

# NEGOTIATIONS

## UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS

UFCW  
local 401  
A VOICE FOR WORKING ALBERTA

### Your Voice Matters: Final Offer Ready for Your Vote

Dear UFCW 401 members at Sofina North,

[NOTE: You can find translated versions of this document and the employers offer, here.](#)



Since negotiations began last year, your *Union Negotiating Committee* has been hard at work advancing your priorities, concerns, and demands. Over the course of 15 bargaining days, and an additional three days with the help of a government-appointed mediator, we pressed the Company for meaningful improvements.

**Throughout this process, our goal has been clear: to bring you the best possible offer for a fair vote.**

While we made progress and reached agreement on many important items, we were not able to achieve a full agreement that addressed every concern members raised. On the final day of mediation, the Company presented what they called their *final offer*.

**While this offer does not address every issue that was raised by the membership, your Union Negotiating Committee believes that through your support and solidarity, we were able to push the Company to put their best possible financial offer on the table, without some sort of labour dispute.**

*“Sofina Workers have bargained strong together for over a year. While we might not have achieved everything we wanted, your strength and solidarity have pushed the Company further than they ever wanted to move,” says UFCW Local 401 President Thomas Hesse.*

#### Highlights of the Company’s Final Offer:

- Four-year agreement expiring March 2028
- \$2.40 in wage increases, including \$1.30 at ratification
- \$0.75 retroactive pay on all hours worked back to April 1, 2024
- \$0.55 retroactive pay on all hours worked back to April 1, 2025
- Pathway to guaranteed hours for employees hired after 2020
- Increased boot allowance
- Improved vision care coverage
- New dual-ticket premium for trades-persons
- Introduction of apprenticeship rates and language
- Stronger health and safety provisions
- Improved Union representation protections

Toll Free: 1-800-252-7975 ♦ Edmonton: 780-452-0362 ♦ Calgary: 403-291-1047 ♦ Red Deer 403-342-0150  
Fort McMurray: 780-743-4190 ♦ Brooks: 403-501-8486 ♦ Lethbridge: 403-328-4245

# NEGOTIATIONS

## UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS



These improvements represent meaningful gains. But the choice on whether to accept or reject them is yours to make.

To ensure you have time to review and reflect, we will be giving you a week before we hold our ratification votes. Your union strongly encourages you to read the full offer carefully and reach out to your *Union Negotiating Committee* with any questions you may have.

**Don't wait for the info session to ask questions—start the conversation now.**

*"This vote is just about this offer, it's also about your future," says Secretary Treasurer Richelle Stewart. "No one knows better what is right for you and your family than you. So, please, ask the questions you need answered to make an informed decision and make your voice heard by casting your vote!"*

**If members choose to reject the company's Final Offer, a strike vote will be held the following week.**

### **Upcoming Meetings and Voting Details**

**Question & Answer Meetings:** Wednesday, May 14, 2025. 12:00 p.m. to 5:00 p.m.  
*Chateau Nova Kingsway, 159 Airport Rd NW, Edmonton, AB*

**In-Person Voting:** Thursday, May 15, 2025. 12:00 p.m. to 5:00 p.m.  
*Sofina Plant – Main Lunchroom*

**Online Voting:** For members **unable to attend in person**, online voting will take place:  
7:00 p.m., Thursday, May 15 to 2:00 p.m., Friday, May 16, 2025

*Note:* Your union uses an independent voting company to ensure secure, anonymous ballots. You must have a valid email address on file to receive your ballot. If you're unsure, please contact your union office to update your information.

**Your vote will determine the next steps. Make your voice heard on this important decision!**

In solidarity,

**Your UFCW Local 401 Union Bargaining Committee**

Toll Free: 1-800-252-7975 ♦ Edmonton: 780-452-0362 ♦ Calgary: 403-291-1047 ♦ Red Deer 403-342-0150  
Fort McMurray: 780-743-4190 ♦ Brooks: 403-501-8486 ♦ Lethbridge: 403-328-4245



**የቀጣሪዎች የመጨረሻ ዉል**  
ስምምነት  
h

**SOFINA FOODS INC.**  
**EDMONTON NORTH**  
ለ  
**UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS – 401**  
**ጫይ 1፥ 2025**

ሰፊና ፉድስ በተዋዋይ ወገኖች መካከል ስምምነት ላይ ለመድረስ በጋራ ድርድር ውስጥ ያሉት ሁሉንም ጉዳዮች ሙሉ በሙሉ ለመፍታት አጠቃላይ የመጨረሻ አቅርቦት ፓኬጅ ያቀርባል። እንደ ዉሉ ዋና አካል፣ ማርች 31፣ 2024 ጊዜው ያለፈበት በተዋዋይ ወገኖች መካከል ባለው የጋራ ስምምነት ውስጥ ባለው ቋንቋ መሠረት፣ ከዚህ በታች ያልተነሱ ጉዳዮች አሁን ባሉበት ሁኔታ ይቀጥላሉ።

በቦድርድር ላይ የተመሰረተ ስምምነት ላይ መድረስ ካልተቻለ የተሰረዙት ነገሮች ወደነበሩበት ሊመለሱ አንዲሁም የተፈረሙ ነገሮች ውድቅ ሊደረጉ ይችላሉ።

እነዚህ ፕሮፖዛሎች በኩባንያው የሚቀርቡት ያለምንም ቅድመ ሁኔታ እና የኩባንያውን አጠቃላይነት ሳይገድብ በድርጅቱ ውስጥ የቀረቡት ሀሳቦች ቢኖሩም በቡድን ስምምነቱ ውስጥ ያለውን ማንኛውንም አንቀፅ ትክክለኛነት፣ ትርጓሜ ወይም አተገባበር የመቃወም መብቱ የተጠበቀ ነው።

የአሠሪው ፓኬጅ የሚከተሉትን ያጠቃልላል፡

1. የተያያዙ ፕሮፖዛሎች፡
2. ቀደም ሲል በተዋዋይ ወገኖች የተስማሙባቸው ሁሉም ዝርዝሮች ቀድሞውኑ ተፈርመዋል፣ እዲሁም
3. በዚህ ሰነድ ውስጥ የአሰሪ ወይም የሰራተኛ ማህበር ፕሮፖዛሎች ካልተካተቱ፣ እንደተጣሉ ወይም ውድቅ እንደተደረጉ ይቆጠራሉ።
- 4.

በልዩ ሁኔታ ካልተገለጸ በቀር፣ በጋራ ስምምነት ውስጥ ምንም ነገር ወደኋላ የሚመለስ የለም። በንቃት ይሰሩ ለነበሩ ሰራተኞች የደመወዝ ተመኖቹን ከ ኤፕሪል 1, 2024 ጀምሮ እንዲታሰብ ለማድረግ ኩባንያው ተስማምቷል። የዚህን "የጋራ ስምምነት መፈረም" የሚሉትን አንቀጾች በተመለከተ፣ ስምምነቱ ከመታተሙ የሚፈረምበት ቀን በፊት በጋራ ስምምነት ውስጥ ይገባል። እንዲሁም በሚደረግ መሻሻያ ምክንያት የጋራ ስምምነት አንቀጾች ቁጥረቸዉ እንደገና እድስተካከል ከተፈለገ፣ ስምምነቱ ከመታተሙ በፊት ይከናወናል።

የጋራ ስምምነት ውሎች ከኦገስት 1፣ 2024 እስከ ማርች 31፣ 2028 መሆን እንዳለባቸው በዚህ ውስጥ ያሉት ተዋዋይ ወገኖች ተስማምተዋል። የሚፀድቀበት ቀን ዩኒዩኑ ያፀደቀበት ቀን ይሆናል።

ለዚህ የመጨረሻ ዉል ቅድመ ሁኔታ፣ ኩባንያው የመጨረሻውን ዉል በፋብሪካው ውስጥ ወደ ስድስት ቋንቋዎች ይተረጎማል፤ ማህበሩ ደግሞ ለሰራተኞች ያቀርባል ብለን እንጠብቃለን። (ሶማሊኛ፣ ትግርኛ፣ ፑንጃቢ፣ ታጋሎግ፣ አማርኛ፣ አሮጌኛ እና አረብኛ)  
**የቤት አያያዝ – ስምምነት ላይ የተደረሰዉ ጫይ 27፣ 2024**

ስምምነቱ በቀላሉ ለመዘጋጀት እና መጣጥፎችን ለማግኘት እንዲቻል በCBA ውስጥ ተዋዋይ ወገኖች በክፍል እና በርዕስ ብቻ ሳይወሰኑ ሰዋሰውን በሚፈልጉበት ጊዜ እንዲያስተካክሉ ኩባንያው ሃሳብ አቅርቧል። ይህ የሚየጠቃልለዉ በስምምነቱ ውስጥ የቃላት አጠቃቀምን እንደ ኩባንያ ወይም አሰሪ መጠቀምን ይጨምራል፤ ነገር ግን ሁለቱንም መጠቀም አይጨምርም። ይህ ተዋዋይ ወገኖች የስምምነቱን ዓላማ ወይም የቋንቋ ትርጓሜ የመቀየር አቅምን አይሰጣቸውም[2024]

**አንቀጽ 2.2 - የማሕበር ደህንነት**

**2.1 በድርድር ክፍል ውስጥ ላሉ ሰራተኞች በሙሉ የማሕበር አባልነት የቅጥር ቅድመ ሁኔታ እንደሆነ ኩባንያው ተስማምቷል።**

ኩባንያው የ ማህበር አባል ያልሆኑ አዳዲስ ሰራተኞችን ለመቅጠር መብት አለው፤ አባል ያልሆኑ የትርፍ ጊዜም ሆነ የሙሉ ጊዜ ሰራተኞች፣ የማህበሩ አባል ለመሆን ብቁ ይሆናሉ፤ እንዲሁም በተቀጠረበት የመጀመሪያ (1ኛ) ቀን ማመልከቻ ያስገቡ እና በሰላሳ (30) ቀናት ውስጥ አባል ይሆናሉ። ሁሉም ሰራተኞች ለማሕበሩ መደበኛ ክፍያ መክፈል አለባቸው። በውጭ ኤጀንሲ የተቀጠሩ ሰራተኞች እና ከሰላሳ (30) ቀናት በኋላ ሰራተኛ ሆኖ የቀጠሉ ከተቀጠሩበት የመጀመሪያ ቀን (1ኛ) ጀምሮ የሚታሰብ ክፍያ መክፈል አለባቸው።

**2.2 ኩባንያው ለአያንዳንዱ አዳዲስ ሰራተኛ በቅጥር ጊዜ ለሠራተኛው፣ ከማሕበሩ አባልነት ጋር በተያያዘ ያላቸውን ኃላፊነት የሚገልጽ ቅጽ እና ለማሕበሩ በኤሌክትሮኒክ ፎርም ስም፣ ስልክ ቁጥር፣ አድራሻ፣ ~~SIN ቁጥር~~፣ እና ዲፓርትመንት የአያንዳንዱ ሠራተኛ የደብዳቤ ቅጹን ያቀረቡለትን ቀን ከሠራተኛው ጋር ለማቅረብ ተስማምቷል። ኩባንያው በወር አንድ ጊዜ በሰራተኛ ስም፣ አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ~~SIN ቁጥር~~ እና ዲፓርትመንት ላይ የተደረጉ ለውጦችን የያዘ የተሻሻለ ዝርዝር ለማህበሩ ለመስጠት ተስማምቷል። [2024]**

ማሕበሩ ለኩባንያው ተቀባይነት ያለው እንዲሆን የቅጾቹን ፣ የቅጾቹን ይዘት የማተም ወጪን ይሸፍናል ። ኩባንያው በተጨማሪም ባለፈው ወር ውስጥ ሰራተኛውን ያቋረጡ ሁሉንም ሰራተኞች ስም ዝርዝር የያዘ ለማሕበሩ በወር አንድ ጊዜ ለመስጠት ተስማምቷል። ኩባንያው በተጨማሪ ለማሕበሩ በወር አንድ ጊዜ በአረፍት ላይ ያሉትን ሁሉንም ሰራተኞች ስም ዝርዝር የያዘ የመጨረሻ ቀን፣ የአረፍት ዓይነት እና ወደ ስራ የሚመለሱበትን ቀን በኤሌክትሮኒክ መልክ ለማቅረብ ተስማምቷል።

