

# NEGOTIATIONS

## UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS



### 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 strike or lockout.**

*“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 not 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 Meeting:** 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



## ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ ਇੰਕੋਰਪੋਰੇਟਡ (SOFINA FOODS INC)

ਐਡਮੰਟਨ ਨੌਰਥ ਵੱਲੋਂ  
UNITED FOODS

and Commercial Workers –  
401

ਨੂੰ ਨਵਿਰਿਆਂ  
ਸੈਟਲਮੈਂਟ

ਲਈ ਨਿਯੋਗਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਆਖਰੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼  
01 ਮਈ 2025 ਵੀਰਵਾਰ

ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ (Sofina Foods) ਸੰਲਗਨ ਸੰਪੂਰਨ ਅੰਤਿਮ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਪੈਕੇਜ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਦੋਹਾਂ ਪੱਖਾਂ ਵਿਚ ਸਮੁੱਚੇ ਮੰਚਾਂ ਵਿੱਚ ਮੰਤਵਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ, ਜਿਸ ਦਾ ਮਕਸਦ ਇੱਕ ਸਹਿਮਤੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣਾ ਹੈ। ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦੇ ਅਟੂਟ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਹੇਠਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮਸਲਿਆਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਉਹ ਮੌਜੂਦਾ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਕਾਇਮ ਰਹਿਣਗੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੋਨਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦਰਮਿਆਨ ਮਾਰਚ 31, 2024 ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਹੋਈ ਕਲੈਕਟਿਵ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਜੇਕਰ ਸੰਝੋਤਾ ਰਾਹੀਂ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਵਾਪਸ ਲਏ ਗਏ ਅਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਈਟਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਅਤੇ ਅਵੈਧ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਦੀ ਆਮ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਕੰਪਨੀ ਆਪਣਾ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਸੰਭਾਲ ਕੇ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਮੂਹਿਕ ਸਹਿਮਤੀ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਟਿਕਲ ਦੀ ਵੈਧਤਾ, ਭਾਸ਼ਾ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਉਸ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਹੋਣ।

ਨੋਕਰੀਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਪੈਕੇਜ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

1. ਨੱਥੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵ;
2. ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਧਿਰਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਚੁੱਕੀਆਂ ਹਨ; ਅਤੇ
3. ਜਿੱਥੇ ਨੋਕਰੀਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੋਇਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- 4.

ਜੇਕਰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਰਸਾਇਆ ਨਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਪਿੱਛਲੇ ਅਸਰ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਸਰਗਰਮ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੇਤਨ ਦਰਾਂ ਨੂੰ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 2024 ਤੋਂ ਪਿੱਛਲੇ ਅਸਰ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਸਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤੇ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ' ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਲੇਖਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ; ਦਸਤਖਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਸਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਛਪਾਈ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੰਸ਼ੋਧਨਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜੇਕਰ ਕੋਲੈਕਟਿਵ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਦੇ ਲੇਖਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕੰਮ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਛਪਾਈ ਤੋਂ

ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇੱਥੇ ਪਿਰਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹਨ ਕਿ ਸਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ **1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2024 ਤੋਂ 31 ਮਾਰਚ, 2028 ਤੱਕ ਹੋਣਗੀਆਂ**। ਜਦੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਰੈਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਕਰੇਗੀ, ਉਹੀ ਮਿਤੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਹੋਵੇਗੀ।

ਇਸ ਅੰਤਿਮ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਬੋਲੀ ਜਾਂਦੀਆਂ ਛੇ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਇਸਨੂੰ ਸਟਾਫ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਏਗੀ। (ਸੋਮਾਲੀ, ਤਿਗਰਿਨਿਆ, ਪੰਜਾਬੀ, ਤਾਗਾਲੋਗ, ਅਮਹਾਰਿਕ, ਓਰੋਮੋ ਅਤੇ ਅਰਬੀ)

### **ਹਾਉਸਕੀਪਿੰਗ – 27 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਵੇ**

ਕੰਪਨੀ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਾਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋਹਾਂ ਪੱਖ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ (CBA) ਵਿੱਚ ਜਿਥੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਉਥੇ ਵਿਆਕਰਨ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਮਰਥ ਹੋਣ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਰਿਲੇਖ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਪਰ ਸਰਿਫ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ ਨੂੰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਲੇਖ ਲੱਭਣ ਯੋਗ ਹੋਣ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ ਦੌਰਾਨ "ਕੰਪਨੀ" ਜਾਂ "ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ" ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਇੱਕ ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਹੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਮਲੀਅਤ ਹੋਵੇਗੀ, ਦੋਹਾਂ ਦੀ ਇਕੱਠੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਮਕਸਦ ਜਾਂ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਮਲਿਗਾ [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 2.2 – ਯੂਨੀਅਨ ਸੁਰੱਖਿਆ**

**2.1** ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਮੁਜ਼ਾਕਰਾ ਯੂਨਿਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਹੋਵੇਗੀ।

ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਨਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਗੈਰ-ਮੈਂਬਰ, ਚਾਹੇ ਅੰਸ਼ਕਾਲੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਪੂਰਨਕਾਲੀ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ (1ਵੇਂ) ਦਿਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿਆਂ ਅਤੇ ਤੀਹ (30) ਦਿਨਾਂ ਅੰਦਰ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਜਾਣ। ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਗੇ। ਬਾਹਰੀ ਏਜੰਸੀ ਰਾਹੀਂ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇਕਰ ਤੀਹ (30) ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਪਹਿਲੇ (1st) ਦਿਨ ਤੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਫੀਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਗੇ।

**2.2** ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਫਾਰਮ ਦਿੱਤੇ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹਰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਨਾਮ, ਫੋਨ ਨੰਬਰ, ਪਤਾ, address, SIN-ਨੰਬਰ, ਅਤੇ ਵਿਭਾਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ ਫਾਰਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਨਾਲ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਭਰਤੀ ਦੀ ਤਾਰੀਖ। ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰ ਨਵਾਂ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤੀ ਹੋਈ ਸੂਚੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਮ, ਪਤਾ, ਫੋਨ ਨੰਬਰ, SIN-ਨੰਬਰ, ਅਤੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਹੋਏ ਬਦਲਾਅ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਹੋਵੇਗਾ। [2024]

ਯੂਨੀਅਨ ਫਾਰਮਾਂ ਦੀ ਛਪਾਈ ਦੇ ਖਰਚ ਦੀ ਭੁਗਤਾਨੀ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ ਫਾਰਮਾਂ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਐਸੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਮਨਜ਼ੂਰਯੋਗ ਹੋਵੇ। ਕੰਪਨੀ ਅੱਗੇ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਭ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਂਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਏਗੀ। ਕੰਪਨੀ ਅੱਗੇ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹਿ ਰਹੇ ਸਭ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਖਰੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਿਨ, ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕਿਸਮ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਸੂਚੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਕੰਪਨੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗੀ:

- (i) ਪੂਰਾ ਨਾਮ;
- (ii) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੰਬਰ;
- (iii) ਸਥਿਤੀ (ਪੂਰਾ-ਸਮਾਂ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ, ਕਰਿਆਸੀਲ, ਅਕਰਿਆਸੀਲ);
- (iv) ਵਰਗੀਕਰਨ;
- (v) ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਤਰੀਕ਼;
- (vi) ਯੂਨੀਅਨ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਮਿਤੀ;
- (vii) ਘਰ ਦਾ ਪਤਾ

- (viii) ਫੋਨ ਨੰਬਰ  
(ix) ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦਰ

### 2.3 - 28 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤ ਦਾਇਰਾ

ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਜਦੂਰੀ ਤੋਂ ਉਹ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਅਜਿਹਾ ਇਨੀਸ਼ੀਏਸ਼ਨ ਫੀਸ, ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਭਰੇ ਜਾਣੇ ਵਾਲੇ ਰਾਸ਼ੀ, ਮੁਲਿਆਂਕਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੱਟੌਤੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਜਾਅਜ਼ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸੂਚਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਕੱਟੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਜਿਵੇਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਲਲੇਖਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਫੀਸ ਜਾਂ ਮੁੱਲਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਏ ਬਦਲਾਅ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਚਿਵ-ਖਜ਼ਾਨਚੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਜੇ ਪੈਸਾ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਕਟਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਚਿਵ-ਖਜ਼ਾਨਚੀ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਦਸਵੀਂ (10ਵੀਂ) ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਮਾਂ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸੂਚੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਕੱਟੌਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਹਰ ਹਫ਼ਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਕਾਇਮ ਘੰਟੇ, ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਫੀਸ, ਸੁਰੂਆਤ ਫੀਸ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾਇਰਾ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਤੇ-ਹਰ-ਕੱਟੌਤੀ-ਦੀ-ਰਕਮ-ਅਤੇ-ਉਸ-ਦਾ-ਉਦੇਸ਼-ਕੰਪਨੀ ਹੋਰ ਇਸ ਗੱਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਬਿਆਨ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਪੱਖਾਂ ਨੇ ਸਹਮਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਐਸੇ ਫੀਸਾਂ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਜੋ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਲਈ ਨਵਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਪ੍ਰਕਰਿਆ ਬਣਾਏ, ਤਾਂ ਪੱਖ ਮਿਲ ਕੇ ਇਸਨੂੰ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਦੇ ਮੌਕੇ ਖੋਜਣ ਲਈ ਮਿਲਣਗੇ। [2024]

### ਨਵਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 2.7 ਨਵਾਂ - ਤੁਰਨ ਵਾਲੇ ਸਟੀਵਰਡ

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਮਜਦੂਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਜ਼ਲਿ ਨਾਲ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਜੀਵਨਕਾਲ ਲਈ ਹਮਿਸ਼ਾ-ਸਮਾਂ ਵਾਲੇ ਵਾਕਫੀ ਸਟੀਵਰਡ ਦੀ ਪ੍ਰਯੋਗਕਲਪਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵਾਂ LOU ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਗੀਆਂ। ਇਸ ਪ੍ਰਤਨਿਪਿ ਨੂੰ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰ ਬੁਧਵਾਰ ਸਵੇਰੇ 8 ਵਜੇ ਤੋਂ 12 ਵਜੇ ਤੱਕ ਲਗਾਤਾਰ ਚਾਰ (4) ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮਿਲਿਗੀ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਿਆਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾਇਰਾ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭਰਨੇ ਲਈ ਸਹਮਿਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੈਰਲ ਬਰਡਨ ਖਰਚੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਜਿਥੇ ਮਕਸਦ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਮਜਦੂਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਚਾਰਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਇਹ ਵਫ਼ੀਕਤੀ ਆਪਣੇ ਭੂਮਿਕਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੇਠਲੀਆਂ ਕਮੇਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲਵੇਗਾ:

- ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਕਮੇਟੀ
- ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ HR ਪਲਾਂਟ ਟੂਰ
- ਸਾਂਝਾ ਮਜਦੂਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ
- ਹਾਜ਼ਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਮੀਟਿੰਗਾਂ
- ਦੂਜਾ ਪੱਧਰ ਸਕਿਏਟ ਮੀਟਿੰਗਾਂ
- ਜਰੂਰਤ ਅਨੁਸਾਰ ਅਕੇਸ਼ਨਲ ਡੇਲੀ ਦਾਈਰੈਕਟਸ਼ਨਲ ਸੇਤਤੀਗਿਸ (DDS) ਬੇਨਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਮੀਟਿੰਗਾਂ
- ਕੋਈ ਹੋਰ ਡਿਊਟੀਆਂ ਜਿਹਨਾਂ ਉੱਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਚਿਕਾਰ ਸਹਮਿਤ ਹੋਵੇ

ਇਹ ਨਵਾਂ ਰੋਲ UFCW 401 ਯੂਨੀਅਨ ਵਲੋਂ ਪੋਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਚੁਣਾਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਇੰਟਰਵਿਊ ਪ੍ਰਕਰਿਆ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਕੋਈ ਵੀ ਪਾਰਟੀ ਇਸ LOU ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਰੱਖੇਗੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਦੂਜੇ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੱਠ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ LOU ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਖੀਰ 'ਤੇ ਦਾਇਰਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

### 2.8 – ਨਵਾਂ ਸਖਿਆ ਅਤੇ ਸਖਿਲਾਈ ਫੰਡ – 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ

ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਯੂਐਫਸਡਬਲਊ ਕੈਨੇਡਾ ਯੂਨਾਇਨ, ਲੋਕਲ 401 ਦੇ ਸਾਥੀਆ ਅਤੇ ਟਰੇਨਿੰਗ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਹਰ ਮੈਂਬਰ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਹਰ ਘੰਟੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸੈਂਟ (\$0.04) ਤੋਂ ਪੰਜ ਸੈਂਟ (\$0.05) ਤੱਕ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਵੇਗਾ, ਪਰ ਇਹ 40 ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤਾ ਤੱਕ ਸੀਮਤਿ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ, ਯੂਨੀਅਨ ਤਰਜੀਹ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੱਕਾਈ ਦੇ ਸਦੱਸਾਂ ਲਈ ਸਟਾਊਵਰ ਟਰੇਨਿੰਗ ਸਮੇਤ ਟਰੇਨਿੰਗ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 3.5 - ਸਫਿਟ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ – 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਗੱਲ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜੋ ਸਿਫਟ ਵਰਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਸਧਾਰਣ ਦਿਨ ਦੀ ਸਿਫਟ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਿਫਟ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇਵੇਗੀ। ਕੰਪਨੀ 2019 - 2024 ਕਲੈਕਟਿਵ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਦੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਰ ਘੰਟੇ ਲਈ ਤਿੰਨ (\$3.00) ਡਾਲਰ ਪੈਂਤਾਲੀ (\$0.45) ਸੈਂਟ ਅਤੇ ਸੱਠ (\$0.60) ਸੈਂਟ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰੇਗੀ। 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2024 ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਵਧਾ ਕੇ ਪੰਜਾਹ (\$0.50) ਸੈਂਟ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2024 ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਵਧਾ ਕੇ ਪੰਜਾਹ (\$0.55) ਸੈਂਟ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੂਲ ਦਰਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 3.6 – 11 ਫਰਵਰੀ 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬਲਾਸਟ-ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ-ਜਾਂ-ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਦੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ ਭੱਤਾ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਡਾਲਰ-ਪਚਾਸ (\$1.50) ਪੰਜਤਾਲੀ-ਸੈਂਟ (\$0.45) ਪੰਜਾਹ (\$0.50) ਸੈਂਟ ਸੈਂਟ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਲੇਖ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਬਲਾਸਟ-ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ ਜਾਂ ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਉਤਪਾਦ ਨੂੰ ਘੁੰਮਾਉਣਾ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ, ਬਲਾਸਟ ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ ਜਾਂ ਫ੍ਰੀਜ਼ਰ, ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਨਾ, ਉਤਪਾਦ ਨੂੰ ਸਲਾਟ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਵਸਤੂ ਸੂਚੀ ਨੂੰ ਘੁੰਮਾਉਣਾ। ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁਛਲੀ ਦਰਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇ ਮੁਆਵਜੇ ਦੀ ਨਕਲ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਡਿੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 3.10 – ਆਰਾਮ ਦੀ ਮਿਆਦ**

...

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਪੰਜ (5) ਘੰਟਿਆਂ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਚਾਰ ਅਤੇ ਅੱਧ (4½) ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਭੋਜਨ ਅਵਧੀ ਮਿਲਣ ਤੱਕ ਕੀਤੇ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਆਮ ਦਰ ਦੇ ਦੋ (2) ਗੁਣਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਫਟ ਦੇ ਦੂਜੇ ਚਾਰ ਅਤੇ ਅੱਧ (4½) ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੋਜਨ ਅਵਧੀ ਵਜੋਂ ਤਿੰਨ (30) ਮਿੰਟ ਦੀ ਅਵਧੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਮ ਦਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਸਮੇਤ ਦਿਵੇਗੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਗਰਮ ਖਾਣੇ ਜਾਂ ਪੱਚੀਸ (\$25.00) ਡਾਲਰ-ਚੁਣਨ-ਦਾ-ਵਿਕਲਪ-ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਗਲੇ ਚੈਕ-ਚੈੱਕ-ਨੋ (\$9.00) ਬਾਰਾਂ (\$12.00) ਡਾਲਰ ਮਿਲਣਗੇ। ਅਪ੍ਰੈਲ 2024 ਤੋਂ ਲਾਗੂ-ਹੋ-ਕੇ, ਇਹ ਭੋਜਨ-ਭੱਤਾ-ਦੱਸ (\$10.00) ਡਾਲਰ-ਵਧਾ-ਦਿੱਤਾ-ਜਾਵੇਗਾ। ਪੋਲਟਰੀ ਕਿਲਰ ਨੂੰ ਹਰ ਵਿਸ਼ਰਾਮ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿੱਜੀ ਸਫਾਈ ਲਈ ਯਥੇਸ਼ਟ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 4.7 – 28 ਮਈ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇਆ**

**4.7** ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਵੇਂ (90) ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਧੀਕ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜੋ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਸਹਿਮਤ ਹੋਵੇਗਾ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਹੋਣਗੇ, ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਛਾਂਟਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। **ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।** ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਗ੍ਰੀਵੰਸ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਬਣੇਗੀ ਪਰ **ਕੰਪਨੀ ਕੋਲ ਸਾਪ ਸਟੂਵਰਡ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।** ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੰਪਨੀ ਤਰਕਸੰਗਤ, ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ, ਇਨਸਾਫ਼ਪੂਰਕ ਅਤੇ ਭਲੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੇਗੀ। ਜਦੋਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਰਿਲੀਜ਼ ਲੇਟਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਕਾਪੀ ਨਾਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। **ਜਿਸ ਵੱਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।** ਜੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਵੇਂ (90) ਦਿਨ ਦੀ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਤੋਂ ਉਪਰੰਤ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਰਿਅਤਤਾ (seniority) ਮਿਲੇਗੀ, ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਅਧੀਨ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਮਿਲਣਗੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਹੀ ਨਿਕਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਬਹਾਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਨਵੇਂ (90) ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਜਿਸਨੂੰ ਛੱਡਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜਿਸਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡੀ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਇੱਕ (1) ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਐਪੈਂਡਿਕਸ A ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਨੌਕਰੀ ਵਰਗੀ ਭੁਗਤਾਨ ਦਰ ਮਿਲੇਗੀ। **[2024]**

#### **4.9 ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ - 18 ਅਕਤੂਬਰ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਖਾਲੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਵੀਂ ਨੌਕਰੀ ਬਣਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਬਦਲ ਚਾਹੀਦਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਬੁਲਟਿਨ ਬੋਰਡ 'ਤੇ ਚਾਰ (4) ਕੰਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਲਗਾਈ ਜਾਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਅਰਸੇ ਦੌਰਾਨ ਲਿਖਤੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। **ਪੋਸਟਿੰਗਾਂ ਵੱਲੋਂ ਨੌਕਰੀ, ਸਫਿਟਾਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਸਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ।** ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪੋਸਟਿੰਗਾਂ ਦੀਆਂ ਨਕਲਾਂ ਅਤੇ ਨਾਮਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਪਲਾਂਟ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਮਿਲੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਮਿਆਦ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਭਿਆਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਕਾਫੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਯੋਗ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਭਰਨ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂਟੇਨੈਂਸ, ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਿਪਿੰਗ ਅਤੇ ਡਿਲਿਵਰੀ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟਿੰਗ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਦਿਆਂ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਅਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

