg.

**Pracodawca przechowuje dokładne dane pracowników, a z dniem 1 stycznia 2016 r. przekaże drogą elektroniczną należności, opłaty inicjacyjne oraz wszystkie obciążenia finansowe potrącone z czeków pracowników na rzecz Związku, za pośrednictwem ACH lub przelewem z wykorzystaniem portalu samoobsługowego 32BJ, o ile Związek nie zażąda na piśmie, aby należności przekazywano inaczej niż drogą elektroniczną. Do przekazu należy dołączyć informacje dotyczące pracowników, za których przekazywane są należności, kwoty należności dla każdego pracownika, stawki wynagrodzenia pracownika, daty zatrudnienia pracownika, miejsca zatrudnienia pracownika lub jego zmiany, informacji o tym, czy pracownik jest zatrudniony na pełny etat czy część etatu, numeru ubezpieczenia**

**społecznego pracownika, adresu i klasyfikacji pracownika. Związek zapewnia pracodawcy niezbędne szkolenie na temat przekazów elektronicznych.**

**Związek wyznacza przedstawiciela w swoim dziale należności, który zajmuje się pobieraniem należności w Philadelphia i współpracuje z Pracodawcami z terenu Philadelphia. Osoba ta razem z przedstawicielem z Okręgu Środkowoatlantyckiego jak najszybciej odpowiada na telefony i e-maile Pracodawcy. Pracodawca, który w dobrej wierze przekazuje płatności nie jest obciążany żadnymi odsetkami ani karami.**

**PUNKT 3.5** Jeśli pracownik nie cofnie swojej zgody na odprowadzanie składek na koniec roku, w którym wydał zgodę lub na koniec bieżącej umowy o pracę, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej, zgoda jest automatycznie przedłużona i nie można jej odwołać przez kolejny rok lub do czasu wygaśnięcia następnej umowy o pracę, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej.

**PUNKT 3.6** Pracodawca zgadza się potrącać i przekazywać składki od wynagrodzenia na American Dream Fund lub inny Political Action Fund od pracowników, którzy dobrowolnie w formie pisemnej wyrażają zgodę na takie potrącenia, zgodnie ze stosownymi przepisami. Związek wydaje Pracodawcy niezbędne formularze upoważnień. Pracodawca zgadza się przysyłać dwudziestego (20) dnia każdego miesiąca lub wcześniej sumę całkowitą potrąconą w poprzednim miesiącu. Ten przekaz jest przysyłany jednocześnie z przekazem dotyczącym składek, jak opisano w tym Paragrafie. Dobrowolne datki, chociaż nie są warunkiem zatrudnienia, dla celów tego paragrafu są traktowane, jako potrącenia od wynagrodzenia.

**Datki na fundusze American Dream Fund lub inny Political Action Fund dla celów Paragrafu 17 Porozumienia są uważane za składki związkowe.**

**Pracodawca prowadzi dokładną kartotekę z informacjami o pracownikach i przekazuje datki na cele polityczne odliczone od czeków pracowników na rzecz Związku drogą elektroniczną za pośrednictwem ACH lub przelewem z wykorzystaniem portalu samoobsługowego 32BJ, o ile Związek nie zażąda na piśmie, aby datki przekazywano w sposób inny niż drogą elektroniczną. Przekazy te zawierają informacje dotyczące pracowników, dla których przekazywane są datki – adres pracownika, numer ubezpieczenia społecznego i numer telefonu. Związek zapewnia pracodawcy niezbędne szkolenie na temat przekazów elektronicznych.**

**Związek wyznacza przedstawiciela w swoim dziale należności, który zajmuje się pobieraniem należności w Philadelphia i współpracuje z Pracodawcami z terenu Philadelphia. Osoba ta razem z przedstawicielem z Okręgu Środkowoatlantyckiego jak najszybciej odpowiada na telefony i e-maile Pracodawcy. Pracodawca, który w dobrej wierze przekazuje płatności nie jest obciążany żadnymi odsetkami ani karami.**

**PUNKT 3.7** Związek zwalnia Pracodawcę z odpowiedzialności za wszystkie roszczenia, żądania, pozwy i inne formy odpowiedzialności, które mogłyby wyniknąć lub być spowodowane



podejmowaniem bądź niepodejmowaniem przez Pracodawcę działań mających na celu wypełnienie powyższych warunków.

**PUNKT 3.8** Pracownik zatrudniony przez Pracodawcę, który zostanie później awansowany przez Pracodawcę na stanowisko Inspektora Pracy (Working Superintendent) i od którego jest regularnie wymagane wykonywanie pracy z wykorzystaniem narzędzi, zachowa swoje członkostwo w Związku zgodnie z definicją w powyższym Punkcie 3.1 i ma prawo do takich samych świadczeń socjalnych jak pozostali pracownicy. Jednakże pod żadnym warunkiem Związek nie będzie negocjował w imieniu albo w jakikolwiek sposób reprezentował Inspektorów Pracy poza zapewnieniem dostosowania się do zapisów tego Porozumienia, dotyczących np. świadczeń socjalnych i przynależności do Związku. Inspektorzy Pracy nie mają również prawa do przerwania pracy w przypadku strajku zorganizowanego przez ten lub jakikolwiek inny związek zawodowy.

Określenie „Inspektor Pracy“ („Working Superintendent”) ogranicza się do osób zatrudnionych przez Pracodawcę, które obecnie mają taki tytuł oraz osób funkcjonujących w roli naczelnego lub starszego inżyniera, czy też w roli pracownika, któremu powierzono obowiązek nadzorowania i konserwowania mniejszych budynków, mogą być nowo mianowanymi Inspektorami Pracy.

**PUNKT 3.9** W momencie zatrudniania Pracodawca przekazuje nowym pracownikom komplet dokumentów przygotowany przez Związek, zawierający formularz Związkowej deklaracji członkowskiej, formularz upoważnienia do odprowadzania składek, formularz upoważnienia do odprowadzania datków na fundusz American Dream i w stosownych przypadkach formularze rejestracji do funduszu świadczeń. BOLR zastrzega sobie prawo do zatwierdzania treści formularzy przygotowanych przez Związek, zanim zostaną one wprowadzone w obieg wśród członków BOLR. Pracodawca przesyła do biura Związku te formularze (albo część z nich), które pracownicy zdecydują się wypełnić i przekażą Pracodawcy.

#### **PARAGRAF 4 ZAKRES ZASTOSOWANIA POROZUMIENIA**

**PUNKT 4.1** Wszystkie warunki niniejszego Porozumienia dotyczą: 1) pracowników we wszystkich komercyjnych biurach o powierzchni powyżej 50 000 stóp kwadratowych w Centrum Philadelphia (które obejmuje obszar od 33 Street do Delaware River oraz od Spring Garden Street do South Street); 2) wszystkich budynków będących przedmiotem Porozumienia BOLR wygasającego 15 października **2015** ; oraz 3) każdej niefederalnej zleconej pracy publicznej tam, gdzie obowiązują przepisy dotyczące poborów albo gdzie wprowadzono i są w mocy rozporządzenia władz miejskich.

**PUNKT 4.2** Porozumienie obejmuje również okręgi: Center City District, University City District oraz halę metra objętą Porozumieniem BOLR wygasłym 15 października, **2015**; jednak z zastrzeżeniem, że warunki ekonomiczne wprowadzone w takich miejscach porozumieniem BOLR stanowią podstawę do podwyżek, między innymi stawek wynagrodzeniowych, składek na fundusz świadczeń i innych warunków ekonomicznych,

podstawę, do której podwyżki są dodane. Strony zgadzają się również, że wszystkie wcześniej ustalone zapisy i warunki dotyczące spraw wyjątkowych dla tych miejsc pozostają w mocy.

**PUNKT 4.3** Wszystkie miejsca będące przedmiotem Porozumienia BMCA wygasającego 15 stycznia 2008 r. podlegają warunkom niniejszego Porozumienia, poza przypadkami określonymi w Załączniku BMCA, stanowiącym część tego Porozumienia.

**PUNKT 4.4** Niezależnie od innych postanowień niniejszego Porozumienia, stawki wynagrodzenia, świadczenia i warunki zatrudnienia dotyczące pracy świadczonej zgodnie z postanowieniami umów z dowolną agencją, departamentem albo wydziałem rządu Stanów Zjednoczonych, czy też dotyczące pracy świadczonej w jakichkolwiek nieruchomościach dzierżawionych albo wynajmowanych przez taką agencję, departament lub wydział, są stawkami wynagrodzeń, świadczeniami i warunkami zatrudniania określonymi przez Sekretarza Pracy (Secretary of Labor). Przedmiotowe stawki, świadczenia i warunki zatrudnienia obowiązują tylko w nieruchomościach określonych w tym paragrafie.

## **PARAGRAF 5 PRAWA ZARZĄDU**

**PUNKT 5.1** Zgodnie z zapisami niniejszego Porozumienia, łącznie z określonymi w tym dokumencie postanowieniami dotyczącymi skarg i arbitrażu, uzgodniono, że prowadzenie firmy i zarządzanie pracownikami, w tym tworzenie i egzekwowanie odpowiednich zasad gwarantujących systematyczną wydajność pracy, ustalenie zakresu obowiązków pracownika, prawo do zatrudniania, przenoszenia, awansowania, degradowania, nakładania kar, zwalniania, wysyłania na bezpłatny urlop przymusowy z powodu braku pracy, leżą w kompetencji wyłącznie Zarządu Pracodawcy.

**PUNKT 5.2** Wymienione wyżej Prawa Zarządu nie obejmują wszystkich praw, ale wskazują rodzaj spraw i praw przynależnych i właściwych Zarządowi. Wszystkie prawa, władza i uprawnienia przysługujące Pracodawcy przed podpisaniem niniejszego Porozumienia, pozostają w mocy, z wyjątkiem wyraźnie ograniczonych lub zmodyfikowanych w niniejszym Porozumieniu oraz w przyszłych dodatkowych porozumieniach.

**PUNKT 5.3** Jeżeli któreś z powyższych praw zostało wyraźnie ograniczone określonym postanowieniem zawartym w niniejszym Porozumieniu, takie konkretne postanowienie niniejszego Porozumienia ma zastosowanie.

**PUNKT 5.4** Pracodawca nie zmusza pracowników do pokrywania opłat za sprawdzenie ich historii kredytowej lub niekaralności. To zastrzeżenie nie obowiązuje w przypadku osób ubiegających się o zatrudnienie.

## **PARAGRAF 6 ZAKAZ DYSKRYMINACJI**

**PUNKT 6.1** Pracodawca zgadza się nie dyskryminować pracowników ze względu na przynależność do Związku lub aktywną działalność w imieniu Związku.

## **PUNKT 6.2**

(a) Pracodawca i Związek zgadzają się nie dyskryminować ze względu na rasę, wyznanie, kolor skóry, religię, pochodzenie, płeć, orientację seksualną, wiek, status kombatanta, macierzyństwo, niepełnosprawność albo status imigranta pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie

(b) Intencją Pracodawcy i Związku jest praca w środowisku poszanowania godności każdego człowieka. Musi to być środowisko wolne od niezgodnego z prawem prześladowania ze względu na: rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, płeć, orientację seksualną, macierzyństwo, niepełnosprawność albo status imigranta. Pracodawca przyjmuje odpowiedzialność za przeszkolenie kadry pracowników nadzoru i pracowników w zakresie obowiązujących u Pracodawcy zasad dotyczących zakazu dyskryminacji i prześladowania. Pracodawca informuje Związek o takich zasadach i szkoleniach.

(c) W przypadku, gdy pracownik uważa, że jest prześladowany albo dyskryminowany ze względów zabronionych w niniejszym Artykule, pracownik powinien jak najszybciej w zaistniałych okolicznościach poinformować o tym członka kierownictwa, którego Pracodawca wyznaczył do przyjmowania tego rodzaju skarg albo powinien poinformować innego członka nadzoru bądź menadżera, z którym pracownik może swobodnie rozmawiać. W takiej sytuacji Pracodawca niezwłocznie podejmuje intensywne i poufne dochodzenie oraz niezbędne i właściwe działania naprawcze. Podejmowane kroki powinny obejmować działania dające pokrzywdzonemu pracownikowi zadośćuczynienie oraz nakładające karę na osobę uczestniczącą w prześladowaniu i dyskryminowaniu naruszających postanowienia niniejszego Paragrafu. W ciągu trzydziestu (30) dni od daty złożenia skargi Pracodawca uczyni wszystko, by zakończyć dochodzenie i podjąć decyzję co do działań naprawczych. Pracownik jest w trybie natychmiastowym powiadamiany o wynikach dochodzenia i działaniach naprawczych, które Pracodawca zamierza przedsięwziąć. Jeżeli odpowiedź Pracodawcy nie satysfakcjonuje pracownika i pracownik podtrzymuje skargę, może on szukać zadośćuczynienia poprzez procedurę rozpatrywania skarg albo przedkładając swoją skargę właściwemu organowi lokalnemu, stanowemu lub federalnemu, powołanemu do zajmowania się skargami dotyczącymi dyskryminacji bądź prześladowania.

**PUNKT 6.3** Strony zgadzają się spotykać i rozmawiać o proponowanych odstępstwach od Porozumienia Zbiorowego Pracy, które mogą być niezbędne w celu dostosowania miejsca pracy do potrzeb ubiegającego się o pracę lub do potrzeb pracownika, zgodnie z ustawą Americans with Disabilities Act (Amerykańska ustawa o niepełnosprawnych) albo podobnym stanowym bądź lokalnym prawem bądź przepisami przyjętymi na mocy ADA albo innego podobnego prawa. Związek pozostawia sobie prawo do skarżenia i osądzania wszelkich odstępstw od Porozumienia wprowadzonych przez Pracodawcę, z którymi się nie zgadza.

## **PARAGRAF 7 WYNAGRODZENIE I NADGODZINY**

**PUNKT 7.1** Z dniem 1 listopada 2015 r. wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,45 USD**, a wszystkie minimalne stawki godzinowe są zgodne ze stawkami określonymi w Punkcie 7.3. Z dniem 1 listopada 2016 r.

wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,45 USD** , a wszystkie minimalne stawki godzinowe są takie jak to przedstawiono w Punkcie 7.3. Z dniem 1 listopada **2017 r.** wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,40 USD** , a wszystkie minimalne stawki godzinowe są takie jak to przedstawiono w Punkcie 7.3. Z dniem 1 listopada **2018** wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,40 USD**, a wszystkie minimalne stawki godzinowe są zgodne ze stawkami określonymi w Punkcie 7.3.

Zaszeregowanie stanowisk pracy: operator wind i windowy są stopniowo wycofywane. Pracownicy zachowują stanowiska, na jakich są zatrudnieni, a ich płace pozostają oznaczone (ang. red-circled) jako przekraczające stawki wynagrodzenia dla Kategorii 2 przez czas pełnienia funkcji z takim zaszeregowaniem. Na ich miejsce nie są przyjmowani nowi Pracownicy. Od pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach, o ile ich kondycja fizyczna będzie na to pozwalać, może być wymagane wykonywanie obowiązków objętych Kategorią 2.

Pracownik, który w momencie wejścia w życie Porozumienia otrzymuje wynagrodzenie, świadczenia lub inne warunki zatrudnienia lepsze od przedstawionych w tym Porozumieniu, zachowuje takie warunki niezależnie od zapisów Porozumienia, o ile strony nie zdecydują inaczej.

#### **WZROST STAWEK**

<b><u>ZASZERELOWANIE</u></b>	<b><u>01/11/2015</u></b>	<b><u>11/01/2016</u></b>	<b><u>11/01/2017</u></b>	<b><u>11/01/2018</u></b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 1	<b>0,45 USD</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 2	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 2 (Pracownik obsługujący lobby)	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Operator wind (tylko dotychczasowi)	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Windowy (tylko dotychczasowi)	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Połączony operator wind i pracownik Kategorii nr. 2 sprzątający	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Brygadzysta	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>

<b><u>ZASZEREGOWANIE</u></b>	<b><u>01/11/2015</u></b>	<b><u>11/01/2016</u></b>	<b><u>11/01/2017</u></b>	<b><u>11/01/2018</u></b>
Mechanicy i konserwatorzy	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>
Licencjonowani inżynierowie i inżynierowie operacyjni	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.40</b>	<b>\$0.40</b>

**PUNKT 7.2** Pracownicy sprzątający objęci tym Porozumieniem są zaszeregowani według jednej z czterech opisanych poniżej kategoryzacji stanowisk pracy. Takie indywidualne zaszeregowanie stanowiska pracy jest zaszeregowaniem o najwyższej stawce, w której pracownik regularnie świadczy pracę przez większość swego normalnego czasu pracy w tygodniu.

**PUNKT 7.3** Zaszeregowanie stanowisk Operatora windy i Windowego są usunięte ze Zbiorowego Porozumienia Pracy. Pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach utrzymają je, a ich płace zostaną oznaczone czerwonym kółkiem powyżej wysokości stawki dla Klasy 2, o ile klasyfikacja ta nie ulegnie zmianie. Pracownicy ci utrzymają swoje stanowiska. Od pracowników dotychczas zatrudnionych na tych stanowiskach, o ile ich kondycja fizyczna będzie na to pozwalająca, może być wymagane wykonywanie obowiązków objętych Kategorią 2. Zaszeregowanie oraz obowiązujące stawki godzinowe kształtują się następująco:

<b><u>ZASZEREGOWANIE</u></b>	<b><u>Obecna stawka</u></b>	<b><u>11/01/2015</u></b>	<b><u>11/01/2016</u></b>	<b><u>11/01/2017</u></b>	<b><u>11/01/2018</u></b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 1	<b>\$16.44</b>	<b>\$16.89</b>	<b>\$17.34</b>	<b>\$17.74</b>	<b>\$18.14</b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 2	<b>\$17.54</b>	<b>\$17.99</b>	<b>\$18.44</b>	<b>\$18.84</b>	<b>\$19.24</b>
Pracownik sprzątający, Kategorii 2 (Obsługa lobby)	<b>\$17.54</b>	<b>\$17.99</b>	<b>\$18.44</b>	<b>\$18.84</b>	<b>\$19.24</b>
Połączony operator wind i pracownik Kategorii nr. 2 sprzątający	<b>\$17.54</b>	<b>\$17.99</b>	<b>\$18.44</b>	<b>\$18.84</b>	<b>\$19.24</b>
Brygadzysta ( <b>Patrz uwaga 1 poniżej</b> )					
Mechanicy i konserwatorzy	<b>\$23.06</b>	<b>\$23.51</b>	<b>\$23.96</b>	<b>\$24.36</b>	<b>\$24.76</b>

<b>ZASZEREGOWANIE</b>	<b>Obecna stawka</b>	<b>11/01/2015</b>	<b>11/01/2016</b>	<b>11/01/2017</b>	<b>11/01/2018</b>
Licencjonowani inżynierowie i inżynierowie operacyjni <sup>2</sup> (Patrz uwaga 2 poniżej)	\$23.47	\$23.92	\$24.37	\$24.77	\$25.17

**Pomocnik mechanika konserwatora (Patrz Aneks nr 8)**

- 1. Stawka Brygadzysty nie jest niższa niż 1,50 USD na godzinę od stawki Pracownika sprzątającego, Kategorii 2.**
- Zdefiniowani jako pracownicy, którzy ponoszą bezpośrednią odpowiedzialność za obsługę i konserwację urządzeń grzewczych i/lub centralne systemy klimatyzacyjne.

#### **PUNKT 7.4**

#### **NR KATEGORII PRACY 1**

**Od 1 listopada 2015.....16,89 USD na godzinę**  
**Od 1 listopada 2016.....17,34 USD na godzinę**  
**Od 1 listopada 2017.....17,74 USD na godzinę**  
**Od 1 listopada 2018.....18,14 USD na godzinę**

Praca obejmuje normalny dzienny program ogólnego sprzątnia, w tym:

1. Odkurzanie – odkurzacz typu domowego.
2. Usuwanie plam na ścianach i szklanych ściankach działowych.
3. Ścieranie kurzu.
4. Usuwanie śmieci – kosz na śmieci używany przy biurkach – napełnione worki ustawione w wyznaczonym miejscu na podłodze.
5. Sprzątanie popielniczek.
6. Zamiatanie i ścieranie na sucho – narzędzie nieprzekraczające 24 cali.
7. Wycieranie na mokro.
8. Pilnowanie porządku na korytarzach i w łazienkach.
9. Uzupełnianie papieru i artykułów sanitarnych – przeniesionych samodzielnie z pokoju zaopatrzeniowego.

10. Wycieranie gąbką.
11. Obowiązki całodniowej Nadzorczyń/Dziennego woźnego.

### **NR KATEGORII PRACY 2**

<b>Od 1 listopada 2015.....</b>	<b>17,99 USD na godzinę</b>
<b>Od 1 listopada 2016.....</b>	<b>16,89 USD na godzinę</b>
<b>Od 1 listopada 2017.....</b>	<b>18,84 USD na godzinę</b>
<b>Od 1 listopada 2018.....</b>	<b>19,24 USD na godzinę</b>

Praca ta wymaga dodatkowego wysiłku fizycznego i umiejętności posługiwania się różnego rodzaju sprzętem, również automatycznym, typu:

1. Ścieranie na mokro przy użyciu mopa, ważącego więcej niż 16 uncji przez dłuższy czas.
2. Usuwanie plam mopem na mokro poza wycieraniem gąbką.
3. Sprzątanie na zewnątrz.
4. Połączenie obowiązków nadzorcy i osoby sprzątającej.
5. Utrzymanie zieleni (bez urządzeń elektrycznych).
6. Mycie żaluzji (znaczne).
7. Obsługa rampy dostawczej, platformy dostawczej i podjazdu.
8. Przenoszenie mebli (mniej niż całkowita przeprowadzka najemcy).
9. Praca na drabinie poniżej ośmiu stóp.
10. Szorowanie ręczne – znaczne – na czworakach.
11. Usuwanie ciężkich śmieci (w tym z pieców, pras i kompaktorów).
12. Obsługa urządzeń elektrycznych (maszyny do podłóg, natryskowa maszyna polerująca, zewnętrzna maszyna elektryczna, mokry/suchy odkurzacz, odkurzacz przemysłowy itd.) oraz związane z tym ścieranie na mokro i woskowanie.
13. Czyszczenie łazienek (sprzątanie całych łazienek).
14. Czyszczenie instalacji oświetleniowych i wymiana żarówek.
15. Mycie i polerowanie metalu.
16. Mycie szklanych ścianek działowych – znaczne.

### **NR KATEGORII PRACY 2 (Obsługa lobby)**

Od 1 listopada 2015.....	17,99 USD na godzinę
Od 1 listopada 2016.....	18,44 USD na godzinę
Od 1 listopada 2017.....	18,49 USD na godzinę
Od 1 listopada 2018.....	19,24 USD na godzinę

1. Praca na tym stanowisku wymaga wykonywania obowiązków Pracownika obsługującego lobby przynajmniej przez większość czasu, jak opisano poniżej:
2. Obowiązki w obszarze recepcji, w tym witanie gości i dostawców, informowanie i kierowanie oraz obserwowanie i zawiadamianie o niewłaściwych bądź podejrzanych zachowaniach.
3. Odbieranie telefonów i podawanie informacji dotyczących zakwaterowania najemców budynku.
4. Monitorowanie oznaczonego wejścia do wyjścia z budynku.
5. Wzywianie policji lub straży pożarnej w razie potrzeby podczas nieobecności kierownictwa.
6. W razie potrzeby sprzątanie lobby.

### **OPERATOR WIND (tylko dotychczasowy)**

Od 1 listopada 2015 r.....	18,06 USD na godzinę
Od 1 listopada 2016 r.....	18,51 USD na godzinę
Od 1 listopada 2017 r.....	18,91 USD na godzinę
Od 1 listopada 2018 r.....	19,31 USD na godzinę

Praca na tym stanowisku wymaga wykonywania następujących obowiązków:

1. Obsługa wind osobowych lub towarowych, a w niektórych przypadkach obu.
2. Podawanie informacji pasażerom i dostawcom.
3. Zgłaszanie niewłaściwych i podejrzanych zachowań.

### **WINDOWY (tylko dotychczasowy)**

Od 1 listopada 2015 r.....	18,11 USD na godzinę
Od 1 listopada 2016 r.....	18,56 USD na godzinę
Od 1 listopada 2017 r.....	18,96 USD na godzinę
Od 1 listopada 2018 r.....	19,36 USD na godzinę



Praca na tym stanowisku wymaga wykonywania następujących obowiązków:

1. Koordynacja działań Operatora wind lub kontrola wind automatycznych.
2. Egzekwowanie przepisów dotyczących liczby osób i ciężaru w windach.
3. Odpowiadanie na pytania i udzielanie wskazówek nowym pracownikom wind.
4. Zgłaszanie potrzeb w zakresie napraw.
5. Bycie odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów dotyczących usuwania wyposażenia i innych rzeczy z budynku.
6. Obserwowanie niewłaściwych lub podejrzanych zachowań i zgłaszanie ich.

### **BRYGADZISTA**

Praca na tym stanowisku wymaga wykonywania następujących obowiązków:

1. **Nadzorowanie i kierowanie** pracownikami Kategorii nr 1, 2 lub 2 (obsługa lobby), w tym wyznaczanie zadań i/lub miejsc pracy oraz kontrolowanie wykonanej pracy w celu zapewnienia dokładności jej wykonania.
2. Udzielanie wskazówek nowym pracownikom.
3. W razie potrzeby **wykonywanie zadań podobnych do będących w zakresie obowiązków pracowników przez niego nadzorowanych.**
4. W przypadku nieobecności przełożonego, może **wysłać pracownika do domu pod koniec zmiany, ale nie może go dyscyplinować.**

### **PUNKT 7.5 PREMIE**

Pracownik, od którego wymaga się wykonania którejś z niżej wymienionych prac (dłużej niż wykonuje się pojedynczą krótkotrwałą usługę zajmującą trzydzieści minut) w jego normalnym czasie pracy, otrzymuje premię w wysokości **pięćdziesięciu (0,50)** centów na godzinę za każdą godzinę wykonywania takiej pracy. Dotyczy to następujących prac:

1. Rozbiórka ścian.
2. Praca na rusztowaniach i praca polegająca na podnoszeniu.
3. Całkowita przeprowadzka najemcy w obrębie budynku.
4. Czyszczenie dywanów szamponem, sprzątanie dywanów inne niż odkurzanie i usuwanie plam.
5. Przenoszenie ścianek działowych.