**ኩባንያው የሚከተለውን መረጃ የያዘ ሪፖርት በየወሩ ለማሕበሩ ያቀርባል፡**

- (i) ሙሉ ስም፤
- (ii) የሠራተኛው ስም፤
- (iii) ሁኔታ (የሙሉ ጊዜ፣ የትርፍ ጊዜ፣ ንቁ፣ ንቁ ያልሆነ)፤
- (iv) ምደባ፤
- (v) የቅጥር ቀን፤
- (vi) የዩኒየን ከፍተኛ ደረጃነት ቀን፤
- (vii) የቤት አድራሻ
- (viii) ስልክ ቁጥር
- (ix) የአሁኑ የክፍያ መጠን

**2.3 - በሜይ 28፣ 2024 ተስማማ**

ኩባንያው ከተጎዳው ሰራተኛ ተገቢውን ፈቃድ ሲሰጥ ከአያንዳንዱ ሰራተኛ ደመወዝ፣ እንደ ማስጀመሪያ ክፍያ፣ ወርሃዊ ክፍያዎች፣ ግምገማዎች ወይም ሌሎች ተቀናሾች በአካባቢው ማሕበር በተፈቀደው መሰረት ወይም ከተጠቀሰው ማስታወቂያ ካልደረሰው ሰራተኛው ሲጠየቅለመቀነስ ተስማምቷል።

በማሕበሩ በገንዘብ ሴክሬታሪው/ዋ ያኻ እንደሚሰጥ ከላይ እንደተገለጸው ማንኛውንም የክፍያ ወይም የግምገማ ለውጥ ማስታወቂያ። ገንዘቡ በወሩ ውስጥ በሚቀጥለው ወር ከአሥረኛው (10ኛው) ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ በኩባንያው ለማሕበሩ ገንዘብ ያኻ፣ ተቀናሻ የተደረገባቸው የሠራተኞች ስም የጽሑፍ መግለጫ፣ ጠቅላላ መደበኛ ሰዓት ለአያንዳንዱ ሳምንት፣ እና መደበኛ ክፍያዎች፣ የማስጀመሪያ ክፍያዎች እና ምዘናዎች ይቀነሳል።-ኩባንያው-በተጨማሪ-መግለጫውን-ለማሕበሩ-በኤሌክትሮኒክ-መልክ-ተማቅረብ ተስማምቷል።

ተዋዋይ ወገኖች ማሕበሩ ለቀጣሪው አዳዲስ አስተዳደራዊ ሂደት የሚፈጥር የክፍያ መዋቅር ካስፈለገ ተዋዋይ ወገኖች ለመወያየት እና መፍትሄ ለማግኘት እድሎችን ለመፈለግ ይገናኛሉ። [2024]

**አዲስ አንቀጽ 2.7 አዲስ - ዎክንግ ስትዋርድስ**

አምንታዊ የሠራተኛ አስተዳደር ግንኙነቶችን በማስተዋወቅ መንፈስ ተዋዋይ ወገኖች ለዚህ የጋራ ስምምነት ሕይወት የትርፍ ጊዜ ያክብረው ስትዋርድስን ለመምራት አዲስ LOU ይስማማሉ። ይህ ተወካይ ለአራት (4) ሰዓታት በተከታታይ በሳምንት እረፍት እርብ ጠቀሜታ ከ8am እስከ 12:00pm ሰዓት ድረስ እና በአሰሪው መደበኛ ደሞዛቸውን ይከፍላል ይህም የደመወዝ ሽክም ወጪን ጨምሮ ቀጣሪው እንዲከፍል ይስማማል። ዓላማው እርስ በርስ የሚሰማማ የሠራተኛ አስተዳደርን ማስተዋወቅ ሲሆን፣ ይህ ሰው በሚከተሉት ኮሚቴዎች ውስጥ እንደ ሚናቸው ይሳተፋል፡

- የባህል ኮሚቴ
- ሳምንታዊ የሰው ኃይል ተቋም ጉብኝቶች
- የጋራ የሠራተኛ አስተዳደር
- የተሳትፎ አስተዳደር ስብሰባዎች
- ደረጃ 2 የቅሬታ ስብሰባዎች
- በተጠየቀው መሰረት አልፎ አልፎ ዕለታዊ የአቅጣጫ ማስቀመጫ (DDS) ስብሰባዎች
- በሠራተኛ ማህበሩ እና በአስተዳደር መካከል በተሰማሙት ሌሎች ሥራዎች

ይህ አዲስ ሚና በ UFCW 401 ማህበሩ ይለጠፋል እና ምርጫ ቢቃለ መጠይቅ ሂደት በማህበሩ ይከናወናል።

የትኛውም ተዋዋይ ወገን ቢያንስ የስልሳ የቀን መቆጠሪያ ቀናት ወይም የLOU ማብቂያ ላይ ለሌላኛው አካል በማቅረብ ይህንን LOU የማቆም መብት ይኖረዋል። [2024]

**2.8 - አዲስ የትምህርት እና የሥልጠና ፈንድ - ኤፕሪል 30፣ 2025 ተስማማ**

አሰሪው ለተባበሩት ምግብ እና ንግድ ሰራተኞች ካናዳ የኒዮን፣ የአካባቢ ቁጥር 401 የትምህርት እና ስልጠና ፈንድ በአገድ-ሳንቲም (\$0.04) አምስት (\$0.05) ሳንቲም በሰዓት በአባላት ለሚሰሩ ለእያንዳንዱ ሰአት እስከ 40 ሰዓት በሳምንት ቢበዛ መዋጮ ለማድረግ ተስማምቷል በምላሹ ማህበሩ ለድርድር ክፍል አባላት የስትዋርድ ስልጠናን ጨምሮ ስልጠናን ለማሻሻል ቃል ገብቷል። [2024]

**አንቀጽ 3.5 - ሽፍር ፕሪሚየም - ኤፕሪል 30፣ 2025 ተስማማ**

ኩባኒያው ከመደበኛው የቀን ፈረቃ ውጪ በማንኛውም ፈረቃ ለሚሰሩ ሰራተኞች ሁሉ ኢንሹራንስ ለመክፈል ተስማምቷል። ኩባንያው ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ ለ2019 - 2024 የጋራ ስምምነት ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ በሰዓት ሳንቲም (\$3.00) ጽብር-አርባ አምስት (\$0.45) ስልሳ (\$0.60) ሳንቲም ይከፍላል። ከኤፕሪል 1፣ 2024 ጀምሮ ይህ ፕሪሚየም በሰዓት ወድ ሃምሳ (\$0.50) ሳንቲም ይጨምራል። ከኤፕሪል 1፣ 2024 ጀምሮ ይህ ፕሪሚየም በሰዓት ወድ ሃምሳ (\$0.55) ሳንቲም ይጨምራል። ይህ ፕሪሚየም እንደ የሰራተኞች መሰረታዊ ተመኖች አካል ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም። [2024]

**አንቀጽ 3.6 - ፌብሩዋሪ 11፣ 2025 ተስማማ**

በተለይ በ ~~ውስጥ-አገድ~~ የተመደቡ ~~በራሳቸው~~ ፍንዳታ ማቀዝቀዣውን ወይም ፍሪዘርን ከአንድ ተከታታይ ሰዓት በላይ የማቆየት ሚና አገድ-ጽብር-አሳ ሃምሳ (\$1.50) አርባ ሃምሳ (\$0.45) በሰዓት (\$0.45) በሃምሳ ሰዓት። ~~በገቢ-ጸሎት-ዓላማ-ብፍንዳታው~~ ፍሪዘር-ውስጥ-ወይም-ፍሪዘር-ማቆየት-ምርቱን ማሸነፍ-እና-ከአገድ-ተከታታይ-ሰዓት-በላይ-መሰረት። የፍንዳታ ማቀዝቀዣውን ወይም ፍሪዘርን ሳይ-ማድረግ-ምርቱን መሰጠት አዳ-ከምችት ማሸነፍ ነው። ይህ ፕሪሚየም አገድ የበራሳቸው መሰረታዊ ተመኖች አካል ተደርጎ መወሰድ የለበትም እና በማንኛውም ሁኔታ የትርፍ ሰዓት ፕሪሚየም ወይም ሌላ የፕሪሚየም ማከላከያ አይኖርም። [2024]

**አንቀጽ 3.10 - የዕረፍት ጊዜያት**

...

ከመጀመሪያዎቹ አምስት (5) ሰዓታት በላይ ወይም ከሁለተኛው አራት ተኩል (4 1/2) ሰዓታት በላይ ለመስራት የሚፈለግ ሰራተኛ የምግብ ጊዜው እስኪሰጥ ድረስ የሰራተኛ ጊዜ ሁሉ ሁለት (2) እጥፍ ይከፈላል። ሰራተኛው ከሁለተኛው አራት ተኩል (4 1/2) ሰዓት በላይ በሆነ የስራ ፈረቃ መስራት የሚጠበቅበት ሰራተኛ፣ ድርጅቱ ለዚያ ጊዜ በተከፈለው የምግብ ጊዜ ክፍያ ሰላሳ (30) ደቂቃዎችን ይፈቅዳል። ሰራተኛው ትኩስ ምግብ ወይም ግድ-አምሳት (\$25.00) ጽገር-ምርመራዎች (\$9.00) አብራራ-ሆላት (\$12.00) ጽገር በሚቀጥለው ወቅት-ላይ። ከሌገሪል-1፣ 2024-ጀምሮ-ይህ-ገራማ-ገንዘብ-ወደ-ግምብ (\$10.00) ተገቢ-ይጨምራል። የጽራ-አራጅ ከሆላት-የአረፍት-ጊዜያት-አና-ከምግብ-ጊዜያት-በፊት-ለግል-ጽዕኑ-የሚሆን-ብቁ-ጊዜ-ብርካራ-ይገባል። [2024]

**አንቀጽ 4.7 - ሜይ 28 ቀን 2025 ተስማማ**

**4.7** አዲስ ሰራተኞች ለዘጠና (90) የቀን መቁጠሪያ ቀናት ወይም በማሕበሩ እና በኩባንያው በጋራ ስምምነት የተደረሰበት ማንኛውንም የተራዘመ ጊዜ በሙከራ ላይ የሚቆዩ ሲሆን፣ በዚህ ጊዜ ውስጥ ያለ ከፍተኛ ደረጃ ከስራ ሊሰናበቱ ይችላሉ እና ኩባንያው እነዚህን ሰራተኞች እንደገና የመቅጠር ግዴታ የለበትም። በሙከራ ላይ ያለ ሰራተኛ በኩባንያው ውሳኔ ብቻ ሊሰናበት ይችላል። የሙከራ ሰራተኛን ማቋረጥ የቅሬታ ጉዳይ ሊሆን አይችልም ነገር ግን ኩባንያው የሰቅ ስትዋርድ ማቅረብ ይችላል። ገጠ-ግን ኩባንያው ምክንያታዊ፣ አድልዎ የሌለበት፣ ፍትሃዊ እና በቅን ልቦና ይሰራል። በሙከራ ላይ ያለ ሰራተኛ ከስራ ሊሰናበት ለሰራተኛ ማሕበሩ የሚገለበጥ የሙከራ ጊዜ የሚለቀቅበት ደብዳቤ -የተቋረጠበት-ምክንያት-በመዘርዘር-ይሰጣቸዋል። ከዘጠና (90) የቀን መቁጠሪያ ቀናት የሙከራ ጊዜ በላይ የተያዙ ሁሉም ሰራተኞች መደበኛ ተቀጣሪዎች ይሆናሉ እና በአገልግሎት ርዝማኔ መሠረት ከፍተኛ ደረጃ የማግኘት መብት ያላቸው እና በዚህ ስምምነት ስር ያሉትን ሁሉንም ጥቅሞች የማግኘት መብት አላቸው እናም በትክክል ምክንያት ብቻ ሊሰናበቱ ይችላሉ ሰራተኛው ያለ አግባብ ከስራ መገረጥ የተረጋገጠ ከሆነ ወደ ተቀጣሪነት ከተመለሱ ምንም አይነት የከፍተኛ ደረጃ ኪሳራ አይደርስባቸውም። ከኩባንያው ጋር ዘጠና (90) ወይም ከዚያ በላይ የቀን መቁጠሪያ ቀናት አገልግሎት ያለው ማንኛውም ሰራተኛ በፈቃደኝነት ከስራ የተባረረ፣ የተቋረጠ ወይም ያቋረጠ እና በአንድ (1) አመት ውስጥ የተቀጠረ፣ በዚህ ስምምነት አባሪ ህ ላይ በተገለጸው መሰረት ለስራ ምደባ የከፍያ መጠን ይቀበላል። [2024]