#### **ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪੋਸਟ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ**

ਜਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੋਸਟਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਉਚਾਈ ਮਿਲੀ ਹੈ, ਉਹ ਚਾਰ (4) ਲਗਾਤਾਰ ਮਹੀਨੇ ਬੀਤਣ ਤੱਕ ਦੁਬਾਰਾ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਰੱਖੇਗਾ।

**ਸਿਰਫ਼-ਮੁਲ-ਖਾਲੀ-ਪਦ-ਅਤੇ-ਉਹ-ਜਿਸ-ਮੁੱਢਲੀ-ਜਿਸ-ਤੋਂ-ਖਾਲੀ-ਪਦ-ਭਰਿਆ-ਗਿਆ-ਸੀ, ਪੋਸਟ-ਕੀਤੇ-ਜਾਣਗੇ। ਦੂਜੇ ਪੋਸਟਿੰਗ-ਤੋਂ-ਬਾਅਦ ਆਏ-ਕਿਸੇ-ਵੀ-ਖਾਲੀ-ਪਦ-ਨੂੰ-ਪੋਸਟ-ਨਹੀਂ-ਕੀਤਾ-ਜਾਵੇਗਾ, ਇਹ-ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟਲ-ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ-ਦੇ-ਅਨੁਸਾਰ-ਭਰਿਆ-ਜਾਵੇਗਾ।**

ਨਵੀਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀਹ (20) ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਟ੍ਰਾਇਲ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ। ਜੇ ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇ ਕਰ ਤਿੰਨ ਪ੍ਰਤੀ ਕਿਫ਼ ਦੂਜੇ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ **ਅਸਾਮੀ ਵੀਹ (20) ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਖਾਲੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਗਲੇ ਸੀਨੀਅਰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਅਸਲ ਪੋਸਟਿੰਗ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਵੀਹ (20) ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੋਸਟ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।**

ਜੇਕਰ ਕਸਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਛੇ (6) ਹਫ਼ਤੇ ਤੱਕ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਸਿ ਵਸਿਸ ਪੋਸਟ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੌਰਾਨ ਪੋਸਟ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। [2024]

#### 4.10 ਤਰੱਕੀਆਂ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ - 18 ਅਕਤੂਬਰ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਵੇ

(c) ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ (1) ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

□ ਬਾਦਲੇ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਲੈਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਪੋਜ਼ੀਸ਼ਨ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

#### 4.13 ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ - 18 ਅਕਤੂਬਰ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਵੇ

ਹੋਰ ਸਿਫਟ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਸੀਨੀਅਰਟੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਇੱਕ (1) ਜਾਂ ਵੱਧ ਸਾਲ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤਪਾਦਨ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਬਸ਼ਰਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਪਿਛਲੇ ਬਾਰਾਂ (12) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਸਾਰੇ ਤਬਾਦਲੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਭ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਬੇਨਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਕੰਪਨੀ ਪਹਿਲਾਂ ਪਲਾਂਟ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਸਿਫਟ ਨੂੰ, ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਖਾਲੀ ਥਾਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣੀ ਖਾਲੀ ਪੋਜ਼ੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਭਰਨਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਫੈਕਟਰੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸਿਫਟ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਧਾਨਤਾ ਹਾਸਲ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਬੇਨਤੀਆਂ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਪਿਛਲੇ ਤੋਤੀ (30) ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੀਹ (30) ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਟ੍ਰਾਇਲ 'ਤੇ ਰਹਿਣਗੇ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਉਹ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਵਿਭਾਗ/ਸਿਫਟ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਭੇਜ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਅਣਜੋੜੇ ਹੋਏ ਵਿਭਾਗ/ਸਿਫਟ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੈ।

#### 4.15- 16 ਅਕਤੂਬਰ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਵੇ

ਹਰ ਜਨਵਰੀ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਕ ਬੇਨਤੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਆਪਣੇ ਇਛਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾ ਸਕਣਗੇ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸ ਵਸਿਸ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਵਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਲੀਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ, ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਤੋਂ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਉੱਚੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਕਾਰਜ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਹਰ ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਲਈ ਤਾਲੀਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਸੀਨੀਅਰਟੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੂਚੀ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਲਈ ਅਪਰਯਾਪਤ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਦੁਬਾਰਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚੋਂ ਆਪਣਾ ਨਾਮ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਸਖਿਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਹ ਸਖਿਲਾਈ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਖਾਸ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਠੁਕਰਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਯੋਗ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਨਾਮ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਪੋਸਟਿੰਗ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਪਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਐਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਹਟਾ ਸਕੇਗਾ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਸੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਤਾਲੀਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। [2024]

---

### **Article 5.5 –ਯੂਨੀਅਨ ਲੀਵ – 10 ਫਰਵਰੀ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਇਸ ਗੱਲ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਲੇਬਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਰਕਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰਿਕ ਯੂਨੀਅਨ ਕਾਰਜ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ, ਚੁਣਿਆ ਜਾਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੀ ਸੀਨੀਅਰਟੀ ਦੀ ਹਾਨੀ ਦੇ, ਲੋੜੀਂਦੇ ਅਵਕਾਸ਼ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਪਰ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਅੱਗਾਹੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪੌਜ਼ੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਭਰਿਆ ਜਾ ਸਕੇ।

ਜਿੱਥੇ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ (1) ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੀਨੀਅਰਟਾ ਦਾ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕੰਪਨੀ ਯੂਨੀਅਨ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਗੁਆਚੇ ਹੋਏ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਦਾ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਰਕਮ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਬਾਲਿ ਭੇਜੇਗੀ।

ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਗਾਤਾਰ ਤੀਹ (30) ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਬੇਨੀਫਿਟ ਪ੍ਰੀਮੀਆਮਾਂ ਲਈ ਵੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਬਾਲਿ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 8 - ਛੁੱਟੀਆਂ**

**8.4 (a)** ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਿਨੀਅਰਟੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸਿਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਇਹ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੰਪਨੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਮੰਗੀਆਂ ਗਈਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇਮਾਨਦਾਰ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗੀ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਿੰਨ (3) ਜਾਂ ਹੋਰ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੇਵਲ ਜੁਲਾਈ ਅਤੇ ਅਗਸਤ ਵਿੱਚ ਦੋ (2) ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਸਥਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ

ਹਰ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਦਸ (10%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਐਲਾਉਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਿੱਥੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਇਕਲੌਤੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ, ਦਸ (10%) ਫੀਸਦੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਕੰਪਨੀ ਇਹ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਿੰਨ (3) ਜਾਂ ਹੋਰ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਪੇਡ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਹਰ ਸਾਲ 1 ਜਨਵਰੀ ਤੋਂ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ ਦੇ ਦਰਮਿਆਨ ਲੈਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਗਾਤਾਰ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਤਨਾ ਕਿ ਈਸਟਰ-ਸਮਾਰੋਹ ਸੀਜ਼ਨਾਂ (ਈਸਟਰ ਤੋਂ ਚਾਰ ਹਫ਼ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ, ਧੰਨਵਾਦ ਜਾਂ ਕ੍ਰਸਮਸ) ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਐਲਾਉਸ 5% ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਰਹੇਗੀ। ਜਿੱਥੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਪਲਾਂਟ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਇਕੱਲੀ ਇੱਛਾ ਨਾਲ, ਪੰਜ (5%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 9.3 – 11 ਫਰਵਰੀ 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਤਕਨੀਕੀ ਬਦਲਾਵ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਉਹ ਉਪਕਰਨ ਜੋ ਨਿਯੋਗਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਨੌਕਰੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਮੌਲ ਲੇਣ ਵਾਲੀ ਇਕਾਈ 'ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਕ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਨਿਯੋਗਦਾਤਾ ਤਕਨੀਕੀ ਬਦਲਾਵ ਲਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵੱਧ ਮਹੱਤਵਪੂਰਕ ਬਦਲਾਵ ਆਉਣਗੇ, ਤਾਂ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਤਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਕਨੀਕੀ ਬਦਲਾਵ ਲਿਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੂਚਨਾਵਾਂ ਦੇਵੇਗਾ।

ਜੇਕਰ ਨਿਯੋਗਦਾਤਾ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਕਨੀਕੀ ਬਦਲਾਵ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਯੋਗ ਸਮੇਂ ਵੱਧ ਮਿਲ ਕੇ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਸਾਂਝੀਆਂ ਅਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣੀ ਹੋਵੇਗੀ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 10 – 11 ਫਰਵਰੀ 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜੋ ਕਿ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ (1) ਦਿਨ ਦੀ ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਕਮਾਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਸਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ (1) ਬੀਮਾਰੀ ਦਿਵਸ ਦਾ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਮਿਲੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਉਸ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਹਰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਰਜ ਦਿਵਸ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਪੱਤਰ ਵਧਦੀ ਰਹੇਗੀ ਜੋ ਕਿ ਵੀਹ (20) ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਛੇ (6) ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਵਧੀ ਦੇ ਪੂਰੇ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