## 6. Praca na drabinie powyżej ośmiu stóp - znaczna.

Pracownik, od którego wymaga się odśnieżania w normalnych godzinach pracy, otrzymuje premię w wysokości sześćdziesięciu pięciu centów (0,65 USD) na godzinę za każdą godzinę wykonywania takiej pracy.

Pracownik, od którego wymaga się wykonania którejkolwiek z wyżej wymienionych prac w ramach nadgodzin, nie otrzymuje premii.

### PUNKT 7.6

(a) Każdy pracownik, od którego wymaga się świadczenia pracy ponad jego normalny ustalony tygodniowy wymiar godzin, otrzymuje półtorej swojej zwykłej stawki godzinowej. Wszystkie dni wolne typu: urlopy, święta, urlopy okolicznościowe, dni wolne na pełnienie obowiązków zasiadania w ławie przysięgłych, urlop okolicznościowy na pogrzeb i inne, za które pracownik jest opłacany przez Pracodawcę zgodnie z zapisami tego Porozumienia, są brane pod uwagę w tygodniowym wyliczeniu nadgodzin, jako czas przepracowany. Każdy pracownik, od którego wymaga się świadczenia pracy przez siedem (7) kolejnych dni **otrzymuje dwukrotność swojej zwykłej stawki godzinowej za** wszystkie godziny przepracowane przez siedem kolejnych dni, o ile taka praca nie jest spowodowana awarią techniczną, pożarem albo inną siłą wyższą. Płatne nadgodziny oraz premie nie nakładają się na siebie, a Pracodawca jest uprawniony do zmiany harmonogramu pracy każdego pracownika, w zależności od potrzeb, jeżeli tygodniowy harmonogram pracownika nie jest zmieniany w danym tygodniu, aby uniknąć płacenia za nadgodziny w niedzielę. Pracownik zatrudniony na pełen etat, który ma pracować w niedzielę i jest informowany o tym nie później niż na koniec swojej zmiany, która zaczyna się w piątek poprzedzający niedzielę, otrzymuje półtorej (1 ½) swojej normalnej stawki godzinowej za wszystkie godziny przepracowane w niedzielę. Jeżeli Pracodawca nie zawiadomi z takim minimalnym wyprzedzeniem pracownika, pracownik otrzymuje dwukrotność swojej normalnej stawki godzinowej.

(b) Zaplanowane nadgodziny są sprawiedliwie rozdzielane pomiędzy osoby objęte układem zbiorowym. Rozdział nadgodzin będzie się odbywał na zasadzie rotacji w każdym zaszeregowaniu stanowiska pracy zgodnie z listą, na której pracownicy są klasyfikowani według stażu pracy, o ile warunkiem wykonania danej pracy nie jest posiadanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności. W takim przypadku Pracodawca proponuje nadgodziny tym pracownikom, którzy według niego mają niezbędną wiedzę i umiejętności. Pracodawca według własnego uznania decyduje, co do zaszeregowania stanowiska pracy, w której nadgodziny zostaną przepracowane.

Pracownik odrzucający propozycję nadgodzin jest traktowany tak, jakby ją przyjął i nadgodziny przechodzą na następnego pracownika na liście. Pracownik odmawiający nadgodzin dwa razy z rzędu jest wykreślany na okres sześciu miesięcy z listy osób chętnych do pracowania w nadgodzinach.

Pracownik zatrudniony na pełen etat, który jest wzywany do pracy na czas inny niż jego dzienna zmiana, ma możliwość przepracowania co najmniej czterech godzin i otrzymuje półtorej swojej stawki godzinowej za każdą godzinę przepracowaną po wezwaniu.

(c) W sytuacji, kiedy wykonawca (kontrahent) albo firma zarządzająca stają się Pracodawcą dla pracowników zatrudnionych na terenie budynku, wśród których jest jedna lub więcej osób już zatrudnionych przez tego Pracodawcę w innym miejscu, wykonawca lub firma zarządzająca nie muszą w dalszym ciągu zatrudniać takich osób w więcej niż jednym z budynków. W przypadku dalszego ich zatrudniania, muszą płacić takiej osobie stawki nadgodzinowe za godziny pracy, za które inny Pracodawca mógłby płacić stawkę podstawową. Pracownik, którego taka sytuacja dotyczy, ma prawo wybrać budynek, w którym będzie w dalszym ciągu zatrudniony, w przeciwnym razie Pracodawca dokonuje wyboru. W takim przypadku poprzedni Pracodawca jest zobowiązany umieścić pracownika w swoim zespole zastępczym, zgodnie z Punktem 20.14 oraz zagwarantować mu taką samą dzienną i tygodniową liczbę godzin, jaką poprzednio przepracowywał zanim pracodawca został wyeliminowany.

**PUNKT 7.7** Pracodawca ma prawo płacić nowozatrudnionym **Pracownikom sprzątającym cztery dolary (4,00 USD)** na godzinę, poniżej stawki, zgodnie z zaszeregowaniem ich stanowiska i podwyższać im o **jeden dolar ((1)00 USD) na godzinę co dwanaście (12) miesięcy, tak jak opisano poniżej, do momentu aż ich stawka wzrośnie do stawki przypisanej do zaszeregowania ich** stanowiska pracy. Każdy taki pracownik otrzymuje podwyżkę w wysokości **jednego dolara ((1)00 USD)** na godzinę po dwunastu (12) miesiącach zatrudnienia (wykluczając okresy zwolnień), następnego **jednego dolara ((1)00 USD)** na godzinę po pełnych dwudziestu czterech (24) miesiącach zatrudnienia (wykluczając okresy przymusowych urlopów bezpłatnych), kolejnego **jednego dolara ((1),00 USD)** po pełnych trzydziestu sześciu (36) miesiącach zatrudnienia (wykluczając okresy przymusowych urlopów bezpłatnych) i kolejnego **dolara ((1)00 USD) po pełnych czterdziestu ośmiu (48) miesiącach zatrudnienia** (wykluczając okresy przymusowych urlopów bezpłatnych). Tacy pracownicy, podobnie jak wszyscy inni, otrzymują wynegocjowane co roku podwyżki stawek godzinowych.

Nowy pracownik na potrzeby powyższych nowych stawek dla nowozatrudnionych jest uważany wyłącznie za pracownika na okresie próbnym (nie ma to wpływu na prawo Pracodawcy do decydowania o tym, czy nowy pracownik nadaje się do pracy, czy nie) w przypadku, gdy nie był zatrudniony w tej branży przez trzydzieści (30) dni poprzedzających zatrudnienie przez Pracodawcę.

**PUNKT 7.8** W przypadku konieczności odśnieżenia, wszyscy pracownicy, którzy są zatrudnieni na stałe w danym budynku i podpisali listę dot. odśnieżania opisaną poniżej, są w pierwszej kolejności wzywani do wykonania tej pracy. Pracodawca tworzy do 15 listopada każdego roku kalendarzowego, listę osób chętnych do odśnieżania, składającą się z pracowników stałych, zatrudnionych w budynku. Pracownik musi podpisać listę, żeby móc być wezwanym do odśnieżania. Przydzielony jest przyznawane osobom będącym na liście według stażu pracy w danym budynku, zgodnie z Punktem 20.1. Jeśli pracownik, który podpisał listę po 15 listopada dwukrotnie odmówi odśnieżania albo dwukrotnie nie stawia się do odśnieżania w ciągu jednego (1) roku, jest wykreślony z listy do końca roku. Od pracownika, który zostanie wezwany do odśnieżania w czasie przed swoją normalną zmianą, wymagane jest przepracowanie zwykłej zmiany.

Pracodawca może skorzystać z usług pracowników nieobjętych układem albo zewnętrznych usługodawców w przypadku, kiedy odśnieżenie wymaga użycia urządzeń mechanicznych, niedostępnych dla pracowników objętych układem zbiorowym albo wcześniej

przez nich nieużywanych, gdy niedostateczna liczba pracowników objętych układem zbiorowym z listy osób chętnych do odśnieżania jest dostępna, gdy inni pracownicy na miejscu reprezentowani przez innego przedstawiciela w układach zbiorowych już wcześniej zajmowali się odśnieżaniem albo, gdy szczególne okoliczności wymagają użycia pracowników nieobjętych układem zbiorowym lub wykonawców w celu szybkiego odśnieżenia.

## **PARAGRAF 8 ŚWIĘTA**

**PUNKT 8.1** Następujące święta są uznawane zgodnie z tym Porozumieniem: Nowy Rok, Urodziny Martina Luthera Kinga, Dzień Pamięci Poległych na Polu Chwały, Czwarty Lipca, Dzień Pracy, Święto Dziękczynienia i Boże Narodzenie.

Jeśli jedno z tych świąt wypada w sobotę lub w niedzielę, Pracodawca decyduje dla każdego pracownika, czy święto ma obchodzić w piątek, czy w poniedziałek. Jeśli Pracodawca wyznacza, aby pracownicy jednego budynku obchodzili święto w piątek, a inni w poniedziałek, powinien wziąć pod uwagę preferencje pracowników, ich staż pracy i potrzebę obsadzenia etatów.

**PUNKT 8.2** Dla celów tego Paragrafu, wynagrodzenie za pracę w święta jest takie samo jak to, które pracownik otrzymuje za normalny dzień pracy.

**PUNKT 8.3** Taki pracownik otrzymuje wynagrodzenie ustalone w Punkcie 8.2 pod warunkiem, że wspomniany pracownik ukończył okres przygotowawczy oraz przepracował cały zaplanowany dzień tuż przed świętami i po świętach, o ile pracownik nie jest nieobecny z powodów uzasadnionych zgodnie z Punktem 21.2(b).

**PUNKT 8.4** Każdy Pracodawca zgadza się również na przyznanie każdemu pracownikowi, który był przez niego nieprzerwanie zatrudniony przez okres co najmniej jednego (1) roku, czterech (4) dni płatnych wolnych od pracy w ciągu roku obowiązywania umowy o pracę. **Dni płatne wolne od pracy mogą być wykorzystane w dniach** ustalonych wspólnie przez Pracodawcę i pracownika. **Pracodawca** może wybrać, czy uprawnionemu pracownikowi udzielić pierwszego płatnego dnia wolnego od pracy, czy udzielić takiemu pracownikowi rekompensaty w postaci dodatkowej dniówki zamiast dnia płatnego wolnego od pracy, pod warunkiem, że pracownik najpierw poprosi o zapłatę zamiast o dzień płatny wolny od pracy. Z przyczyn nieuzasadnionych Pracodawca nie odmawia pracownikowi możliwości skorzystania z dnia płatnego wolnego od pracy.

Niezależnie od powyższego, uprawnieni pracownicy mogą wybrać wykorzystanie dowolnego albo wszystkich czterech (4) dni płatnych wolnych od pracy i otrzymać wynagrodzenie za dzień nieobecności pod warunkiem, że stosują się do zasad Pracodawcy i poinformują go o takiej nieobecności.

**PUNKT 8.5** Jeśli jakieś święto przypada w czasie, gdy pracownik, który nabył już do tego prawo, zaplanował sobie urlop, wtedy taki pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wolny od pracy dzień świąteczny, będące dodatkiem do wynagrodzenia za urlop, ale jego urlop nie jest

przedłużany o dodatkowy dzień, o ile nie dojdzie do obopólnej zgody na ten temat pomiędzy Pracodawcą i pracownikiem.

**PUNKT 8.6** Pracownik, od którego wymaga się świadczenia pracy podczas któregośkolwiek ze świąt wymienionych w Punkcie 8.1 albo w czasie drugiego, trzeciego lub czwartego dnia płatnego wolnego od pracy opisanego w Punkcie 8.4, otrzymuje dodatkowo do wynagrodzenia za dzień świąteczny wolny od pracy półtorej stawki za wszystkie godziny przepracowane w taki dzień. Pracownik wezwany do pracy w Święto Dziękczynienia, Boże Narodzenie albo Nowy Rok otrzymuje dodatkowo do wynagrodzenia za dzień świąteczny wolny od pracy dwukrotność stawki za wszystkie godziny przepracowane w taki dzień.

**PUNKT 8.7** Świeta i prawo pracowników do wynagrodzenia za dni świąteczne wolne od pracy nie ulegają zmianie z powodu zmiany właściciela albo zarządcy budynku, czy wykonawcy świadczącego usługi sprzątnia, pod warunkiem, że pracownicy są zatrudniani przez nowego właściciela albo kolejnego wykonawcę. Nowy właściciel lub kolejny wykonawca świadczący usługi sprzątnia są zobowiązani do wypłacenia pracownikom takich samych poborów.

## **PARAGRAF 9 URLOPY**

**PUNKT 9.1** Wszyscy pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy w dniu 1 stycznia dowolnego roku mają prawo do płatnego urlopu zgodnie z poniższym planem:

<b>Lata pracy</b>	<b>Urlop</b>
Mniej niż 5 lat	1 dzień na każde 2 miesiące przepracowane do maksymalnie 10 dni
5 lat, ale mniej niż 10 lat	12 dni
10 lat, ale mniej niż 15 lat	3 tygodnie (15 dni)
15 lat, ale mniej niż 22 lat	4 tygodnie (20 dni)
22 lata lub więcej	5 tygodnie (25 dni)

Pracownik może wziąć urlop (nabywa do niego prawo po 1 stycznia) zgodnie z powyższym planem tylko wtedy, kiedy przepracuje cały jeden (1) rok. Jeżeli pracownik jest zwolniony przed ukończeniem jednego (1) roku pracy, nie otrzymuje wynagrodzenia za jakikolwiek dzień urlopu.

Lata pracy, dla celów obliczania urlopu, oznaczają całkowity okres zatrudnienia u tego samego Pracodawcy albo w konkretnym budynku, w zależności od tego, który z tych okresów jest dłuższy, pod warunkiem, że nie ma przerw w zatrudnieniu zgodnie z definicją w Punkcie 20.2.

**PUNKT 9.2** Dla celów tego Paragrafu, jeden (1) dzień urlopu równy jest wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymuje za swój jeden zwykły, zaplanowany dzień pracy, a wynagrodzenie za jeden (1) tydzień urlopu równe jest wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymuje za swój jeden zwykły, zaplanowany tydzień pracy.

Każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne odrębnymi czekami za każdy tydzień urlopu lub ma wyliczone podatki do stałej tygodniowej stawki wynagrodzenia.

**PUNKT 9.3** Każdy pracownik, którego zatrudnienie zostało dobrowolnie lub przymusowo zakończone, włączając w to zwolnienie z powodu śmierci w dniu lub po 1 -go stycznia dowolnego roku, ma prawo do urlopu, który zgromadził w poprzedzającym roku do wykorzystania w tym roku kalendarzowym, o ile pracownik nie został zwolniony z uzasadnionego powodu lub nie przebywał na płatnym zwolnieniu lekarskim dłużej niż zwykły okres chorobowy. Aby otrzymać wynagrodzenie za taki niewykorzystany urlop, pracownik, który dobrowolnie rozwiązał umowę o pracę musi powiadomić Pracodawcę co najmniej dwa (2) tygodnie przed swoim planowanym odejściem. Pracownik, którego zatrudnienie kończy się z powodu zwolnienia **lub przejścia na emeryturę** otrzymuje również proporcjonalne wynagrodzenie obliczone na podstawie jednej dwunastej (1/12) za każdy przepracowany miesiąc, licząc od 1 -go stycznia, poprzedniego roku, co odzwierciedla kwotę narosłą za urlop, który byłby odebrany w kolejnym roku kalendarzowym.

**PUNKT 9.4** Kiedy uprawniony pracownik ma zaplanowany urlop, Pracodawca płaci pracownikowi całe wynagrodzenie za okres urlopu nie później niż ostatniego dnia pracy pracownika przed rozpoczęciem urlopu. Ponadto, jeśli uprawniony pracownik zakończył zatrudnienie, Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za urlop w dniu zakończenia zatrudnienia.

**PUNKT 9.5** Pracownicy w zależności od długości stażu pracy, na ile jest to możliwe, mogą wybrać termin swojego urlopu. Przyjmuje się, że urlopy muszą być tak zaplanowane, aby zapewnić Pracodawcy dogodną obsadę, w związku z tym Pracodawca ostatecznie podejmuje decyzję, o terminie urlopu pracownika. Pracownicy mają prawo do do pięciu (5) dni dodatkowego niezaplanowanego urlopu każdego roku, **a pracownicy o stażu krótszym niż dziesięć lat mają prawo do wykorzystania do siedmiu (7) dni dodatkowego niezaplanowanego urlopu każdego roku.** Bez uzasadnienia Pracodawca nie odmawia pracownikowi występującemu o urlop. Okres urlopów po nabyciu uprawnień rozpoczyna się 1 stycznia i kończy najbliższego 31 grudnia. **Dodanie pojedynczych dni nie mogą włączać czterech (4) kolejnych dni urlopu, gdzie 5<sup>y</sup> normalnie zaplanowany dzień pracy jest umownym świętem.**

**PUNKT 9.6** Prawa pracowników dotyczące urlopu nie ulegają zmianie z powodu zmiany właściciela albo zarządcy budynku lub wykonawcy świadczącego usługi sprzątanania pod warunkiem, że pracownicy są zatrudniani przez nowego właściciela albo kolejnego wykonawcę. Natomiast nowy właściciel i kolejny wykonawca świadczący usługi sprzątanania są zobowiązani do wypłacania pracownikom takich samych poborów. Poprzedni właściciel albo kontrahent informuje nowego właściciela albo wykonawcę o długości urlopu przysługującego każdemu pracownikowi w ciągu roku, w którym kontrakt uległ zmianie, a także o liczbie dni urlopu już wykorzystanego tak, aby następca wiedział, ile dni urlopu pozostało pracownikowi do wykorzystania w tym roku.

## **PARAGRAF 10 PRZEKSZTAŁCENIA I ODPRAWY**

**PUNKT 10.1** Jeśli Pracodawca przebuduje jedną lub więcej wind w swoim budynku tak, że ich użytkowanie wymaga mniejszej liczby operatorów wind, w wyniku czego jedno lub więcej stanowisk operatora wind są zlikwidowane, Pracodawca w budynku w czasie takiej przebudowy płaci operatorowi wind rekompensatę, którego stanowisko zostanie zlikwidowane, pod warunkiem, że pracownik był zatrudniony w budynku w sposób ciągły, przez co najmniej pięć (5) kolejnych lat, jak poniżej:

### **PUNKT 10.2**

(a)	5 lat i więcej, ale mniej niż 10 lat pracy	\$300.00
	10 lat i więcej, ale mniej niż 15 lat pracy	\$400.00
	15 lat i więcej, ale mniej niż 20 lat pracy	\$500.00
	20 lat i więcej, ale mniej niż 25 lat pracy	\$600.00
	25 lat pracy i więcej	\$700.00

(b) Część roku pracy powyżej sześciu (6) miesięcy jest liczona jako cały rok.

(c) Każdy operator wind, którego stanowisko pracy jest zlikwidowane w wyniku przebudowy windy na windę wymagającą mniejszej liczby operatorów, ma prawo do powiadomienia z przynajmniej trzydziestodniowym (30) wyprzedzeniem o terminie zwolnienia. Warunkiem otrzymania rekompensaty jest przepracowanie przez pracownika do dnia zwolnienia. Jednak nieobecność spowodowana chorobą lub wypadkiem nie pozbawia pracownika przysługującej mu rekompensaty, jeśli pracownik pracował w budynku co najmniej trzy (3) dni w ciągu sześćdziesięciu (60) dni poprzedzających takie zwolnienie. Pracodawca nie musi wypłacać rekompensaty należnej z powodu likwidacji stanowiska pracy w przypadku śmierci pracownika.

(d) Na drodze porozumienia pomiędzy indywidualnym Pracodawcą, operatorem wind a Związkiem, rekompensata z powodu likwidacji stanowiska pracy może zostać skasowana w całości lub w części w zamian za inne zatrudnienie w budynku lub w agencji zarządzającej budynkiem albo w zamian za inne rozwiązanie zadowalające każdą ze stron.

**PUNKT 10.3** Jeśli pracownik inny niż operator wind jest zastąpiony w wyniku automatyzacji, otrzymuje odpłatę pieniężną zgodnie z Punktem 10.2(a); jednak pod warunkiem, że na drodze porozumienia pomiędzy indywidualnym Pracodawcą, pracownikiem a Związkiem odpłata pieniężna może zostać skasowana w całości lub w części w zamian za inne zatrudnienie w budynku lub w agencji zarządzającej budynkiem albo w zamian za inne rozwiązanie zadowalające każdą ze stron.

**PUNKT 10.4** Jeśli pracownik, który przepracował bez przerw co najmniej jeden (1) cały rok u danego Pracodawcy, jest zwolniony (za wyjątkiem uzasadnionych zwolnień) albo wysłany na przymusowy stały lub czasowy urlop bezpłatny i nie należą mu się zasiłki wymienione w paragrafie 1 lub 2 powyżej, otrzymuje powiadomienie z dwutygodniowym (2) wyprzedzeniem bądź zamiennie dwutygodniowe (2) wynagrodzenie. Jeżeli taki pracownik otrzymuje powiadomienie później niż z dwutygodniowym wyprzedzeniem, ma prawo do rekompensaty finansowej za różnicę dni.

**PUNKT 10.5** W przypadku zwolnienia, postanowiono, że jeżeli Związek zdecyduje się zakwestionować jego słusność, Związek i Pracodawca mogą zaprezentować swoje stanowisko arbitrowi, bez szkody dla stron, w ramach spraw indywidualnych. W takiej sytuacji postępowanie arbitrażowe kończy się szybko, z lub bez uciekania się do Procedury Rozpatrywania Skarg, wyborem rozwiązania proponowanego przez Związek.

## **PARAGRAF 11 URLOP OKOLICZNOŚCIOWY NA POGRZEB**

**PUNKT 11.1** W przypadku śmierci członka najbliższej rodziny pracownika (to znaczy śmierć rodzica, małżonka, dziecka, wnuczka, brata, siostry, ojczyma, macochy, **pasierbów, teściów** lub dziadków), wymagającej nieobecności pracownika w pracy zgodnie z normalnym grafikiem zadań, pracownik może wykorzystać trzy (3) kolejne dni wolne w ciągu czternastu (14) dni kalendarzowych od daty śmierci członka najbliższej rodziny. W żadnym wypadku zastosowanie tej klauzuli nie może powodować zmian w podstawowym wynagrodzeniu tygodniowym.

**PUNKT 11.2** Każdy pracownik, który zgodnie z powyższym Punktem 1 jest uprawniony do urlopu okolicznościowego w związku ze śmiercią członka rodziny, w związku z taką sytuacją ma prawo wykorzystać do pięciu (5) dni z przysługującego mu urlopu

**PUNKT 11.3** Pracownik jest uprawniony do wykorzystania bezpłatnego urlopu na jeden (1) dzień, aby uczestniczyć w pogrzebie przyrodniego brata lub siostry, siostrzenicy/bratanicy, siostrzeńca/bratanka, ciotki lub wujka.

## **PARAGRAF 12 WYNAGRODZENIE PRZYSIĘGLYCH**

Pracodawca płaci pracownikowi, który został powołany na przysięgłego różnicę pomiędzy jego podstawowym wynagrodzeniem godzinowym a wynagrodzeniem, jakie otrzymuje w roli przysięgłego. By móc otrzymać wynagrodzenie w czasie pełnienia roli sędziego przysięgłego pracownik musi poinformować Pracodawcę w momencie otrzymania odpowiedniego zawiadomienia i współpracować w zapewnieniu zwolnienia z pełnienia obowiązków przysięgłego, jeśli jego praca jest potrzebna Pracodawcy.

## **PARAGRAF 13 ODZIEŻ SŁUŻBOWA**

Jeśli Pracodawca wymaga noszenia odzieży służbowej, Pracodawca musi zapewnić pracownikom co najmniej dwa (2) komplety odzieży służbowej lub innych ubrań, których



noszenia wymaga od pracowników. Następnie Pracodawca dba o taką odzież. Pracownicy są odpowiedzialni za jej bieżące pranie. Pracownicy sami zaopatrują się i dbają o odpowiednie dodatki takie jak: buty, skarpety, koszule itd.. Wyjątkiem od tej reguły są przypadki, w których te części garderoby są również częścią odzieży służbowej wymaganej przez Pracodawcę.

## **PARAGRAF 14 WARUNKI PRACY - TEMPERATURA**

**PUNKT 14.1** Pracodawca dokłada wszelkich starań, aby zapewnić wszystkim pracownikom w miarę komfortową temperaturę w budynku, w którym świadczą pracę. Jeżeli ekstremalna temperatura w budynku przyczynia się do choroby pracownika, co potwierdzi zaświadczenie lekarskie, pracownik nie podlega karom za okres nieobecności spowodowany tą chorobą.

**PUNKT 14.2** Pracodawca powiadamia pracowników w trybie natychmiastowym, kiedy z powodów prawnych albo w sytuacji zagrożenia życia władze nakaują ewakuację budynku. W takim przypadku pracownicy otrzymują wynagrodzenie za wszystkie utracone zwykłe godziny pracy.

**PUNKT 14.3** W przypadku, kiedy temperatura w budynku nie jest temperaturą, którą można określić mianem „w miarę komfortowa” jak określono w Punkcie 14.1, Pracodawca ma obowiązek podjęcia kroków zmierzających do przywrócenia takiej „w miarę komfortowej temperatury”.