**4.9 የስራ ማስታወቂያዎች - አክቶበር 18፣ 2024 ተስማማ**

ከፍት የስራ ቦታዎች ሲከሰቱ እና ኩባንያው መተካት ሲፈልግና ኩባንያው አዳዲስ ሰራተኞችን ሲፈጥር በማስታወቂያ ሰሌዳው ላይ ለአራት (4) የስራ ቀናት በማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ መለጠፍ አለባቸው እና በዚህ ጊዜ ውስጥ በሠራተኛው የጽሁፍ ማመልከቻዎች ሊቀርቡ ይችላሉ። ከፍት ቦታዎች ስለ ሥራ፣ ፈረቃዎች እና የስራ ስአታት እና የክፍያ መጠን መግለጫን ይጨምራሉ። የሁሉም እንደዚህ ያሉ ከፍት ቦታዎች ቅጂዎች ከስም ዝርዝር ጋር ወደ ህብረቱ ይላካሉ። በፋብሪካው ውስጥ በጣም አንጋፋ አመልካች እንዲህ ዓይነቱን የሥራ ማስታወቂያ ይቀበላል። ሥራውን ለመሥራት ምክንያታዊ ከሆነ ሙከራ በኋላ በቂ ችሎታ፣ ከፍተኛነት የበላይነት ይኖረዋል። ምንም ተስማሚ ማመልከቻዎች ካልተቀበሉ፣ ኩባንያው ሥራውን የሚሞላ ሰው መቅጠር ይችላል። በጥገና፣ ቀጥታ ስርጭት አሸከርካሪዎች እና መላኪያ እና ማጓጓዣ ነጂዎች ውስጥ ከፍት ቦታዎች ለማመልከት፣ ሰራተኛው ብቁ መሆን እንዳለበ ይታወቃል።

በኩባንያው ማመልከቻዎች መቀበልን በመጠበቅ ላይ ጊዜያዊ ቀጠሮዎች ሊደረጉ ይችላሉ።

**ሁሉም ቋሚ ሰራተኞች ይለጠፋሉ**

በከፍት ስራ ቦታ ሂደት ውስጥ የደረጃ እድገት ያገኘ ሰራተኛ አራት (4) ተከታታይ ወራት እስኪያልፍ ድረስ በድጋሚ ማመልከት አይፈቀድለትም።

ዋናው-ከፍት-የሰራ-ቦታ-አና-ከፍት-የሰራ-ቦታው-የተሞላበት-ብራ-ብታ-ይወጣሉ።-ከሆላት-ላይ-መውጣት-ባቸገር-የተፈጠሩ-ከፍት-ቦታዎች-አይለጠፉም-ገጠ-ግን-በመምሪያው-ከፍተኛ-ደረጃ-መሰረት-ይሞላሉ።

አዲስ የሥራ ማስታወቂያ የሚቀበል ሠራተኛ እስከ ሃያ (20) ቀናት የሥራ ጊዜ ድረስ በሙከራ ላይ ይሆናል። ሥራውን በአጥጋቢ ሁኔታ ማከናወን ካልቻለ ወደ ቀድሞ ሥራቸው ይመለሳሉ ወይም ሠራተኛው ካልረካ ወደ ቀድሞው ሥራ ሊመለስ ይችላል። ክፍት የሥራ ቦታው በሃያ (20) ቀናት ውስጥ ከተከሰተ ቀጣዩ ክፍተኛ አመልካች ከመጀመሪያው ማስታወቂያ ይመረጣል። ከሃያ (20) ቀናት በኋላ ክፍት የሥራ ቦታዎች እንደገና መውጣት አለባቸው።

ለዕረፍት እስከ ስድስት (6) ሳምንታት የሚቀረው ሠራተኛ በሌሎች ጊዜ ሊሊወጣ ለሚችለው የተለየ የሥራ ቦታ ከመውጣቱ በፊት በጽሑፍ ማመልከቻ ማቅረብ ይችላል። በተያዘለት ጊዜ መቅራት መደምደሚያ ላይ ማመልከቻው ባዶ ይሆናል። [2024]

**4.10 ማስተዋወቂያዎች እና የሥራ ምደባዎች – አክቶበር 18፣ 2025 ተስማሚ**

(ፍ) ሠራተኞች በተጠቅላላው የሥራ ፍላጎት ምክንያት ከሌሎች (1) ክፍል ወደ ገላ-ክፍል በቋሚነት አንዲዛወሩ ከተፈለገ በሚጠበቀው መሠረት ይከናወናል። የማዘወጥ አድገብ በመጀመሪያ በክፍሎች በሠራተኞች መሰጠት አለበት። ማንም ሠራተኛ በሠራተኛው መሠረት የማይፈለግ በሆነ ጎንገዥ ክፍሎች ሠራተኞች ይተላለፋሉ እና የሥራ መደብ ብርጅ ወደጊዜ ክፍል አንዲዛወሩ የመጀመሪያ አድል ይሰጣቸዋል።

**4.13 ማስተላለፎች - አክቶበር 18፣ 2024 ተስማሚ**

ወደ ገላ-ፈረቃ ወይም ገላ-ክፍል ማዘወጥ በክፍሎች ድረጃ ላይ የተመሰጠጠው መሆን አለበት። ባለቃት አሰሪ-ሆሎ (12) ወራት ውስጥ አስጠናቀቀው ድረስ የሌሎች (1) ወይም ከገደብ በላይ ልምድ ያላቸው ሠራተኞች ለአምራች ብራ-አሰሪዎች የጸሁፍ ጥያቄ ማቅረብ ይችላሉ። ሆኖም በሠራተኞች በተጠየቀው ክፍል ውስጥ በጣም በቅጥር ቦታ ላይ መደረግ አለባቸው። የሠራተኛው ጥያቄ ተረጋግጦ በተጠቃሚው የመጀመሪያ የቀጠሪው ውስጥ ላይ ክፍሎች በሠራተኞች አካል ወይም በፈረቃ የተገኙትን በሠራተኛው የተፈጠረውን ክፍት የሥራ ቦታ አንዲዛወሩ አድል ይሰጣሉ። ማንኛውም ሠራተኛ የተፈጠረውን ክፍት የሥራ ቦታ መመላለስ የማይፈልግበት ጊዜ የሠራተኛው የሚጠቀሙ ሠራተኞች በቀጠሪው ውስጥ ላይ በጣም ጅገገር በሠራተኞች አካል ወይም ክፍል አካል ወይም በሠራተኛው ወደ ማዘወጥ የሚፈለገው ፈረቃ ላይ ያለውን ክፍሎች ይጠቀማሉ። ሆኖም የሠራተኛው ጥያቄዎች በክፍሎች ድረጃ ላይ ተመሰጠጠው የሚጠቀሙ ብርጅ በሰላሳ (30) የሥራ ቀናት ውስጥ ይካሄዳሉ። የተጠየቀው ሠራተኛ ለሰላሳ (30) የሥራ ቀናት በመሰጠት ላይ ይሆናሉ። በተጠቃሚው ሥራውን በአጥጋቢ ሁኔታ ማከናወን ካልቻለ ሠራተኛው በሠራተኛው ወደ መመዘኛው ክፍል/ፈረቃ ቢመለስ ይችላል ወይም ሠራተኛው ካልረካ ወደ ክፍል/ፈረቃ ቢመለስ ይችላል።

**4.15 – አክቶበር 16፣ 2024 ተስማሚ**

ሁሉ በጃንዋሪ ወር ከባንያው ሰራተኞቻቸውን በተወሰኑ ሰራዎች እና ክፍሎች ላይ ስልጠና የማግኘት ፍላጎታቸውን እንዲያሳዩ ጥያቄ ይለጠፋል። በጊዜያዊ ምደባዎች በቀጠሪው ውስጥ ላይ ምድባ ምድባ ለክፍል ወይም ክፍል ያሉ ሠራተኞች ስልጠናውን ለመቀበል ሰራተኞች በክፍተኛ ልምድ ደረጃ ይመረጣሉ። ለአምራች ጊዜያዊ ብራ-ዘርዘር ለፍላጎቶች በቂ ካልሆነ፣ ከባንያው በዓመቱ ውስጥ እንደገና ማውጣት ይችላል። ሰራተኞች በማንኛውም ጊዜ ስማቸውን ከዝርዝር ለማስወገድ መምረጥ ይችላሉ።

ስልጠናውን የወሰደ ሰራተኛ ከስልጠናው በኋላ ለሁለት አመታት ብቁ በሆነበት ልዩ ስራ ላይ የሥራ እድሎችን ሊከለክል አይችልም። አንድ ሰራተኛ ክፍት የሥራ ቦታ ከተዘጋ በኋላ ስማቸውን ወደ ዝርዝር ሊጨምር ይችላል ነገርግን ቀደም ሲል በተመደቡበት ወይም ለተወሰነ የሥራ መደብ የሰለጠነ ሰራተኛን አያፈናቅሉም። [2024]

**አንቀጽ 5.5 – የማሕበር እረፍት – ስምምነት ላይ የተደረሰው የፌብሩዋሪ 10፣ 2025**

በሠራተኛ ኮንቬንሽን ላይ ለመሳተፍ ወይም በሚመለከተው ህጋዊ የሰራተኛ ማህበር ስራ ላይ ለማገልገል በማህበሩ ለተመረጠ፣ ለተሾመ ወይም ለተሰየመ ማንኛውም ሰራተኛ ያለ ክፍያ እና የተጠራቀመ የጡረታ አበል ሳያጣ አስፈላጊውን የአረፍት ጊዜ ለመስጠት ተስማምቷል፤ ሆኖም ግን እንደዚህ አይነት ሰራተኛ የሰራ ቦታ እንዲሞላ በቂ ማስታወቂያ ለድርጅቱ ተስጥቷል።

በኩባንያው ለሠራተኛ የአረፍት ፈቃድ ከተሰጠ፣ እንደዚህ ዓይነት ፈቃድ እስካልተደረገ ድረስ ከአንድ (1) አመት በላይ፣ ሰራተኛው ለዚያ ጊዜ የከፍተኛ ደረጃ ማጣት አይኖርበትም።

ኩባንያው በማህበር ዕረፍት ምክንያት ለሚባከነው ጊዜ ኩባንያው ለሰራተኞች ይከፍላል እንዲሁም ማህበሩን በደረሰኝ ክፍያ መቀበል አለበት።

የሰራተኛው እረፍት ከሰላሳ (30) ተከታታይ የቀን መቆጠሪያ ቀናት በላይ ከሆነ ማህበሩ ለሰራተኛው ጥቅማጥቅም ክፍያ ይከፈላል። [2024]