- (a) ਜਿਸ ਦਿਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਿੰਨ (3) ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੀਮਾਰ ਹੋ ਕੇ ਘਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਦਿਨ ਬੀਮਾਰੀ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਦਿਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਬੀਮਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਬੀਮਾਰੀ ਦਿਨ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ (3) ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (b) ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੋ ਬੀਮਾਰੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਹੈ, ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗੀ, ਸਿਵਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਜੋ ਛੇ (6) ਦਿਨ ਜਾਂ ਜਿਆਦਾ ਦਿਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੇ ਹਨ।
- (c) ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੇ (6) ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਬੀਮਾਰੀ, ਬਾਰਹ (12) ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਰਤੇ ਗਏ ਬੀਮਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗੀ। ਸਾਰੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਬੀਮਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।

(d) ਬਿਮਾਰੀ-ਦੇ-ਦੋ (2)-ਜਾਂ-ਘੱਟ-ਦਿਨਾਂ-ਲਈ-ਡਾਕਟਰ-ਦਾ-ਨੋਟ-ਜ਼ਰੂਰੀ-ਨਹੀਂ-ਹੈ।-ਕੰਪਨੀ-ਸਹਿਮਤ-ਹੈ-ਕਿ-ਉਹ-ਡਾਕਟਰ-ਦੇ-ਬਿੱਲਾਂ-ਦਾ-ਭੁਗਤਾਨ-ਕਰੇਗੀ,-ਜਦੋਂ-ਕੰਪਨੀ-ਦੁਆਰਾ-ਮੰਗਿਆ-ਜਾਵੇਗਾ,-ਜੋ-ਕਿ-ਪਚਾਸ-(\$50.00)-ਡਾਲਰ-ਪ੍ਰਤੀ-ਰਸਿਦ-ਦੀ-ਸੀਮਿਤ-ਰਕਮ-ਤੱਕ-ਹੋਵੇਗਾ-(ਜਦੋਂ-ਸਹੀ-ਰਸੀਦ-ਦੀ-ਪੁਸ਼ਟੀ-ਕੀਤੀ-ਜਾਵੇ)।

(e) ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰੇਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੰਜ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਲਈ ਜਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸੰਭਾਵਿਤ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਸੀਮਿਤਤਾ ਅਤੇ ਰੋਕਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਫੰਕਸ਼ਨਲ ਅਬਲਿਟੀਜ਼ ਫਾਰਮ (FAF) ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਇੱਕ FAF ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ \$65.00 ਤੱਕ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਕੀਤੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 11 – ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ – 10 ਫਰਵਰੀ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਸਾਪੱਤਾਹਿਕ ਇੰਡੋਮਨਿਟੀ ਇੰਸੂਰੈਂਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਾਂਝੇ ਆਮਦਨ ਦਾ ਛੇ ਸੱਤ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਚੌਥਾਈ (66⅔%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੇਵੇਗੀ, ਜੋ ਕਿ 40 ਘੰਟਿਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਮਪਲੌਇਮੈਂਟ ਇੰਸੂਰੈਂਸ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਤ ਐਲਾਓ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ 15 ਹਫ਼ਤੇ ਤੱਕ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਗੈਰ-ਕਾਮਕਾਜੀ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਹਾਦਸੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹਨ। ਲਿਆਫ 'ਤੇ ਰਿਹਾਈ ਪਾਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਪੱਤਾਹਿਕ ਇੰਡੋਮਨਿਟੀ ਫਾਇਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਚੋਟ ਕਾਰਨ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਪਹਿਲੀ (1ਵੀਂ) ਦਿਨ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਚੌਥੇ (4 ਵੇਂ) ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮਕਾਜ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਮਦਨ ਫਾਇਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਡਾਕਟਰ ਵੱਲੋਂ ਇਲਾਜ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲਣਗੇ।

ਗਰੁੱਪ ਫਾਇਦਾ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਯੋਜਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਬੀਮਾ ਅਧਿਨਲੇਖਕ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਵੀਚ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਵੇਵਿਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਦਾਵਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਖਲੀਫ਼ ਅਪੀਲ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਰਾਹੀਂ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੋ ਇਹ ਤੈਅ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਦਾਅਵਾ ਕੀਵੇਂ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਕੰਪਨੀ, ਹਰ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਦਾਵੇ 'ਤੇ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਵਲੋਂ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਮਲਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਯੂਨਾਇਨ ਨੂੰ ਭੇਜੇਗੀ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 11.2 – 28 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

11.2 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 11.3, 11.4 ਅਤੇ 11.6 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਲਾਭ ਕਵਰੇਜਜ਼ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿੰਨ (3) ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਪੂਰੀ ਕਰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਵਰੇਜ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਯੋਜਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵੀਚ ਦਰਜ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਯੂਨਾਇਨ ਇਹ ਸਹਿਮਤ ਹਨ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਵਰੇਜਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰੀਮਿਅਮ ਰਕਮ ਦਾ ਪਚੱਤਰ (75%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਪਚੀਸ (25%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 11 ਨਵਾਂ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ – 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

**11.2 (b)** ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਹ ਸਹਮਿਤ ਹਨ ਕਿ ਗਰੁੱਪ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਅੰਤਰੇਰ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਯੋਜਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਬੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਵੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਾਈਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਉਮਰ ਦੀ ਸੀਮਾ (ਹਾਲੇ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਅਨੁਸਾਰ ਉਮਰ 70 ਸਾਲ) ਤੋਂ ਉਪਰ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਾਇਦਿਆਂ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਥਾਂ ਉਹ ਰਕਮ ਮਲਿਗੀ ਜੋ ਮਜਦੂਰੀ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਫਾਇਦਾ ਯੋਜਨਾ ਲੱਭਣ ਵਾਸਤੇ ਟੈਕਸ ਯੋਗ ਲਾਭ ਵਜੋਂ ਮਲਿਗੀ। ਇਹ ਰੇਨੂ ਕੀਤੀ ਕਲੈਕਟਵਿ ਬਰਗੇਨੀਗ ਸਹਮਿਤੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 19.1 – ਗਾਰੰਟੀਸੁਦਾ ਕੰਮ ਹਫਤਾ**

**ਕੁਦਰਤੀ ਆਫਤ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ**, ਇਹ ਆਰਟੀਕਲ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਸਥਾਈ ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ।

ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ "ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ **30 ਨਵੰਬਰ, 2020** ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ 'ਚ ਲਏ ਗਏ ਹੋਣ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯੋਗਤਾ ਇਹ ਸਹਮਿਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਸਰਗਰਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਚੋਂ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰ (75%) ਵੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਤੇ ਜਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ (1) ਸਾਲ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਹੈ, ਉਹ ਹਫਤਾਵਾਰੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਪੱਚਹਿੱਤਰ (75%) ਫੀਸਦੀ ਵੰਡ ਦੀ ਗਣਿਤੀ ਹਰ ਸਾਲ ਦੀ ਜਨਵਰੀ 1 ਨੂੰ, ਰੈਟੀਫਿਕਸ਼ਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਹਫਤਾਵਾਰੀ ਗਾਰੰਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵੱਚ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਗਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਪੁਨਰਸੰਰਚਨਾ, ਵਭਿਗ ਬੰਦ ਹੋਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਣਿਤੀ ਘਟਾਉਂਦੇ ਹਨ। [2024]

ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਗਾਰੰਟੀਡ ਵਰਕ ਵੀਕ ਦੀ ਪੱਕੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਹੈ, ਉਹ ਇਸ ਹਫਤੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ 'ਤੇ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਹਰੇਕ ਸਾਲ ਇਸ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਰੱਖੇਗਾ:

ਜਨਵਰੀ 1 ਤੋਂ ਮਈ 31 ਤੱਕ - ਹਫਤੇ ਵਿੱਚ ਤੀਹ (30) ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ; ਜੂਨ 1 ਤੋਂ ਦਸੰਬਰ 31 ਤੱਕ - ਛੱਤੀ (36) ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ; ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ।

**ਕੁਦਰਤੀ ਘਟਨਾ** - ਇਸ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਸਿ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਦਿਨ ਲਈ ਅੱਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਕੱਟੋਤਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਫੈਕਟਰੀ ਅੱਗ, ਧਮਾਕਾ, ਬਜਿਲੀ ਦੀ ਕਮੀ, ਤੂਫਾਨ, ਪੰਛੀ ਸਪਲਾਈ, ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਕਸਿ ਮਜਦੂਰ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਸਮੂਹ ਦੇ ਬਾਇਕੋਟ ਕਾਰਨ ਚੱਲਣ ਵੱਚ ਅਸਮਰਥ ਹੋਵੇਗੀ।

1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2013, ਤੋਂ ਲਾਗੂ, ਗਾਰੰਟੀ ਕੀਤੀਆਂ ਘੰਟੀਆਂ ਦੇ (2) ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਚੱਕਰ 'ਚ ਔਸਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਘੱਟ ਮਿਨੀਮਮ ਗਾਰੰਟੀ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਪੈਰੋਲ ਪੀਰੀਅਡ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਮ ਦਰ 'ਤੇ ਬਿਹਤਰੀਨ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1 ਜਨਵਰੀ ਤੋਂ 31 ਮਈ ਤੱਕ 64 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਅਤੇ 1 ਜੂਨ ਤੋਂ 31 ਦਸੰਬਰ ਤੱਕ 72 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਕਾਰਗਰ ਰਹਿਣਗੀਆਂ।

ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਕਾਰਗਰ ਰਹਿਣਗੀਆਂ।

- (a) ਕੰਪਨੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਪਲਬਧ ਕੰਮ ਜਾਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਵਿੱਚ ਸਮਾਧਾਨ ਕਰੇਗੀ। ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗੈਰੰਟੀ ਕੀਤੀਆਂ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਮਿਹਨਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ, ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੰਡਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਜ਼ਾਵਾਰ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੇਨੀਅਰਿਟੀ, ਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਮਿਹਨਤ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- (b) ਕੰਪਨੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਆਪਣੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਜਾਂਗੀਆਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨਾਲ ਅੰਜਾਮ ਦੇਣਗੇ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਉਸ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੇ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗੈਰੰਟੀ ਤੋਂ ਮੁਆਫ਼ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।
- (c) ਗੈਰੰਟੀ ਉਹੀ ਰਹੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਹੋਰ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ (1) ਇਲਾਏਕਤੀ ਛੁੱਟੀ (11) ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਦਿਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਇਲਾਏਕਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਗੈਰੰਟੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (d) ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਐਸੇ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੈਰੰਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰੰਟੀ ਨੂੰ ਗੁਆਏ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- (e) ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ (1) ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲੋਆਫ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਵਾਲੇ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਗੈਰੰਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਮ ਦੇ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨਾ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (f) ਜਿੱਥੇ ਅਤਿਰਿਕਤ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਭਤੀਆਂ ਦੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ (1) ਘੰਟਾ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਇੱਕ (1) ਘੰਟਾ ਗੈਰੰਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਿਣੇ ਜਾਣਗੇ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 11.6 – 10 ਫਰਵਰੀ 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਵਿਜ਼ਨ ਬੈਨੇਫਿਟ ਜੋੜ ਕੇ ਸੋਧ ਕਰੇਗੀ। ਵਿਜ਼ਨ ਬੈਨੇਫਿਟ ਪੰਜ-ਸੌ-(\$500.00) ਸੌ (\$200.00) ਡਾਲਰ ਦੀ ਕਵਰੇਜ ਹਰ ਚੁੰਨੀਸ (24) ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਿਓ, ਜੋ ਕਿ ਰੇਟਿਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਹਿਲੀ (1) ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। **ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਰੇਟਿਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਿਜ਼ਨ ਕਵਰੇਜ ਦੋ-ਸੌ-ਪੰਜਾਹ-(\$250.00) ਤਨਿ ਸੌ (\$300.00) ਡਾਲਰ eਹਰ ਇੱਤਿਹਾਸਿਕ ਪਚੀਸ (24) ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]**

### **ਆਰਟੀਕਲ 12.3 – 16 ਸਤੰਬਰ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ-ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵਰਕਪਲੇਸ ਜੁਆਇੰਟ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸੇਫਟੀ ਕਮੇਟੀ (JHSC) ਹੋਵੇਗੀ, ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਨਿਯੁਕਤ-ਕੀਤੀ-ਗਈ ਹੋਵੇਗੀ-ਅਤੇ-ਇਸ-ਵਿੱਚ-ਯੂਨੀਅਨ-ਦੁਆਰਾ-ਨਿਯੁਕਤ-ਦੋ-(2)-ਤਨਿ (3) ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਦੋ-(2)-ਤਨਿ (3) ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ। ਇਹ ਗਣਿਤੀਆਂ ਪੱਖਾਂ ਦੀ ਮਲਿੀ ਜੁਲੀ ਸਹਮਿਤੀ ਨਾਲ ਵਧਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਕੰਮ ਕਾਰਖਾਨੇ ਦੇ ਸਹਿਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ/ਖਤਰਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਨਿਯੋਜਕ ਨਾਲ ਮਲਿ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਲੱਭਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਾਰਖਾਨਾ ਸੁਰੱਖਿਤ ਰਹੇ। JHSC ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਨਾਂਵਾਂ ਨੂੰ H&S ਸੰਚਾਰ ਬੋਰਡ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

**JHSC ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਦੋ (2) ਸਹ-ਚੇਅਰਪਰਸਨ ਹੋਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਵੇਂ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਘੁੰਮਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ:**

- ਮਜ਼ਦੂਰ ਕੋ-ਚੇਅਰ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਚੁਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਕੋ-ਚੇਅਰ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਚੁਣਦਾ ਹੈ।
- ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਚੇਅਰ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਤਿੰਨ (3) ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਐਜੰਡਾ ਭੇਜਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।
- ਮੀਟਿੰਗ ਦੀ ਲਿਖਤ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

**JHSC ਨੂੰ ਅਲਬਰਟਾ ਓਕਊਪੇਸ਼ਨਲ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਸੇਫਟੀ ਕੋਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਰ ਸਾਲ 13 ਦੀਆਂ ਸਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।**

**JHSC ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਮਮਲਿਗੀ। ਕਮੇਟੀ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੌਰਾਨ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਰੇਫਰੇਂਸ ਦੀ ਸਰਤਾਂ ਵਕਿਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।**

**ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ JHSC ਮੈਂਬਰ ਸੇਫਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਵਕਿਸਤ) ਦੇ ਨਾਲ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਮਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।**

**ਪੱਖਾਂ ਸਹਮਿਤ ਹਨ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਵਾਰਸਕਿ ਪ੍ਰਸਕਿਸਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੇ ਹਸਿ ਵਜੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਸਕਿਸਣ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ।**

ਦੋ-ਪੱਖ-ਸੁਰੱਖਿਆ-ਨੂੰ-ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ-ਕਰਨ-ਲਈ-ਕਮੇਟੀ-ਵਿੱਚ-ਮੈਂਬਰਾਂ-ਦੀ-ਨਿਯੁਕਤੀ-ਦੀ-ਲੋੜ-ਤੋਂ-ਪ੍ਰੇਰਿਤ-ਹੋਣਗੇ-ਜੋ-ਪਲਾਂਟ-ਵਿੱਚ-ਸੁਰੱਖਿਆ-ਨੂੰ-ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਿਤ-ਕਰਨ-ਲਈ-ਸਭ-ਤੋਂ-ਯੋਗ-ਹੋਣਗੇ-ਸੁਰੱਖਿਆ-ਕਮੇਟੀ-ਦੀਆਂ-ਰੈਗੂਲਰ-ਮੀਟਿੰਗਾਂ-ਹਰ-ਮਹੀਨੇ-ਹੋਣਗੀਆਂ-ਸੁਰੱਖਿਆ-ਕਮੇਟੀ-ਦੇ-ਮੈਂਬਰਾਂ-ਦੀ-ਨਾਂਵਾਂ-ਦੀ-ਸੂਚੀ-ਲੰਚ-ਰੂਮ-ਵਿੱਚ-ਬਲਿਟਨ-ਬੋਰਡ-'ਤੇ-ਪੋਸਟ-ਕੀਤੀ-ਜਾਵੇਗੀ।

### **ਆਰਟੀਕਲ 12.5 – 11 ਫਰਵਰੀ 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਜਿਸੇ-ਆਰਟੀਕਲ-3.3-ਵਿੱਚ-ਦਿੱਤੀ-ਗਈ-ਸਹਮਿਤੀ-ਅਨੁਸਾਰ,-ਕੋਈ-ਵੀ-ਕਰਮਚਾਰੀ-ਪੌਦ-ਵਿੱਚ-ਇਕੱਲਾ-ਕੰਮ-ਕਰਨ-ਲਈ-ਜਿੰਮੇਵਾਰ-ਨਹੀਂ-ਕੀਤਾ-ਜਾਵੇਗਾ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕੱਲਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ "ਇਕੱਲਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ" ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰੇਗਾ। ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਇਕੱਲਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਾ ਪਏ, ਪਰ ਜੇ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਹਿਣ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦਾ ਤਾਲੀਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 13.3 – 29 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਧਰਿੰ ਸਹਮਿਤ ਹਨ ਕਿ 13.3, 13.6, 13.7, 13.9, 13.10 ਅਤੇ 13.15 ਨੂੰ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 2 ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 13.3 – 28 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ-ਸਹਿਮਤ-ਹੈ-ਕਿ-ਯੂਨੀਅਨ-ਕੋਲ-ਬਲਿਟਿਨ-ਬੋਰਡ-ਦੀ-ਵਰਤੋਂ-ਦਾ-ਅਧਿਕਾਰ-ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ-ਨੂੰ-ਸਿਰਫ਼-ਯੂਨੀਅਨ-ਦੇ-ਅਧਿਕਾਰਿਕ ਕਾਰੋਬਾਰ-ਦੀਆਂ-ਸੂਚਨਾਵਾਂ-ਪੋਸਟ-ਕਰਨ-ਲਈ-ਵਰਤਿਆ-ਜਾਵੇਗਾ-ਅਤੇ-ਇਸਨੂੰ-ਰਾਜਨੀਤਿਕ-ਪ੍ਰਚਾਰ-ਲਈ-ਵਰਤਣ-ਦੀ-ਇਜਾਜ਼ਤ-ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਸਾਰੀਆਂ-ਐਸੀ-ਸੂਚਨਾਵਾਂ-ਪੋਸਟ-ਕਰਨ-ਤੋਂ-ਪਹਿਲਾਂ-ਕੰਪਨੀ-ਦੇ-ਅਧਿਕਾਰੀ-ਕੋਲ-ਮਨਜ਼ੂਰੀ-ਲਈ-ਪੇਸ਼-ਕੀਤੀਆਂ-ਜਾਣਗੀਆਂ।

ਯੂਨੀਅਨ ਚਾਰ (4) ਲਾਕ ਕਰਨ ਯੋਗ ਬਲਿਟਿਨ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਚਾਰ (4) ਵਸਿਸ਼ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਤੈਅ ਕੀਤੀਆਂ ਜਗਾਂ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਤਨਿਧੀ ਅਤੇ ਸਾਪ ਸਟੂਵਰਡ(ਜ) ਕੋਲ ਹੀ ਕੁੰਜੀਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਪਰ ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੰਜੂਰਸੁਦਾ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਹੀ ਪੋਸਟ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਬਲਿਟਿਨ ਬੋਰਡ ਸਿਰਫ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਿਕ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਸੂਚਨਾਵਾਂ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਜਾਂ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਪ੍ਰਚਾਰ ਲਈ ਵਰਤਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੂਚਨਾਵਾਂ ਪੋਸਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਲਾਂਟ ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤ ਪ੍ਰਤਨਿਧੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਯੂਨੀਅਨ ਬੁਲੇਟਿਨ ਬੋਰਡ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 13.5 – ਬੁਟ ਭੱਤਾ – 10 ਫਰਵਰੀ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

...