## **PARAGRAF 15 PLAN ZDROWOTNY I FUNDUSZ SOCJALNY**

**PUNKT 15.1** Każdy Pracodawca odprowadza składki na „Service Employees International Union Local 32, District 36 Building Operators Welfare Trust Fund” (Fundusz Powierniczy Obsługujący Budynek Okręgu 36 Międzynarodowego Związku Pracowników Usług, Sekcja 32) (dalej zwany „Funduszem Socjalnym”) od wszystkich pracowników, którzy są objęci ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia (ang. Covered Employment). Zatrudnienie podlegające pokryciu oznacza każdą pracę wykonywaną dla Pracodawcy, który ma Zbiorowe Porozumienie Pracy podpisane ze Związkiem wymagające wpłacania składek na Fundusz Socjalny. Składki są ustalone i regulowane według następujących zasad:

(a) W celu ustalenia wysokości składek tworzone są trzy (3) kategorie pracowników i kategorię składki dla danego pracownika w danym miesiącu określa się na podstawie liczby płatnych godzin w poprzednim miesiącu kalendarzowym. Trzy kategorie:

(i) Pracownicy, którzy pracują tylko w weekendy, są określanymi mianem „Pracowników zatrudnionych na weekend”. Praca oznacza pracę wykonaną, a nie pracę zaplanowaną.

(ii) Pracownicy, którzy nie są Pracownikami zatrudnionymi na weekend, ale którzy dostali wynagrodzenie za mniej niż siedemdziesiąt (70) godzin w danym miesiącu kalendarzowym są określanymi mianem „Pracowników, którzy przepracowali mniej niż 70 godzin w miesiącu”.

(iii) Pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie za siedemdziesiąt (70) lub więcej godzin w danym miesiącu kalendarzowym, są określane mianem „Pracowników stałych”.

(b) Wysokość składek dla każdej z grup:

(i) Dla pracowników zatrudnionych na weekend – sto trzydzieści cztery dolary (134,00 USD) na miesiąc.

(ii) Dla pracowników, którzy przepracowali mniej niż 70 godzin miesięcznie – trzy dolary i czterdzieści centów (3,40 USD) za każdą godzinę płatną w miesiącu.

(iii) Dla pracowników stałych – **do 30 listopada 2015 r. miesięczna składka na Fundusz Socjalny w przypadku stałych pracowników pełnoetatowych wynosi 1 075,00.** Od 1 grudnia 2015 r. miesięczna składka na Fundusz Socjalny w przypadku stałych pracowników pełnoetatowych wynosi 1 134,00 USD. Od 1 listopada 2016 składki miesięczne na Fundusz Socjalny pracowników pełnoetatowych wynosi 1 196,00 USD. Od 1 listopada, 2017, składki miesięczne na Fundusz Socjalny pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin zostanie zwiększona do kwoty \$1 262,00. Od 1 listopada 2018 r. składki miesięczne na Fundusz Socjalny pracowników pełnoetatowych wynosi 1 331,00 USD. Pracownikom, którzy otrzymują świadczenia chorobowe i wypadkowe z Funduszu Socjalnego przysługuje również wynagrodzenie za święta wolne od pracy płatne przez Pracodawcę przypadające w okresie, gdy świadczenia te są wypłacane. **Żadne składki nie są wymagane i wpłacane w ciągu miesiąca stycznia 2016 r. i stycznia 2017 r. Cała składka, która w innym przypadku byłaby wymagana i płatna w styczniu 2016 r. zamiast tego jest wymagana i płatna funduszowi emerytalnemu SEIU, Sekcja 32BJ BOLR.**

Wysokości składek w przypadku pracowników zatrudnionych na weekend oraz tych, którzy przepracowują mniej niż 70 godzin miesięcznie zostaną ustalone zgodnie z powyżej podanymi stawkami.

Patrz Aneks nr 5 dotyczący kosztów i rezerw.

Dodatkowo w miejsce wszystkich zasiłków chorobowych Pracodawca odprowadza, co miesiąc, na Fundusz Socjalny jedną dwunastą (1/12) tygodniówki wszystkich pracowników stałych. Wypłata zasiłku chorobowego i powypadkowego z Funduszu Socjalnego pracownikowi nieobecnemu z powodu choroby albo wypadku poprzedzona będzie okresem oczekiwania, który będzie trwał trzy (3) dni robocze. Takie zasiłki są wypłacane za czwarty i kolejne dni robocze ciągłej nieobecności, w wysokości 70% podstawowego wynagrodzenia do momentu wyczerpania należnej pracownikowi części.

(iv) Fundusz Socjalny Aktuariuszy informuje Powierników kiedy aktywa przeznaczone na zasiłki spadają poniżej poziomu rezerwy 3,5 miesiąca w oparciu o plan zasiłków, modyfikowany zmianami wprowadzanymi przez Powierników realizujących postanowienia tego Porozumienia. Powiernicy konsultując się z Funduszem Aktuariuszy

ustalają, czy rezerwa Funduszu jest zaplanowana tak by osiągnąć cztery (4) miesiące w okresie obowiązywania tego Porozumienia. Jeżeli Powiernicy ustalą, że czteromiesięczny poziom rezerwy nie zostanie osiągnięty, ustalają w porozumieniu z Funduszem Aktuariuszy zmiany w wielkościach składek potrzebne do zapewnienia zmodyfikowanego planu zasiłków oraz do osiągnięcia i utrzymania czteromiesięcznej rezerwy potrzebnej do utrzymania stabilności tego Porozumienia. Pracodawca będzie miał obowiązek wpłacania składek o skorygowanej wysokości.

W przypadku, kiedy Powiernicy nie są w stanie osiągnąć porozumienia, czy podwyżka składek jest potrzebna, by zapewnić zasiłki i rezerwy lub co do wielkości takiej podwyżki, taki spór kierowany jest do arbitrażu zgodnie z postanowieniami na temat impasu zawartymi w Umowie Powierniczej. Pracodawca wpłaca na Fundusz Socjalny wszelkie podwyżki zarządzone przez Arbitraż.

Celem zachowania bezpieczeństwa finansowego przez Fundusz Socjalny, Związek zgadza się na konsultację Funduszu z BOLR, jeśli zechce zawrzeć porozumienie z dowolnym Pracodawcą obecnie wpłacającym środki na Fundusz, na mocy, którego Pracodawca przerywa wpłacanie środków na Fundusz i zaczyna wpłacać na inny fundusz wielu pracodawców, albo jeśli zechce zawrzeć porozumienie z nowo utworzoną placówką kategorii BOLR, umożliwiające wpłacanie na inny fundusz wielu pracodawców.

(c) Składka jest odprowadzana od każdego pracownika, zgodnie z kategorią i wielkością ustalonymi jak powyżej, począwszy od trzeciego miesiąca zatrudnienia z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia.

(d) W przypadku, kiedy program ubezpieczeń zdrowotnych jest objęty nadzorem rządu federalnego albo właściwego rządu stanowego lub lokalnego, co wymaga zmian w świadczeniach zapewnianych przez Fundusz Socjalny albo w sposobie ich finansowania, strony natychmiast przystępują do negocjacji w związku z potrzebą wprowadzenia modyfikacji w niniejszym Porozumieniu. W przypadku, kiedy nie są w stanie dojść do porozumienia, sprawy sporne są przedstawiane Johnowi Skonier albo innemu sędziemu pojednawczemu, na którego strony się zgodzą, by osiągnąć końcowe i wiążące ustalenia.

(e) Składki za dany miesiąc są wpłacane na Fundusz Socjalny nie później niż do piętnastego (15-go) dnia każdego miesiąca, z dołączonym raportem zawierającym wszystkie informacje, o jakie poproszą Powiernicy Funduszu Socjalnego, w tym między innymi nazwiska pracowników, kategorie pracowników, daty zatrudnienia oraz przepracowane lub opłacone godziny.

(f) W przypadku pracowników pracujących mniej niż siedemdziesiąt (70) godzin miesięcznie, składki za dany miesiąc są wpłacane na Fundusz Socjalny nie później niż do piętnastego (15-go) dnia każdego miesiąca od wszystkich pieniędzy należnych za poprzedzający miesiąc i jest do nich dołączony raport zawierający informacje, o jakie poproszą Powiernicy Funduszu Socjalnego, w tym między innymi nazwiska pracowników, daty zatrudnienia, kategorie pracowników oraz przepracowane lub opłacone godziny.

(g) Składki na Fundusz Socjalny przestaną być odprowadzane począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik, za którego składki były uiszczane, przestanie świadczyć pracę w ramach zatrudnienia z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia; jednak w przypadku, gdy pracownik otrzymuje Tygodniowy Zasiłek z Funduszu Socjalnego, pracownik jest uznawany za zatrudnionego z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia przez pierwsze osiem (8) tygodni, w których otrzymuje takie świadczenia i dlatego składki należne od takiego pracownika są uiszczane do końca miesiąca, w którym występuje dzień dzielący osiem (8) tygodni od dnia, w którym taki pracownik po raz pierwszy otrzymuje Tygodniowy Zasiłek (miesiąc, w którym taki pracownik przestaje otrzymywać tygodniowy zasiłek, jeśli otrzymuje Tygodniowy Zasiłek przez okres krótszy niż osiem (8) tygodni) w wysokości należnej od takiego pracownika, takiej samej jak składka płacona za niego w miesiącu, w którym po raz pierwszy otrzymał Tygodniowy Zasiłek.

(h) Składki od pracowników, którzy wcześniej uiszczali składki w swoim imieniu są w dalszym ciągu potrącane od pierwszego miesiąca, w którym pracownicy podejmują pracę w ramach zatrudnienia z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia, zanim dotknie ich przerwa w stażu pracy zgodnie z tym Porozumieniem.

**PUNKT 15.2** Każdy Pracodawca przyjmuje postanowienia i godzi się, aby obowiązywały go zapisy Umowy Powierniczej powołującej Fundusz Socjalny wraz ze wszystkimi zmianami do niej wprowadzonymi. Niniejszym powołuje również nieodwołalnie na swoich reprezentantów Powierników zwanych we wspomnianej Umowie Powierniczej Powiernikami Pracodawcy, razem z ich następcami wybranymi w sposób w niej opisany. Ponadto Pracodawca ratyfikuje i akceptuje wszystkie kwestie dotychczas załatwione, związane z utworzeniem i zarządzaniem wspomnianym Majątkiem Powierniczym i wszystkie działania, które muszą być podjęte przez Powierników w ramach ich kompetencji.

**PUNKT 15.3** Powiernicy Funduszu Socjalnego rozważą ustalenie opłaty administracyjnej dla osób niebędących członkami BOLR za przywilej bycia pracodawcą uczestniczącym na podstawie aneksu, do którego strony przystąpią.

**PUNKT 15.4** Intencją stron jest, aby ubezpieczenie medyczne w ramach Funduszu Socjalnego dla pracowników poniżej było pod każdym względem i w każdym przypadku zgodne z wymogami ustawy o przystępnej opiece zdrowotnej (ang. Affordable Care Act, ACA). W przypadku, gdy plan świadczeń ubezpieczeń medycznych z Funduszu Socjalnego miałby skutkować karą lub jakimkolwiek podatkiem na mocy ACA, nakładanych na płacącego składki pracodawcę lub pracownika, każda ze stron może powiadomić drugą Stronę na piśmie o chęci ponownego przerehabrowania niniejszego Porozumienia wyłącznie w celu negocjowania zmian koniecznych w celu uniknięcia kary lub podatków ACA i/lub wydania zaleceń Powiernikom Funduszu Socjalnego w sprawie wszelkich niezbędnych zmian planów, realizowanych przez Fundusz Socjalny. Strony spotykają się niezwłocznie celem rozwiązania istotnych kwestii, po przekazaniu przez strony wyżej zaleconego powiadomienia. Związek zachowuje prawo w przypadku uzgodnienia przez strony wznowienia negocjacji w sprawie porozumienia oraz w przypadku, gdy porozumienie nie zostanie osiągnięte.

## **PARAGRAF 16 PLAN EMERYTALNY**

**PUNKT 16.1** Każdy Pracodawca zgadza się wносить tytułem składki sumę jednego dolara czterdzieści trzy centy (1.43USD) za godzinę, za każdą godzinę pracy (nie przekraczającą czterdziestu (40) godzin tygodniowo) przez każdego pracownika, który był nieprzerwanie zatrudniony przez co najmniej dziewięćdziesiąt (90) dni dla Service Employees International Union Local 32BJ, District 36 BOLR Pension Fund („Fundusz Emerytalny”). Dla celów niżej omówionych składek, płatne urlopy i święta są traktowane jako godziny przepracowane.

**PUNKT 16.2** BOLR ani Pracodawcy, będący przedmiotem niniejszego Porozumienia, ani powiernicy funduszy emerytalnych i socjalnych nie wniosą żadnych zastrzeżeń do braku członkostwa jakiegokolwiek Pracodawcy lub Pracodawców w BOLR, którzy staną się stroną płaćącą składki na fundusz emerytalny i socjalny. pod warunkiem jednak, że taki inny Pracodawca lub Pracodawcy, jak wymienieni powyżej, mają podpisaną umowę o pracę ze Związkiem, zobowiązującą przedmiotowego Pracodawcę lub Pracodawców do płacenia składek na fundusz emerytalny i socjalny w wysokości nie mniejszej niż kwoty wymagane zgodnie z Paragrafami 15 i 16.

**PUNKT 16.3** Pracodawca przekazuje administratorom funduszy, wraz ze wszystkimi składkami w każdym miesiącu, raport przedstawiający nazwiska pracowników, liczbę przepracowanych godzin pracy i/lub za które zapłacono składki.

Wszystkie przekazy Pracodawcy do funduszy są wysyłane nie później niż piętnastego (15) dnia miesiąca dla wszystkich kwot należnych z tytułu wcześniejszego lub poprzedniego miesiąca.

W każdym raporcie dla funduszu, Pracodawca podaje imiona oraz nazwiska i daty rozpoczęcia zatrudnienia nowych pracowników oraz daty rozwiązania stosunku ze starymi pracownikami.

Składki od pracowników, którzy wcześniej uiszczali składki w swoim imieniu są w dalszym ciągu potrącane od pierwszej godziny, o której pracownik podejmuje pracę w ramach zatrudnienia z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia, zanim wystąpi przerwa w stażu pracy, zgodnie z tym Porozumieniem.

**PUNKT 16.4** Każdy Pracodawca przyjmuje postanowienia i godzi się, aby obowiązywały go zapisy Umowy Powierniczej powołującej Fundusz Emerytalny wraz ze wszystkimi zmianami do niej wprowadzonymi. Niniejszym powołuje również nieodwołalnie na swoich reprezentantów Powierników zwanych we wspomnianej Umowie Powierniczej Powiernikami Pracodawcy, razem z ich następcami wybranymi w sposób w niej opisany. Ponadto Pracodawca ratyfikuje i akceptuje wszystkie kwestie dotychczas załatwione, związane z utworzeniem i zarządzaniem wspomnianym Majątkiem Powierniczym i wszystkie działania, które muszą być podjęte przez Powierników w ramach ich kompetencji.

**PUNKT 16.5** Związek i BOLR niniejszym zmieniają Porozumienie i Deklarację Zaufania z dnia 6 października 1959 roku, ustanawiające Fundusz Emerytalny, aby zapewnić, że w okresie od 16 października 2015 do 15 października, 2019, Powiernicy wspomnianego Funduszu Emerytalnego nie podejmują żadnych działań, nie zwiększają świadczeń z Planu Emerytalnego, co powodowałoby, że brak środków na świadczenia nabyte wspomnianego Funduszu Emerytalnego, w rozumieniu ERISA, z późniejszymi zmianami, byłby większy od zera w dowolnym momencie. Niezależnie od powyższego, Związek i BOLR uzgadniają, że jeżeli wartość rynkowa aktywów Funduszu Emerytalnego przekroczy jedną wartość sumy naliczonych przysługujących świadczeń Planu, nadwyżka jest wykorzystana do zapewnienia dodatkowych świadczeń z planu, w tym świadczeń dla emerytów, o ile takie dodatkowe świadczenia mogą być realizowane na zasadzie aktuarialnej i nie powodują powstawania w Planie Emerytalnym nieuzasadnionej odpowiedzialności nabytej.

### **PARAGRAF 17**

#### **NIEUMORZENIE NALEŻNOŚCI LUB ICH NIEPRZEKAZANIE SKŁADKI NA FUNDUSZ SOCJALNY I EMERYTALNY**

Po przyjęciu przez Pracodawcę lub na podstawie decyzji bądź orzeczenia na dowolnym etapie procedury rozpatrywania skarg określonej w Paragrafie 24, że Pracodawca w terminie przewidzianym w Paragrafie 3 nie przekazuje do Związku jakichkolwiek kwot potrąconych pracownikom jako miesięczne należności, szacunki lub opłaty wstępne w terminie wyznaczonym w Paragrafie 3 niniejszego Porozumienia lub w czasie określonym w Paragrafie 15, 16 lub 35 niniejszego Porozumienia nie przekazuje Powiernikom Funduszu Socjalnego i/lub Emerytalnego i/lub Usług Prawnych, odpowiednio, składek i po utrzymywaniu się takiego wykroczenia przez okres trzydziestu (30) dni od daty pisemnego zawiadomienia o zaległości płatniczej, przekazanego przez Związek i/lub Powierników wspomnianych funduszy, w zależności od przypadku, do Pracodawcy i BOLR listem poleconym, za pokwitowaniem odbioru, Związek może, nie naruszając żadnych przepisów zakazujących strajków w niniejszym Porozumieniu, zastrajkować przeciwko takiemu Pracodawcy, w szczególnym budynku, którego to dotyczy, aby wyegzekwować takie płatności bez względu na klauzulę o zakazie strajku, jeśli taka jest decyzją Związku. Ponadto każdy pracodawca, który nadal zalega z płatnością wymaganych składek na rzecz Funduszu Socjalnego i/lub Emerytalnego i/lub Prawnego, po wyżej wymienionym powiadomieniu o trzydziestodniowym (30) terminie płatności, przesłanym listem poleconym, za potwierdzeniem odbioru, może być zobowiązany przez Powierników odpowiednich funduszy, do zapłacenia poza rzeczywistą kwotą zaległości, piętnaście (15%) procent kwoty, którą Pracodawca powinien przekazać jako karę umowną; Powiernicy mają uprawnienia do podwyższenia w przyszłości powyższych piętnastu (15%) procent według własnego uznania, jeśli jest to uzasadnione.

### **PARAGRAF 18**

#### **DODATKOWY FUNDUSZ EMERYTALNY I OSZCZĘDNOŚCIOWY („SRSF”)**

**PUNKT 18.1** Pracodawca dokonuje wpłat na rzecz funduszu powierniczego podziału zysków i odroczenia płac, znanego jako „Building Service 32BJ Supplemental Retirement and Savings Fund” („SRSF”) w celu przekazywania licencjonowanym inżynierom, inżynierom operacyjnym, mechanikom i pracownikom konserwacji, świadczeń z podziału zysku, zgodnie z

poniższymi postanowieniami i zwolnionych z podatku plac odroczonych plac pracowników, jak przewidziano w Planie i/lub postanowieniach Planu.

**PUNKT 18.2** Pracodawca wnosi składkę w wysokości \$0,20 za godzinę pracy do SRSF, maksymalnie do czterdziestu (40) godzin pracy tygodniowo, za każdego bieżącego pracownika, który jest regularnie zatrudniony dwadzieścia (20) lub więcej godzin tygodniowo. Rozpoczęcie płacenia składek w imieniu nowych pracowników zatrudnionych w dniu lub po dniu 16 października 2011, następuje po zakończeniu przez pracownika sześciu (6) miesięcy zatrudnienia. Dla celów poniższych składek, czas wolny należy traktować jako przepracowane godziny.

**Z dniem 1 grudnia 2015, Pracodawca dokonuje wpłaty dodatkowych składek za wszystkich licencjonowanych inżynierów, inżynierów obsługi, mechaników i pracowników konserwacji w wysokości \$0,05 za godzinę, co daje składkę w wysokości \$0,25 za godzinę.**

**PUNKT 18.3** Jeśli Pracodawca nie przekaze wymaganych raportów lub płatności na rzecz SRSF, Powiernicy mogą według własnego uznania podjąć wszelkie działania niezbędne, w tym między innymi, skierować sprawę do natychmiastowego arbitrażu i do sądu, w celu wymuszenia przekazania takich raportów i płatności wraz z odsetkami oraz karami umownymi, zgodnie z umową zawartą z funduszem powierniczym, oraz wszelkimi kosztami windykacji, w tym między innymi, honorariami prawników, kosztami i opłatami arbitrażowymi i sądowymi.

**PUNKT 18.4** Od każdego Pracodawcy regularnie lub konsekwentnie zalegającego z płatnościami na rzecz SRSF, według uznania Powierników Funduszu, wymagane może być, w zależności od wyboru Powierników Funduszu, niezwłoczne przekazanie takich płatności.

**PUNKT 18.5** Wyrażając zgodę na dokonanie wymaganych płatności na rzecz SRSF, Pracodawca niniejszym przyjmuje i jest związany Umową i Deklaracji Zaufania, wraz ze zmianami, a także zasadami i przepisami przyjętymi bądź następnie przyjętymi przez Powierników Funduszu w związku z przekazywaniem i administrowaniem świadczeniami oraz zbieraniem składek. Powiernicy Funduszu dokonują takich zmian w Umowie Powierniczej i przyjmują takie regulacje, jakie mogą być wymagane w celu dostosowania do obowiązujących przepisów prawa.

**PUNKT 18.6** Pracodawca nie przekazuje żadnych składek na rzecz SRSF w imieniu pracowników w ciągu pierwszych sześciu (6) miesięcy od dnia zatrudnienia.

## **PARAGRAF 19**

### **BRANŻOWY FUNDUSZ PROMOCYJNY (INDUSTRY PROMOTIONAL FUND)**

**PUNKT 19.1** Każdy pracodawca zgadza się wpłacać na rzecz Industry Promotional Fund (Branżowego Funduszu Promocyjnego), utworzony przez BOLR, kwotę jednego i pół centa (\$ 0,015) za każdą przepracowaną godzinę (do czterdziestu (40) godzin tygodniowo) przez każdego pracownika, który był zatrudniony w sposób ciągły przez okres co przynajmniej trzydziestu (30) dni. Dla tego celu płatne urlopy i święta należy traktować jako godziny przepracowane.

W celu umożliwienia skorzystania z usług „komisji skarg i zażaleń” (grievance committee), jak przewidziano w Punkcie 24.1, Krok 3 i czerpać korzyści z niniejszego Porozumienia, każdy Pracodawca niebędący - członkiem BOLR musi wpłacać kwotę pięć (\$0,05) dolara za każdą godzinę pracy (nieprzekraczającej czterdziestu (40) godzin tygodniowo) za każdego pracownika, który jest zatrudniony w sposób ciągły przez okres co najmniej trzydziestu (30) dni w Industry Promotional Fund, utworzony przez BOLR. BOLR powiadamia Związek zawsze, gdy Pracodawca niebędący- jego członkiem zgadza się na przekazywanie składek do Industry Promotional Fund.

**PUNKT 19.2** Formularze przekazane Pracodawcom przez Związek w związku z Pension Fund powinny zawierać tę samą kolumnę dla przekazów składek do administratora przedmiotowych środków do Industry Promotional Fund i składki tak przekazane przed 15 dniem każdego miesiąca jako kwoty należne z tytułu poprzedniego miesiąca powinien, po ich otrzymaniu, przekazać Administrator Funduszy do BOLR nie później niż do końca miesiąca otrzymania, wraz z kopią formularza raportu przedłożonego przez Pracodawcę, przedstawiającego powyższe sprawy w odniesieniu do innych funduszy, do których płatności są należne.

**PUNKT 19.3** Żadna część wyżej wymienionego Industry Promotional Fund i żadna część składek nie może być wykorzystywana na reklamę, propagandę lub inną działalność antyzwiązkową, będącą wbrew interesem Związku.

**PUNKT 19.4** Wyraźnie ustala się, że przedmiotowe składki na Industry Promotional Fund nie są i w zamierzeniu nie mają być składkami przekazywanymi pracownikom i Pracodawca nie ma żadnych praw własnościowych w tym funduszu.

**PUNKT 19.5** Ponadto wyraźnie ustala się i uzgadnia, że przedmiotowy Industry Promotional Fund stosuje się, między innymi w celu, ale nie w sposób go ograniczający, zapłaty kosztów operacyjnych BOLR, włącznie z kosztami do prowadzenia public relations opłat, honorariów prawników, edukacji publicznej, jako element dążenia branży do ugruntowania dobrych relacji między branżą budowlaną i ogółem społeczeństwa, kosztami Pracodawców swoich przedstawicieli zarządzających różnymi środkami i komisjami, zgodnie z postanowieniami niniejszego Porozumienia, a także kosztami wszelkich porównywalnych przedsięwzięć, w których co pewien czas angażują się Przedsiębiorcy i/lub BOLR niniejszego.

## **PARAGRAF 20 STAŻ PRACY**

**PUNKT 20.1** Staż pracy oznacza, w zależności od okoliczności i zgodnie z określeniem w niniejszym dokumencie, długość nieprzerwanej pracy w konkretnym budynku, niezależnie od Pracodawcy (staż pracy w budynku”), długość nieprzerwanej pracy u jakiegokolwiek Pracodawcy („staż pracy u Pracodawcy” lub długość ciągłej pracy z danym zaszeregowaniem w budynku („staż pracy zgodny z zaszeregowaniem”). Prawa pracownika wynikające ze stażu pracy nie mają negatywnego wpływu w wyniku zmiany własności lub zarządzania budynkiem bądź następców prawnych wykonawców, o ile pracownik jest zatrudniony przez nowych właścicieli, zarządców lub następcę prawnego wykonawcy. Pracownicy, którzy są zatrudnieni w budynku, gdy dochodzi



do takiej zmiany, nie są uważani za pracowników na okresie próbnym, zgodnie z Punktem 1.8 lub Punktem 21.1.