**አንቀጽ 8 - የዕረፍት ጊዜ**

8.4 (ሀ) የአረፍት ጊዜ ምርጫ በእያንዳንዱ ክፍል ውስጥ ባለው ከፍተኛ ልምድ ደረጃ ላይ የተመሰረተ ሲሆን፣ ለከፍተኛ ሰራተኛው የመጀመሪያ ምርጫ ሊሰጥ ይችላል። የአረፍት ጊዜ የግድ ሥራ ፍላጎት ላይ ተመስርቶ በማንኛውም ጊዜ ሊሰጥ ይችላል። ገር ግን ኩባንያው ሰራተኞች በጠየቁት ጊዜ ዕረፍት ለመስጠት ልባዊ ጥረት ያደርጋል። በአረፍት ዓመት ውስጥ ዕረፍት መወሰድ አለበት። ሰራተኞች ለሦስት (3) ወይም ከዚያ በላይ ሳምንታት የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ የማግኘት መብት ካላቸው፣ እነዚህ ሰራተኞች ከጁላይ እና አገስት ጀምሮ ሁለት (2) ሳምንታት ብቻ ቀጠሮ መያዝ ይችላሉ።

ለአንድ ክፍል አስር (10%) በመቶ የአረፍት ጊዜ አበል ይፈቀዳል። ከተቻለ በኩባንያው ውሳኔ ከአስር (10%) በመቶ በላይ ይፈቀዳል።

ኩባንያው በተጨማሪ ሰራተኞቹ ለሶስት (3) ወይም ከዚያ በላይ ሳምንታት የሚከፈልበት የአረፍት ጊዜ ሲያገኙ ተስማምተው በየአመቱ ከጃንዋሪ 1 እና ኤፕሪል 30 ባሉት ወራት ውስጥ እንዲወሰዱ በመጠየቅ ሰራተኞቹ ከቱርኪ-ባላ ወቅቶች (ከፋሲካ ከአራት ሳምንታት በፊት፣ የምስጋና ወይም የገና ባላ ለአረፍት 5% የሚፈቀድላቸው) ካልሆነ በስተቀር በተከታታይ ሊወስዷቸው ይችላሉ። ከተቻለ በጥላንት አስተዳዳሪው ውሳኔ ከአምስት (5%) በላይ ይፈቀዳል። [2024]

**አንቀጽ 9.3 – ፌብሩዋሪ 11፣ 2025 ተስማማ**

የቴክኖሎጂ ለውጥ ማለት የድርድር ክፍሉን በቀሳቀስ የሚነኩ መሳሪያዎችን በጋራ ስምምነት ጊዜ በአሰሪው ማስተዋወቅ ነው።

አሰሪው በሰራተኞች በስራ ቅጥር ደረጃ ወይም የሰራ ሁኔታ ላይ ከፍተኛ ለውጥ የሚያመጣ የቴክኖሎጂ ለውጥ በሚያስገኝበት ጊዜ የቴክኖሎጂ ለውጥ ከመጀመሩ በፊት ለማህበሩ እና ለተጎዳው ሰራተኛ ሁሉ በተቻለ መጠን ብዙ ማሳሰቢያ መስጠት አለበት።

አሰሪው የቴክኖሎጂ ለውጥ ለማምጣት ማሰቡን ለማህበሩ ያሳወቀ ከሆነ ተዋዋይ ወገኖች በተመጣጣኝ የጊዜ ገደብ ውስጥ ተገናኝተው ማናቸውንም የሚመለከታቸውን እቅዶች ለውይይት ያካሂዳሉ። [2024]

**አንቀጽ 10 – ፌብሩዋሪ 11 ቀን 2025 ተስማማ**

10.1 ኩባንያው ለእያንዳንዱ ወር የአንድ (1) ቀን የሕመም ፈቃድ በተገኘ ክፍያ የሕመም ፈቃድ ለመስጠት ተስማምቷል። ተቀጣሪዎች አንድ (1) የህመም ቀን ከፊደላት የሚያገኙት ገቢው በሚሰላበት የቀን መቆጠሪያ ወር እያንዳንዱን የታቀደ የሰራ ቀን ከሰሩ ብቻ ነው። ከክፍያ ጋር የሕመም እረፍት እስከ ሃያ (20) ቀናት ድምር ይሆናል። የስድስት (6) ወር የብቃት ጊዜ ሲጠናቀቅ መሰብሰብ ይጀምራል።



**አንቀጽ 19.1 - የተረጋገጠ የሥራ ሳምንት**

**በተፈጥሮ ህግ ላይ ተቀብል፤ አንቀጹ ተፈጻሚ የሚሆነው የኩባንያው ቋሚ የሙሉ ጊዜ ሰራተኞች ለሆኑት ብቻ ነው።**

ለዚህ አንቀጽ ዓላማ “የሙሉ ጊዜ ቋሚ ሠራተኞች” ማለት **ከኖቨምበር 30፣ 2020** በፊት በሙሉ ጊዜ ተቀጥሮ የሚሠራ ሠራተኛ ማለት ነው። በተጨማሪም ቀጣሪው ሚስማማው ማንኛውም ሠራተኛ ከሰባ አምስት (75%) ንቁ ሠራተኞች ውስጥ ወድቆ ቢያንስ አንድ (1) ዓመት ከፍተኛ ደረጃ ያለው፣ ሳምንታዊ ዋስትና መብት ይሆናል። የሰባ አምስት (75%) በሙሉ ድልድል የሚወሰነው በጃንዋሪ 1 ከፀደቀ በኋላ በየዓመቱ ነው። ለሳምንታዊ ዋስትና ብቁ የሆነ ማንኛውም ሰራተኛ በተሃድሶ ወይም በመምሪያው መዘጋት ወይም አጠቃላይ የሰራተኞችን ቁጥር በሚቀንሱ ሌሎች ጉዳዮች ምክንያት ብቁ እንዳልሆነ አይታወቅም። [2024]

ዋስትና ያለው የሥራ ሳምንት የማግኘት መብት ያለው ሠራተኛ በሳምንቱ ውስጥ እንዲሠራ ከተጠራ በየዓመቱ ከሚከተለው ያነሰ ክፍያ የማግኘት መብት ይኖረዋል።

ከጃንዋሪ 1 እስከ ሜይ 31 ድረስ በሳምንት መሳተፍ (30) የሰዓት ክፍያ የሚቀበል ቢሆን፣ ጁን 1 እስከ ዲሴምበር 31 ድረስ በሰዓት (36) የሰዓት ክፍያ ብቻ የሳምንት ምንም እንኳን አንድ ደብዳቤ ብቻ ተጠቅሞ የሰዓት ሰዓት ሳይከፈል ይቻላል።

**በተፈጥሮ ህግ - ይህ ዋስትና ፋብሪካው በአሳት፣ በፍንዳታ፣ የሃይል መቆራረጥ፣ በማዕበል፣ በአእዋፍ አቅርቦት፣ በአድማ ወይም በሠራተኛ ማህበር ወይም በሌላ ተመሳሳይ ቡድን መሥራት በማይችልበት በእያንዳንዱ ሙሉ ቀን ለሰምንት (8) ሰአታት በማናቸውም ምክንያት በሌለበት ጊዜ ይቀንሳል።**

ከኤፕሪል 1 ስፔ፣ 2013፣ የተረጋገጠ ሰዓቶች በሁለት (2) ሳምንት የክፍያ ጊዜ አማካይ ይሆናል። የሰራተኛው የስራ ሰአት ከዝቅተኛው ዋስትና በታች ሲወድቅ በየደሞዙ ስልሳ አራት (64) ሰአታት በመደበኛ ክፍያ ወይም በስራ ምትክ ክፍያ ከጃንዋሪ 1 እስከ ሜይ 31 እና ሰባ ሁለት (72) ሰአታት በየደሞዝ ክፍያቸው በጁን 1 ወይም ዲሴምበር 31 ቀን ክፍያ በተመጣጣኝ ክፍያ ይከፈላቸዋል። በዚህ ረገድ የሚከተሉት ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፡

በዚህ ረገድ የሚከተሉት ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፡

- (a) ኩባንያው ሰራተኞቹን ከስራው ጋር ተመጣጣኝ በሆነ መልኩ ያስተካክላል ወይም ይገኛል ተብሎ ይጠበቃል። ለአንደዚህ አይነት መደበኛ ሰራተኞች የተረጋገጠ የስራ ሰአታት ለመስጠት ኩባንያው በዲፓርትመንቶች ውስጥ ለማሰራጨት እና ሰራተኞችን ከአንዱ ክፍል ወደ ሌላ ለማዘዋወር ነፃ መሆን አለበት። ምክንያታዊነት ለከፍተኛ ደረጃ፣ ለሹሎታ እና ለአካላዊ የስራ ሁኔታዎች ከፍተኛ ለውጥ።
- (b) ኩባንያው ሁሉም ሰራተኞች፣ በየድፓርትምንቶቻቸው ውስጥ የሚሰጣቸውን ማንኛውንም ተግባር በትጋት እንደሚሰሩ ይጠበቃል። ማንኛውም ሰራተኛ የተሰጣቸውን ስራ ለመስራት ፈቃደኛ ካልሆነ ኩባንያው በዚያ ሳምንት ውስጥ የተከናወነውን ስራ በተመለከተ ከማንኛውም ዋስትና ይጸዳል።
- (c) ዋስትናው ከአስራ አንደኛው (11) ህጋዊ በዓላት መካከል አንዱ (1) እንደሌሎች ሳምንታት በተከሰተባቸው ሳምንታት ውስጥ ተመሳሳይ ይሆናል። ለተጠቀሰው ህጋዊ የበዓል ቀን የሚከፈለው ክፍያ እንደ የዋስትናው አካል ይቆጠራል።
- (d) የተረጋገጠውን የስራ ሳምንት የማግኘት መብት ያለው አንድ ሳምንት መስራት ከጀመረ በኋላ ከስራ የቀረ ማንኛውም ሰራተኛ ዋስትናው በጠፋበት ጊዜ ይቀንሳል።
- (e) ከአንድ (1) ወር በላይ ከስራ የተባረረ ማንኛውም ሰራተኛ በተጠቀሰው ሳምንት ውስጥ ለተረጋገጠው የስራ ሳምንት አቅርቦት ብቁ አይደለም።
- (f) የትርፍ ሰዓት ወይም ሌላ ፕሪሚየም የሚከፈልባቸው ሰዓቶች ሲሰሩ፣ አንድ (1) ሰዓት የሰራው የዋስትናው አንድ (1) ሰዓት ብቻ እንደሆነ ይሰላል። [2024]

**አንቀጽ 11.6 – ፌብሩዋሪ 10 ቀን 2025 ተስማማ**

ከባንያው የዐይን ጥቅማ ጥቅሞችን በመጨመር የጤና እንክብካቤ ፕሮግራሙን ያሻሽላል። የዐይን ጥቅሙ ከፀደቀ በኋላ ባለው የመጀመሪያው (1ኛው) ወር ላይ በየሃያ አራት (24) ወሩ አምስት መቶ (\$500.00) ሁለት መቶ (\$200.00) ዶላር ሽፋን ይሰጣል። ስምምነቱ ሲፀድቅ የዐይን ሽፋኑ ወደ ሁለት መቶ ሃምሳ (\$250.00) ሦስት መቶ (\$300.00) ዶላር በየሃያ አራት (24) ወሩ ይጨምራል። [2024]

**አንቀጽ 12.3 – ሴፕቴምበር 16፣ 2024 ተስማማ**

የማህበር አስተዳደር የስራ ቦታ የጋራ ጤና እና የደህንነት ኮሚቴ (JHSC)፣ ቢያንስ ከዚህ የተውጣጡ የተሾሙ የሚገኙ ሁለት (2) ሰዓት (3) በማህበሩ የተወከሉ ተወካዮች እና ሁለት (2) ሰዓት (3) በአስተዳደሩ የተወከሉት ተወካዮች ይሆናሉ። እነዚህ ቁጥሮች በተዋዋይ ወገኖች የጋራ ስምምነት ሊጨመሩ ይችላሉ። የኮሚቴው ዋና ተግባር የስራ ቦታ ጤና እና ደህንነት ጉዳዮችን/አደጋዎችን መለየት እና ከቀጣይው ጋር የስራ ቦታን ደህንነት ለመጠበቅ መፍትሄዎችን መፈለግ ነው። የJHSC አባላት ስም በH&S የግንኙነት ሰሌዳ ላይ ይሰጣሉ።