ਛੇ (6) ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰਬਤ ਦੇ ਬੁਟਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜੁੱਤੇs//ਬੁਟ ਪਹਿਨਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ shall receive ਉਹਨਾਂ-ਨੂੰ-ਸੁਰੱਖਿਆ-ਜੁੱਤੀਆਂ-ਦੀ-ਇੱਕ-ਨਵੀਂ-ਜੋੜੀ-ਖਰੀਦਣ-ਲਈ-ਇੱਕ-ਸੌ-(\$100.00)-ਡਾਲਰ-ਪ੍ਰਾਪਤ-ਹੋਣਗੇ-ਅਤੇ-ਉਸ-ਤੋਂ ਬਾਅਦ-ਹਰ-ਛੇ-(6)-ਮਹੀਨਿਆਂ-ਵਿੱਚ-ਇੱਕ-ਸੌ-(\$100.00)-ਡਾਲਰ-ਜਾਂ-ਹਰ-ਬਾਰਾਂ-(12)-ਮਹੀਨਿਆਂ-ਵਿੱਚ-ਦੋ-ਸੌ-(\$200.00) ਦੋ ਸੌ ਪੰਜਾਹ (\$200.00) (\$250.00) ਡਾਲਰ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਨਸੋਲ, ਸੁਲੇਸ, ਅਤੇ ਸਿਪਿੰਗ ਨੂੰ ਬੁਟ ਭੱਤੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਪੁਰਾਣੀਆਂ ਸੇਫਟੀ ਜੁੱਤੀਆਂ/ਬੁਟਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਪਰਤਵਾਂ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। [2024]

### **ਆਰਟੀਕਲ 13.6 – ਯੂਨੀਅਨ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਅਫਸਰ ਪਲਾਂਟ ਨੂੰ ਮਿਲਦੇ ਹੋਏ- 28 ਮਈ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ**

ਕੋਈ ਵੀ ਅਧਿਕਤਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਅਫਸਰ, ਜੇਕਰ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਆਗਿਆ ਮਿਲੇ, ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਕਤ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬਿਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਿਰਿਆਵਲੀ ਦੇ ਨਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

ਜੇਕਰ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੋਂ ਦੂਰ ਮਿਲੇ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਪ ਸਟਿਊਵਰ ਨਾਲ ਮਿਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਜਦੋਂ ਕਸਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਲਿਫ ਸਹਿਮਤੀ ਡਿਪਲਿਮੈਂਟਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਲੰਬਿਤ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਾਪ ਸਟਿਊਵਰ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦਾ ਹੱਕ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਸਹਿਮਤ ਹਨ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਐਸਾ ਤਾਤਕਾਲਿਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਸਬਿਤੀ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਾਪ ਸਟਿਊਵਰ ਜੋ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਸਬਿਤੀ ਨੂੰ ਸਾਂਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਮੀਟਿੰਗ ਇੱਕ ਵਧਿਕ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਹ ਪੁੱਛਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਕਸਿ ਸਟਿਊਵਰ ਨੂੰ ਜੋ ਉਸ ਸਫਿਟ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਹੋਵੇ, ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਤਨਿਧੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ

ਚੁਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕੰਪਨੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗੀ ਕਿ ਸਟੀਵਰਡ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਵੇ ਜੋ ਕਿ ਸੰਚਾਲਨ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇ।

ਸਾਪ ਸਟਿਊਵਰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਿੱਧੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਕੇ ਅਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲੈ ਕੇ ਹੀ ਇਹ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੰਪਨੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰੇਗੀ।

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 13.13 – ਤਨਖਾਹ ਸੰਬੰਧੀ ਗਲਤੀਆਂ – 28 ਮਈ 2025 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਜੇਕਰ ਪੋਰੋਲ ਆਮਦਨੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਇੱਕ ਸੌ ਡਾਲਰ (\$100.00) ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦੋ (2) ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਇਹ ਈਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਫੰਡ ਜਮ੍ਹਾਂ ਹੋਣ ਨਾਲ ਸਾਬਤ ਹੋਵੇ। ਜੇਕਰ ਪੋਰੋਲ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਇੱਕ ਸੌ ਡਾਲਰ (\$100.00) ਤੋਂ ਘਟ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਪੋਰੋਲ ਵਿੱਚ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 15.1 – 28 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

15.1 ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਯੂਨਿਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈਣ, ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਯੂਨਿਅਨ ਕਮੇਟੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਉਲੰਘਣ ਦੀ ਯੂਨਿਅਨ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਤਬਾਦਲੇ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣੇਗਾ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਿਕਟ ਲਾਈਨ ਨੂੰ ਨਾ ਪਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਯੂਨਿਅਨ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਲਬਰਟਾ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਯੂਨਿਅਨ ਕਸਿ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਤਾ ਨਾਲ ਜਾਤ, ਰੰਗ, ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗੀ ਪਛਾਣ, ਲਿੰਗੀ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ, ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਸ੍ਰੋਤ, ਸਾਰੀਰੀਕ ਅਪੰਗਤਾ, ਉਮਰ, ਧਰਮ, ਵੰਸ਼ਜ, ਮੂਲ ਦੇ ਸਥਾਨ, ਵਿਆਹੀ ਹਾਲਤ ਜਾਂ ਕਸਿ ਹੋਰ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। [2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 15.3& 15.4 – 28 ਮਈ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

15.3 ਨਵਾਂ - ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਯੂਨਿਅਨ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਹੈ। ਨਿਯੋਜਕ ਅਤੇ ਯੂਨਿਅਨ ਸਹਮਿਤ ਹਨ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ, ਇਜ਼ਤ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨਾਲ ਬਰਤਾਅ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। [2024]

15.4 ਨਵਾਂ - ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਯੂਨਿਅਨ ਉਹਨਾਂ ਖਲਿਫ ਪ੍ਰਤੀਕਾਰਕ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਸਹਮਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੱਚੀ ਨਿਦਰਤਾ ਨਾਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ, ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲਿਆ, ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਖਲਿਫ ਸਕਿਏਤ ਕੀਤੀ। [2024]

---

### **17.3 ਨਵਾਂ - 18 ਅਕਤੂਬਰ, 2024 ਨੂੰ ਸਹਮਿਤੀ ਹੋਇ**

ਕੰਪਨੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਡਾਟਾ ਵਸ਼ਿਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਲਈ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਸਮਿਟਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਜਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਚਤਿਵਾਣੀਆਂ, ਨਲਿੰਬਨ ਅਤੇ ਛੁਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਸਬੰਧੀ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤ ਸਦਸਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।  
[2024]

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 20 – ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ**

ਇਹ ਸਮਝੌਤਾ 1 ਅਪਰੈਲ 2019 **2024** ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ 31 ਮਾਰਚ, **2024 2028** ਤੱਕ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹੇਗਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਰ ਸਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਵੀਨਤਾ ਹਾਸਲ ਕਰੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਦੋਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਪੱਖ, ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਨਵੀਨਤਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੱਠ (60) ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਲਿਖਤੀ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਕੇ ਇਸਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

---

### **ਆਰਟੀਕਲ 21.1 – ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰ**

ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਰਾਮ ਦੀਆਂ ਅਵਧੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਉਹ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਯਾਤਰਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਸੜਕ ਯਾਤਰਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ।

ਮੂਲ ਕੰਮ ਦਿਨ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੂਲ ਕਾਰਜ ਹਫ਼ਤਾ ਐਤਵਾਰ ਤੋਂ ਵੀਰਵਾਰ ਤੱਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਕੰਮ ਦਿਨ ਜਾਂ ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਦਿਨ ਜਨਰਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਦਿਨ, ਸਵੇਰੇ 12:00 ਵਜੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਅਰੰਭਾਂ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਪ ਰੇਟ ਦੇ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਵਾਰੀ ਅਤੇ ਦੁਪਹਿਰ 12:00 ਵਜੇ ਤੋਂ 2:00 ਵਜੇ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੇ ਅਰੰਭਾਂ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਪ ਰੇਟ ਦੇ ਇੱਕ ਅਤੇ ਚੌਥਾਈ (1 1/4X) ਵਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ।

ਓਵਰਟਾਈਮ ਉਹਨਾਂ ਸਭ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਆਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਓਵਰਟਾਈਮ ਮਾਸਿਕ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਹੋਵੇਗਾ।

ਆਰਾਮ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਾਰਾ ਕੰਮ, ਜੋ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇ ਡਰਾਈਵਰ ਟ੍ਰਿਪ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਟ੍ਰਿਪ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਮਿਲੇਗਾ।

ਸਧਾਰਨ ਘੰਟਾਵਾਰ ਦਰ ਦੇ ਕੰਮ ਇਹ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ: ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਸਕੇਲਿੰਗ, ਟਰੱਕਾਂ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ, ਖਰਾਬ ਹੋਣਾ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਵਿਹਲਾ ਸਮਾਂ, ਅਤੇ ਲੋਡ ਕਰਨਾ (ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਲੋਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਡੇਢ (1 1/2X) ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ)। ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝ ਹੈ ਕਿ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮਿਲਦੀਆਂ-ਜੁਲਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਪੱਖਾਂ ਮਿਲ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਗੇ, ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰਵਿਰਤਤੀ ਨਾਲ ਸੰਗਤ ਹੋਣਗੇ।

ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰ ਨੂੰ ਲੋਡ ਬਦਲਣ ਲਈ ਰਾਤ ਰਹਿਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਹਰ ਰਾਤ ਨੂੰ ਆਠ (8) ਘੰਟੇ ਦੀ ਮੁਾਲਰ ਘੰਟਾ ਦਰ ਦਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸਮਾਂ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ: ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮ ਚੱਲਣ ਵਾਲੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਲੋਗਿੰਗ ਉਪਕਰਨ ਦਿਵੇਗੀ।

ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੀ ਕੁੱਲ ਆਮਦਨ ਤੋਂ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੱਢ ਕੇ, ਉਸਨੂੰ ਦੋ ਹਜ਼ਾਰ ਅੱਸੀ (2080) ਘੰਟਿਆਂ ਨਾਲ ਵੰਡ ਕੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅੱਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਦਿਨ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਰ ਸਾਲ 31 ਜਨਵਰੀ ਤੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਮੰਗਣ 'ਤੇ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਹਰੇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਪਿਛਲੇ ਵਰ੍ਹੇਗੰਢ ਦੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਆਮਦਨ ਦਾ ਦੋ (2%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਗਲੇ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਦੱਸੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਬੀਮਾਰੀ ਵੇਲੇ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੀ ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ (ਓਵਰਟਾਈਮ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ) ਨੂੰ 2080 ਘੰਟਿਆਂ ਨਾਲ ਭਾਗ ਦੇ ਕੇ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦਰ ਅੱਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਵਾਲੇ ਦਿਨ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰ ਧਾਰਟੀਕਲ 11 ਅਧੀਨ ਦੂਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੀ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ।

ਨਵੀਆਂ-ਰਾਹਾਂ ਲਈ-ਕਿਸੇ-ਵੀ-ਯਾਤਰਾ-ਦਰਾਂ-ਨੂੰ-ਐਪੋਡਿਕਸ-“B”-ਵਿੱਚ-ਦਿੱਤੇ-ਗਏ-ਫਾਰਮੂਲੇ-ਦੇ-ਅਨੁਸਾਰ-ਤੈਅ-ਕੀਤਾ-ਜਾਵੇਗਾ।

**ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਐਪੋਡਿਕਸ “A”-[2024] ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ**

### **ਆਰਟੀਕਲ 22.1 –ਲੰਬੀ ਦੂਰੀ ਵਾਲੇ ਡ੍ਰਾਈਵਰ**

ਲੰਬੇ ਰੂਟਾਂ 'ਤੇ ਡ੍ਰਾਈਵ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਟ੍ਰਿਪ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਡ੍ਰਾਈਵਿੰਗ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ।

ਮੁੱਢਲਾ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤਾ ਸੋਮਵਾਰ ਤੋਂ ਸ਼ੁੱਕਰਵਾਰ ਤੱਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਓਵਰਟਾਈਮ ਉਹਨਾਂ ਸਭ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਆਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਲੰਬੇ ਸਫ਼ਰ ਵਾਲੇ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਓਵਰਟਾਈਮ ਮਾਸਿਕ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੇਕਰ ਲੰਬੇ ਸਫ਼ਰ ਵਾਲੇ ਡ੍ਰਾਈਵਰ ਕੰਪਰੈੱਸਡ ਵਰਕ ਵੀਕ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾ ਚਾਰ (4) ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸ (10) ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕੁੱਲ ਚਾਲੀ (40) ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੰਪਰੈੱਸਡ ਵਰਕ ਵੀਕ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੀਤੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਦਰ ਦੇ ਇਕ ਅਤੇ ਅੱਧ (1 1/2X) ਗੁਣਾ ਦਰ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਫ਼ਰ ਵਾਲੇ ਡ੍ਰਾਈਵਰ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ।

ਆਰਾਮ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਾਰਾ ਕੰਮ, ਜੇ ਲੋਗ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਾਵਾਰੀ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇ ਡਰਾਈਵਰ ਟ੍ਰਿਪ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਟ੍ਰਿਪ ਰੇਟ ਦਾ ਇੱਕ ਅਤੇ ਅੱਧਾ (1 1/2X) ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਮਿਲੇਗਾ।

ਸਧਾਰਨ ਘੰਟਾ ਦਰ ਵਾਲੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ: ਉਡੀਕ ਸਮਾਂ, ਸਕੇਲਿੰਗ, ਟਰੱਕ ਮੁਰੰਮਤ, ਬਰਕਰੀ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਰੁਕਾਵਟ ਸਮਾਂ, ਅਤੇ ਲੋਡਿੰਗ। ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝ ਹੈ ਕਿ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮਿਲਦੀਆਂ-ਜੁਲਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਪੱਖਾਂ ਮਿਲ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਗੇ, ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰਵਿਰਤਤੀ ਨਾਲ ਸੰਗਤ ਹੋਵਣਗੇ।

ਸਮਾਂ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ: ਕੰਪਨੀ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮ ਚੱਲਣ ਵਾਲੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਲੋਗਿੰਗ ਉਪਕਰਨ ਦਿਵੇਗੀ।

ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਨਖਾਹ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੀ ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ 'ਤੇ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਨੂੰ ਘਟਾ ਕੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਦੋ ਹਜ਼ਾਰ ਅਤੇ ਅੱਠ (2080) ਘੰਟਿਆਂ ਨਾਲ ਵੰਡਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅੱਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਦਿਨ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਨਖਾਹ ਹਰ ਸਾਲ ਦੀ 31 ਜਨਵਰੀ ਤੱਕ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਲੰਬੀ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੰਗ 'ਤੇ ਪਛਾਣ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਹਰੇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਪਿਛਲੇ ਵਰ੍ਹੇਗੰਢ ਦੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਆਮਦਨ ਦਾ ਦੋ (2%) ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਗਲੇ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਡ੍ਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਦੱਸੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਬੀਮਾਰੀ ਵੇਲੇ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੀ ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ (ਓਵਰਟਾਈਮ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ) ਨੂੰ 2080 ਘੰਟਿਆਂ ਨਾਲ ਭਾਗ ਦੇ ਕੇ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦਰ ਅੱਠ (8) ਘੰਟਿਆਂ ਵਾਲੇ ਦਿਨ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਲੋਗ ਹੌਲ ਡਰਾਈਵਰ ਧਾਰਟੀਕਲ11 ਅਧੀਨ ਦੂਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੀ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ।

ਨਵੀਆਂ-ਰਾਹਾਂ-ਲਈ-ਕਿਸੇ-ਵੀ-ਯਾਤਰਾ-ਦਰਾਂ-ਨੂੰ-ਐਪੈਂਡਿਕਸ-"C"-ਵਿੱਚ-ਦਿੱਤੇ-ਗਏ-ਫਾਰਮੂਲੇ-ਦੇ-ਅਨੁਸਾਰ-ਤੈਅ-ਕੀਤਾ-ਜਾਵੇਗਾ।

**ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅੰਤਕਿ "A"-[2024] ਵਿੱਚ ਮਿਲਦੀਆਂ ਹਨ**

---

UP 28 / CP 21 – ਅੰਤਰਿਕਾ A – ਤਨਖਾਹਾਂ

<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
<del>Truck Washer</del>									
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.									

\*ਪੱਖਕਾਰ ਸਹਮਿਤ ਹਨ ਕਿ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਵੱਚ ਦੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਰਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਹਨ।

\*ਜੇਕਰ ਕਸਿ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਦੋ ਜਾਂ ਵੱਧ ਜਰੂਰੀ ਟਕਿਟਾਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਹਰ ਇੱਕ ਟਕਿਟ ਲਈ \$1.00 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੇ ਹਸਿਅਬ ਨਾਲ ਡੂਅਲ ਟਕਿਟ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਮਲਿਗਾ। ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁਛਲੀ ਦਰਾਂ ਦਾ ਹਸਿਅ ਨਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਸਿ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਸਿ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇ ਮੁਆਵਜੇ ਦੀ ਨਕਲ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਡੀਗ ਨਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

\*ਲੀਡ ਹੈਡਜ਼ ਨੂੰ \$1.00 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁਛਲੀ ਦਰਾਂ ਦਾ ਹਸਿਅ ਨਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਸਿ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਸਿ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇ ਮੁਆਵਜੇ ਦੀ ਨਕਲ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਡੀਗ ਨਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

\*ਲੰਬੇ ਸਫਰ ਵਾਲੇ ਡਰਾਈਵਰ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਲੰਬਾਈ ਵਾਲਾ ਟ੍ਰੇਲਰ (੫੫ ਜਾਂ ਬੀ-ਟਰੇਨ) ਚਲਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਐਪੈਡਕਿਸ 'B' ਵੱਚ ਦੱਤੀਆਂ ਕਲਿਮੀਟਰ ਦਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਕਲਿਮੀਟਰ \$0.05 ਸੈਟ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁਛਲੀ ਦਰਾਂ ਦਾ ਹਸਿਅ ਨਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਸਿ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵੱਚ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਸਿ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇ ਮੁਆਵਜੇ ਦੀ ਨਕਲ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਡੀਗ ਨਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

\*ਐਪੈਡਕਿਸ 'B' ਵੱਚ ਲਾਈਵ ਹੌਲ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀ ਕਮੀ ਦਰ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

\*ਟਰੱਕ ਧੋਣਾ – ਟਰੱਕਾਂ ਨੂੰ ਹਫਤੇ ਵੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰ ਧੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ \$30.00 ਦੀ ਭੁਗਤਾਨੀ ਭੱਤਾ ਦੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ (ਹਫਤੇ ਵੱਚ ਸਰਿਫ ਇੱਕ ਵਾਰੀ)। ਡਰਾਈਵਰ ਨੂੰ ਭੱਤਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਜਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਟਰੱਕ ਕਸਿ ਦਿਨ ਅਤੇ ਕੱਬੇ ਧੋਣਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਆਪਣੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜਰ ਨੂੰ ਦੇਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਟਾਈਮ ਸੀਟ 'ਤੇ ਲਖਿਣੀ ਹੈ।  
[2024]