**PUNKT 20.2** Pracownik traci staż pracy z jednego z następujących powodów:

(a) odejście z pracy;

(b) zwolnienie z pracy z winy leżącej po stronie pracownika;

(c) zwolnienie na jeden (1) rok lub dłużej;

(d) niestawienie się w pracy w ciągu pięciu (5) dni roboczych po wezwaniu przesłanym listem poleconym za potwierdzeniem odbioru, na ostatni adres wskazany Pracodawcy przez pracownika na piśmie;

(e) niezgłoszenie się do pracy po nieobecności trzech (3) dniach roboczych bez powiadamiania Pracodawcy w międzyczasie z dopuszczalnych przyczyn nieobecności; pod warunkiem, że pracownik jest fizycznie w stanie powiadomić pracodawcę. Jeśli powodem takiej nieobecności jest choroba lub niepełnosprawność, należy dostarczyć Pracodawcy zwolnienie lekarskie.

(f) Ciągłe choroby lub niepełnosprawność przez okres powyżej jednego (1) roku; przez ponad dwa (2) lata w przypadku wszystkich urazów lub chorób związanych z pracą. Dla celów niniejszego punktu oraz odnowione uprawnienie pracownika do świadczeń w związku z niepełnosprawnością z Welfare Plan (Planu Opieki Społecznej), po otrzymaniu świadczeń przez maksymalny dopuszczalny okres, powrót pracownika do pracy nie jest uznawany z powodu choroby lub niepełnosprawności, o ile pracownik nie przepracuje w rzeczywistości co najmniej dwadzieścia (20) dni w ciągu pierwszych trzydziestu pięciu (35) dni kalendarzowych po wznowieniu pracy i w tym czasie, pracownik nie ma prawa wykorzystywać urlopu lub dni na załatwianie spraw osobistych. Po powrocie pracownika ze zwolnienia lekarskiego, które trwało przez dłuższy czas w ciągu jednego roku i przed rzeczywistym powrotem do pracy, Pracodawca ma prawo zażądać badania lekarskiego pracownika w celu ustalenia, czy pracownik może w sposób bezpieczny i zdrowy wrócić do pracy. W przypadku powstania sporu między lekarzem pracownika i lekarzem Pracodawcy, sprawa jest przekazywana do procesu skarg i arbitrażu (Grievance and Arbitration Procedure), omówionej w Paragrafie 24.

Przez okres sześciu (6) miesięcy po przerwie w pracy, zgodnie z niniejszym Punktem 20.2 (f) pracownik, który jest w stanie wrócić do pracy ma prawo pierwszeństwa zatrudnienia jako nowy pracownik.

(g) Zwolnienie na okres ponad dwóch (2) lat, jeżeli bezpośrednią przyczyną zwolnienia i jego kontynuacji jest remont, przebudowa lub odbudowa obiektów w budynku.

**PUNKT 20.3** W razie konieczności zredukowania liczby pracowników, ostatnia osoba, która znajdzie się w jakimkolwiek zaszeregowaniu jest pierwszą zwalnianą w danym zaszeregowaniu. W razie zwiększenia liczby pracowników, pracownicy są wzywani w ramach ich zaszeregowania w odwrotnej kolejności, w jakiej zostali zwolnieni, o ile taki pracownik lub pracownicy zwolnieni lub wezwani po zwolnieniu mają wymagane umiejętności i zdolność do

wykonywania pozostałych prac. Przyjmuje się jednak i uzgadnia, że w przypadku gdy Pracodawca uznaje, iż umiejętności i zdolności młodszych pracowników są znacznie lepsze od umiejętności i zdolności starszych pracowników w zaszeregowaniu, Pracodawca ma prawo do zachowania lub wezwania takich młodszych pracowników. Pracodawca zgadza się, że jego decyzja w tej sprawie nie jest arbitralna i że jest przedmiotem zażalenia oraz procedur arbitrażowych, uzgodnionych w niniejszym dokumencie. W przypadku zaszeregowania mechaników i pracowników konserwacji oraz licencjonowanych i operacyjnych inżynierów, staż pracy powinien być czynnikiem decydującym w razie zwolnienia i wzywania, pod warunkiem, że starszy pracownik ma niezbędną wiedzę techniczną do wykonania pozostałych prac.

**PUNKT 20.4** Pracownik, który jest zwolniony z powodu stażu pracy w danym zaszeregowaniu, jak przewidziano w punkcie 20.3, jest uprawniony do zastąpienia najmłodszego pracownika w budynku w innym zaszeregowaniu, jakie zwolniony pracownik był wcześniej zaszeregowany, przy założeniu, że taki młodszy pracownik ma krótszy staż pracy w budynku niż pracownik zwolniony.

**PUNKT 20.5** Pracownik, który ma dziesięć (10) lub więcej lat nieprzerwanej pracy w budynku i który ma być zwolniony z powodu redukcji liczby pracowników w jego budynku, może zastąpić pracownika Pracodawcy z najmniejszym stażem w zaszeregowaniu wśród pracowników objętych Porozumieniem, niezależnie od budynku, w którym taki młodszy pracownik pracuje. Pracownicy tymczasowi nie mają prawa zastąpienia innego pracownika. Pracownik, który zdecydował się zastąpić kogoś zamiast zostać zwolnionym, zrzeka się wszelkich praw do wzywania do budynku, z którego został zwolniony.

**PUNKT 20.6** Pracownik zwolniony z powodu redukcji liczby pracowników, który zdecydował się nikogo nie zastępować, ma prawo do wzywania przez okres jednego roku od zwolnienia. Wzywanie następuje w kolejności odwrotnej do stażu pracy w zaszeregowaniu zwolnionych pracowników. Prawa wzywania mają zastosowanie do wszystkich stałych stanowisk pracy.

**PUNKT 20.7** Pracodawca powiadamia listem poleconym za potwierdzeniem odbioru lub z dostarczeniem w ciągu doby poprzez związkową służbę doręczeń, ostatniego zwolnionego uprawnionego pracownika, na jego ostatni znany adres, o wszelkich miejscach pracy; kopia takiego powiadomienia wysyłana jest do Związku. Pracownik otrzymuje następnie pięć (5) dni od daty wysyłki pisma, w którym znajduje się prośba o przyjęcie dostępnej pracy - osobiście lub pismem poleconym. Jeśli którykolwiek pracownik nie przyjmuje wezwania, kolejne zawiadomienie wysyłane jest do uprawnionych pracowników, aż do wyczerpania listy uprawnionych pracowników.

**PUNKT 20.8** W przypadku wniosku pracownika o przeniesienie z nocnej na dzienną zmianę lub ze zmiany dziennej na nocną, decyzje w takich sprawach podejmowane są na podstawie stażu pracy, gdy taka praca stanie się dostępna. Pracownik, który zmienia zmianę, zgodnie z przepisami niniejszego punktu, nie jest uprawniony do ponownej dobrowolnej zmiany przez okres sześciu (6) miesięcy, o ile nie uzgodniono inaczej. Pracodawca nie zmusza arbitralnie pracownika do przejścia ze zmiany dziennej na nocną lub ze zmiany nocnej na dzienną. Decyzje w sprawach takich przydziałów podejmuje się na podstawie klasyfikacji stażu pracy w budynku.

**PUNKT 20.9** Naliczanie stażu pracy rozpoczyna się dopiero upływie zatrudnienia pracownika przez okres dziewięćdziesięciu (90) dni, a następnie powraca do dnia zatrudnienia.

**PUNKT 20.10** Mężowie zaufania Związku mają najwyżej sklasyfikowany staż pracy dla celów zwolnień i wzywania omówionych w Punkcie 20.3, pod warunkiem, że mają niezbędną wiedzę i zdolność do wykonywania pozostałych prac. W jednym budynku takie uprawnienia ma tylko jeden mąż zaufania.

**PUNKT 20.11** Pracodawca, który chce przenieść pracownika z jednego budynku do drugiego, może to czynić tylko za zgodą Związku i pracownika. Pracownik, który przenosi się dobrowolnie zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stażu pracy, na podstawie Punktu 20.1 niniejszego Porozumienia. Pracodawca może przymusowo przenieść pracownika tylko zamiast zastosowania środków dyscyplinarnych w związku z nieprawidłowymi relacjami z innymi pracownikami lub najemcami budynku bądź z innych powodów wzajemnie uzgodnionych przez strony.

**PUNKT 20.12** Pracodawca zaakceptuje pisemne powiadomienia od pracowników, którzy są zainteresowani uwzględnieniem ich podczas obsadzania wolnych miejsc brygadzystów. Takie osoby są uwzględniane do obsadzenia na wolnych miejscach, dostępnych tylko w budynku, w którym są zatrudnione, przed zatrudnieniem osób z zewnątrz, przy czym przyjmuje się, że Pracodawca ma wyłączne prawo ustalać, kto ma zająć to stanowisko.

**PUNKT 20.13** Pracownik, który jest niezdolny do pracy z powodu zatrudnienia na płatnym stanowisku w Związku, otrzyma urlop długoterminowy maksymalnie na okres dwunastu (12) miesięcy. Jeśli w tym czasie urlop długoterminowy skończy się, pracownik ma prawo do powrotu na stanowisko, jakie zajmował w czasie rozpoczęcia urlopu. Po takim okresie dwunastu miesięcy, pracownik będzie miał tylko preferencyjne prawa zatrudniania na stanowisku dla związku zawodowego, sygnatariusza układu zbiorowego, jakie powstanie w budynku, w którym pracownik był zatrudniony i na które ma kwalifikacje.

Związek przekaze Pracodawcy dwutygodniowe (2) zawiadomienie o wniosku o urlopie długoterminowym pracownika. Ponadto Związek poda Pracodawcy daty takiego urlopu długoterminowego. Urlop długoterminowy może ulec skróceniu, a pracownik wróci do pracy zgodnie z powyższym, pod warunkiem że Związek przekaze Pracodawcy dwutygodniowe (2) powiadomienie o nowej dacie powrotu do pracy. Tylko jeden pracownik w budynku otrzymuje urlop długoterminowy w tym samym czasie.

#### **PUNKT 20.14**

(a) Każdy pracownik, który jest na zwolnieniu z danego budynku, który zachowuje prawa do wzywania, zgodnie z niniejszym Paragrafem 20, jest wykorzystywany na zastępstwa w tym budynku przed innymi pracownikami mogą pracować na zastępstwo, nawet jeśli pozostali pracownicy byli w bazie zastępstw przez na dłuższy okres (staż na zastępstwie). Pracownicy, którzy są zwolnieni z konkretnego budynku wykonują obsługę tego budynku w bazie zastępstw, która jest uważana jako część ich usług do celów stażu na zastępstwie.

(b) Pracownicy na zastępstwie i uzupełniający (patrz podpunkty (i) i (j), dotyczące pracowników uzupełniających) nie mogą być wykorzystywani na zastępstwa stałe Kategorii 1 lub 2, z wyjątkiem rozsądnego okresu, który nie przekracza piętnastu (15) dni lub trzydziestu (30) dni, gdy wolne stanowisko jest zajmowane przez pracowników zatrudnianych z zewnątrz, po czym stały pracownik powinien zająć wakat. Wszystkie stałe wakaty Kategorii 1 i 2 muszą być wypełnione w ciągu piętnastu (15) dni lub trzydziestu (30) dni, gdy wolne stanowisko jest zajmowane przez pracowników zatrudnianych z zewnątrz. Te ramy czasowe są przedłużane w zakresie niezbędnym, gdy wolne stanowisko jest wynikiem zwolnienia z pracy, będącego przedmiotem procesu składania skarg/arbitrażowego, jeśli na wolne stanowisko nie można skierować wewnętrznego kandydata lub z powodu okoliczności niezależnych od Pracodawcy (np. poświadczenie bezpieczeństwa), wymagających opóźnienia. W takich okolicznościach, Pracodawca poinformuje Związek o powodach opóźnienia. Przeniesienie na stałe stanowisko nastąpi w poniedziałek zbieżny lub następny po 15 dniu miesiąca.

(c) Pracowników na zastępstwo lub uzupełniających nie można wykorzystywać do zajmowania wolnego stanowiska brygadzysty, mechanika, pracownika konserwacji, inżyniera lub innego poza Kategorią 1 lub 2, z wyjątkiem przez rozsądny okres, który nie może przekraczać trzydziestu (30) dni, po czym stały pracownik powinien zająć wakat. Wszystkie takie stałe wakaty muszą być zajmowane w ciągu trzydziestu (30) dni. Te ramy czasowe są przedłużane w niezbędnym zakresie, gdy wakat jest wynikiem zwolnienia, które pozostaje w procesie składania skarg/arbitrażowego, jeśli nie można zatrudnić na wolnym stanowisku wewnętrznego kandydata albo z powodu okoliczności niezależnych od Pracodawcy (np. poświadczenie bezpieczeństwa lub gdy potrzebny jest zarządca budynku bądź gdy potrzebna jest zgoda właściciela), wymagające opóźnienia. W takich okolicznościach, Pracodawca poinformuje Związek o powodach opóźnienia. Przeniesienie na stałe stanowisko nastąpi w poniedziałek zbieżny lub następny po 30 dniu miesiąca.

(d) Pracodawca jest obowiązany dostarczyć Union District Leader kopie raportów miesięcznych przekazów pieniężnych, a także nazwiska i imiona oraz godziny pracowników na zastępstwach i uzupełniających, którzy pracowali dla Pracodawcy w ciągu miesiąca. Każdy przypadek nieprzekazania przez Pracodawcę miesięcznych wymaganych informacji skutkuje obowiązkiem Pracodawcy do zapłacenia kwoty pięciuset dolarów (500.00 USD) do BOLR Scholarship Fund do 15 dnia następnego miesiąca. BOLR powiadamia Związek o otrzymaniu każdej takiej płatności. Jeśli Pracodawca nie prześle płatności, Związek zachowuje prawo do skierowania sprawy do procesu skarg i arbitrażu.

(e) Jeśli dokumentacja wymagana zgodnie z Punktem (d) lub inne informacje wykazują, że Pracodawca wykorzystał pracowników na zastępstwa bądź uzupełniających do zatrudnienia stałego wakat na dłużej niż okresy dozwolone na mocy podpunktów (b) i (c), Pracodawca musi natychmiast umieścić najstarszych stażem pracowników na zastępstwa lub w przypadku gdy brak jest takich pracowników, najstarszego stażem pracownika i przekazać wystarczające składki na BOLR Welfare Fund, aby pracownik był niezwłocznie uprawniony do otrzymywania świadczeń.

(f) Jeśli pracownik na zastępstwa odmawia zajęcia stałego wakat, przy braku okoliczności łagodzących, uzasadniających odmowę, pracownik traci swój status pracownika

**na zastępstwo i jest przeklasyfikowany na pracownika uzupełniającego. Jeśli pracownik uzupełniający odmawia zajęcia stałego wakatu, przy braku okoliczności łagodzących, uzasadniających odmowę, pracownik może zostać zwolniony.**

(g) Pracodawca przekazuje **Union District Leader** listę wszystkich pracowników stałych i na zastępstwa, których stosunek pracy został zakończony z jakiegokolwiek powodu, w budynku, w którym pracownik pracował. Pracodawca przekazuje również datę zakończenia zatrudnienia pracownika.

(h) Pracodawca jest zobowiązany wykorzystać wszystkich pracowników na zastępstwa do wykonywania zadań wymaganych na zastępstwach w każdym budynku objętym niniejszym Porozumieniem, w którym praca jest wykonywana, przed wykorzystaniem pracowników uzupełniających. Zwolnieni pracownicy mają obowiązek co miesiąc kontaktować się z Pracodawcą i poinformować go o swojej dostępności do podjęcia zadań zastępczych. **Za każdym razem gdy pracownik na zastępstwo lub uzupełniający jest nieprawidłowo pominięty do zadań tymczasowego zastępstwa, pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie stracone godziny.**

(i) Pracodawca może zatrudnić pracowników uzupełniających, którzy otrzymują stawkę wyjściową przedstawioną w Punkcie 7.7, zmienianej co pewien czas w wyniku podwyżek obowiązującej stawki minimalnej określonej w Punkcie 7.3. Pracownicy uzupełniający przechodzą do następnego etapu pełnej stawki zaszeregowania, określonej w Punkcie 7.7 w każdym dwunastomiesięcznym (12) okresie, w którym pracują ponad 100 dni. Tacy pracownicy uzupełniający są traktowani jako stażyści dla celów Punktu 21.1 niniejszego Porozumienia, dopóki nie przepracują ponad **sześćdziesiąt pięć (65)** dni, po czym zostają oni objęci Punktem 21.1, **ale** nie są uprawnieni do otrzymywania jakichkolwiek świadczeń wynikających z niniejszego Porozumienia, z wyjątkiem świąt wymienionych w Punkcie 8.1, z zastrzeżeniem zgody pracownika z Punktem 8.3 i taki pracownik otrzymuje również płatny czas wolny, zgodnie z następującym wzorem:

(i) Pracownik uzupełniający, który pracuje co najmniej 1040 godzin w ciągu roku umownego (16 października - 15 października) będzie uprawniony do **dwudziestu pięciu (25)** płatnych godzin czasu wolnego w następnym roku umownym;

(ii) Pracownik uzupełniający, który pracuje co najmniej 1560 godzin w ciągu roku umownego będzie uprawniony do **trzydziestu (30)** płatnych godzin czasu wolnego w następnym roku umownym;

(iii) Pracownik uzupełniający, który pracuje co najmniej 1820 godzin w roku umownym będzie uprawniony do **czterdziestu (40)** płatnych godzin czasu wolnego w następnym roku umownym;

(j) Nie są wymagane płatności jakichkolwiek składek za pracowników uzupełniających na fundusze podane w niniejszym Porozumieniu. Poniższe warunki mają zastosowanie w odniesieniu do wykorzystania pracowników uzupełniających.

(i) Wszyscy pracownicy na zastępstwo musi mieć zapewnioną możliwość zajmowania tymczasowych wakatów, zanim zostaną wykorzystani pracownicy uzupełniający.

(ii) Każdy Pracodawca, który wykorzystuje pracowników na zastępstwa sporządza wykaz stażów pracy takich pracowników w oparciu o ich ciągłą pracę w związku uczestnika układu zbiorowego i taki wykaz będzie przekazywany co miesiąc do Związku. Zwolnienia pracowników na zastępstwa następują w kolejności odwrotnej do ciągłej pracy w związku uczestnika układu zbiorowego.

(iii) Pracownicy na zastępstwo muszą mieć zaproponowaną możliwość na przejście na etat stały, gdy powstaną takie wolne miejsca pracy w budynkach innych niż budynek, w którym zachowują prawo do wezwań, w kolejności długości pracy w związku uczestnika układu zbiorowego. Dopiero po zaproponowaniu wszystkim pracownikom na zastępstwa możliwości zatrudnienia na stałe, takie stanowiska może zaproponować pracownikom uzupełniającym. Pracownicy uzupełniający muszą otrzymywać propozycje objęcia takich stanowisk, w kolejności ich stażu pracy u Pracodawcy, zanim wykorzysta je nowy pracownik.

(iv) Po wygaśnięciu prawa pracownika na zastępstwo do wezwania, na mocy Punktu 20.2(c), pracownik pozostaje w bazie zastępstw.

(v) Pracownicy, którzy przepracowali co najmniej **sześćdziesiąt pięć (65)** dni dla Pracodawcy jako pracownicy na zastępstwa lub uzupełniający bezpośrednio przed przejściem na etat stały, nie mogą być zobowiązani do odbycia okresu próbnego zgodnie z Punktem 1.8, po zostaniu zwykłym pracownikiem.

(vi) Pracodawca płaci miesięczne składki na rzecz pracowników uzupełniających zgodnie z Paragrafem 3.

**(k) Pracodawca nie uniemożliwia pracownikom uzupełniającym zatrudnienia w celu uniknięcia zobowiązań umownych na rzecz pracownika, które są należne po zakończeniu pracy pracownika w okresie próbnym.**

## PARAGRAF 21

### ZWOLNIENIE I ZASTOSOWANIE POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNEGO

**PUNKT 21.1** Poza uzasadnionymi przypadkami, pracownik nie może zostać zwolniony, ani nie może być przeciwko niemu zastosowane postępowanie dyscyplinarne; pod warunkiem jednak, że Pracodawca ma prawo do zwolnienia lub wszczęcia postępowania dyscyplinarne z jakiegokolwiek powodu w stosunku do każdego nowego pracownika w ciągu **sześćdziesięciu pięciu (65) dni , jakie pracownik przepracuje od czasu zatrudnienia. Postępowanie dyscyplinarne może zasadniczo być zastosowane w ciągu pięciu (5) dni roboczych, o ile czynniki niezależne od Pracodawcy (np. dochodzenie policyjne lub niedostępność świadków bądź dowodów, niezależnie od Pracodawcy) uniemożliwiają ich zastosowanie w tym czasie. W takich okolicznościach, Pracodawca informuje Związek o powodach opóźnienia.**

**PUNKT 21.2** Przyjmuje się, że harmonogram stosowania postępowania dyscyplinarnego omówionego w Punkcie 21.2 ma zastosowanie wyłącznie do nieobecności i nie ma zastosowania do innych przypadków niestawienia się w pracy. Poniższy plan stosowania środków dyscyplinarnych jest obowiązkowy przed zwolnieniem z pracy w związku z nieobecnością:

(a) ciągle nieobecności przez jeden (1) lub więcej dni jest liczone jako jeden przypadek. Poniższy harmonogram stosowania środków dyscyplinarnych jest obowiązkowy przed zwolnieniem z pracy z powodu nieobecności:

- (i) Po 5 nieobecności w okresie dwunastu miesięcy – pouczenie przez bezpośredniego przełożonego.
- (ii) Po 7 nieobecności w okresie dwunastu miesięcy –pouczenie/pisemne upomnienie i pisemne powiadomienie pracownika przez Związek.
- (iii) Po 9 nieobecności w okresie dwunastu miesięcy – ostateczne ostrzeżenie.
- (iv) Po 10 nieobecności - automatyczne zwolnienie z pracy.

(b) Zasady:

- (i) zaplanowany urlop, płatne dni wolne od pracyi pogrzeb nie obciążają pracownika;
- (ii) hospitalizacja lub zaplanowane procedury ambulatoryjne, które powodują nieobecność, nie obciążają pracownika;
- (iii) nieobecności wynikające z urazów lub chorób związanych z pracą nie obciążają pracownika;
- (iv) nieobecności zatwierdzone przez Pracodawcę, *np.* urlopy, nie obciążają pracownika;
- (v) nieobecności nakazane lub dozwolone przez prawo, *np.*, służba wojskowa, wezwanie do sądu na świadka, urlop rodzinny lub zwolnienie lekarskie, nie obciążają pracownika.
- (vi) niezdolność zgłaszania się do pracy z powodu możliwego do sprawdzenia zamknięcia drogi i/lub odwołanie środków transportu publicznego przez instytucję rządową z powodu opadów śniegu, nie obciążają pracownika.
- (vii) Każda nieobecność jest kasowana po dwunastu (12) miesiącach po jej wystąpieniu. **Z dniem 1 stycznia 2016 r. każda nieobecność po tej dacie jest kasowana dwanaście (12) miesięcy po jej wystąpieniu, z zastrzeżeniem, że po uzyskaniu przez pracownika siedmiu (7)**

**nieobecności po tej dacie w okresie dwunastu miesięcy, nieobecności występujących po 1 stycznia 2016 roku, które jeszcze nie zostały skasowane dwanaście (12) miesięcy od ich wystąpienia, zostaną skasowane po upływie osiemnastu (18) miesięcy po wystąpieniu każdej takiej nieobecności.**

(viii) Łatwe do sprawdzenia sytuacje rodzinne, *np.*, pożar, powódź, itp.

(c) Schemat ciągłych nieobecności. Oprócz powyższej zasady i jeśli pracownik działa według schematu powtarzających się nieobecności (na przykład w piątki i/lub w poniedziałki) przez dłuższy okres czasu lub powtarzających się nieobecności w dni przed lub po urloпах przez dłuższy okres czasu, podlega następującym działaniom:

- (i) po otrzymaniu zawiadomienia o istnieniu wzorca nieobecności pracownika - upomnienie (3 lub więcej takich nieobecności w ciągu 60 dni lub 4 bądź więcej takich nieobecności w okresie 90 dni stanowią taki wzorzec);
- (ii) jeśli nie nastąpi wyraźna poprawa lub dodatkowe nieobecności stanowiące „wzór”, jak określono powyżej, nastąpi w ciągu 90 dni - pisemne ostrzeżenie;
- (iii) jeśli nie nastąpi wyraźna poprawa po pisemnym ostrzeżeniu lub dodatkowe nieobecności stanowiące „wzór”, jak określono powyżej, nastąpi w ciągu kolejnych 90 dni - zwolnienie z pracy;

(d) Jeśli konieczna jest weryfikacja na poparcie „właściwej przyczyny”, pracownik ma obowiązek uzyskać taką weryfikację na swój koszt i dostarczyć ją Pracodawcy.

**PUNKT 21.3** Wszelkie ostrzeżenia wpisane do akt osobowych pracownika nie są uwzględniane dla celów oceny dyscypliny po okresie jednego (1) roku, pod warunkiem, że pracownik nie dopuścił się podobnego czynu w terminie jednego roku po ostrzeżeniu.

**PUNKT 21.4** Pracodawca przekazuje każdemu zwalnianemu lub dyscyplinowanemu pracownikowi pisemne oświadczenie o przyczynach zwolnienia lub zastosowania środków dyscyplinarnych w rozsądnym okresie czasu nie dłuższym niż pięć (5) dni roboczych od daty zwolnienia lub zastosowania środków dyscyplinarnych. Jednocześnie Pracodawca przekazuje Związkowi kopię takiego oświadczenia.

**PUNKT 21.5** Przed nałożeniem jakiegokolwiek kary dyscyplinarnej, Pracodawca, na żądanie pracownika, powiadamia najpierw męża zaufania Związku pracownika i umożliwia Związkowi obecność podczas wydawania decyzji o zastosowaniu środka dyscyplinarnego, jeśli to możliwe.