**የJHSC ኮሚቴ በተለዋዋጭ ሁኔታ የሚሸከረከሩ ሁለት (2) ተግባራዊ ሊቀመንበሮች ይኖሩታል፡**

- የሰራተኛው ተግባራዊ ሊቀመንበር ከሰራተኛው ተወካዮች ማህበሩ ይመረጣል።
- የአሠራር ተግባራዊ ሊቀመንበር በከባንያው ከከባንያው ተወካዮች ይመረጣል።
- የሰብሰባው ሊቀመንበር ከሰብሰባው ከሰዓት (3) ቀናት በፊት አጀንዳውን የመላክ ሃላፊነት አለበት።
- ቃለ-ጉባዔዎች በአሠሪ ተወካይ ይወሰዳሉ።

**JHSC የአልበርታ የስራ ጤና እና ደህንነት ህግ ክፍል 13 መስፈርቶችን ማሟላት አለበት።**

**JHSC በየወሩ፣ በከባንያው ጊዜ መገናኘት አለበት። ኮሚቴው የኮሚቴው አባላት ለሰብሰባዎቻቸው እንዲከታተሉት ዓላማና አወቃቀር የማዘጋጀት ሃላፊነት አለበት።**

**የደህንነት ፍተሻ ለማካሄድ አንድ የሰራተኛ ማህበር ተወካይ የJHSC አባል በወር አንድ ጊዜ የደህንነት ስራ አስኪያጁን ይቀላቀላል (ወይም ይሰይማል)። ይህ ጊዜ የሚከፈልበት ጊዜ ይሆናል።**

**ፓርቲዎቹ ለደህንነት ኮሚቴ አባላት አመታዊ ስልጠና እንደሚሰጥ ተስማምተዋል ይህም የደህንነት ስልጠና እንደ የሰብሰባዎቹ አካል ነው።**

**ሁለቱም ወገኖች በፋብሪካው ውስጥ ደህንነትን ለማስጠበቅ የተሻለ ብቃት ያላቸውን የኮሚቴ አባላትን በመሾም መጠየቅ አለባቸው። የደህንነት ኮሚቴ መደበኛ ጠብባባዎች በየወሩ ይካሄዳሉ። የደህንነት ኮሚቴ አባላት በምርመራ ስልጠናው ውስጥ በማጠቃለያ ጠራት ጥይት መቀመጥ አለበት።**

**አንቀጽ 12.5 – ፌብሩዋሪ 11፣ 2025 ተስማማ**

**በአንቀጽ 3.3 አንድ ገለጻው ማንኛውም ስራተኛ በፋብሪካው ውስጥ በማንኛውም ጊዜ ብቻውን አንዲበራ አይገደድም**

**አንድ ሠራተኛ ብቻውን እንዲሠራ ከተፈለገ "ብቻውን መሥራትን" መከተል አለባቸው። አሰሪው ማንም ሰው ብቻውን እንዲሰራ ያለውን ፍላጎት ለማስወገድ የተቻለውን ሁሉ ያደርጋል ነገር ግን አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ሰራተኛው የሰለጠነ እና ደህንነቱ የተጠበቀ መሆኑን ለማረጋገጥ አሰሪውን ማወቅ አለበት። [2024]**



**አንቀጽ 13.13 - የፔሮል ስህተቶች - ሜይ 28፣ 2024 ተስማማ።**

በፔሮል ገቢ ላይ ያሉ ማንኛቸውም ስህተቶች መቶ ዶላር (100.00 ዶላር) ወይም ከዚያ በላይ፣ በኤሌክትሮኒካዊ ገንዘብ ተቀማጭ ገንዘብ በተረጋገጠ በሁለት (2) የሰራ ቀናት ውስጥ መታረም አለባቸው። ከመቶ ያነሱ የፔሮል ስህተቶች (100.00 ዶላር) በሚቀጥለው የደመወዝ ክፍያ መታረም አለባቸው። [2024]

**አንቀጽ 15.1 - ሜይ 28፣ 2024 ተስማማ**

15.1 ማንኛውም ሰራተኛ በማናቸውም ህጋዊ የሰራተኛ ማህበር እንቅስቃሴ ወይም ከሰራ ሰዓታት ውጪ በማህበር ትኩረት ውስጥ በማገልገል ወይም የዚህን ስምምነት ድንጋጌዎች መጣስ ለማህበሩ ሪፖርት ሲያደርግ በማንኛውም መንገድ ማስተላለፍ፣ መባረር ወይም መድልዎ አይደረግበትም።

በማንኛውም ሰራተኛ ላይ ህጋዊ መስመር ለማቋረጥ ወይም ህጋዊ የሆነ የማህበር ትዕዛዝን በመታዘዝ ላይ ምንም ዓይነት አድልዎ አይደረግም። ~~ኩባንያው በጥንቃቄ ከአጠቃላይ የሰራተኛው ስምምነት ህጋዊ የሆኑትን ስምምነቶች አድልዎ አንድማይኖር ተስማምቷል።~~

ኩባንያው እና ማህበሩ በዘር፣ በቀለም፣ በጾታ፣ በጾታዊ ዝንባሌ፣ በጾታ፣ በጾታ ማንነት፣ በጾታ አገላለጽ፣ በአእምሮ ውስንነት፣ በገቢ ምንጭ፣ በአካል ጉዳት፣ በዕድሜ፣ በሃይማኖታዊ እምነት፣ በትውልድ ቦታ፣ በጋብቻ ሁኔታ፣ ወይም በማንኛውም አግባብ ባለው ህግ የተከለከለ ማንኛውም ሰራተኛ ወይም አመልካች ላይ አድልዎ አያደርጉም። [2024]

**አንቀጽ 15.3 እና 15.4 - ሜይ 28፣ 2024 ተስማማ**

15.3 አዲስ - አሰሪው እና ማህበሩ ሰራተኞች ለንግድ ሰራው ስኬት የሚጫወቱትን ወሳኝ ሚና ይገነዘባሉ። አሰሪው እና ማህበሩ ሁሉም ሰራተኞች በማንኛውም ሁኔታ በፍትሃዊነት፣ በክብር እና በአክብሮት እንዲያዙ ይስማማሉ። [2024]

15.4 አዲስ - ኩባንያው እና ማህበሩ በቅን ልቦና መረጃ በሚሰጡ ወይም በምርመራ ውስጥ በተሳተፉ ወይም በኩባንያው ላይ ቅሬታ ባቀረቡ ላይ የበቀል እርምጃዎችን አይታገሡም። [2024]

**አንቀጽ 17.3 – ፌብሩዋሪ 11፣ 2025 ተስማማ**

አውቶመትድ ስርዓቶች ለመረጃ መሰብሰብ እና ዳታ ትንታኔ በኩባንያው ጥቅም ላይ ሊውል ይችላሉ። የሰራተኛውን የዲሲፕሊን እርምጃዎችን በሚመለከት ማንኛውም የመጨረሻ ውሳኔ፣ ማስጠንቀቂያዎችን ጨምሮ፣ እገዳዎች እና ማቋረጦች የሚወሰኑት በተመረጡት የማኔጅመንት አባላት ነው።  
**2024**

**አንቀጽ 20 - መቋረጥ እና መታደስ**

ይህ ስምምነት ከኤፕሪል 1፣ 2019 2024 እስከ ማርች 31፣ **2024 2028** የሚፀና ሲሆን ከዓመት እስከ ዓመት ፅንቶ የሚቆይ ሲሆን ነገር ግን የትኛውም ተዋዋይ ወገን ስምምነቱ ከማብቃቱ በፊት ስምምነት ወይም ከለሳውን ለመደራደር ከስልሳ (60) ቀናት ያላነሰ ማስታወቂያ መስጠት ይችላል።

**አንቀጽ 21.1 - የቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች**

የቀጥታ አንሰሳት አስተላላፊ አሽከርካሪዎች የስራ ሰዓታት፣ የአረፍት ጊዜን ጨምሮ፣ በኩባንያው በተያዘለት መርሃ-ግብር መሰረት መንዳትን በሚቆጣጠር ህግ መሰረት ነው።

መሰረታዊው የስራ ቀን የሚጀምርበት እና የሚያቆምበት ጊዜ ሊለያይ ይችላል፣ እና መሰረታዊ የስራ ሳምንት ከአሁኑ አስከፊ ህመስ የሚያካትት ይሆናል።

በሳምንቱ የመጀመሪያ የስራ ቀን ወይም የሳምንቱ ቀን ከአጠቃላይ በዓል በኋላ፣ ቀደም ብሎ ከሰዓት በፊት 12:00 p.m የሚጀምር ሲሆን የሚከፈሉት በአንድ ተኩል (1 1/2X) የጉዞ መጠን እና ቀደም ብሎ በ12:00 p.m. መካከል እና 2:00 p.m. የሚከፈሉት በአንድ እና አንድ ፍሩ (1 1/4X) የጉዞ መጠን አጥፍ ነው።

የቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪ መደበኛ የሰዓት ክፍያ ግዴታዎችን እስካጠናቀቀ ድረስ የትርፍ ሰዓት ከመደበኛው የሰዓት ክፍያ በአንድ ተኩል (1 1/2X) ጊዜ የሚከፈለው በቀን ከስምንት (8) ሰዓታት በላይ ነው።

የቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪ መደበኛ የሰዓት ክፍያ ግዴታዎችን እስካጠናቀቀ ድረስ የትርፍ ሰዓት ከመደበኛው የሰዓት ክፍያ በአንድ ተኩል (1 1/2X) ጊዜ የሚከፈለው በቀን ከስምንት (8) ሰዓታት በላይ ነው።

መደበኛ የሰዓት ክፍያ ግዴታዎች የሚገለጹት፡ የጥበቃ ጊዜዎች፣ ልኬቶች፣ የጭነት መኪናዎች ጥገናዎች፣ ብልሽቶች፣ ህጋዊ የሆነ ጊዜ እና ጭነት (ጭነቱ ከአንድ ተኩል (1 1/2X) ሰዓታት/ጭነት በላይ ከሆነ ብቻ)። ተዋዋይ ወገኖች በዝርዝር ውስጥ ያልተካተቱ ተመሳሳይ ሁኔታዎች ሊኖሩ እንደሚችሉ ይገነዘባሉ። ተዋዋይ ወገኖቹ አሁን ካለው አሠራር ጋር በመስማማት እነዚህን ጉዳዮች ተገናኝተው ይፈታሉ።

የቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪ ሽኩቻ ለመቀየር እንዲያድር ከተጠየቀ፣ ስምንት (8) ሰዓታት መደበኛ የሰዓት ክፍያ በአዳር ይከፈላል።

ጊዜን መመዘገብ፡ ኩባንያው የኤሌክትሮኒክስ መመዘገቢያ መሳሪያዎችን በኤሌክትሮኒካዊ መንገድ ለመመዘገብ ተስማምቷል።

ህጋዊ ክፍያ የሚሰላው ከጠቅላላ ገቢው ትርፍ ሰዓት ሲቀነስ በቀደመው የቀን መቁጠሪያ አመት በሁለት ሺህ ሰማንያ (2080) ሰዓታት ተከፋፍሎ ለስምንት (8) ሰዓት ቀን ነው። ህጋዊ ክፍያ በየመቱ በጃንዋሪ 31 ይሰላል እና በሰራተኞች ጥያቄ መሰረት ለቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች ይለያል።