## **PARAGRAF 22**

### **DZIAŁANIA ZWIĄZKU W BUDYNKACH**

**PUNKT 22.1** Pracodawca zezwala na umieszczanie biuletynów Związku w pomieszczeniach sprzątaczy i konserwatorów i udziela mężom zaufania Związku wystarczającej swobody na wykonywanie ich obowiązków w godzinach pracy. Ogłoszenia nie mogą zawierać treści lekceważących do najemcy budynku.

**PUNKT 22.2** Należycie akredytowani przedstawiciele Związku mogą wejść do budynku, w którym są zatrudnieni pracownicy, w godzinach pracy celem obserwowania warunków pracy oraz naradzania się z pracownikami, w warunkach niestanowiących przerw w realizacji harmonogramów pracy. W wykonywaniu tego prawa, przedstawiciel Związku musi (i) powiadomić zarządcę budynku przed przybyciem o czasie planowanej wizyty, (ii) przestrzegać wszystkich procedur bezpieczeństwa w budynku. Niespełnienie tych wymagań może spowodować odmowę dostępu przedstawiciela do pracowników w tym czasie lub odmowę dostępu do budynku.

Przedstawiciele Związku mają pozwolenie na spotkanie z pracownikami jednostki organizacyjnej objętej układem zbiorowym, pracujących w danym budynku przed lub po zakończeniu zmiany bądź w czasie przerwy. Takie spotkanie może odbywać się w takim budynku, w rozsądnym wyznaczonym miejscu, o ile Związek zawiadomi o takim spotkaniu zarząd budynku, jak najszybciej w danych okolicznościach i spotkanie jest ograniczone do pracowników tego budynku.

**PUNKT 22.3** Związek wyznacza, w drodze pisemnego powiadomienia właściwego Pracodawcy, męża zaufania Związku w każdej lokalizacji, w której są zatrudnieni pracownicy reprezentowani przez Związek. Pracodawca zobowiązuje się do uznania mężów zaufania Związku, którzy są wyznaczeni przez Związek. Pracodawca i mężowie zaufania Związku będą współpracować w zakresie realizacji niniejszej Umowy. Związek i Pracodawcy zgadzają się, że uprzejmość w codziennej komunikacji pomiędzy pracownikami, przedstawicielami Związku, mężami zaufania Związku, nadzorem i menedżerami Pracodawców powinna być zawsze podstawą ich relacji. Związek i Pracodawcy uzgadniają, że pracownicy, nadzorcy i menadżerzy powinni traktować się nawzajem z godnością i szacunkiem i że Pracodawcy uznają prawidłowo wyznaczonych mężów zaufania Związku jako głos Związku w miejscu pracy.

**PUNKT 22.4** Na wniosek, pracownik jest uprawniony do reprezentacji Związku:

- (a) w toku całej procedury składania skarg;
- (b) podczas każdego spotkania, w którym mają być przedstawione zarzuty, co do których pracownicy mają uzasadnione przekonanie, że mogłyby prowadzić do zastosowania środków dyscyplinarnych; lub
- (c) podczas każdego spotkania, które odbywa się w celu nałożenia kar dyscyplinarnych.

Mąż zaufania w budynku pracownika ma udzielany niezbędny czas wolny na takie reprezentowanie bez utraty wynagrodzenia, gdy takie spotkania odbywają się w budynku pracownika.

**PUNKT 22.5 Związek zawiadamia Pracodawcę na piśmie o wszystkich wyznaczonych mężach zaufania. Mężowie zaufania mają jeden (1) dzień wolny w ciągu roku trwania kontraktu na uczestniczenie w szkoleniach mężów zaufania, z zastrzeżeniem przedłożenia pisemnego wniosku Pracodawcy co najmniej jeden (1) tydzień wcześniej. Pracodawca płaci jednemu (1) mężowi zaufania na budynek za zaplanowany utracony czas pracy, aż do maksymalnie ośmiu (8) godzin bez przerwy w czasie płatnym dziennie, maksymalnie jeden (1) dzień na rok umowy.**

### **PARAGRAF 23 ZMIANY I ZADANIA DZIELONE**

Z wyjątkiem godzin dziennych lub w sytuacji awaryjnej bądź gdy pracownik został zatrudniony na zmianach dzielonych lub do zadań dzielonych albo został początkowo zatrudniony do takiej pracy w dwóch lub więcej budynkach, pracownik, który nie zgadza się na pracę na zmianach dzielonych lub w zadaniach dzielonych nie musi pracować na zmianach dzielonych lub przy zadaniach dzielonych.

### **PARAGRAF 24 PROCEDURA SKARG I ARBITRAŻOWA**

**PUNKT 24.1** W przypadku wystąpienia różnic pomiędzy Związkiem a Pracodawcą co do znaczenia i stosowania jakiegokolwiek warunku lub postanowienia niniejszej Umowy, należy podjąć szczerze starania w celu jak najszybszego rozstrzygnięcia takich różnic jak wykorzystanie procedury rozpatrywania skarg. Przed rozpoczęciem procedury skarg, należycie wyznaczony członek kierownictwa lub agent Związku może spotkać się z należycie wyznaczonym przedstawicielem Pracodawcy w celu podjęcia próby rozwiązania problemu. Gdyby takie działania zakończyły się niepowodzeniem, skarga musi być rozpatrywana zgodnie z procedurami określonymi poniżej lub nie zostanie uwzględniona.

Krok 1: Niezależnie od tego, czy spotkanie między Związkiem a przedstawicielami Pracodawcy zostanie zwołane między, jak dozwolono powyżej, nie może dojść do rozmów między przełożonymi, pokrzywdzonymi pracownikami a mężem zaufania Związku w ciągu dziesięciu(10) dni roboczych od wystąpienia zdarzenia będącego przyczyną złożenia skargi. Jeżeli sprawa nie zostanie rozwiązana podczas tego spotkania, skargę należy wnieść nie później niż (10) dziesięć dni roboczych od decyzji Pracodawcy na tym pierwszym spotkaniu.

Krok 2: Agent Związku ds. biznesu spotyka się z przedstawicielami Pracodawcy w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych od daty otrzymania pisemnej skargi, próbując rozwiązać sprawę.

Krok 3. W przypadku braku satysfakcjonującego porozumienia lub jeśli porozumienie nie zostanie osiągnięte w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych od czasu omówienia

sprawy między przedstawicielem danego Pracodawcy i Związkiem w Kroku 2, wówczas Związek przekazuje Pracodawcy i BOLR skargę utrwaloną w standardowym formularzu zgłaszania skarg Związku, z wyszczególnieniem imienia i nazwiska pracownika składającego skargę, nazwy Pracodawcy, konkretnego budynku, w którym powstała przyczyna skargi i w przypadkach innych niż dyscyplinarne, postanowienia Umowy, które według Związku zostały naruszone.

Skarga jest następnie przekazywana do Komisji Skarg i Zażaleń, która składa się z dwóch (2) przedstawicieli wyznaczonych przez BOLR i dwóch (2) przedstawicieli wyznaczonych przez Związek do roli arbitrów. Nie można wyznaczyć rozpatrywania skargi na spotkaniu Komisji Skarg i Zażaleń, jeśli formularz skargi jest niekompletny. Związek ma dziesięć (10) dni po otrzymaniu zawiadomienia od BOLR o niekompletności formularza skarg, w ciągu których należy prawidłowo wypełnić zmieniony formularz i przekazać go do BOLR. Jeśli poprawnie wypełniony, zmieniony formularz skargi, nie zostanie złożony przez Związek w ramach tych dodatkowej dziesięciu (10) dni, skarga zostanie uznana za nieterminowo złożoną w drugim etapie. Komitet Skarg i Zażaleń składa się z pracowników Związku, adwokatów lub członków kierownictwa i członków BOLR lub jego kierownictwa bądź oczekujących w kolejce na objęcie pozycji członków zarządu lub kierownictwa BOLR. Komitet Skarg i Zażaleń zbiera się nie później niż dziesięć (10) dni roboczych po otrzymaniu pisemnej skargi i podejmuje decyzję najpóźniej w terminie (10) dziesięciu dni roboczych po wysłuchaniu sprawy. Decyzja większości Komisji Skarg i Zażaleń na tym etapie procedury rozpatrywania skarg jest ostateczna i wiążąca dla zainteresowanych stron oraz należy ją traktować jako decyzję arbitra. Strony powinny, co pewien czas, uzgadniać procedury Komisji Skarg i Zażaleń.

Krok 4. Wszelkie skargi lub spory jak powyżej, które nie mogą być rozstrzygane przez przedstawicieli stron w ten sposób, można kierować do bezstronnego arbitra w celu podjęcia decyzji; pod warunkiem jednak, że taki arbiter nie ma prawa do wprowadzania zmian w jakikolwiek sposób do niniejszej Umowy lub któregośkolwiek z jej warunków. Złożenie do bezstronnego arbitra w takim przypadku nastąpi nie później niż trzydzieści (30) dni roboczych po dacie nierozstrzygnięcia sprawy celem podjęcia decyzji w Kroku 2. BOLR musi być powiadomiony o takim złożeniu i powiadamia danego Pracodawcę, zastrzegając sobie prawo do uczestniczenia w sprawie również za pośrednictwem własnego radcy prawnego. Jeśli Związek pragnie mieć rozpatrzenie nierozstrzygniętego sporu przez arbitra, musi o takim fakcie zawiadomić Pracodawcę i mieć rozpatrzoną sprawę w ciągu trzydziestu dni (30) kalendarzowych od daty otrzymania odpowiedzi w Kroku 3. Bezstronny arbiter jest wyznaczany ze stałego panelu siedmiu (7) arbitrów, uzgodnionych przez strony. Arbitrzy są przydzielani rotacyjnie. Każdego roku, każda ze stron ma prawo do wskazania dwóch (2) arbitrów z zespołu. Strony uzgodnią arbitrów na wolne stanowiska arbitra.

**PUNKT 24.2** Wspólna Komisja Skarg i Zażaleń BOLR - Local 32BJ jest dostępna dla podmiotów niebędących członkami BOLR, które przejmują układ zbiorowy BOLR-Local 32BJ. Takie podmioty niebędące członkami będą miały naliczoną opłatę w wysokości 500USD, za każdą skargę wniesioną do Komisji Skarg i Zażaleń, w której biorą udział. **Jeśli pracodawca niebędący członkiem BOLR nie dokona zapłaty w terminie dziesięciu (10) dni od daty otrzymania od BOLR zawiadomienia o opłacie, Związek może skierować sprawę bezpośrednio do arbitrażu.**

**PUNKT 24.3** Decyzje arbitrów są przekazywane na piśmie i są ostateczne oraz wiążące dla stron. W przypadku zwolnienia, arbiter ma prawo podtrzymać zwolnienie lub nakazać przywrócenie pracownika do pracy z wynagrodzeniem bądź bez wynagrodzenia za utracone dni pracy. Honorarium arbitra i opłata administracyjna Amerykańskiego Stowarzyszenia Arbitrażowego są ponoszone w równych częściach przez obie strony.

**PUNKT 24.4** . Żadne skargi nie są przyjmowane ani rozpatrywane w tej procedurze później niż dziesięć (10) dni roboczych od daty zaistnienia przyczyny skargi, z wyjątkiem skarg o których Związek nie wiedział, zarzucających niewłaściwe płatności wynagrodzeń, świadczeń dodatkowych, albo niestosowanie się do przepisów bezpieczeństwa Związku, podanych w niniejszym dokumencie; w takich przypadkach dotyczących płac, świadczeń dodatkowych lub spraw bezpieczeństwa Związku, skarga musi zostać przedstawiona nie później niż (10 (dziesięć) dni roboczych po powzięciu wiedzy przez Związek o takich faktach lub po terminie, w jakim Związek powinien znać takie fakty. Do grupy skarg dotyczących płac lub świadczeń dodatkowych, podlegających przedłużonemu okresowi zgłoszenia nie są zaliczane żadne roszczenia wymagające przedstawienia dowodów niemogących się znajdować w dokumentacji Pracodawcy. Pracodawca nie może w żadnym wypadku otrzymać nakazu wypłacenia zaległej pensji lub nagrody finansowej, jeśli z winy innego pracodawcy doszło do naruszenia przepisów dotyczących wypłat wynagrodzenia, świadczeń dodatkowych lub funduszu socjalnego. Każda skarga, od której nie złożono odwołania na wyższy szczebel w procedurze skarg lub do postępowania rozjemczego w ustalonym czasie, jest uznawana za rozstrzygniętą na podstawie ostatniej odpowiedzi Pracodawcy. Jeśli jedna ze stron nie dotrzymuje terminów przewidzianych w tym punkcie, automatycznie skarga jest rozpatrywana na korzyść drugiej strony.

Pracodawca zgadza się, że w przypadku, gdy Związek początkowo odmawia skierowania skargi na drogę postępowania rozjemczego, dotyczącego zawieszenia lub zwolnienia pracownika, ograniczenia czasowe na skierowanie skargi do postępowania rozjemczego są anulowane, pozwalając pracownikowi wykorzystać swoje prawo do odwołania, zgodnie ze statutem i przepisami Związku, pod warunkiem spełnienia następujących wymogów: (i) (przed skierowaniem sprawy na drogę postępowania rozjemczego, jak zostało wcześniej ustalone, Związek wysyła pracodawcy pisemne zawiadomienie, pouczające go o jego prawie do odwołania od decyzji Związku, aby nie kierować skargi do postępowania rozjemczego oraz dostarcza Pracodawcy kopię tego zawiadomienia; (ii) wniosek Związku o złożenie sprawy do postępowania rozjemczego w czasie najdalej 120 dni od daty zawiadomienia o odwołaniu lub 10 dni po decyzji Związku o przyznaniu pracownikowi prawa do odwołania i przekazania skargi do postępowania rozjemczego.

**PUNKT 24.5** Wszystkie terminy określone w niniejszym paragrafie mogą zostać przedłużone za obopólną pisemną zgodą.

**PUNKT 24.6** Strony ustalają kwartalne zebrania pracowników z zarządem w celu omówienia wspólnych problemów.

## **PARAGRAF 25 PODWYKONAWSTWO**

Pracodawca nie podzleca, nie przekazuje, nie dzierżawi ani nie ceduje w całości lub w części na rzecz innego podmiotu, osoby, firmy, korporacji, spółki lub jakichkolwiek pracowników spoza jednostki organizacyjnej Związku, jednostki organizacyjnej członka układu zbiorowego, prac aktualnie wykonywanych lub na mocy niniejszego przypisanych pracownikom w jednostce organizacyjnej Związku członka układu zbiorowego, z wyjątkiem sytuacji dozwolonych niniejszą Umową (*np.* odsnieżanie na ustalonych warunkach). Zakaz ten nie stosuje się w sytuacjach awaryjnych lub podczas akcji po katastrofach, sytuacjach, w których jest niewystarczająca liczba personelu jednostki organizacyjnej Związku, będącej uczestnikiem układu zbiorowego (z wyjątkiem nieobecności, urlopów, świąt lub innych nieobecności uprawnionych na mocy umowy), pracy wymagającej specjalnej wiedzy i umiejętności niebędących wymaganymi od pracowników nie będących członkami układu zbiorowego, prac wymagających użycie specjalistycznego sprzętu, który nie jest dostępny lub nie był dotychczas stosowany przez członków układu zbiorowego, o ile takie polerowanie metalu lub mycie okien bądź prace przy kontraktach wydzielonych przez rząd nie są podzlecane wykonawcy, który zgadza się zapewnić wynagrodzenia, godziny i warunki pracy zgodne z normami Związku, na mocy niniejszej Umowy lub za równoważny koszt.

## **PARAGRAF 26 REDUKCJA LICZBY PRACOWNIKÓW**

**PUNKT 26.1** Nie stosuje się redukcji liczby pracowników, z wyjątkiem:

- (a) zmiany, inne niż nieznaczne, w specyfikacji prac lub zleceń roboczych, co powoduje zmniejszenie ilości pracy; lub
- (b) wyeliminowania wszystkich lub znacznej części określonej prac; lub
- (c) znaczących wakatów w budynku; lub
- (d) przebudowy całości lub części budynku; lub
- (e) wprowadzenie postępu technologicznego; lub
- (f) zmiana charakteru lub rodzaju zajętości budynku.

**PUNKT 26.2** Pracodawca pragnący zredukować liczbę pracowników, przekazuje trzytygodniowe (3) wypowiedzenie do **BOLR i okręgowego szefa Związku**, podając w nim powody redukcji. Pracodawca zobowiązuje się spotkać podczas tych trzech (3) tygodni wypowiedzenia, z przedstawicielami Związku, na ich wniosek, aby omówić przyczyny redukcji liczby pracowników. Na zakończenie trzech (3) tygodni, jeśli Związek nie jest zadowolony, Pracodawca może zrealizować swoją decyzję i Związek może starać się o arbitraż w trybie przyspieszonym, bez uciekania się do procedury rozpatrywania skarg.

**PUNKT 26.3** Oprócz powodów redukcji liczby pracowników, podanych powyżej, Pracodawca ma prawo do jej zmniejszenia, jeśli w wyjątkowych przypadkach może wykazać

specjalnej komisji, składającej się z przewodniczącego Związku lub wyznaczonej przez niego osobie oraz prezesa BOLR lub wyznaczonej przez niego osobie, że pracownik ma czas bezczynności lub pracuje w wolnym tempie, zatem w budynku pracuje za dużo osób. W takim przypadku Pracodawca przekazuje trzytygodniowe (3) wypowiedzenie, wymagane powyżej oraz uzasadnienia lub uzasadnienie takiego działania. W razie impasu w komisji Pracodawca może zrealizować swoją decyzję i Związek może starać się o arbitraż w trybie przyspieszonym, bez uciekania się do procedury rozpatrywania skarg.

**PUNKT 26.4** Postanowienia niniejszego paragrafu nie stanowią przeszkody dla Pracodawcy do dokonania redukcji liczby pracowników, z jakiegokolwiek powodu, w nowowynbudowanych budynkach, które były zajęte przez okres krótszy niż jeden rok.

## **PARAGRAF 27 ZAKAZ STRAJKÓW LUB BLOKAD**

**PUNKT 27.1** W żadnym wypadku jakiegokolwiek strajk, strajk solidarnościowy, zatrzymanie pracy, strajk okupacyjny, spowolnienie, strajk siedzący, pikiety, bojkot, odmowa pracy lub wykonać jakiegokolwiek część obowiązków lub inne sposoby zakłócania normalnej działalności Pracodawcy nie są polecane, usankcjonowane, dozwolone lub wymuszane przez Związek, jego kierownictwo, agentów lub mężów zaufania. Blokady nie są polecane, usankcjonowane, dozwolone lub wymuszane przez Pracodawcę, jego kierownictwo lub agentów.

**PUNKT 27.2** Zakaz strajków w Punkcie 27.1 nie stosuje się (a) do postępowania Pracodawcy niezgodnego z postanowieniami Paragrafu 17, o ile takie działanie jest dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa pracy; (b) do niewyznaczenia przez Pracodawcę, zgodnie z paragrafem 24, arbitra w przypadku sporu lub do realizowania orzeczeń arbitra; (c) nieosiągnięcia porozumienia, jak przewidziano w Załączniku BMCA do niniejszej Umowy, w odniesieniu do uzupełnienia lub wprowadzania stopniowego układu zbiorowego.

**PUNKT 27.3** Żaden pracownik nie jest zobowiązany przez Pracodawcę do przekroczenia podstawowej linii pikiety ustanowionej przez miejscowy związek zawodowy SEIU, w tym Local 32BJ. Żaden pracownik nie jest karany dyscyplinarnie, trwale zastępowany lub prześladowany za odmowę przekraczania takiej linii pikiety. Związek zapewnia Pracodawcy powiadomienie, jak to będzie możliwe w danych okolicznościach, że taka pikietą się odbędzie, .

## **PARAGRAF 28 INNE OSOBY PRAWNE**

**PUNKT 28.1** Każdy Pracodawca zobowiązany niniejszą Umową lub podpisując w przyszłości taką samą umowę, poprzez wyrażenie zgody lub w inny sposób, jest w dalszym ciągu tak związany, niezależnie od tego, czy forma podmiotu Pracodawcy zostanie zmieniona w późniejszym czasie. Zmiana w spółkę osobową, cywilną lub spółkę kapitałową przez jakiegokolwiek Pracodawcę działającego jako spółka osobowa, cywilna lub kapitałowa nie zwalnia Pracodawcy z jego obowiązków i jest wiążąca dla podmiotu następcy prawnego, choć forma podmiotu uległa zmianie.

**PUNKT 28.2** Pracodawca zobowiązuje się, że nie dojdzie do uchylecia terminów, wymagań i postanowień niniejszej Umowy poprzez utworzenie innej firmy do prac objętych niniejszą Umową, w obszarze objętym niniejszą Umową lub w jakikolwiek inny sposób stanowiący próbę faktycznego uchylania się lub unieważnienia odpowiedzialności wynikającej z niniejszego dokumentu. Jeśli i kiedy Pracodawca wykonuje jakiegokolwiek prace objęte niniejszą Umową, w obszarze objętym niniejszą Umową, pod własną nazwą lub pod nazwą innego podmiotu, jako spółka kapitałowa, spółka, spółka osobowa lub inny podmiot gospodarczy, w tym joint-venture, przy czym Pracodawca przez jego członków zarządu, dyrektorów, partnerów lub udziałowców, sprawuje bezpośrednio lub pośrednio, kontrolę nad regulaminami pracy takiego innego podmiotu, warunki niniejszej Umowy mają zastosowanie do wszystkich tego rodzaju prac.

## **PARAGRAF 29 NAJBARDZIEJ UPRZYWILEJOWANY PRACODAWCA**

**PUNKT 29.1** Związek nie zawiera jakichkolwiek umów z Pracodawcą wykonującym prace będące przedmiotem niniejszej Umowy zawierające wynagrodzenia lub inne warunki zatrudnienia korzystniejsze dla Pracodawcy niż stanowią postanowienia niniejszej Umowy za porównywalną pracę. Od dnia powiadomienia Związku, Pracodawca korzysta z takich bardziej korzystnych przepisów. Przewodniczący Związku lub wyznaczona przez niego osoba oraz prezes BOLR mogą wyrazić zgodę na odstąpienie tej klauzuli dla dobrej sprawy.

Klauzula ta nie ma zastosowania do kategorii prac, które są uzupełnienia lub wprowadzania układu zbiorowego w ramach Załącznika BMCA.

**PUNKT 29.2** Związek zobowiązuje się złożyć do BOLR kopię każdego układu zbiorowego, jaki zawrze w związku z lokalizacją opisaną w Paragrafie 4 niniejszej Umowy w ciągu trzydziestu (30) dni po podpisaniu takiej umowy.

**PUNKT 29.3** Ten paragraf nie będzie miał zastosowania do jakichkolwiek umów zawierających-harmonogram stopniowego wprowadzania płac i świadczeń, jak opisano poniżej.

**PUNKT 29.4** W przypadku jakiegokolwiek budynku lub wykonawcy nieobjętych tą Umową, Związek może, według własnego uznania, zgodzić się na stopniowe-wprowadzanie w harmonogramie płac i świadczeń określonych w niniejszej Umowie dla danego budynku, pod warunkiem, że-taki harmonogram stanowi rozsądne zwiększanie płac i świadczeń w okresie trwania -umowy o stopniowym wprowadzaniu (nie więcej niż 4 lata) i wymaga od pracodawcy płacenia pełnego wynagrodzenia oraz świadczeń przewidzianych w niniejszej Umowie do końca okresu ważności umowy dla nowego budynku. Ponadto żaden Pracodawca nie płaci mniej niż pełną stawkę w jakimkolwiek czasie za składki na fundusz emerytalny lub socjalny, ustalone w niniejszym dokumencie. Niniejsze postanowienie o stopniowym wprowadzaniu -nie stosuje się do jakichkolwiek nowowybudowanych budynków lub znacząco odnowionych budynków, które wcześniej były zorganizowane.

### **PARAGRAF 30 ZMIANA WŁASNOŚCI**

W przypadku, gdy Właściciel lub Operator, w którego imieniu niniejsza Umowa jest podpisana, sprzedaje lub przenosi jakikolwiek budynek objęty niniejszą Umową, Właściciel lub Operator przekazuje Związkowi powiadomienie o takim fakcie, szybko i bezpośrednio, łącznie z nazwą podmiotu przekazującego. Ponadto Właściciel lub Operator zawiadomią nabywcę lub przejmującego o istnieniu niniejszej Umowy. BOLR dołoży wszelkich starań, aby powiadomić Związek, czy nowy Właściciel lub Operator staje się członkiem BOLR, w którym to przypadku wszystkie postanowienia niniejszego dokumentu stosuje się do nowego Właściciela lub Operatora.

### **PARAGRAF 31 KONTROLA DOKUMENTACJI**

Związek ma prawo, po odpowiednim powiadomieniu Pracodawcy, do kontroli i audytu, w obiektach Pracodawcy, w których takie dokumenty są zwyczajowo przechowywane, całej dokumentacji płac związanej z warunkami niniejszej Umowy; z zastrzeżeniem, że taka kontrola nie obejmuje okresu dłuższego niż trzy (3) lata przed kontrolą. W przypadku ujawnienia przez taką kontrolę i audyt, że pracodawca nie dokonał wymaganych płatności na rzecz któregośkolwiek z funduszy objętych zakresem niniejszej Umowy, Powiernicy przedmiotowych Funduszy mogą, w drodze uchwalenia przepisów regulujących te problemy, mają prawo do oszacowania kosztów kontroli/ audytu przeciwko dla Pracodawców mających zaległości.

### **PARAGRAF 32 BEZPIECZEŃSTWO**

**PUNKT 32.1** Pracodawca zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów bezpieczeństwa wszystkich jednostek podziału terytorialnego, w którym pracownik wykonuje swoją pracę.