ለእያንዳንዱ የአረፍት ሳምንት የአረፍት ጊዜ ክፍያ በባለፈው ዓመታዊ ክብረ-በዓል ከሰራተኞች አጠቃላይ ገቢ ሁለት (2%) ጋር ይሰላል። የዕረፍት ጊዜ ክፍያ ከተቀጠረበት ቀን በኋላ ባለው ወር ውስጥ ይሰላል እና በሠራተኞቹ ጥያቄ መሠረት ለቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች ይለያል።

የህመም ክፍያ ከጠቅላላ ገቢው ሲቀነስ ከትርፍ ሰዓት ተሰልቶ በቀደመው የቀን መቁጠሪያ አመት በሁለት ሺህ ሰማንያ (2080) ሰዓታት ተከፋፍሎ ለስምንት (8) ሰዓት ቀን ይተገበራል።

የቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች በአንቀጽ 11 መሰረት እንደሌሎች ሰራተኞች በተመሳሳይ ጥቅማጥቅሞች መመዘገብ አለባቸው።

~~በአዳዲስ መንገዶች ማገኛውም የጉዞ ዋጋዎች በአባሪ “B” ውስጥ ባለው ቀመር መሰረት ይመሰረታሉ።~~

**የክፍያ ተመኖች በአባሪ «A»-[2024] ውስጥ ይገኛሉ።**

**አንቀጽ 22.1 - የረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች**

የረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች የአረፍት ጊዜን ጨምሮ የስራ ሰዓታት ጉዞቸውን ለማጠናቀቅ በኩባንያው በተያዘለት መርሃ-ግብር መሰረት የመኪና መንዳትን በሚቆጣጠር ህግ መሰረት ነው።

መሰረታዊ የስራ ሳምንት ከሰኞ አስከፊ አርብ ሁሉን ያካተተ ነው። የትርፍ ሰዓት ክፍያ የሚከፈለው በቀን ከስምንት (8) ሰዓታት በላይ ከመደበኛው የሰዓት ክፍያ አንድ ተኩል (1 1/2X) ጊዜ ሲሆን ይህም አሽከርካሪው መደበኛ የሰዓት ክፍያ ክፍያዎችን እያጠናቀቀ ከሆነ ነው።

ለረጅም ረጅም ጊዜ አስተላላፊ ጉዞ የተጨመቀ የስራ ሳምንት ለሚሰሩ አሽከርካሪዎች እያንዳንዳቸው አራት (4) ቀናት አስር (10) ሰዓታት ሆኖ፣ የስራ ሰዓታቸው በሳምንት አርባ (40) ሰዓታት መሆን አለበት ። ከተጨመቀው የስራ ሳምንት መርሃ-ግብር በላይ የሆነ የትርፍ ሰአት ክፍያ የሚከፈለው ከመደበኛው የሰአት ክፍያ በአንድ ተኩል (1 1/2X) ጊዜ ሲሆን ይህም ረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪው መደበኛ የሰዓት ክፍያ ክፍያዎችን እያጠናቀቀ ከሆነ ነው።

የረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪው መደበኛ የሰዓት ክፍያ ግዴታዎችን ሲያጠናቅቅ እና የረጅም ጊዜ ተጓዥ ሹፊር ጉዞ ሲያጠናቅቅ ከሆነ በአረፍት ቀናት ውስጥ የሚሰሩ ስራዎች በሙሉ በአንድ ተኩል (1 1/2X) ጊዜ በመደበኛ የሰዓት ክፍያ መከፈል አለባቸው።

መደበኛ የሰዓት ክፍያ ግዴታዎች የሚገለጹት፡ የጥበቃ ጊዜ፣ የመጠን መለኪያ፣ የጭነት መኪና ጥገና፣ ብልሽቶች፣ በህግ የተደነገገው ጊዜ እና ጭነት ነው። ተዋዋይ ወገኖች በዝርዝሩ ውስጥ ያልተካተቱ ተመሳሳይ ሁኔታዎች ሊኖሩ እንደሚችሉ ይገነዘባሉ። ተዋዋይ ወገኖቹ አሁን ካለው አሠራር ጋር በመስማማት እነዚህን ጉዳዮች ተገናኝተው ይፈታሉ።

ጊዜን መመዘገብ፡ ኩባንያው የኤሌክትሮኒክስ መመዘገቢያ መሳሪያዎችን በኤሌክትሮኒካዊ መንገድ ለመመዘገብ ተስማምቷል።

ህጋዊ ክፍያ የሚሰላው ከጠቅላላ ገቢው በተቀነሰ የትርፍ ሰአት ሲሆን በቀደመው የቀን መቁጠሪያ አመት በሁለት ሺህ ሰማንያ (2080) ሰአታት ተከፋፍሎ ለሰምንት (8) ሰአት ቀን ተፈጻሚ ይሆናል። ህጋዊ ክፍያ በየአመቱ በጃንዋሪ 31 ይሰላል እና ለLong Haul Drivers በሰራተኞች ጥያቄ መሰረት ይለያሉ።

ለእያንዳንዱ የአረፍት ሳምንት የአረፍት ጊዜ ክፍያ በባለፈው ዓመታዊ ክብረ-በዓል ከሰራተኞች አጠቃላይ ገቢ ሁለት (2%) ጋር ይሰላል። የዕረፍት ጊዜ ክፍያ ከተቀጠረበት ቀን በኋላ ባለው ወር ውስጥ ይሰላል እና በሠራተኞቹ ጥያቄ መሠረት ለቀጥታ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች ይለያል።

የህመም ክፍያ ከጠቅላላ ገቢው ሲቀነስ ከትርፍ ሰአት ተሰልቶ በቀደመው የቀን መቁጠሪያ አመት በሁለት ሺህ ሰማንያ (2080) ሰአታት ተከፋፍሎ ለሰምንት (8) ሰአት ቀን ይተገበራል።

የረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች በአንቀጽ 11 መሰረት እንደሌሎች ሰራተኞች በተመሳሳይ ጥቅማጥቅሞች መመዘገብ አለባቸው።

~~በአዳዲስ መገኛት ማገኛውም የገዢዎች ብሉጭ “C” ውስጥ ባለው ቀመር መሰረት ይመዘረታሉ።~~

**የክፍያ ተመኖች በአባሪ «A»-[2024] ውስጥ ይገኛሉ**



እስከ 28 / CP 21 - አባሪ A - ደግሞ

<b>WAGES:</b>	<b>April 1, 2023</b>	<b>April 1, 2024</b>	<b>April 1, 2025</b>	<b>April 1, 2026</b>	<b>April 1, 2027</b>	<b>April 1, 2024</b>	<b>April 1, 2025</b>	<b>April 1, 2026</b>	<b>April 1, 2027</b>
		<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>	<b>Increase</b>
		<b>0.75</b>	<b>0.55</b>	<b>0.60</b>	<b>0.50</b>	<b>In dollars</b>	<b>In dollars</b>	<b>In dollars</b>	<b>In dollars</b>
<b>P1</b>									
Starting Rate	\$ 19.55	\$ 20.30	\$ 20.85	\$ 21.45	\$ 21.95	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
After 3 Months	\$ 20.05	\$ 20.80	\$ 21.35	\$ 21.95	\$ 22.45	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
After 6 Months	\$ 20.55	\$ 21.30	\$ 21.85	\$ 22.45	\$ 22.95	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
After 9 Months	\$ 21.05	\$ 21.80	\$ 22.35	\$ 22.95	\$ 23.45	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
After 12 Months (Base Rate)	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.55	\$ 24.15	\$ 24.65	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P2</b>									
Graders	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.55	\$ 24.15	\$ 24.65	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Rotomatic Operators	\$ 22.25	\$ 23.00	\$ 23.55	\$ 24.15	\$ 24.65	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P3</b>									
Evisceration Line	\$ 22.38	\$ 23.13	\$ 23.68	\$ 24.28	\$ 24.78	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P4</b>									
Assemble/Sort orders	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Grinder Operator	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Parts Sorter (BBQ)	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Power Jack Operator	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Saw Operators	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Scale Operators	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Truck and Crate Wash	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Truck Washer									
Turkey from tank to line	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Turkey Trussing (Cryovac)	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Utility person	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Vacuum Operator	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P5</b>									
Freezer hand/Forklift Op.	\$ 22.98	\$ 23.73	\$ 24.28	\$ 24.88	\$ 25.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Receiver-Shipper	\$ 22.98	\$ 23.73	\$ 24.28	\$ 24.88	\$ 25.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Truck Driver (Class 3) with Air	\$ 22.98	\$ 23.73	\$ 24.28	\$ 24.88	\$ 25.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Sanitation Person	\$ 22.98	\$ 23.73	\$ 24.28	\$ 24.88	\$ 25.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P6</b>									
Starting Rate	\$ 22.15	\$ 22.90	\$ 23.45	\$ 24.05	\$ 24.55	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Poultry-Killer Live Processor (After 6 mos.)	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Live Hangers (After 6 mos.)	\$ 23.90	\$ 24.65	\$ 25.20	\$ 25.80	\$ 26.30	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Live Processor/Blesser	\$ 23.90	\$ 24.65	\$ 25.20	\$ 25.80	\$ 26.30	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>P7</b>									
Transfer of Care	\$ 28.20	\$ 28.95	\$ 29.50	\$ 30.10	\$ 30.60	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Local Truck Driver (Class 1) with Air	\$ 28.20	\$ 28.95	\$ 29.50	\$ 30.10	\$ 30.60	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Long/Live Haul (Class 1) with Air	\$ 23.45	\$ 24.20	\$ 24.75	\$ 25.35	\$ 25.85	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Long/Live Haul per km rate	\$ 0.38	\$ 0.38	\$ 0.39	\$ 0.40	\$ 0.41	\$ -	\$ 0.01	\$ 0.01	\$ 0.01
*Long Haul Extended Length Premium	\$ 0.05	\$ 0.05	\$ 0.05	\$ 0.05	\$ 0.05				
	<b>April 1, 2023</b>	<b>April 1, 2024</b>	<b>April 1, 2025</b>	<b>April 1, 2026</b>	<b>April 1, 2027</b>	<b>April 1, 2024</b>	<b>April 1, 2025</b>	<b>April 1, 2026</b>	<b>April 1, 2027</b>
<b>MAINTENANCE WAGES:</b>									
<b>M1</b>									
Maintenance Worker	\$ 26.30	\$ 27.05	\$ 27.60	\$ 28.20	\$ 28.70	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>M2</b>									
Maintenance Mechanic Maintenance Helper	\$ 28.80	\$ 29.55	\$ 30.10	\$ 30.70	\$ 31.20	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>M3</b>									
Journeyman Electrician	\$ 43.98	\$ 44.73	\$ 45.28	\$ 45.88	\$ 46.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Journeyman Millwright	\$ 43.98	\$ 44.73	\$ 45.28	\$ 45.88	\$ 46.38	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>M4</b>									
5th Class Power Engineer	\$ 33.35	\$ 34.10	\$ 34.65	\$ 35.25	\$ 35.75	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>M5</b>									
4th Class Power Engineer	\$ 35.35	\$ 36.10	\$ 36.65	\$ 37.25	\$ 37.75	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
<b>Apprenticeship Program</b>									
1st Year	80% of Classification								
2nd Year	85% of Classification								
3rd Year	90% of Classification								
4th Year	95% of Classification								
Journeyman	100% of Classification								
*The employer will eliminate the Maintenance Worker classification and bump the employee(s) in that classification up to a new classification called a Maintenance Helper.									