**PUNKT 32.2** Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia szkoleń i dostarczania sprzętu ochronnego pracownikom, którzy są zobowiązani do obsługi materiałów zakaźnych. Program szkolenia musi obejmować sposoby narażenia pracowników podczas pracy z takimi materiałami, bezpieczne metody pracy i sposoby postępowania w przypadku zagrożenia.

**PUNKT 32.3** Jeśli Pracodawca zamierza zapewnić środki ochrony indywidualnej (Personal Protective Equipment, PPE) oraz szkolenia swoim pracownikom celem bezpiecznego stosowania chemikaliów, materiałów i urządzeń, Pracodawca z wyprzedzeniem przekazuje Związkowi i na żądanie omawia ze Związkiem taki zamiar; takie rozmowy odbywają się niezwłocznie, aby w sposób nieuzasadniony nie opóźnić wprowadzenia takiego sprzętu. Po wprowadzeniu, wszyscy pracownicy, których to dotyczy, mają obowiązek korzystania z takich środków ochrony indywidualnej i pracy w sposób bezpieczny. Niezastosowanie się do używania środków ochrony osobistej (PPE), stanowiące rażące naruszenie przepisów Pracodawcy naraża pracowników na stosowanie progresywnych kar dyscyplinarnych, uzasadnionych okolicznościami.



**PUNKT 32.4** Pracodawca zobowiązuje się do przeszkolenia pracowników i okresowego ćwiczenia z nimi planu ewakuacji lub awaryjnego w budynku, w którym pracują. W przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnej w budynku, Pracodawca zawiadamia wszystkich pracowników, którzy postępują zgodnie z zatwierdzonym planem ewakuacji budynku, bez utraty wynagrodzenia.

**PUNKT 32.5** W każdym przypadku powiadomienia pracowników budynku o zagrożeniu bombowym, biologicznym, chemicznym, pożarowym, terrorystycznym lub innym **i w przypadku, gdy lokatorzy są ewakuowani z obszaru, do którego przypisani są pracownicy, pracownicy są również ewakuowani, z wyjątkiem tych, którzy są niezbędni do udzielania pomocy ratowniczej.**

**PUNKT 32.6** Pracownicy, którzy muszą mieć kontakt z krwią, patogenami krwi lub innymi materiałami niebezpiecznymi, określonymi w obowiązujących ustawach i przepisach federalnych lub stanowych, otrzymują odpowiednie szkolenie w zakresie obsługi i usuwania tych materiałów. Do czasu zakończenia szkolenia i niezbędnych środków ochrony, pracownicy nie są zobowiązani do wykonywania takiej pracy i odmowa jej wykonania nie stanowi przyczyny zwolnienia ani zastosowania środków dyscyplinarnych.

### **PARAGRAF 33 ROZDZIELNOŚĆ POSTANOWIEŃ**

Jeśli jakiegokolwiek postanowienie niniejszej Umowy jest uznane lub ogłoszone przez sąd za niezgodne z prawem lub bez skutku prawnego, takie postanowienie jest uznane za nieważne, bez wpływu na którekolwiek inne postanowienia niniejszej Umowy. Postanowienia niniejszego paragrafu nie stanowią przeszkody dla skierowania zapytania prawnego do sądu ostatecznej instancji.

### **PARAGRAF 34 GODZINY**

Tydzień pracy wszystkich pracowników sprzątających z wynagrodzeniem Kategorii 1, oprócz poniższych przypadków, wynosi co najmniej sześć (6) godzin dziennie, pięć (5) dni w tygodniu. Tydzień pracy wszystkich innych rodzajów pracowników wymienionych w Punkcie 1.1, oprócz jak podano poniżej, wynosi osiem (8) godzin dziennie, pięć (5) dni w tygodniu. Ten punkt nie dotyczy pracowników weekendowych.

Strony zgadzają się, że minimalna liczba godzin przedstawiona powyżej stanowi akceptowany standard branżowy.

Pracodawca nie może zmniejszyć liczby godzin pracy pracownika, który jest zatrudniony w większym wymiarze godzin niż wynika z określonej w umowie minimalnej liczby godzin, chyba że co najmniej jedno z kryteriów zawartych w Punkcie 26.1 tego Porozumienia jest spełnione.

## **PARAGRAF 35 FUNDUSZ PRZEDPŁAT NA USŁUGI PRAWNE**

**PUNKT 35.1** Każdy Pracodawca zgadza się wpłacać składki, **do 30 listopada 2015** roku, kwotę **pięciu centów (0,05 USD)** za przepracowaną godzinę, z zastrzeżeniem, że tygodniowo nie może być więcej godzin pracy niż czterdzieści (40) godzin w przypadku każdego-pracownik niebędącego w okresie próbnym, do "SEIU Local 32BJ Building Operators Legal Services Fund („Fundusz Usług Prawnych”), jak określono w planie Usług Prawnych, wyliczającym usługi, które należy świadczyć Funduszowi Usług Prawnych wg kancelarii **Spear Wilderman, P.C.** **Od dnia 1 grudnia 2015, stawka takich składek ulega wzrostowi do sześciu centów (00,06 USD)** . **Od dnia 1 listopada 2017 r., wysokość składki wynosi wzrosła do siedmiu centów (0,07 USD) za godzinę pracy.**

Przedmiotowe składki płacone są w dniu lub przed dniem piętnastym (15) każdego miesiąca za godziny przepracowaną w poprzednim miesiącu.

**PUNKT 35.2** Każdy Pracodawca przyjmuje postanowienia i godzi się, aby obowiązywały go zapisy Umowy Powierniczej powołującej Fundusz Usług prawnych wraz ze wszystkimi zmianami do niej wprowadzonymi. Niniejszym powołuje również nieodwołalnie na swoich reprezentantów Powierników zwanych we wspomnianej Umowie Powierniczej Powiernikami Pracodawcy, razem z ich następcami wybranymi w sposób w niej opisany. Ponadto Pracodawca ratyfikuje i akceptuje wszystkie kwestie dotychczas załatwione, związane z utworzeniem i zarządzaniem wspomnianym Majątkiem Powierniczym i wszystkie działania, które muszą być podjęte przez Powierników w ramach ich kompetencji.

## **PARAGRAF 36 PRZERWY**

Pracodawca zachowuje swoje obecne praktyki w odniesieniu do przerw dla pracowników. Niezależnie od powyższego, pracownikom sprzątającym Kategorii 1, pracującym z harmonogramem sześciu godzin muszą mieć obowiązkowe nieodpłatne przerwy.

## **PARAGRAF 37 OFERTY PRACY**

**PUNKT 37.1** Ilekroć normalne stanowisko pracy jest dostępne, Pracodawca ogłasza przez pięć (5) dni roboczych ofertę pracy. Każdy pragnący objąć takie stanowisko może składać o nie wnioski, jeśli wiąże się to ze zmianą zmian roboczych lub wyżej opłacane stanowisko dla oferenta. Gdy staż pracy (opisany poniżej), umiejętności, zdolności i inne istotne czynniki wnioskodawców są w przybliżeniu równe, starszy stażem pracownik powinien otrzymać takie stanowisko. Inne istotne czynniki, które należy uwzględnić przy obsadzaniu wakatów to: możliwość dostosowania się fizycznego i wygląd, lista obecności pracownika, efektywność, jak wykazano w obecnej lub poprzedniej pracy pracownika oraz znajomości zawodu, do którego trwają przyjęcia. Gdy przedmiotowe stanowisko pracy oferuje pracę o wyższych stawkach, stosuje się staż pracy wnioskodawców w budynku. Gdy przedmiotowe stanowisko pracy wiąże się ze zmianą zmian roboczych zmianową w stałym zaszeregowaniu pracownika, stosuje się klasyfikację dłuższego stażu.

**PUNKT 37.2** Obecni normalni pracownicy, w tym na zastępstwo/do różnych zadań, mają pierwszeństwo przed pracownikami uzupełniającymi na każde oferowane stanowisko pracy.

### **PARAGRAF 38 NARZĘDZIA**

Pracodawca dostarcza narzędzia specjalne i wymienia je w razie utraty, uszkodzenia lub kradzieży.

### **PARAGRAF 39 IMIGRACJA**

#### **PUNKT 39.1 Uprawnienie do pracy i ponowna legalizacja**

Pracodawca nie może nakładać wymogów dotyczących weryfikacji uprawnień do podjęcia zatrudnienia lub ponownej weryfikacji poza tymi wymaganymi przez prawo.

Pracownik poddawany weryfikacji lub ponownej weryfikacji ma prawo być reprezentowany przez przedstawiciela Związku.

Pracodawca przekaze pracownikowi pisemne powiadomienie w przypadku stwierdzenia, że dokumenty uprawniające do pracy czy też formularz I-94 są niepełne lub jeśli pracownik musi ponownie zweryfikować swoje dokumenty uprawniające do pracy, określając (a) konkretny dokument lub dokumenty uznane za niepełne i dlaczego konkretny dokument lub dokumenty są uznawane za niepełne; (b) jakie kroki musi podjąć pracownik, aby skorygować tę kwestię; oraz (c) prawo pracownika do obecności przedstawiciela Związku w procesie weryfikacji lub ponownej weryfikacji. Zawiadomienie musi być dostarczone do Związku w tym samym czasie, gdy zostanie wysłane do pracownika tak, aby Związek mógł wypowiedzieć się na temat kontaktu.

Na życzenie, Pracodawca zgadza się spotkać i omówić ze Związkiem wdrożenie konkretnego procesu weryfikacji i ponownej weryfikacji. Decyzja dotycząca takiego procesu zostanie określona przez Pracodawcę.

Pracownik ma prawo wyboru, które dokumenty upoważniające do pracy przedstawi Pracodawcy podczas procesu weryfikacji i ponownej weryfikacji, zakładając że przedstawione dokumenty są prawdziwe i możliwe do zaakceptowania w świetle prawa.

Pracodawca udzieli pracownikowi do czterech (4) miesięcy urlopu okolicznościowego, bez wynagrodzenia i świadczeń, w celu skorygowania wszelkich kwestii związanych z dokumentacją upoważnienia do pracy. Po powrocie z urlopu okolicznościowego i rozwiązaniu kwestii, pracownik powraca na zajmowane poprzednio stanowisko pracy, bez utraty stażu. Jeśli pracownik nie rozwiąże kwestii w ciągu czterech (4) miesięcy, pracownik może zostać zwolniony z powyższej przyczyny.

**PUNKT 39.2** Listy dotyczące braku możliwości weryfikacji z biura ubezpieczenia społecznego (SSA) oraz inne sytuacje braku możliwości weryfikacji danych

Poza przypadkami przewidzianymi przez prawo, ani niemożność weryfikacji danych potwierdzona listem administracyjnym Social Security, ani niemożność weryfikacji telefonicznej lub komputerowej nie stanowią podstawy do podejmowania niekorzystnych kroków związanych z zatrudnieniem pracownika, od którego wymagane jest skorygowanie braku możliwości weryfikacji lub ponowna weryfikacja pracownika upoważnienia do pracy. Po otrzymaniu listu dotyczącego braku możliwości weryfikacji Pracodawca zawiadamia pracownika oraz przedstawia pracownikowi i Związkowi kopię takiego listu.

#### **PUNKT 39.3 Zmiany Numeru ubezpieczenia społecznego (Social Security) oraz Nazwiska**

O ile nie zabrania tego prawo, po przedstawieniu przez pracownika dowodu zmiany nazwiska lub numeru ubezpieczenia społecznego (Social Security), lub zaktualizowanych dokumentów uprawniających do pracy, Pracodawca zaktualizuje swoją dokumentację tak, aby odzwierciedlała ona tego rodzaju zmianę w celu zachowania stażu pracownika. Zmiany takie nie mogą stanowić podstawy do podejmowania niekorzystnych decyzji wpływających na zatrudnienie powinny stanowić podstawy do niekorzystnego działania na rzecz zatrudnienia, niezależnie od informacji lub dokumentów dostarczonych w chwili zatrudnienia, zakładając jednak, że nowa dokumentacja jest prawdziwa.

#### **PUNKT 39.4 Udział w E-verify i Podobnych Programach**

Jeżeli pracodawca uczestniczy w programie E-verify lub innym podobnym programie stanowym lub lokalnym, pracodawca jest obowiązany:

- (a) przedstawić Związkowi kopię swojego program E-verify lub innego Protokołu Umowy z odpowiednią agencją rządową;
- (b) nie stosować E-verify z wyjątkiem w przypadku nowozatrudnianych pracowników, chyba że jest to wymagane przez prawo; dla celów federalnego programu E-Verify, pracownik nie może zostać uznany za nowozatrudnionego jak przewidziano w Paragrafie 8 CFR 274a.2 ( b) (1) (viii); oraz
- (c) udostępnić każdemu pracownikowi, którego powyższe dotyczy możliwość wzięcia 4 miesięcy urlopu okolicznościowego w celu ostatecznego skorygowania braku weryfikacji lub załatwienia podobnej kwestii dotyczącej zezwolenia na pracę.

#### **PUNKT 39.5 Dokumenty dot. Zatrudnienia**

W ciągu dziesięciu (10) dni roboczych od daty złożenia wniosku, Pracodawca prześle pracownikom dokumenty potwierdzające historię zatrudnienia pracowników u Pracodawcy i/lub w danej lokalizacji.

### **PARAGRAF 40 PRAWA KOMBATANTÓW**

Urlopy, prawo do ponownego zatrudnienia, oraz utrzymanie świadczeń pracowniczych dla pracowników, którzy obecnie służą lub mogli w przeszłości służyć w siłach zbrojnych

Stanów Zjednoczonych przyznawane są zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami federalnymi i stanowymi.

## **PARAGRAF 41 SPRAWDZANIE KARALNOŚCI**

**PUNKT 41.1** W każdym czasie może być sprawdzana karalność wszystkich pracowników. Pracodawca informuje Związek z wyprzedzeniem o zamiarze sprawdzania karalności. W razie potrzeby Pracownik współpracuje z Pracodawcą podczas sprawdzania karalności. Pracownicy, którzy odmówią poddania się kontroli podlegają **odpowiednim działaniom**. Pracownicy, którzy nie przejdą kontroli karalności podlegają **odpowiednim działaniom**.

**PUNKT 41.2** Dla celów niniejszego postanowienia, powodem uznawanym za wystarczający do zwolnienia pracownika, którego kontrola karalności dała wynik negatywny jest ustalenie, że jedno czy dwa zdarzenia, za które pracownik był karany mają bezpośredni związek z jego pracą lub obowiązkami lub jeśli kontynuacja zatrudnienia naraża na zbędne ryzyko własność lub bezpieczeństwo poszczególnych osób bądź całej grupy lub stanowi pogwałcenie jakiegokolwiek przepisów bądź rozporządzeń krajowych. **Ilość czasu, który upłynął od wyroku skazującego będzie uważany za istotny czynnik w określaniu przyczyny wypowiedzenia pracownika.** Jeśli klient ustali, że pracownik nie przeszedł pomyślnie kontroli karalności, lecz pracodawca nie ma powodu do wypowiedzenia umowy o pracę, zastosowanie mają przepisy zawarte w Paragrafie 42 (Usunięcie Przymusowe).

**PUNKT 41.3** Wszelkie kontrole karalności mają charakter poufny i są udostępniane wyłącznie do wiadomości Związku lub, jeśli zajdzie taka konieczność, w celu administrowania niniejszym Porozumieniem i/lub zgodnie z wymogami obowiązujących przepisów. Pracodawca opłaca wszelkie koszty związane z kontrolą karalności, poza przypadkami nowozatrudnionych pracowników.

## **PARAGRAF 42 USUNIĘCIE PRZYMUSOWE**

**PUNKT 42.1** Pracodawca może usunąć pracownika ze stanowiska pracy w danej lokalizacji, pod warunkiem że istnieje uzasadniony powód takiego usunięcia, oprócz żądania klienta. Jeśli Pracodawca nie ma powodu do zwolnienia pracownika, zapewnia mu podobne stanowisko pracy w innej lokalizacji, objętej niniejszym Porozumieniem, bez utraty uprawnień do stażu pracy lub bez zmniejszenia wynagrodzenia, świadczeń bądź w możliwym najszerszym zakresie, godzin pracy. **Pracodawca nie może wymagać od klienta, aby pracownik został usunięty z placówki, poprzez próby ominięcia Punktu 21.1 niniejszego Porozumienia.**

**PUNKT 42.2** Jeśli pracownik podlegający przeniesieniu jest przenoszony do innego budynku zgodnie z punktem 42.1, i nie obejmuje nieobsadzonego wcześniej stanowiska pracy, pracodawca poszukuje chętnych pracowników, pracujących na tym samym stanowisku do zamiany miejsc, rozpatrując kandydatów w kolejności ich stażu pracy na tym samym stanowisku. Jeśli nie ma chętnych, pracownicy młodszy stażem są wytypowani do zamiany i otrzymują taką samą ochronę jak przeniesiony pracownik.

### **PARAGRAF 43 OKRES OBOWIĄZYWANIA POROZUMIENIA**

**PUNKT 43.1** O ile w niniejszym dokumencie wyraźnie nie zaznaczono inaczej, niniejsze Porozumienie obowiązuje od **16 października 2015 r.**, i pozostaje w mocy włącznie z dniem **15 października 2019 r.**

Po dacie wygaśnięcia niniejszego Porozumienia, jak określono powyżej, niniejsze Porozumienie pozostaje w mocy przez przedłużony okres aż do zawarcia kolejnego Porozumienia. Podczas tego przedłużonego okresu, wszystkie warunki i zastrzeżenia w niniejszym dokumencie pozostają w mocy i podlegają postanowieniom niniejszego Paragrafu. Podczas przedłużonego okresu, strony prowadzą negocjacje dotyczące kolejnego Porozumienia, z wsteczną datą ważności i wszystkie świadczenia oraz poprawki w takim kolejnym Porozumieniu mają moc wsteczną, jeśli tak wynika z tego Porozumienia. W przypadku, gdy strony nie są w stanie uzgodnić warunków kolejnego porozumienia, każda strona, po wystosowaniu powiadomienia na piśmie w ciągu trzech (3) dni, może wypowiedzieć niniejsze Porozumienie.

PODPISANO w dniu i roku podanym powyżej.

#### **BUILDING OPERATORS LABOR RELATIONS DIVISION OF BUILDING OWNERS AND MANAGERS ASSOCIATION OF PHILADELPHIA**

przez: \_\_\_\_\_

#### **SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 32BJ**

przez: \_\_\_\_\_

—

## ZAŁĄCZNIK BMCA

Za wyjątkiem przypadków określonych w niniejszym Załączniku, postanowienia powyższego Porozumienia, dotyczą budynków opisanych poniżej jako budynki BMCA i kategorii wymienione poniżej. W przypadku sprzeczności pomiędzy postanowieniami niniejszego Załącznika i Porozumienia, obowiązują postanowienia niniejszego Załącznika. Oznaczenia punktów w niniejszym Załączniku odpowiadają tym zawartym w Porozumieniu, chyba że zaznaczono inaczej.

### PARAGRAF 1

#### UZNIANIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

**Punkt 1.1** Pracodawca uznaje Związek jako jedyne i wyłączne pośrednika układu zbiorowego dla wszystkich jego pracowników, świadczących usługi w nieruchomościach na terenie Philadelphia, w nieruchomościach opisanych w Punkcie 4.1 niniejszego Załącznika, w tym, Pracowników sprzątających BMCA - praca lekka, Pracowników sprzątających BMCA - praca ciężka, Operatorów wind BMCA, windowych BMCA, Konserwatorów mechaników BMCA, i Licencjonowanych inżynierów BMCA.

### PARAGRAF 4

#### ZAKRES ZASTOSOWANIA POROZUMIENIA

**Punkt 4.1.** Wszystkie warunki i zastrzeżenia niniejszego Porozumienia oraz niniejszy Załącznik dotyczy 1) wszystkich lokalizacji zawartych w Porozumieniu BMCA, upływającym z dnia 15 stycznia 2008 r.; 2) muzeów i uniwersytetów w Philadelphia; 2) komercyjnych biurów poniżej 50.000 stóp kwadratowych w centrum miasta Philadelphia (jak określono w Punkcie 4.1 niniejszego Porozumienia); i 3) wszystkie komercyjne budynki poza centrum miasta Philadelphia powyżej 50.000 stóp kwadratowych. Każda taka lokalizacja podlega po pierwsze niniejszemu Porozumieniu, podczas okresu jego obowiązywania i w ciągu czterech (4) lat stopniowo wprowadza wynagrodzenia i odpowiednie świadczenia. W czasie tego czteroletniego (4) okresu wprowadzania, zostaje sporządzony specjalny harmonogram dla wynagrodzeń i świadczeń, podlegający układowi zbiorowemu pomiędzy Pracodawcą i Związkiem, z zastrzeżeniem że pod koniec tego okresu Pracodawca wypłaca pełne wynagrodzenie i świadczenia określone dla klasyfikacji w tych kategoriach lokalizacji. W tym czasie Pracodawca jest zobowiązany do wpłacania świadczenia funduszu, zgodnie z Porozumieniem i nie może wpłacić mniej niż wysokość pełnej składki za świadczenia zapewniane przez ten fundusz.

**Punkty 4.1A** Wszystkie warunki i zastrzeżenia niniejszego Porozumienia i Załącznika dotyczą następujących lokalizacji w Philadelphia, z wyjątkiem warunków i zastrzeżeń ekonomicznych, i podlegają uzupełnieniu do układu zbiorowego, odpowiedniego dla poszczególnych lokalizacji: 1) wszystkie lokalizacje przemysłowe o powierzchni powyżej 50.000 stóp kwadratowych; 2) wszystkie stadiony i sceny; 3) stacje SEPTA; 4) inne jakiegokolwiek nieruchomości o powierzchni ponad 50.000 stóp kwadratowych, niepodlegające w inny sposób Punktom 4.1 i 4.1A Załącznika; 5) rejony z usługami specjalnymi; 6) miejsca parkingowe; 7) każda publicznie zakontraktowana praca niepodlegająca Punktom 4.1, 4.2 i 4.3 niniejszego

Porozumienia. Uzupełnienie do układu zbiorowego zawiera także zagadnienia wyjątkowe dla każdej lokalizacji, wynikające z charakteru pracy i wymagań.

**Punkt 4.1B** Jeśli Związek i Pracodawca nie są w stanie osiągnąć porozumienia w sprawie uzupełnienia dot. którejkolwiek lokalizacji, podlegającej niniejszemu uzupełnieniu do układu zbiorowego lub w odniesieniu do stopniowego wprowadzania płac i świadczeń dla każdej lokalizacji podlegającej układowi zbiorowemu, po przekazaniu stronom pisemnego powiadomienia przez każdą ze stron, z wyprzedzeniem czterdziestu ośmiu (48) godzin, każda strona może wszcząć działania ekonomiczne w poszczególnych lokalizacjach, niezależnie od jakiegokolwiek innego postanowienia niniejszego Porozumienia.

**Punkt 4.1C** Niezależnie od innych postanowień niniejszego Porozumienia lub Załącznika, stawki wynagrodzenia, świadczenia i warunki zatrudnienia dotyczące pracy w lokalizacjach zgodnych z postanowieniami niniejszego Porozumienia i Załącznika zawartego z jakąkolwiek agencją, departamentem albo departamentem rządu Stanów Zjednoczonych, czy też dotyczące pracy świadczonej w jakichkolwiek nieruchomościach dzierżawionych albo wynajmowanych przez taką agencję, departament lub wydział, są stawkami wynagrodzeń, świadczeniami i warunkami zatrudnienia określonymi przez Sekretarza Pracy (ang. Secretary of Labor). Przedmiotowe stawki, świadczenia i warunki zatrudnienia obowiązują tylko w nieruchomościach określonych w tym paragrafie.

**Punkt 4.1D** Niniejsze Porozumienie i Załącznik dotyczą lokalizacji zawartych w Punktach 4.1 i 4.1A niniejszego Załącznika, w których Pracodawca podczas okresu obowiązywania niniejszego Porozumienia prowadzi działalność na podstawie dodatkowej klauzuli w umowie ze Związkiem; z zastrzeżeniem, że warunki ekonomiczne wprowadzone w takich lokalizacjach, podlegające takiej klauzuli dodatkowej, są bazą do której w ramach niniejszego Porozumienia następuje wzrost wynagrodzenia, składek na fundusze i inne ekonomiczne warunki dodane po wygaśnięciu dodatkowej klauzuli. W ten sposób dodany wzrost będzie zaplanowany i wejdzie w życie po dacie wygaśnięcia dodatkowej klauzuli. Strony zgadzają się również, że wszystkie wcześniej ustalone warunki i zastrzeżenia dotyczące spraw wyjątkowych dla tych lokalizacji pozostają w mocy jeśli Związek i Pracodawca nie uzgodnią inaczej.

## PARAGRAF 7

### WYNAGRODZENIE I NADGODZINY

**Punkt 7.1.** **1 listopada 2015 r.** wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,40 USD** i wszystkie minimalne stawki godzinowe są zgodne ze stawkami określonymi w Punkcie 7.3. **Z dniem 1 listopada 2016 r.** wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,40 USD** i wszystkie minimalne stawki godzinowe są zgodne ze stawkami określonymi w Punkcie 7.3. **Z dniem 1 listopada 2017 r.** wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości **0,40 USD** i wszystkie minimalne stawki godzinowe są zgodne ze stawkami określonymi w Punkcie 7.3. **Z dniem 1 listopada 2017 r. wszyscy pracownicy otrzymują podwyżkę podstawowych stawek godzinowych w wysokości**



**0,40 USD i wszystkie minimalne stawki godzinowe są takie jak to przedstawiono w Punkcie 7.3.**

Zaszeregowanie stanowisk pracy: operator wind i windy są stopniowo wycofywane. Pracownicy zachowują stanowiska, na jakich są zatrudnieni, a ich płace pozostają oznaczone (ang. red-circled) jako przekraczające wysokie stawki wynagrodzenia dla pracowników sprzątających przez czas pełnienia funkcji z takim zaszeregowaniem. Pracownicy ci utrzymają swoje stanowiska. Od pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach, o ile ich kondycja fizyczna będzie na to pozwalać, może być wymagane wykonywanie obowiązków pracownika sprzątającego - ciężkiej pracy.

**Punkt 7.3.** Klasyfikacji i efektywne stawki godzinowe:

<b>ZASZEREGOWANIE</b>	<b>Obecna stawka</b>	<b>11/1/15</b>	<b>11/01/16</b>	<b>11/01/17</b>	<b>11/1/18</b>
Pracownicy sprzątający - praca lekka	<b>\$15.94</b>	<b>\$16.34</b>	<b>\$16.74</b>	<b>\$17.14</b>	<b>\$17.54</b>
Pracownicy sprzątający - praca ciężka	<b>\$15.94</b>	<b>\$16.34</b>	<b>\$16.74</b>	<b>\$17.14</b>	<b>\$17.54</b>
Osoby odśnieżające i koszące trawniki	<b>\$16.63</b>	<b>\$17.03</b>	<b>\$17.43</b>	<b>\$17.83</b>	<b>\$18.23</b>
Operatorzy wind (tylko dotychczasowi)	<b>\$16.06</b>	<b>\$16.46</b>	<b>\$16.86</b>	<b>\$17.26</b>	<b>\$17.66</b>
Windy (tylko dotychczasowi)	<b>\$16.12</b>	<b>\$16.52</b>	<b>\$16.92</b>	<b>\$17.32</b>	<b>\$17.72</b>
Mechanicy konserwatorzy	<b>\$18.08</b>	<b>\$18.48</b>	<b>\$18.88</b>	<b>\$19.28</b>	<b>\$19.68</b>
Pracownicy ochrony	<b>\$15.94</b>	<b>\$16.34</b>	<b>\$16.74</b>	<b>\$17.14</b>	<b>\$17.54</b>
Licencjonowani inżynierzy	<b>\$18.50</b>	<b>\$18.90</b>	<b>\$19.30</b>	<b>\$19.70</b>	<b>\$20.10</b>

**Punkt 7.5.**

(a) Pracodawca wyraża zgodę na przekazanie pracownikowi wynagrodzenia za przepracowane godziny, przekraczające czterdzieści (40) godzin tygodniowo lub godziny inne niż podstawowe godziny pracy, w wysokości 1,5 stawki wynagrodzenia dla pracownika. Pracodawca wyraża także zgodę na przekazanie pracownikowi wynagrodzenia w wysokości 1,5 podstawowej stawki, za każdą przepracowaną godzinę, przekraczającą osiem (8) godzin dziennie, pod warunkiem, że w tygodniu, w którym wykonywana jest praca, pracownik przepracował czterdzieści (40) godzin, tak jak do tej pory lub jest uprawniony do wynagrodzenia za czterdzieści (40) godzin pracy. Pracownicy zatrudnieni przed 15 lipca 2004 r. otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny po przepracowaniu sześciu (6) godzin dziennie lub czterdziestu (40) godzin w tygodniu. [Niniejsza zmiana Punktu 7.5(a) dotyczy tylko dziennych i tygodniowych godzin nadliczbowych. Wszystkie inne postanowienia Punktu 7.5(a) pozostają niezmienione.]

## PARAGRAF 8

### ŚWIĘTA

#### [Zamiast całego Paragrafu 8]

**Punkt 8.1** W przypadku, gdy wymagana jest lub nie praca w czasie dni wolnych lub dni świątecznych, niezależnie od tego czy takie święto lub dzień wolny są normalnym dniem pracy, każdy pracownik, który ukończył okres próbnny otrzymuje pełne wynagrodzenie za każdy następujący dzień wolny: Nowy Rok, Dzień Martina Luthera Kinga, Wielki Piątek, Dzień Pamięci Poległych, Dzień Niepodległości, Święto Pracy, Święto Dziękczynienia, Święta Bożego Narodzenia oraz dziewiąty (9), dziesiąty (10) i jedenasty (11) dzień wolny, jak określono w Punktach 8.2 i 8.3.

**Punkt 8.2** Pracownik musi być zatrudniony u Pracodawcy co najmniej od dwóch lat, aby otrzymać wynagrodzenie za dziewiąty (9), płatny dzień wolny. Taki dziewiąty (9), płatny dzień wolny to urodziny pracownika, z zastrzeżeniem, że jeśli takie urodziny przypadają w dniu wolnym lub jednym z ośmiu (8) wymienionych świąt, Pracodawca ustala z pracownikiem inną datę takiego płatnego dnia wolnego.

Jeśli którykolwiek dzień spośród ośmiu (8) wymienionych świąt przypada w sobotę, każdy pracownik ma prawo do normalnego dnia pracy, poprzedzającego to święto i, ponadto, otrzymania wynagrodzenia za wolny dzień lub jeśli pracownik woli, a Pracodawca zgodzi się, pracownik może wybrać dzień wolny poprzedzający to święto i otrzymać wynagrodzenie za pracę w takie święto, jeśli pracownik jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia za takie wolne dni.

**Punkt 8.3** Po przepracowaniu przez pracownika dwóch(2) lat, dziesiąty (10) i jedenasty (11) płatny dzień wolny zostają dodane do dni wolnych tego pracownika. Jedenasty (11) płatny dzień wolny przysługuje uprawnionemu pracownikowi tylko po 15 stycznia 2008 r.

**Punkt 8.4** Jeśli właściciel budynku (klient) wymaga, aby wykonywać pracę w Dzień Martina Luthera Kinga lub w Wielki Piątek, Pracodawca może ustalić inny dzień wolny tytułem rekompensaty. Punkt 8.4 nie dotyczy tych budynków (klientów), w których praca wykonywana jest we wszystkie święta (z wyłączeniem Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku). Potwierdzenie od właściciela budynku (klienta), z wymaganiami pracy w Dzień Martina Luthera Kinga lub Wielki Piątek musi być przesłane do Związku na żądanie.

**Punkt 8.5** Pracownicy na umowie próbnej nie otrzymują wynagrodzenia za dni wolne, chyba że są zobowiązani do wykonywania pracy w takim dniu wolnym i w takim przypadku otrzymują takie samo wynagrodzenie jak inni pracownicy zobowiązani do pracy w dni wolne.

## PARAGRAF 10

### PRZEKSZTAŁCENIA I ODPRAWY

#### [Zamiast Punktów 10.1 do 10.4]

**Punkt 10.1** W przypadku, gdy Pracodawca przestaje prowadzić działalność w Philadelphia lub okolicach lub budynek, w którym wykonywana jest praca zostaje zamknięty, wówczas uprawnieni pracownicy otrzymują odprawę, jeśli Pracodawca nie zapewnia takim pracownikom pracy w innym miejscu. Uprawniony pracownik to taki, który świadczy pracę pięć (5) lub więcej lat. Odprawa jest równa stawce za dwa (2) dni pracy, za każdy przepracowany rok, do maksymalnej liczby pięćdziesięciu (50) dni. Stawka za dzień pracy oznacza bieżącą podstawową stawkę godzinową, w oparciu o zwykły dzień pracy. Np. jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin i pracuje cztery (4) lub pięć (5) godzin dziennie, itd., jego wynagrodzenie za dzień pracy to stawka za cztery (4) lub (5) godzin pracy, w zależności od pracownika.

**Punkt 10.2** Przekazanie takiej płatności stanowi zwolnienie i zrzeczenie się jakiegokolwiek prawa do roszczenia lub praw, których mogą domagać się pracownicy i/lub Związek, w związku z lub powstałych w wyniku zaprzestania wykonywania działalności, niezależnie od tego czy działalność jest likwidowana czy usuwana (chyba że takie usunięcie odbywa się w promieniu pięćdziesięciu (50) mil od Philadelphia, PA, w takim przypadku pracownikom oferowane jest zatrudnienie w takim miejscu, przy czym mają oni możliwość zaakceptowania zatrudnienia lub odmowy i otrzymania odprawy), i nie będą wnosić żadnych roszczeń i domagać się żadnych praw w arbitrażu lub postępowaniu sądowym. Po przyjęciu takich płatności, pracownik całkowicie uznaje zakończenie świadczenia usług i stażu pracy na rzecz Pracodawcy.

## PARAGRAF 15

### OPIEKA ZDROWOTNA I FUNDUSZ SOCJALNY

**Punkt 15.1** Pracodawca zobowiązuje się do wpłacania składek na rzecz funduszu **SEIU Local 32BJ BOLR Welfare, w imieniu pracowników placówek BMCA, jak opisano w Załączniku**, poniżej:

- a. Od 30 **listopada, 2015 r.** – **5 USD60** miesięcznie - pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie (30 lub więcej godzin tygodniowo); **306 USD** miesięcznie - pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin.
- b. Od dnia 1 grudnia 2015 r. – 591 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie (30 lub więcej godzin tygodniowo); \$323 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin.

- c. Od dnia 1 listopada 2016 r. - 624 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie (30 lub więcej godzin tygodniowo); \$341 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin.
- d. Od dnia 1 listopada 2017 r. - 658 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie (30 lub więcej godzin tygodniowo); \$360 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin.
- e. Od dnia 1 listopada 2018 r. - 694 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie (30 lub więcej godzin tygodniowo); \$380 USD miesięcznie - pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin.

## **PARAGRAF 16**

### **FUNDUSZ EMERYTALNY**

**Punkt 16.1.** Pracodawca zobowiązuje się **wpłacać** składki na rzecz obecnego funduszu emerytalnego Service Employees International Union Local 32BJ, District 36 BOLR („Fundusz Emerytalny”) lub każdego innego funduszu, który mógłby go zastąpić, w wysokości 1.34 USD za godzinę w imieniu pracowników placówek BMCA, jak opisano w niniejszym Załączniku.

#### **Punkt 16.1.A Dotyczy Funduszu Emerytalnego BMCA:**

Płatności na rzecz funduszu Emerytalnego obowiązują z datą rocznicy po dniu, w którym pracownik staje się uczestnikiem Funduszu Emerytalnego. Taki pracownik staje się uczestnikiem z dniem pierwszego dnia miesiąca po dacie rocznicy wejścia w życie ubezpieczenia pracownika od bezrobocia, jeśli taki pracownik przepracował co najmniej 1000 godzin w ramach ubezpieczenia od bezrobocia, w ciągu dwunastu (12) kolejnych miesięcy po objęciu pracownika takim ubezpieczeniem od bezrobocia. Jeśli pracownik nie spełnia tego wymogu, staje się uczestnikiem funduszu emerytalnego pierwszego dnia Planu Roczno (1 listopada) po Planie Roczno (1 listopada-31 października), w którym pracownik przepracował 1000 godzin w ramach ubezpieczenia od bezrobocia.

## **PARAGRAF 34**

### **GODZINY**

#### **[Zamiast całego Paragrafu34]**

Pracodawca może skorzystać z harmonogramów, okresu przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz okresu zatrudnienia, które są ujęte w niniejszym Załączniku, tak jak to było wykonywane poprzednio. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin to taki pracownik, który pracuje mniej niż trzydzieści (30) godzin

tygodniowo. Minimalna liczba to pięć (5) godzin pracy dziennie (dwadzieścia pięć (25) godzin tygodniowo), w biurach o powierzchni powyżej 100. 000 stóp kwadratowych, znajdujących się poza centrum Philadelphia. W przypadku gdy Pracodawca wykaże, że klient nie wyraża zgody na pracę przez pięć (5) godzin dziennie i Związek nie jest w stanie skłonić klienta do zmiany decyzji, Związek i Pracodawca omówią odpowiednie harmonogramy dla budynku.

Pracodawca nie może zmniejszyć liczby godzin pracy pracownika, który jest zatrudniony w większym wymiarze godzin niż wynika z określonej w umowie minimalnej liczby godzin, chyba że co najmniej jedno z kryteriów zawartych w Punkcie 26.1 tego Porozumienia jest spełnione.

Pracodawca zgadza się, że nie będzie, bez porozumienia ze Związkiem, zmniejszał obowiązującego wymiaru godzin pracownika, w miejscu pracy, które obejmuje niniejszy Załącznik, od dnia wejścia w życie tego Porozumienia chyba że pozwala na to jakiegokolwiek inne postanowienie tego Porozumienia lub niniejszego Załącznika.

### **NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY**

W czasie pierwszego tygodnia niezdolności do pracy, spowodowanego wypadkiem w czasie pracy, Pracodawca wypłaci pracownikowi wynagrodzenie za pełny okres obejmujący pierwszy tydzień niezdolności do pracy. Taka niezdolność do pracy, na żądanie Pracodawcy, musi być potwierdzona przez odpowiedniego lekarza, wskazanego przez Pracodawcę, którego koszty pokrywa Pracodawca, w przypadku gdy lekarz stwierdzi u pracownika niezdolność do pracy. W przypadku, gdy okres niezdolności do pracy trwa dłużej niż tydzień, ustalenia pracownika ds. odszkodowań pracowniczych co do niezdolności pracownika do pracy i czy uraz lub choroba powstała w trakcie pracy, są rozstrzygające. Pracownicy mają obowiązek szybkiego powiadomienia Pracodawcy o urazie lub chorobie powstałej w trakcie pracy. W przypadku, gdy Pracodawca działając w dobrej wierze, poda w wątpliwość czy uraz lub choroba powstała w trakcie pracy, może wstrzymać się od wypłacenia odszkodowania do czasu, aż wypadek w pracy zostanie potwierdzony przez pracownika ds. odszkodowań pracowniczych lub innego takiego

## ZAŁĄCZNIK 1

### ZASADY DOT. ALKOHOLU I NARKOTYKÓW

#### I. Ogólne zasady.

Związek i BOLR zobowiązane są do organizowania programów promujących bezpieczeństwo w miejscu pracy, zdrowie pracownika i dobre samopoczucie oraz zaufanie właściciela budynku i menadżera. Zgodnie z duchem i intencją takiego działania, strony opracowały regulamin dot. sprzedaży, wykorzystania, własności i dystrybucji substancji uzależniających i alkoholu, przez pracowników objętych niniejszym porozumieniem. Jest to regulamin i cel tych Stron, służące stworzeniu i utrzymaniu środowiska pracy wolnego od alkoholu i nielegalnych oraz niewydanych z przepisu lekarza substancji uzależniających i ich wpływu na pracę, w celu zapewnienia bezpiecznego i wydajnego miejsca pracy oraz zapewnienia, że spożywanie przez pracownika alkoholu i substancji uzależniających nie będzie zagrażało interesom Pracodawcy, nie będzie miało innego negatywnego wpływu na Pracodawcę, jego pracowników, właścicieli budynków, menadżerów, wynajmujących lub innych osób. Jest to regulamin i cele służące stronom do zapewnienia resocjalizacji pracownikom z problemem alkoholowym i narkotykowym, przez odpowiednie poradnictwo i leczenie.

#### II. Program pomocy pracownikom (ang. EAP)

Obowiązkiem Stron, jest polecenie pracownikowi odpowiednich usług i programów resocjalizacyjnych, które kładą nacisk na szkolenia, edukację, zapobieganie, poradnictwo i leczenie, gdy pojawi się taka potrzeba, np. leczenie uzależnienia od narkotyków lub alkoholu, które mają wpływ na wykonywane przez pracownika obowiązki lub działalność Pracodawcy. Zachęca się pracowników do poszukiwania pomocy, zanim uzależnienie od narkotyków lub alkoholu spowoduje podjęcie przez Pracodawcę postępowania dyscyplinarnego, jak opisano w Punkcie III poniżej. Z wyjątkiem przypadków opisanych w niniejszym dokumencie, pracownicy nie podlegają karze naruszenia niniejszego przepisu i zamiast kary mają prawo do co najmniej dwóch (2) programów resocjalizacji. Komunikacja związana z Programem pomocy pracownikom jest traktowana jako poufna.

#### III. Zasady dotyczące alkoholu i substancji uzależniających.

A. Sprzedaż, produkcja, rozprowadzanie i dystrybucja nielegalnych, niewydawanych z przepisu lekarza substancji uzależniających na terenie siedziby Pracodawcy lub w obrębie budynku, w którym pracownik jest zatrudniony lub świadczy pracę na rzecz Pracodawcy, jest zabronione. Pracownicy naruszający ten przepis podlegają każde natychmiastowego zwolnienia z pracy

B. Spożywanie lub posiadanie jakiegokolwiek nielegalnej lub niewydanej z przepisu lekarza substancji uzależniającej, alkoholu lub otwartego pojemnika z alkoholem podczas godzin pracy (w tym podczas lunchu i przerw) lub w każdym czasie podczas pobytu w budynku należącym do Pracodawcy lub na terenie budynku, w którym pracownik świadczy pracę na podstawie niniejszego Porozumienia, jest zabronione i powoduje natychmiastowe zwolnienie pracownika.

Pracownik może mieć w swoim samochodzie nieotwarte pojemniki z alkoholem i nie narusza w ten sposób niniejszego paragrafu.

C. Przychodzenie do pracy lub świadczenie pracy pod wpływem alkoholu lub niezdolność do pracy, wywołana przez alkohol lub jakąkolwiek nielegalną lub niewydaną z przepisu lekarza substancję uzależniającą, jest zabronione. Za pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu lub substancji uzależniającej, uznaje się pracownika, który w wyniku spożywania narkotyku lub alkoholu nie jest w stanie właściwie i bezpiecznie wykonywać swojej pracy. Pracownicy niezatrudnieni na okresie próbnym, którzy uzyskają wynik pozytywny w teście na obecność alkoholu lub narkotyków, zostają skierowani na co najmniej dwa (2) programy resocjalizacyjne, jak opisano w paragrafie VIII.A.3 poniżej. Pracownicy na okresie próbnym otrzymują wypowiedzenie z pracy.

D. Odmowa lub brak uczestnictwa w wymaganym programie, pozytywny wynik testu po dwóch potwierdzonych programach resocjalizacji oraz odmowa poddania się odpowiednim procedurom skutkują zwolnieniem z pracy. Gdy przełożony podejrzewa, iż pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu, podejmuje decyzję o zwolnieniu go z obowiązków i może zlecić wykonanie badania na obecność narkotyków lub alkoholu. Jeśli to możliwe, mąż zaufania jest uprawniony do skonsultowania z pracownikiem i przełożonym wcześniejszego zwolnienia pracownika z pracy, w celu poddania się badaniu na obecność alkoholu lub narkotyków. Przełożony organizuje pracownikowi transport do placówki medycznej na badanie. W sytuacji, gdy pracownik odmówi poddania się badaniu, przełożony zapewni pracownikowi transport do miejsca zamieszkania pracownika.

E. Pracownicy zażywający substancje uzależniające z przepisu lekarza, mające wpływ na zdolność do bezpiecznej i właściwej pracy, muszą zgłosić to swojemu przełożonemu, który podejmie stosowne działania, w przypadku gdy bezpieczeństwo pracy będzie zagrożone lub pracownik nie będzie zdolny do właściwego wykonywania obowiązków. Takie informacje będą traktowane jako poufne i udostępniane wyłącznie osobom, które muszą się z nimi zapoznać.

#### IV. Szkolenie i edukacja.

Wszyscy pracownicy otrzymują egzemplarz niniejszego planu. Pracownicy mogą uzyskać od Funduszu Socjalnego materiały edukacyjne i źródłowe, i są zachęceni do poszukiwania poradnictwa i/lub leczenia, gdy podejrzewają taki problem u siebie.

#### V. Alkohol i substancje uzależniające

##### A. Typy testów.

Testowanie naukowe na obecność alkoholu lub narkotyków u pracownika mogą zostać przeprowadzone w następujących okolicznościach:

##### 1. Test wstępny

Jeśli jest to wymagane przez właściciela, menadżera lub Pracodawcę, wszyscy nowi pracownicy budynku mogą zostać poddani badaniom moczu lub badaniu alkomatem na obecność alkoholu i/lub nielegalnej lub niewydanej z przepisu lekarza substancji uzależniającej.

Wynik pozytywny badania na obecność alkoholu lub substancji uzależniającej skutkuje ostateczną decyzją o zwolnieniu z pracy. Takim badaniom zostają poddane osoby, które ponownie starają się o pracę u tego Pracodawcy, po rezygnacji lub zwolnieniu z pracy. Odmowa poddania się badaniom na obecność alkoholu lub substancji uzależniających, jest podstawą do odmowy zatrudnienia lub ponownego zatrudnienia. BOLR i Związek uznają, że Związek nie reprezentuje żadnej osoby, która nie jest zatrudniona przez Pracodawcę BOLR w czasie, gdy ta osoba stara się o pracę na dowolne stanowisko. Związek nie przystępuje do negocjacji w imieniu żadnej osoby, która ubiega się o pracę. BOLR jednostronnie włącza niniejsze postanowienie do tych zasad. **Gdy następuje zmiana wykonawców w budynku, badanie na obecność narkotyków odbędzie się tylko wtedy, gdy zażąda tego kierownictwo lub właściciel. Potwierdzenie takiego żądania przez kierownictwo lub właściciela zostanie wydane Związkowi na życzenie. Gdy wyniki badań okażą się pozytywne, pracownik będzie uprawniony do leczenia zgodnie z Punktem III(C) i nie zostanie zwolniony.**

## 2. Uzasadnione podejrzenie spożywania alkoholu i przyjmowania narkotyków

a. Jeśli Pracodawca ma uzasadnione podejrzenie, że pracownik spożywa lub znajduje się pod wpływem lub nie jest zdolny do pracy, w wyniku używania alkoholu, nielegalnych lub niewydanych z przepisu lekarza substancji uzależniających, może być wymagane poddanie się przez pracownika badaniu lekarskiemu lub badaniom na obecność alkoholu lub substancji uzależniających (test moczu, badanie alkomatem lub inne testy diagnostyczne).

b. Odmowa poddania się badaniu lub brak współpracy podczas badania lekarskiego lub badania laboratoryjnego, w tym niepodpisanie wymaganych formularzy i/lub niedostarczenie niezbędnych próbek, będzie skutkowało zwolnieniem pracownika zgodnie z Punktem VII.E poniżej. Pracownicy, których wynik badania okazał się pozytywny, w wyniku uzasadnionego podejrzenia, są uprawnieni do programu resocjalizacyjnego, jak opisano poniżej.

c. Wyrażenie „uzasadnione podejrzenie” używane w tych Zasadach oznacza zwykle, że istnieje uzasadnione i wyraźne przekonanie, że pracownik przyjmuje nielegalne lub nieprzepisane przez lekarza substancje uzależniające lub alkohol, na podstawie szczególnych, jednoczesnych, fizycznych, zaburzeń lub czynników wskazujących na prawdopodobne spożycie narkotyków. Do okoliczności lub warunków, które mogą utrzymywać to przekonanie można zaliczyć: niezdolność do pracy lub pogorszenie wydajności pracy; zaburzenia psychiczne lub fizyczne lub zmiany zachowania; obserwacja sposobu mówienia, wyglądu i/lub zapachu ciała; zachowanie, które zagraża bezpieczeństwu w miejscu pracy, innych pracowników, własności lub innych osób; nietypowy wypadek w pracy lub incydent, powtarzalne błędy podczas wykonywania pracy, naruszenie zasad lub rozporządzeń Pracodawcy, spóźnianie się do pracy lub powtarzalna nieobecność w pracy. Jeśli jest to możliwe w danych okolicznościach, męża zaufania przebywającego na terenie budynku należy powiadomić, kiedy pracownik ma być poddany badaniom na obecność alkoholu i narkotyków w wyniku uzasadnionego podejrzenia.

d. W ciągu trzech (3) dni zostanie sporządzony pisemny raport, opisujący okoliczności, na podstawie których pracownik został skierowany na uzasadnione badanie. Pracodawca przekazuje każdy sporządzony pisemny raport Związkowi, zgodnie z niniejszym podpunktem, w ciągu czterdziestu ośmiu (48) godzin od otrzymania takiego raportu.



### 3. Formularze obserwacji

a. Pracownicy mogą zostać poddani badaniom kontrolnym na obecność alkoholu i narkotyków, bez wcześniejszego powiadomienia przez dwanaście (12) miesięcy od dnia powrotu z pierwszego programu resocjalizacyjnego. Jeśli wynik testu pracownika na obecność alkoholu lub narkotyków okaże się pozytywny, będzie on skierowany na drugi oficjalnie zorganizowany program resocjalizacyjny i podlega wszystkim warunkom określonym w niniejszym dokumencie. Po zakończeniu drugiego programu resocjalizacyjnego, pracownicy mogą zostać poddani badaniom na obecność narkotyków lub alkoholu, bez wcześniejszego powiadomienia, przez kolejnych dwanaście (12) miesięcy. Badania te nie będą przeprowadzane częściej niż dwa razy w miesiącu.

b. Jeśli wyniki badania pracownika przed powrotem do pracy wskażą obecność marihuany lub PCP i pierwszy wstępny test na obecność tej samej substancji przed programem resocjalizacyjnym był pozytywny, pracownik zostanie poddany kolejnym testom w ciągu 7-10 dni. Pozytywny wynik badania na obecność marihuany lub PCP przed powrotem do pracy, nie dyskwalifikuje pracownika, dopóki kolejne wyniki badań nie okażą się pozytywne. Jeśli wyniki badań wskażą obecność jakiegokolwiek innej substancji lub alkoholu, pracownik nie zostanie poddany badaniu opisanemu powyżej, jako pierwsze wstępne badanie. Jeśli wyniki badań pracownika przed powrotem do pracy okażą się pozytywne, po pierwszym ukończonym przez niego programie resocjalizacyjnym, taki pracownik jest uprawniony do skorzystania z drugiego takiego programu. Jeśli wyniki badań pracownika przed powrotem do pracy okażą się pozytywne, po ukończonym przez niego drugim programie resocjalizacyjnym, taki pracownik zostaje zwolniony z pracy, zgodnie z punktem VIII, C poniżej.

### VI. Wypadki w pracy

A. Po wypadku w pracy, który wymaga leczenia poza miejscem zatrudnienia, pracownik może zostać poddany badaniom na obecność alkoholu i substancji uzależniających oraz innym badaniom medycznym.