\*ተዋዋይ ወገኖች በጥገና መርሃ-ግብሩ ውስጥ የተካተቱት መጠኖች ዝቅተኛ ተመኖች እንደሆኑ ይሰማሉ።

\*ሁለት ወይም ከዚያ በላይ አስፈላጊ ትኬቶችን የያዘ የጥገና ሰው በአንድ ትኬት በሰዓት 1.00 ዶላር ባለሁለት ትኬት ፕሪሚየም ይቀበላል። ይህ ፕሪሚየም እንደ የሰራተኞች መሰረታዊ ተመኖች አካል ተደርጎ አይቆጠርም እና በምንም አይነት ሁኔታ የትርፍ ሰዓት ማባዛት ወይም ፕሪሚየም ወይም ሌላ የፕሪሚየም ማካካሻ አይኖርም።

\*ሊድ አንድስ በሰዓት 1.00 ፕሪሚየም ያገኛሉ። ይህ ፕሪሚየም እንደ የሰራተኞች መሰረታዊ ተመኖች አካል ተደርጎ አይቆጠርም እና በምንም አይነት ሁኔታ የትርፍ ሰዓት ማባዛት ወይም ፕሪሚየም ወይም ሌላ የፕሪሚየም ማካካሻ አይኖርም።

\*ረጅም ጊዜ አስተላላፊ አሽከርካሪዎች የተራዘመ ተጎታች (ፑፐ ወይም ቢ ባቡር) በአባሪ “B” ላይ ባለው የኪሜ ዋጋ በኪሜ 0.05 ሳንቲም ፕሪሚየም ያገኛሉ። ይህ ፕሪሚየም እንደ የሰራተኞች መሰረታዊ ተመኖች አካል ተደርጎ አይቆጠርም እና በምንም አይነት ሁኔታ የትርፍ ሰዓት ማባዛት ወይም ፕሪሚየም ወይም ሌላ የፕሪሚየም ማካካሻ አይኖርም።

\*የቀጥታ ጉዞ በኪሜ ዋጋ በአባሪ “B” ላይ ተዘርዝሯል።

\* የከባድ መኪና ማጠቢያ - የጭነት መኪናዎች በሳምንት አንድ ጊዜ ይታጠባሉ ተብሎ ይጠበቃል እና \$ 30.00 አበል ይከፈላል (በሳምንት አንድ ጊዜ)። አሽከርካሪው አበል ለመቀበል የጭነት መኪናው የታጠበበትን ቀን እና ቦታ ለተቆጣጣሪዎቻቸውን የማሳወቅ እና/ወይም በጊዜ ወረቀታቸው ላይ የማሳወቅ ሃላፊነት አለበት። [2024]

\*የረጅም ጊዜ አስተላላፊ ተጎታች ሁከ \$10/ተጎታች

የደሞዝ ምደባዎች P1፣ P2፣ P3 እነዚህ የሰራ መደቦች አንድ ሰራተኛ ተግባራቸውን በሚያከናውንበት ጊዜ በአንድ ጊዜ ከሰላሳ አምስት (35) ፓውንድ በላይ እንዲያነሳ አያስፈልጋቸውም።

የሰራ አሰልጣኝ የሚያከናውን ሰራተኛ በኩባንያው ለተመደበው የሰራ ስልጠና ሰአት በሰአት ~~ፕሪሚየም (\$0.50)~~ ስልሳ (\$0.60) ሳንቲም ይከፈላል። [2024]

ሪሊፍን የሚያከናውን ሰራተኛ በኩባንያው ለተመደቡ የእርዳታ ሰአታት በሰዓት ፕሪሚየም (ሃምሳ(0.50) ሳንቲም ይከፈላል።

ከስድስት (6) ወራት በላይ አገልግሎት ያከናወነ እና ለተመደበ የሰራ መደብ የተመደበ ማንኛውም ሰራተኛ በስራው ላይ ለተሰራው ለሁሉም ሰዓታት የተመደበውን የክፍያ መጠን ይቀበላል።

አባሪ “B”

ለቱርክ እና ለአእዋፍ የLIVEHAUL KMs ተመኖች		
----------------------------------	--	--

አዘጋጅ	ቦታ	ከሜ (መለስ)
አቦትስፎርድ፣ BC (ከኤድመንተን)	አቦትስፎርድ፣ BC	2394
አርሊን		280
አርኮ	ሊንደን	568
አርንድስ፣ ቤን	ዴቨን	89
ባገማን	ኢንስፌይል	408
ባሄርግ፣ ኬሪ	ሊንደን	250
ባርክማን		1788
አቦትስፎርድ፣ BC (ከኤድመንተን)	አቦትስፎርድ፣ BC	1522
ብራንት ኮሎኒ	ብራንት	842
ካልጋሪ (ከኤድመንተን)	ካልጋሪ	640
ካሊኮን	ሄግ፣ SK	1080
ካርልስን	ማሉብ	1234
ቸኖክሪጅ	ሊንደን	567
ሴርል ዘ	ዳልሜኒ፣ SK	1092
ክሊርስተሪንግስ - (ሄፕቦርን)	ሄፕቦርን፣ SK	1050
ክሎቨር ፎር	ፖኖካ	184
ግሬግ ከሪክሻንክ	ዞርህልድ	193
ደል እና ዴል	ሊንደን	568
ፊዘር ፋንታዚ	ወታስኪዊን	270
ፊዘርክሪስት/ኩሉም፣ ድዊት	ስሪ ሂልስ	540
ጊልቸሪስት እርሻዎች	ዌይንራይት ፣ AB	456
ሃፒ ቫሊ	ፌሪንቶቭ	250
ሆፍማን	ሊንደን	568
ሆምላንድ	ፋህለር	855
IJTSMA፣ ክላስ	ኤርድሪ	583
IJTSMA፣ ዊለም	ሮቼስተር	205
ጆንስን ፣ ላሪ	ሞሪን	570
ጆምቦ ቫሊ	. ማክሊዮድ	978
K&C ፋርምስ (ፔንር)	አድሮሳን	79
ካምላህ	ዲድስበሪ	520
ካምላህ	ስሪ ሂልስ	540

ኮፎ (ድኮንግ)	አድሮሳን	85
ሊብላንክ - (ሂልክራስት)	ብሩኖ፣ SK	1248
ለድ - ዶወል	ሆቤማ	274
ሎይድሚንስተር (ከኤድመንተን)	ሎይድሚንስተር	504
የማክሚላን ኮሎኒ	ካይሊ	842
ማልዳ፣ ጂም እና ሩት	ሪጅ ቫሊ	195
ማፕል ዳል- የ 10 ሰአት ቆይታ	ሶልትቲን፣ SK	1806
መንት 2B	ዴቨን	87
ሚያልታ ኮሎኒ	ቮልካን	903
መንትዝ፣ ጋሪ	ቪግሬቪል	244
ናንኒንጋ፣ ማርክ	ኔርላንድያ	287
ኖርዝ ባትልፎርድ	ኖርዝ ባትልፎርድ	789
ነይመዮር	ኮልዴል	1113
አልሰን፣ ዱዋን	ድራምሄለር	588
አልሰን፣ ጋሪ	ሆቤማ	274
ፔንካር - ሁቸንሰን	አድሮሳን	80
ፕላርስቶን	ቶፊልድ	175
ፕንፓርክ	ኦፓል	122
ፖላክ	ሮፍስተር	218
ፓይን ሸለቆ (መንት 2B)	ዴቨን	87
ሬይሰን	ጊቦንስ	78
ሬንጅ 12	አድሮሳን	80
ሬድ ዊሎ ኮሎኒ	ሬድ ዊሎ	406
ሪትቮልድ	ቶፊልድ	130
ሪቨርሰንድ	ዋልድሄም፣ SK	1056
ሳስካቱን (ከኤድመንተን)	ሳስካቱን፣ SK	1060
ሰልቨር ስፕሪንግ		576
ሲልቨርክሬክ ኮሎኒ	ኒው ኖርዌይ	256
ሳንራይዝ	ሊንደን	568
ስፕሪንግሳይድ ኮሎኒ	ብሩክስ	875
ክሊርስፕሪንግስ - (ስፕሩስሂል)	ሄፕቦርን፣ SK	1056
ስቶንሂል	, SK	1050
ቲኢምስትራ	ኔርላንድያ	285
ትዊላይት ኮሎኒ	ፋህለር	855
ቫንደሪት	ቦውደን	370

ሸቦ	ዞርህልድ	170
ሼልድሁይዝን (ስፕሪንግሰይድ)	ሊጋል	85
ወይርስማ	ኩድዎርዝ፥SK	1296
ዊሎ ከሪክ	ሞናርክ	1143
ውደንድ	ሊንደን፥AB	221
ዋይኒያርድ	ዋይኒያርድ፥ SK	1458
ካሊኮን	ሄግ፥ SK	1080
የማዕከላዊ ፕራይሪ እርሻዎች	ዋልድሄም፥ SK	1056
ግሬግ ከሪክሻንክ	ዞርህልድ፥ AB	193
ሂልሰቫል ኮሎኒ	ካት ናይፍ፥ SK	672
ማፕል ዳል	ሶልትኮት፥ SK	1806
መንት 2B	ዴቨን፥AB	122
ፕላርሰቶን	ቶፊልድ፥ AB	130

\* አሁን ያለው የገበሬዎች እና እርሻዎች ብዛት። CBA ከመታተሙ በፊት በአዲስ እርሻዎች ይታደሳል ።

**የመግባቢያ ደብዳቤ**

- LOU #1 ይታደሳል
- LOU #2 ይታደሳል
- LOU #3 ከታች እንደተሻሻለው ይታደሳል
- LOU #4 ይሰረዛል
- LOU #5 ይሰረዛል
- LOU #6 ይሰረዛል

**የመግባቢያ ደብዳቤ #3 - ጊዜያዊ የውጭ አገር ሰራተኞች - ፌብሩዋሪ 10፥ 2025 ተስማማ**

ለ፡ ጊዜያዊ የውጭ ሰራተኞች

1 ከሆነ ወደፊት Sofina Foods Inc. (ሊሊዴል ክፍል) ሰሜን ፕላንት (ኩባንያው) በጊዜያዊ የውጭ ሀገር ሰራተኛ መርሃ-ግብር ("ፕሮግራሙ") ፍላጎት አለው። የሚከተሉትን ለማድረግ ተስማምቷል።

- (a) ጊዜያዊ የውጭ ሀገር ሰራተኞችን ("TFWs") በመወከል የሰራተኛ ገበያ ተፅእኖ ግምገማን ("LMIA") ለመጠበቅ ማመልከቻ ያስገቡ እና ሁሉንም አስፈላጊ እርምጃዎች ይውሰዱ።
  - (i) በዚህ ረገድ ማህበራዊ ግንኙነት ለLMIA ማመልከቻ ላይ ፈቃዳቸውን ያለምክንያት እንደማይከለክል ተስማምቷል።
- (b) TFWs ከካናዳ ውጭ እንደ የምልመላ መርሃ-ግብር አካል ሲቀጥር ኩባንያው የሚከተሉትን ያደርጋል፡
  - (i) TFWs ከቋሚ መኖሪያ ቦታቸው ካናዳ ውስጥ ወደሚገኝ የኩባንያው የሥራ ቦታ ለመጓዝ ዝግጅት እና ክፍያ እና የሥራ ፈቃዳቸው ካለቀ የትራንስፖርት መመለስ ወይም የቋሚ ነዋሪነት ማመልከቻቸው በቅጥር እና ማህበራዊ ልማት የካናዳ መስፈርቶች መሰረት ውድቅ የዳደርጋል፤