B. Żadne postanowienie w niniejszym punkcie nie może być interpretowane w sposób wymagający opóźniania koniecznych badań pracownika po wypadku lub zakazywać ubezpieczonemu pracownikowi opuszczenia miejsca wypadku, w okresie koniecznym do uzyskania pomocy po wypadku lub uzyskania natychmiastowej pomocy medycznej.

### VII. Procedury badań - zbieranie próbek

A. Aby zyskać uzasadnione podejrzenie, że pracownik jest niezdolny do pracy lub znajduje się pod wpływem alkoholu, nielegalnej lub niewydanej z przepisu lekarza substancji uzależniającej, przełożony lub menadżer musi obserwować pracownika.

B. Zbieranie wszystkich próbek moczu odbywa się bez świadków z wyjątkiem przypadków, w których podejrzewa się fałszerstwo lub w przeszłości zdarzyły się próby fałszowania wyników; lub w przypadku badań w wyniku uzasadnionego podejrzenia; lub gdy dana osoba została wcześniej zakwalifikowana jako przyjmująca nielegalne substancje, w wyniku badań na obecność substancji uzależniających bez upoważnienia lekarskiego lub podczas wcześniejszego

programu resocjalizacyjnego, zostanie ona poddana badaniu w czasie 12 miesięcy po okresie resocjalizacji. Świadczenie obecni podczas badania to osoby tej samej płci, co pracownik poddany badaniu.

C. Badania na obecność alkoholu lub substancji uzależniających są przeprowadzane w certyfikowanych i licencjonowanych laboratoriach, zgodnie z prawem federalnym i stanowym i spełniają wymagane wytyczne dla federalnych programów testów na obecność narkotyków w miejscu pracy, ustanowionych przez United States Department of Health and Human Services.

D. Wszystkie badania moczu na obecność narkotyków są przeprowadzane metodą podzielonej dawki. W przypadku, gdy wynik badania okaże się pozytywny, pracownik może zażądać, aby podzielona próbka została przebadana na obecność narkotyków - na które zostało przeprowadzone pierwsze badanie - przez inne certyfikowane laboratorium Department of Health and Human Services, na koszt pracownika. Jeśli wstępne badanie przeprowadzone w laboratorium wskaże wynik pozytywny, zostanie wykonane badanie potwierdzające, techniką chromatografii gazowej i spektrometrii mas.

E. W przypadku niedostarczenia odpowiedniej próbki moczu, pracownik ma dwa (2) godziny podczas, których może przyjąć nie więcej niż 24 uncje płynu. Jeśli pracownik nie dostarczy odpowiedniej próbki moczu we wskazanym czasie, czas zostanie przedłużony o cztery (4) godziny, podczas których pracownik może być poddany badaniom w wyniku uzasadnionego podejrzenia. Niedostarczenie właściwej próbki moczu w dodatkowym czasie skutkuje karą, ze zwolnieniem z pracy łącznie.

F. W przypadku, gdy badanie alkomatem nie przyniesie rezultatów, pracownik musi zostać poddany natychmiastowym badaniom krwi na obecność alkoholu w wyniku uzasadnionego podejrzenia. Odmowa współpracy i niedostarczenie próbki krwi skutkuje karą, ze zwolnieniem z pracy łącznie.

G. Badania krwi na obecność alkoholu zgodnie z niniejszymi Zasadami i procedurą zostają przeprowadzone w znanej instytucji badającej lub laboratorium przyszpitalnym, standardowymi technikami biomedycznymi, po wykonaniu ustalonych procedur kontroli zbierania próbek.

#### VIII. Odpowiedź na badanie na obecność alkoholu lub narkotyków

A. Jeśli wynik badania na obecność alkoholu lub narkotyków, przeprowadzony zgodnie z regulaminem określonym w niniejszym dokumencie, u pracownika zatrudnionego na okres próbny okaże się pozytywny, pracownik zostanie skierowany na oficjalnie zorganizowany program resocjalizacyjny i podlega wszystkim warunkom określonym w niniejszym dokumencie. Pracownicy na okresie próbnym otrzymują wypowiedzenie z pracy.

B. Jeśli pracownik podczas pierwszego programu resocjalizacyjnego częściowo lub całkowicie leczony jest ambulatoryjnie, może wrócić do pracy w czasie trwania programu.

C. Pracownik nie może uczestniczyć w więcej niż dwóch (2) zatwierdzonych programach resocjalizacyjnych, jeśli takie programy zapewniają leczenie w warunkach szpitalnych lub ambulatoryjne; z zastrzeżeniem, że pracownik, który nie uczestniczył w programie resocjalizacyjnym przez dziesięć (10) lat od ostatniego uczestnictwa w programie, może być

uprawniony do uczestnictwa w jednym (1), dodatkowym programie, w celach realizacji niniejszego Regulaminu. z zastrzeżeniem, że pracownik, którego początkowe uczestnictwo w procedurze resocjalizacji wynikało z jego dobrowolnego poddania się tej procedurze lub w wyniku losowego badania i który nie uczestniczył w takim programie przez pięć (5) lat, jest uprawniony do uczestnictwa w jednym (1) dodatkowym programie, w celach realizacji niniejszych zasad; ponadto z zastrzeżeniem, że w wyniku nadzwyczajnych okoliczności, Pracodawca według własnego uznania może rozważyć ponowne skierowanie takiego pracownika na leczenie, przed upływem wymienionego powyżej okresu.

D. Rodzaj i długość pobytu w programie resocjalizacyjnym, wymienione w niniejszym dokumencie jest zatwierdzane przez odpowiednią osobę i objęty jest Funduszem Socjalnym. Wszelkie koszty takich programów ponosi Fundusz lub Pracodawca.

E. Pracownik, który nie przystąpi do programu resocjalizacyjnego, wymienionego w niniejszym dokumencie zostanie natychmiast zwolniony z pracy.

F. Związek zastrzega sobie prawo do prezentowania i rozstrzygania w dowolny sposób, skarg dotyczących jakiegokolwiek kary lub zwolnienia z pracy, podjętych zgodnie z warunkami niniejszego Regulaminu i procedury.

## IX. Kontrole

Pracodawca zastrzega sobie prawo do przeprowadzania uzasadnionych kontroli pracowników, ich własności, w tym między innymi, szafek, pojemników z drugim śniadaniem oraz prywatnych samochodów, jeśli są zaparkowane na terenie należącym do Pracodawcy. Takie kontrole ograniczają się do okoliczności, w których Pracodawca ma powody by podejrzewać, że pracownik naruszył lub narusza zasady niniejszego regulaminu. Taka kontrola odbywa się w obecności męża zaufania lub w przypadku nieobecności męża zaufania, w obecności innego pracownika. Odmowa współpracy w przypadku kontroli wymienionej w niniejszym dokumencie skutkuje natychmiastowym zwolnieniem pracownika z pracy.

## **ZAŁĄCZNIK 2**

### **MECHANICY I KONSERWATORZY LICENCJONOWANI INŻYNIEROWIE I INŻYNIEROWIE OPERACYJNI**

Koszty licencji i certyfikatów

1. W przypadku pracowników, od których Pracodawca wymaga licencji klasy A, Pracodawca zwraca następujące koszty:
  - a. Opłaty za badania
  - b. Miasto Philadelphia (maks. 25 USD)
  - c. Opłata za egzamin (maks. 75 USD)
  - d. Roczną opłatę za licencję (maks. 20 USD)
  - e. Materiały edukacyjne (maks. 75 USD)
2. Pracodawca zwraca koszty każdemu pracownikowi, od którego wymaga certyfikatu EPA, do maksymalnej kwoty 100 USD.

## ANEKS NR 1

Październik 16, 2015

Robert G. Martin.  
Building Operators Labor Relations  
Division of Building Owners' and Managers' Association of Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

### **Odp.: Szefowie zmiany dziennej**

Szanowny Panie Martin,

Niniejsze pismo przewodnie stanowi porozumienie pomiędzy stronami, wcześniej sklasyfikowaną przez pracowników jako szefowie zmiany dziennej, przed likwidacją tej klasyfikacji.

Płace osób zatrudnionych jako szefowie zmiany dziennej od 31 października, 1984 r., pozostają oznaczone (ang. red-circled) jako przekraczające stawki wynagrodzenia i przepracowane godziny. Podwyżki płac w umowie są dodane do grupy oznaczonych jako (ang. Red-circled) przekraczające stawki wynagrodzenia. Płace oznaczone jako przekraczające stawki wynagrodzenia i godziny dotyczą tylko osób zatrudnionych na stanowiskach szefów zmiany dziennej od października 31, 1984 r.

Przyjmuje się, że nie dotyczy to pracowników zajmujących stanowiska takie jak portier lub portier zmiany dziennej.

Czy mógłby Pan potwierdzić swoją zgodę składając podpis w odpowiedniej rubryce poniżej? Jeden egzemplarz niniejszego pisma zostanie dostarczony do Pana, natomiast drugi zachowam w swoich aktach.

Z wyrazami szacunku

---

**Wayne MacManiman**  
w imieniu SEIU Local 32BJ

**ZAAKCEPTOWAŁ:** \_\_\_\_\_  
**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**

## ANEKS NR 2

16 października 2015

Robert G. Martin  
BUILDING OPERATORS LABOR RELATIONS  
Division of Building Owners' and Managers' Association of Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

### **Odp.: Ograniczanie kosztów Funduszu Socjalnego**

Szanowny Panie Martin,

Niniejsze pismo przewodnie stanowi porozumienie pomiędzy stronami, dotyczącą ograniczania i powielania wpłacanych składek związanych z Funduszem Socjalnym.

1. Powiernicy niniejszego Funduszu Socjalnego dołożą wszelkich starań, aby zweryfikować środki ograniczania kosztów, które zmniejszają koszty świadczeń funduszu, przy jednoczesnym zachowaniu obecnego poziomu świadczeń.

2. Strony wyrażają zgodę na weryfikację wpływu na zasoby funduszu razem z powiernikami Funduszu Socjalnego BOLR, z następującymi zmianami, które stają się częścią niniejszego Porozumienia, w zakresie, w którym Powiernicy określają, że zasoby Funduszu nie zostaną znacznie zmniejszone:

(a) jeśli oboje małżonków obowiązuje niniejsze Porozumienie, odpowiedni Pracodawcy każdego z nich są odpowiedzialni w połowie ( $\frac{1}{2}$ ) za pojedyncze wpłacanie składek na rzecz tych pracowników.

(b) jeśli pracownik jest jednocześnie zatrudniony u dwóch lub więcej Pracodawców, w ramach niniejszego Porozumienia, jego kategoria związana z wpłacaniem składek zostanie określona przez całkowitą liczbę przepracowanych godzin u wszystkich Pracodawców, a każdy Pracodawca proporcjonalnie wpłaci składki zgodne z liczbą godzin przepracowanych dla niego przez pracownika.

(c) jeśli pracownik świadczy pracę w dwóch lub większej liczbie budynków, zostanie zebrana całkowita liczba przepracowanych godzin we wszystkich takich budynkach i określona kategoria wpłacania składek, a Pracodawca w imieniu pracownika wpłaci tylko jedną taką składkę.

Czy mógłby Pan potwierdzić swoją zgodę składając podpis w odpowiedniej rubryce poniżej. Jeden egzemplarz niniejszego pisma zostanie dostarczony do Pana, natomiast drugi zachowam w swoich aktach.

Z wyrazami szacunku

---

**Wayne MacManiman**  
**w imieniu SEIU Local 32BJ**

**ZAAKCEPTOWAŁ:** \_\_\_\_\_

**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**

**ANEKS NR 3**

16 października 2015

Robert G. Martin  
Building Operators Labor Relations  
Division of Building Owners' and Managers' Association of Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

**Odp.: Prawo do urlopu w przypadku zmiany Pracodawcy, właściciela lub zarządu**

Szanowny Panie Martin,

Niniejsze pismo przewodnie wyjaśnia intencje stron dot. następującego paragrafu od Paragrafu 9, Punktu 9.6:

Jeśli właściciel budynku, menadżer lub wykonawca przestanie zatrudniać pracownika w wyniku sprzedaży, przeniesienia lub utraty kontraktu, jest on odpowiedzialny za pokrycie kosztów następcy, w odpowiedniej proporcji kwoty wynagrodzenia za okres urlopu pracownika równej proporcji, której całkowita liczba przepracowanych miesięcy począwszy od 1 stycznia poprzedniego roku, przez dwanaście (12) miesięcy jest obliczona w ten sam sposób, jak opisano w Punkcie 9.3 niniejszego Paragrafu.

Usunięcie niniejszego języka w żaden sposób nie zmienia praw ani obowiązków określonych w pozostałym języku Paragrafu 9, Punkcie 9.6; obecne i przyszłe prawa pracowników do urlopu, w żaden sposób nie zostają ograniczone w wyniku zmiany właściciela, zarządu lub wykonawcy świadczącego usługi sprzątnia.

Czy mógłby Pan potwierdzić swoją zgodę składając podpis w odpowiedniej rubryce poniżej? Jeden egzemplarz niniejszego pisma zostanie dostarczony do Pana, natomiast drugi zachowam w swoich aktach.

Z wyrazami szacunku

---

**Wayne MacManiman**  
w imieniu SEIU Local 32BJ

**ZAAKCEPTOWAŁ:** \_\_\_\_\_  
**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**



**ANEKS NR 4**

16 października 20155

Robert G. Martin  
Building Operators Labor Relations  
Division of Building Owners' and Managers' Association of Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

**Odp.: Zwiększenie świadczeń emerytalnych**

Szanowny Panie Martin,

Zgodnie z niniejszym pismem przewodnim strony zgadzają się, że podczas trwania niniejszego Porozumienia, Paragraf 16, Punkt 16.5, zostają zawieszony i nie jest ograniczony wzrost świadczeń, które Powiernicy Funduszu Emerytalnego Service Employees International Union Local 32BJ, District 36 BOLR mogą dokonywać wedle uznania stron, w zgodzie ze zwiększonymi wpłatami składek do Funduszu emerytalnego, jak opisano w Paragrafie 16, Punkcie 16.1.

Czy mógłby Pan potwierdzić swoją zgodę składając podpis w odpowiedniej rubryce poniżej? Jeden egzemplarz niniejszego pisma zostanie dostarczony do Pana, natomiast drugi zachowam w swoich aktach.

Z wyrazami szacunku

---

**Wayne MacManiman**  
w imieniu SEIU Local 32BJ J

**ZAAKCEPTOWAŁ:** \_\_\_\_\_  
**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**

## ANEKS NR 5

16 października 2015

Robert G. Martin.  
Building Operators Labor Relations  
Division of Building Owners' and Managers' Association of Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

### **Odp.: Zasoby Funduszu Socjalnego**

Szanowny Panie Martin,

Niniejsze pismo przewodnie stanowi porozumienie pomiędzy stronami, dotyczącą kosztów i poziomu zasobów Socjalnego Funduszu Powierniczego („Fundusz socjalny”) operatorów sprzętu budowlanego SEIU Local 32BJ, District 36 , podczas okresu trwania niniejszego Porozumienia.

Podczas okresu trwania niniejszego Porozumienia, strony wyrażają zgodę, że niezależnie od postanowień zawartych w niniejszej Umowie, do Funduszu Socjalnego odnoszą się do następujące warunki i zastrzeżenia:

1. Składki wpłacane do Funduszu Socjalnego, które zostały uzgodnione przez strony, na okres rozszerzonego Porozumienia, które są niższe niż określone koszty Funduszu Socjalnego przekraczające ten okres, odzwierciedlają intencje Funduszu do stopniowego zmniejszania zasobów Funduszu socjalnego w miarę upływu czasu, stabilizując ostatecznie zasoby w ciągu czterech do sześciu miesięcy.
2. Strony zgadzają się, że docelowy wskaźnik inflacji dla całkowitych kosztów Funduszu to 8% za każdy Plan Roczny. Linia bazową dla każdego roku będzie bezpośredni, poprzedni plan roczny (np. plan roczny kończący się 31 grudnia, 2015 r., jest rokiem bazowym dla planu rocznego kończącego się 31 grudnia, 2016)r.
3. Strony zgadzają się, że wpłata składek i docelowy wskaźnik inflacji określone powyżej, mają na celu osiągnięcie na koniec roku odpowiedniego poziomu zasobów, przy czym w każdym miesiącu zasoby wynoszą 1/12 całkowitych rocznych kosztów i wydatków Funduszu:

<b>12/31/16</b>	13,3 miesięcy
<b>12/31/17</b>	11,2 miesięcy
<b>12/31/18</b>	9,8 miesięcy
<b>12/31/19</b>	8,0 miesięcy

4. Zamiarem stron jest dążenie do osiągnięcia powyższych kosztów i celów dot. zasobów i wykonanie tego przez Powierników funduszu w sposób, który zwiększy świadczenia i

stabilność kosztów, zachowa jakość świadczeń, będzie brał pod uwagę czy powyższe trendy wahania kosztów są krótkotrwałe czy długotrwałe, powtarzające się lub nie oraz czy zmiany czynników w ramach prawnych i regulacyjnych mają wpływ na Fundusz.

5. Każda ze stron wpłaca do Socjalnego Funduszu Powierniczego, któremu poszczególne strony wyznaczyła następujące zalecenia: w przypadku, gdy na dzień 30 września planu rocznego kończącego się 31 grudnia **2016 r.**, **2017 r.** lub **2018 r.**, przewiduje się wzrost całkowitych kosztów Funduszu, przekraczających docelowy trend rocznych kosztów, w oparciu o zwiększoną podstawę od 1 stycznia, **2016 r.**, i zasoby na koniec roku niższe niż wyznaczone docelowo, Powiernicy powinni rozważyć spójność z celami określonymi w Paragrafie 4 powyżej i czy jest niezbędne podjęcie jakichkolwiek środków w celu zmniejszenia kosztów Funduszu w ciągu kolejnych dwóch (2) planów rocznych, do przewidywanego poziomu przynoszącego zwiększenie kosztów od 1 stycznia **2016 r.**, do końca drugiego z dwóch planów rocznych, do poziomu, który nie różni się znacznie od trendu kosztów i celów zasobów, określonych w Paragrafach 2 i 3 powyżej. Środki takie mogą obejmować zmiany w świadczeniach, kosztach administracyjnych, bieżącej strukturze administracyjnej Funduszu, świadczeniodawców, środków inwestycyjnych lub inne zmiany niezbędne do osiągnięcia niniejszych trendów i celów. Powiernicy określają, które środki mogą być niezbędne do osiągnięcia celów, opisanych w niniejszym dokumencie.
6. Przewidywane koszty i możliwości jakichkolwiek niezbędnych regulacji należy udostępnić administratorowi Funduszu Powierniczego oraz konsultantowi i aktuariuszowi Funduszu, z pomocą jakiegokolwiek świadczeniodawcy lub profesjonalnego Powiernika wybranego przez Związek lub przez Pracodawcę, można uznać za właściwe.
7. W okresie obowiązywania rozszerzonego Porozumienia, rzeczywiste wpłacane składki nie wzrastają jak określono w Protokole Ustaleń powyżej, do którego niniejszy dokument jest dołączony lub z którego to wynika. Niniejszy dokument obejmuje, w tym lecz nie wyłącznie, każdy wzrost który może pojawić zgodnie z Paragrafem 15, Punktem 15.1 (b)(iv), pierwszego i drugiego paragrafu rozszerzonego Porozumienia, działalność, która jest zawieszona ze względu na obowiązywanie rozszerzonego Porozumienia.

Czy mógłby Pan potwierdzić swoją zgodę składając podpis w odpowiedniej rubryce poniżej? Jeden egzemplarz niniejszego pisma zostanie dostarczony do Pana, natomiast drugi zachowam w swoich aktach.

Z wyrazami szacunku

---

**Wayne MacManiman**  
w imieniu SEIU Local 32BJ

**ZAAKCEPTOWAŁ:** \_\_\_\_\_

**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**

## ANEKS NR 6

15 października 2015

**Robert G. Martin, prezes  
Building Operators Labor Relations Division of  
Building Owners and Managers Association of Philadelphia**

**Odp.: Uznawanie w głosowaniu kartami**

**Szanowny Panie Martin,**

Niniejsze pismo przewodnie do Umowy Podwykonawczej 2015 BOLR („Umowy”) stanowi porozumienie pomiędzy stronami, dotyczące uznania i układu zbiorowego w odniesieniu do szkół społecznych i budynków mieszkalnych w Philadelphia oraz Międzynarodowego Portu Lotniczego w Philadelphia.

Pracodawca uznaje Local 32BJ zgodność z kartami do głosowania przez okazanie przez Związek poparcia większościowego poprzez karty upoważnień lub petycje uzyskane w lokalizacjach lub kontaktach przez pracowników zatrudnionych w szkołach społecznych i budynkach mieszkalnych w Philadelphia i wszystkich sklasyfikowanych pracowników, w tym pracowników podwykonawcy przewoźnika linii lotniczych, zatrudnionych na Międzynarodowym Lotnisku w Philadelphia, nie objętych dotąd Porozumieniem lub Załącznikiem BMCA do niniejszego Porozumienia.

W ciągu pięciu (5) dni roboczych wystosowania wniosku przez Związek, Pracodawca przekazuje wykaz proponowanych pracowników jednostki organizacyjnej z danymi kontaktowymi (w tym adresem zamieszkania, numerem telefonu stacjonarnego i komórkowego oraz adresem e-mail). W ciągu pięciu (5) dni roboczych od wystosowania wniosku przez Związek, Pracodawca powinien przeprowadzić sprawdzanie kart, celem ustalenia statusu większościowego związku i w przypadku wykazania statusu większościowego Pracodawca uznaje oraz zawiera układ zbiorowy ze Związkiem dla wnioskowanych jednostek organizacyjnych Związku.

Wszystkie warunki finansowe i niefinansowe w takich placówkach podlegają dodatkowemu uzupełnieniu do układu zbiorowego.

Wszelkie spory dotyczące niniejszego pisma przewodniego należy rozstrzygać zgodnie z wiążącym arbitrażem przed wyborem Arbitra, zgodnie z Paragrafem 24 niniejszego Porozumienia.

**Z wyrazami szacunku**

---

**Wayne MacManiman, Jr.,  
w imieniu SEIU Local 32BJ**

Zaakceptowane: \_\_\_\_\_  
**ROBERT G. MARTIN, PREZES BOLR**

**ANEKS NR 7**

**15 października 20155**

**Robert G. Martin, prezes  
Building Operators Labor Relations Division of  
Building Owners and Managers Association of Philadelphia**

**Odp.: Oplaty za szkolenia**

**Szanowny Panie Martin,**

**Związek wyraża zgodę na wyznaczenie terminu szkolenia pracownika z Departamentu Należności w Philadelphia, z Pracodawcami z rejonu Philadelphia, dotyczącego przesyłania składek do Związku drogą elektroniczną.**

**Z wyrazami szacunku**

---

**Wayne MacManiman, Jr.,  
w imieniu SEIU Local 32BJ**

**Zaakceptowane:**

---

**Robert G. Martin, prezes  
BOLR**

**ANEKS NR 8**

**15 października 20155**

**Robert G. Martin, prezes  
Building Operators Labor Relations Division of  
Building Owners and Managers Association of Philadelphia**

**Odp.: Pomocnik mechanika konserwatora**

**Szanowny Panie Martin,**

**Niniejsze pismo przewodnie potwierdza, że wynagrodzenie, wzrost płac, obowiązki, kwalifikacje i inne kryteria dotyczące stanowiska pomocnika mechanika konserwatora podlegają negocjacom pomiędzy BOLR i Związkiem przed obsadzeniem każdego takiego stanowiska w każdym budynku przez Pracodawcę.**

**Z wyrazami szacunku**

---

**Wayne MacManiman, Jr.,  
w imieniu SEIU Local 32BJ**

**Zaakceptował:**

---

**Robert G. Martin, prezes  
BOLR**



**ANEKS NR 9**

**15 października 2015**

**Robert G. Martin, prezes  
Building Operators Labor Relations Division of  
Building Owners and Managers Association of Philadelphia**

**Odp.: Przerwa we wpłacaniu składek do Funduszu Socjalnego**

**Szanowny Panie Martin,**

**Niniejsze pismo potwierdza naszą rozmowę dotyczącą przerw we wpłacaniu składek, określonych w Paragrafie 15, Punkt 15.1 (b) (iii), w odniesieniu do składek na Socjalny Fundusz Powierniczy. Takie przerwy mają również zastosowanie do składek wynikających z Załącznika BMCA, podobnie jak 5,5% roczny wzrost stawek składek.**

**W szczególności dotyczy przerwy we wpłacaniu składek zaplanowanej na styczeń 2017 r. Intencją stron jest upoważnienie Powierniczych Funduszy Socjalnych do zmiany sposobu, w jakim taka przerwa we wpłacaniu składek jest stosowana dla należnych wpłat dokonywanych przez Pracodawców podczas okresu obowiązywania zbiorowego układu pracy, od dnia 5 października 2015 r. Powiernicy mogą, podczas sprawowania swoich obowiązków powierniczych, zastąpić plan stosowania tej przerwy we wpłacaniu składek, która jest bardziej istotnie korzystna dla Funduszu Socjalnego, o ile całkowita redukcja wysokości składek nie jest większa niż gdyby Pracodawcy nie przekazali składek do Funduszu Socjalnego w styczniu 2017 r.**

**Ponadto zobowiązujemy się dla celów negocjacji nowego układu zbiorowego w 2019 i wszystkich powiązanych z tym obliczeń ekonomicznych, że wysokość składki na Fundusz Socjalny powinna być przyjęta jako 1331 USD za pracowników zwykłych, nawet jeśli faktyczna wysokość obowiązującej w takim czasie składki jest niższa z powodu działań podjętych przez Powierników jako uprawnionych w niniejszym piśmie.**

**Z wyrazami szacunku**

---

**Wayne MacManiman, Jr.,  
w imieniu SEIU Local 32BJ**

**Zaakceptował:**

---

**Robert G. Martin, prezes  
BOLR**