- (ii) TFWs የአልበርታ የጤና እንክብካቤ ሽፋን እንዲያገኙ ይረፈዳል፤
  - (iii) TFW የአልበርታ የጤና እንክብካቤ ሽፋንን በሚጠብቅበት ጊዜ ለTFWዎች የግል የጤና ኢንሹራንስ ያቅርቡ እና ይከፍላል። አስፈላጊ ከሆነ፣ የሰራተኞች የህክምና አገልግሎት ጽኑ ላይ ተቀናሽ የሚፈቅደውን የህክምና አገልግሎት ያግኙ ወይም አስቀድመው ይከፍላል፤
  - (iv) ለ FFW (በመንግስት መመሪያዎች ውስጥ የሚወድቅ እና ከኬብል እና ከስልክ በስተቀር መገልገያዎችን የሚያካትት ኪራይ ያለው) የመጀመሪያ ተመጣጣኝ መኖሪያ ቤት ያስዘጋጃል፤
  - (v) የTFWs የቋንቋ ብቃትን ይገምግም እና አስፈላጊ ከሆነ የESL ትምህርት ያቅርብ (ከ AINP መስፈርቶች ጋር የተጣጣመ)፤ እና
  - (vi) በሠራተኛው ከመፈረሙ በፊት ሁሉንም ተቀናሾች (ታክስ፣ CPP፣ EI፣ የማህበር ክፍያዎች፣ ወዘተ)፣ የክፍያ ዕድገት መጠን እና የኢሚግሬሽን መስፈርቶችን ለTFWs ያብራራል።
- (c) ከኩባንያው ጋር ተቀጥረው ለሚሠሩ TFW ከጥቅምት-8-2012 እና TFW ከጥቅምት-8-2012 በኋላ በካናዳ ውስጥ ህጋዊ የሰራ ፍቃድ ያላቸው በማመልከቻው ጊዜ ኩባንያው በቅን ልቦና እና ልክ እንደ TFWs ብቁ ሲሆኑ ነገር ግን ከዘጠኝ (9) ወራት በኋላ TFW ከአልበርታ ደብረው ስራ በኋላ፣ ለአልበርታ የሰራተኞች እጩ ፕሮግራም ("AINP")፣ ወይም እንደዚህ ያለ ተመሳሳይ ፕሮግራም ወደፊት AINPን ሊተካ የሚችል፣ ለሕብረቱ ቅጂ ያቀርባል።
- (i) ኩባንያው በAINP ስር ያለውን ሂደት እና ለቋሚ ነዋሪነት ለማመልከት ለTFW ያብራራል።
  - (ii) ኩባንያው በAINP የሚፈለጉትን ሁሉንም ቃለ-መጠይቆች በማዘጋጀት ለTFW ይረዳል።
- (d) መንግስት ፕሮግራሙን ወይም AINPን ካሻሻለ፣ ኩባንያው በመንግስት የተቋቋሙትን ማሻሻያዎች በሙሉ ለማክበር ቁርጠኛ ሲሆን ይህ የመግባቢያ ደብዳቤ ለግምገማ ክፍት ይሆናል። ደመወዝ፣ ጥቅማጥቅሞች፣ የሥራ ሁኔታዎች፣ ወዘተ፣ በጋራ ስምምነት መሠረት መሆን አለባቸው።
- (e) ኩባንያው የAINPን ተስማሚነት እና መስፈርት ግምት ውስጥ በማስገባት TFWs ይቀጥራል። ኩባንያው በፋብሪካው ላይ ፍላጎት ያላቸውን TFWs ብቻ ለመቅጠር የተቻለውን ጥረት ይጠቀማል።
- (f) ኩባንያው እና ማህበሩ የዚህን LOU አተረጓጎም፣ ማመልከቻ ወይም ጥሰት በተመለከተ የሚነሱ አለመግባባቶች ወደ የጋራ ስራተኛ አስተዳደር ስብሰባዎች እና ካልተፈቱ የቅሬታ ሽምግልና እንደሚተላለፉ ተስማምተዋል።

**አዲስ - የመግባቢያ ደብዳቤ #XX - የልምምድ ስልጠና ፕሮግራም**

ኩባንያው እና UFCW፣ የአከባቢ 401 ከፍተኛ ችሎታ ያላቸውን ሰራተኞች ዋጋ ይገነዘባሉ። በመሆኑም ፓርቲዎቹ የሰራተኞቻቸውን እና የአባላቶቻቸውን የክህሎት ማገልበት የስልጠና መርሃ-ግብር በማስተዋወቅ እና በመተግበር ለማሳደግ ተስማምተዋል።

**ስለዚህ ተዋዋይ ወገኖቹ የሚስማሙት፡**

ወደ ልምምድ ፕሮግራም የገባ እያንዳንዱ ሰራተኛ የስልጠና ፕሮግራሙን ሙሉ በሙሉ ያጠናቅቃል እና በSofina Foods Inc. ተቀጥሮ ከፕሮግራሙ መጠናቀቅ በኋላ ቢያንስ ለሁለት አመታት ይቆያል። ከሁለት አንዱን ወይም ሁለቱንም ሁኔታዎች ማሟላት አለመቻል ሰራተኛው በሰራተኛው ስም የተከፈለውን የፕሮግራሙ የትምህርት ወጪ ለሰፊና ፋድስ እንዲከፍል ያስገድዳል። አንድ ሰራተኛ ፕሮግራሙን በከፊል ካጠናቀቀ ወይም በSofina Foods Inc. ተቀጥሮ ለሁለት ዓመት ሙሉ መርሃ-ግብርን ካጠናቀቀ በኋላ የሚከፈለው የትምህርት ክፍያ መጠን በዚህ መሰረት ይገመገማል። አንድ ተለማማጅ ፕሮግራሙን በስድስት (6) ዓመታት ውስጥ ማጠናቀቅ አለበት።

የትምህርት ክፍያ ወጪዎች እነዚህን ቅድመ ሁኔታዎች ካላሟሉ ሰራተኛው ከእረፍት ወይም ከሥራ በሚቋረጥበት ጊዜ ለሥራተኛው ዕዳ ካለባቸው ሌሎች ገንዘቦች ላይ በመቀነስ ሊመለስ ይችላል። እነዚህ ገንዘቦች ዕዳውን ለመክፈል በቂ ካልሆኑ ሥራተኛው ከመቋረጡ በፊት ለሥራተኛው ባለው ዕዳ እና በዕዳው መካከል ያለውን ልዩነት ይከፍላል። በተጨማሪም፣ ሰራተኛው ፕሮግራሙን ካላጠናቀቀ ገንዘቡ የሚከፈለው በአንድ (1) ወር ውስጥ የሰራተኛው የመጨረሻ የሰልጠና ሞጁል ወይም የፕሮግራሙ ክፍለ ጊዜ ውስጥ ነው። ሰራተኛው በተጨማሪም የህክምና ምክንያቶች ከፕሮግራሙ መውጣት አስፈላጊ ሆኖ ካገኘው ይህ የትምህርት ክፍያ ይሰረዛል።

ተለማማጃ የትምህርት ጊዜያቸውን በተሳካ ሁኔታ እንዳጠናቀቁ እና በፕሮግራሙ ውስጥ ወደ ቀጣዩ ክፍተኛ የጥናት አመት እንዳደጉ ከፕሮግራሙ አስተባባሪው የጽሁፍ ሰነድ ማቅረብ አለባቸው።

ለልምምድ ለመሰራት ፍላጎት ያለው እና ትምህርቱን ለመጨረስ የሚያስችል አቅም እና ቅድመ ሁኔታ ያለው ሰራተኛ አሁን ያለውን የክፍያ መጠን በዚህ ጊዜ የመለማመጃ መርሃ ግብር እስኪጀምር ድረስ ይሸከማል ፣ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ደረጃዎች ይቀላቀላል።

- 1ኛ ዓመት            80% የምደባ መጠን
- 2ኛ ዓመት            85% የምደባ መጠን
- 3ኛ ዓመት            90% የምደባ መጠን
- 4ኛ ዓመት            95% የምደባ መጠን
- 5ኛ ዓመት            100% የምደባ መጠን

የልምምድ መርሃ ግብር ከመጀመሩ በፊት እያንዳንዱ የሶፊና ሰራተኛ ወደ ልምምድ ማሰልጠኛ ፕሮግራም የገባ የስምምነት ደብዳቤ በዚህ ማስታወሻ አንቀጽ (ሀ) ላይ በተገለጸው መሰረት የትምህርት ክፍያ ማገገሚያ ስምምነትን በመስማማት እና ከላይ በአንቀጽ (ለ) ላይ እንደተገለጸው ከእረፍት ክፍያ ወይም ሌሎች ዕዳዎች እንዲቀንስ ፈቃድ ይሰጣል።

ተዋዋይ ወገኖች በሚከተሉት ተስማምተዋል፡

- a) የተለማመዱ መመሪያዎች ከአልበርታ የሰለጠነ የንግድ ልውውጥ እና የአፓሪንትሽፕ ስልጠና ክፍል ጋር ይሰራሉ።
- b) የሃምሳ በመቶው (50%) የትምህርት ክፍያ ወጪ በሶፊና ፉድስ የሚከፈል ሲሆን ሌሎች ወጪዎች በሙሉ የተለማማጃ ይሆናል። ፕሮግራሙን በተሳካ ሁኔታ እንደጨረሰ፣ ሶፊና ለተቀረው ሃምሳ በመቶ (50%) የትምህርት ወጪ ትከፍላለች።
- c) ተለማማጃዎች የሰልጠና መርሃ-ግብሩን ከጨረሱ በኋላ ለሶፊና ፉድስ ቢያንስ ለሁለት አመት ለመሰራት ቃል እንደሚገቡ የሚገልጽ ስምምነት ለመፈረም ፍቃደኛ መሆን አለባቸው፤ ይህ ካልሆነ በሶፊና ፉድስ በፕሮግራሙ ወቅት ለሚያወጡት ወጭዎች ተለማማጃ የሚከፍለውን ገንዘብ ይመልሳል።
- d) የልምምድ መርሃ-ግብር ማጠናቀቅ ለጉዞ ሰው ሁኔታ ቀጠሮ ወዲያውኑ አያስከትልም። ክፍት የሰራ ቦታ መኖር አለበት እና መደበኛ የመለጠፍ እና የውድድር ሂደቶች ተግባራዊ ይሆናሉ።
- e) ሞጁል ስልጠና በሚማሩበት ጊዜ ተለማማጃዎች ለሰራ ስምሪት ኢንሽራንስ ማመልከት አለባቸው። [2024]



## Union Dues Structure

### Preamble

Strong unions win good victories for their members that improve your life both at work and at home. An important part of having a strong union is investing in the resources we all need to push employers to give you the kind of good quality contract we're able to present here. The resources of our union come primarily from membership dues.

A key value of our union is fairness. UFCW Local 401 fights as hard for members in workplaces like Sofina as we do for large groups of members like those at Superstore, Safeway, JBS, Cargill or Olymel. In turn, we ask union members across the province to invest in our union's success with their dues at the same rates. The members Sofina in Edmonton are also transitioning to the new dues structure that is the same as the members at Sofina in Calgary

As an open, transparent, and democratic union, we are proposing the following increases in union dues for Sofina union members that we are asking you to vote on with your proposed new collective bargaining agreement. These proposed increases will ensure that Sofina union members are investing in a strong union that can fight for fair offers, meaningful wage increases, benefit improvements, and workplace rights, as all other UFCW Local 401 union members. At the same time, a eight-year progression will help to ensure that increases do not create an undue economic hardship on Sofina union members.

Upon ratification of the Collective Bargaining Agreement, with the effective date being the first pay period of the following month, the union dues and initiation fee for Sofina Edmonton – North Plant union members shall be:

### Initiation Fees

Initiation fees for new employees: \$25.00 dollars.

This is a one-time only fee for newly hired employees. Current employees will NOT be required to pay this fee.

### Flat rate union dues:

\$9.25 per week flat dues plus the \$2.00 per week for the National Defence Fund (NDF)

### Hourly dues:

Your current dues equate to \$0.04 per hour worked. Hourly dues will increase according to the following schedule:

Year of wage increase	Per hour wage increase	Per hour dues increase
2025	\$1.30	\$0.04
2025	\$0.60	\$0.04
2026	\$0.50	\$0.03
2027	TBD	\$0.03
2028	TBD	\$0.03
2029	TBD	\$0.03
2030	TBD	\$0.03
2031	TBD	\$0.03

**UNION DUES ARE TAX DEDUCTIBLE**