ਲੰਬੇ ਸਫਰ ਵਾਲੇ ਟ੍ਰੇਲਰ ਨੂੰ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਖਰਚਾ \$10 ਹਰ ਟ੍ਰੇਲਰ।

ਤਨਖਾਹ ਵਰਗੀਕਰਨ P1, P2, P3 ਇਹ ਅਹੁਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾਉਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪੌਤੀ (35) ਪੱਡ ਤੋਂ ਵੱਧ ਭਾਰ ਚੁਕਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ।

ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿੱਚ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਉਸਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੀਆਂ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਪੰਜਾਹ-(\$0.50) ਜਾਂ ਛਾਹ(\$0.60) ਸੈਟ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਮਿਲੇਗਾ। [2024]

ਜਿਹਤਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਰਿਲੀਫ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਰਿਲੀਫ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੰਜਾਹ (\$0.50) ਸੈਟ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਵਾਧੂ ਭੁਗਤਾਨ ਮਿਲੇਗਾ।

ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਛੇ (6) ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਅਹੁਦੇ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

### ਅੰਤਕਿਾ “B”

ਟਰਕੀ ਅਤੇ ਪੰਛੀਆਂ ਲਈ ਲਾਈਵਹੋਲ ਕਲਿਮੀਟਰ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ		
ਉਤਪਾਦਕ	ਟਕਿਆਣਾ	ਕਲਿਮੀਟਰ (ਵਾਪਸੀ)
ਐਬਟਸਫੋਰਡ, BC (ਐਡਮੰਟਨ ਤੋਂ)	ਐਬਟਸਫੋਰਡ, BC	2394
ਅਰਲਨਿ		280
ਆਰਕੋ	ਲਡਿਨ	568
ਅਰੈਡਸ, ਬੇਨ	ਡੇਵੋਨ	89
ਬੈਗਮੈਨ	ਇਨਸਿਫੇਲ	408
ਬੇਰਗ, ਕੈਰੀ	ਲਡਿਨ	250
ਬਾਰਕਮੈਨ		1788
ਬਲੂ ਰਵਿਰ, BC (ਐਡਮੰਟਨ ਤੋਂ)	ਬਲੂ ਰਵਿਰ, BC	1522
ਬ੍ਰੈਟ ਕਲੋਨੀ	ਬ੍ਰੈਟ	842
ਕੈਲਗਰੀ (ਐਡਮੰਟਨ ਤੋਂ)	ਕੈਲਗਰੀ	640
ਕੈਲੀਕੂਨ	ਹੇਗ, SK	1080
ਕਾਰਲਸਨ	ਮਲੇਬ	1234
ਚਨੂਕ੍ਰਜਿ	ਲਡਿਨ	567
ਸਰਕਲ H	ਡਾਲਮੇਨੀ, SK	1092
ਕਲੀਅਰਸਪ੍ਰਿੰਗਸ - (ਹੈਪਬਰਨ)	ਹੈਪਬਰਨ, SK	1050
ਕਲੋਵਰ ਫੋਰ	ਪੋਨੋਕਾ	184
ਗ੍ਰੇਗ ਕਰੂਇਕਸਾਂਕ	ਬੋਰਹਲਿਡ	193
ਡੇਲ ਅਤੇ ਡੇਲ	ਲਡਿਨ	568
ਫੇਦਰ ਫੈਟੇਸੀ	ਵੇਟਾਸਕੀਵਨਿ	270
ਫੀਅਰਕ੍ਰੈਸਟ/ਕੁਲਮ, ਡਵਾਈਟ	ਥ੍ਰੀ ਹਲਿਜ਼.	540
ਗਲਿਚਰਿਸਿਟ ਫਾਰਮਜ਼.	ਵੇਨਰਾਈਟ, AB	456
ਹੈਪੀ ਵੈਲੀ	ਫੋਰਟਿਸ.	250

ਹੋਫਮੈਨ	ਲਡਿਨ	568
ਹੋਮਲੈਡ	ਫਾਹਲਰ	855
ਇਜਟਸਮਾ, ਕਲਾਸ	ਏਅਰਡ੍ਰੀ	583
ਇਜਟਸਮਾ, ਵਲਿਮ	ਰੋਚੈਸਟਰ	205
ਜੇਨਸਨ, ਲੈਰੀ	ਮੋਰਨਿ	570
ਜੰਬੋ ਵੈਲੀ	Ft. ਮੈਕਲਓਡ	978
K&C ਫਾਰਮ (ਪੈਨਰ)	ਅਰਡਰੋਸਨ	79
ਕਮਾਲਾ	ਡਡਿਸਬਰੀ	520
ਕਮਲਾਹ - ਮੁਰਗੀ - (ਪੱਛਮੀ)	ਥ੍ਰੀ ਹਲਿਜ਼.	540
ਕੋਫੋ (ਡੀਕੋਨਿਗ)	ਅਰਡਰੋਸਨ	85
ਲੇਬਲੈਕ - (ਹਲਿਕ੍ਰੈਸਟ)	ਬਰੂਨੋ, SK	1248
LED - ਡੋਏਲ	ਹੌਬੇਮਾ	274
ਲੋਇਡਮਸਿਟਰ (ਐਡਮੰਟਨ ਤੋਂ)	ਲੋਇਡਮਸਿਟਰ	504
ਮੈਕਮਲਿਨ ਕਲੋਨੀ	ਕੇਲੇ	842
ਮਾਲਡਾ, ਜਮਿ ਅਤੇ ਰੂਥ	ਰਜਿ ਵੈਲੀ	195
ਮੈਪਲ ਡੇਲ - 10 ਘੰਟੇ ਦਾ ਠਹਰਿਆ	ਸਾਲਟਕੋਟਸ, SK	1806
ਮੈਟ 2B	ਡੇਵੋਨ	87
ਮਿਆਲਟਾ ਕਲੋਨੀ	ਵੁਲਕਨ	903
ਮੁੰਟਜ਼, ਗੈਰੀ	ਵੇਗ੍ਰੇਵਲਿ	244
ਨੈਨੀਗਾ, ਮਾਰਕ	ਨੀਰਲੈਡੀਆ	287
ਨੋਰਥ ਬੈਟਲਫੋਰਡ	N. ਬੈਟਲਫੋਰਡ	789
ਨਯਮੀਅਰ	ਕੋਲਡੇਲ	1113
ਓਲਸਨ, ਡੁਆਨ	ਡ੍ਰਮਹੈਲਰ	588
ਓਲਸਨ, ਗੈਰੀ	ਹੌਬੇਮਾ	274
ਪੇਨਾਰ - ਹਚਨਿਸਨ	ਅਰਡਰੋਸਨ	80
ਪਾਲਿਰਸਟੋਨ	ਟੋਫੀਲਡ	175
ਪਾਈਨਪਾਰਕ	ਓਪਲ	122
ਪੋਲਕ	ਰੋਚੈਸਟਰ	218
ਪਾਈਨ ਵੈਲੀ (ਮੈਟ 2B)	ਡੇਵੋਨ	87
ਰੇਅਸਨ	ਗਬਿਨਸ	78
ਰੋਜ਼ 12	ਅਰਡਰੋਸਨ	80
ਰੋਡ ਵਲਿ ਕਲੋਨੀ	ਰੋਡ ਵਲਿ	406
ਰਟਿਵੇਲਡ	ਟੋਫੀਲਡ	130
ਰਵਿਰਬੈਡ	ਵਾਲਹਾਈਮ, SK	1056

ਸਸਕੈਟੂਨ (ਐਡਮੰਟਨ ਤੋਂ)	ਸਸਕੈਟੂਨ, SK	1060
ਸਲਿਵਰ ਸਪਰੀਗ		576
ਸਲਿਵਰਕ੍ਰੀਕ ਕਲੋਨੀ	ਨਊ ਨਾਰਵੇ	256
ਸੋਨਰਸਿ	ਲਡਿਨ	568
ਸਪ੍ਰੀਗਸਾਈਡ ਕਲੋਨੀ	ਬਰੂਕਸ	875
ਕਲੀਅਰਸਪ੍ਰੀਗ - (ਸਪ੍ਰੂਸ ਹਿੱਲ)	ਹੈਪਬਰਨ, SK	1056
ਸਟੋਨਹਿਲ	, SK	1050
ਟਾਈਮਸਟ੍ਰਾ	ਨੀਰਲੈਂਡੀਆ	285
ਟਵਾਈਲਾਈਟ ਕਲੋਨੀ	ਫਾਹਲਰ	855
ਵੈਡੋਰਜਿਟ	ਬੋਡੋਨ	370
ਵੀਬੋ	ਬੋਰਹਿਲਡ	170
ਵੈਲਡੂਇਜਨ (ਸਪ੍ਰੀਗਸਾਈਡ)	ਕਾਨੂੰਨੀ	85
ਵਯਿਰਸਮਾ	ਕੁਡਵਰਥ, SK	1296
ਵਲਿ ਕ੍ਰੀਕ	ਮੋਨਾਰਕ	1143
ਵੁਡਐਡ	ਲਡਿਨ, AB	221
ਵਈਨਯਾਰਡ	ਵਈਨਯਾਰਡ, SK	1458
ਕੈਲੀਕੂਨ	ਹੇਗ, SK	1080
ਸੈਟਰਲ ਪ੍ਰੇਅਰੀ ਫਾਰਮ	ਵਾਲਹਾਈਮ, SK	1056
ਗ੍ਰੇਗ ਕਰੂਇਕਸਾਂਕ	ਬੋਰਹਿਲਡ, AB	193
ਹਲਿਸਵੇਲ ਕਲੋਨੀ	ਕਟ ਨਾਈਫ, SK	672
ਮੈਪਲ ਡੇਲ	ਸਾਲਟਕੋਟਸ, SK	1806
ਮੈਟ 2B	ਡੇਵੋਨ, AB	122
ਪਾਲਿਰਸਟੋਨ	ਟੋਫੀਲਡ, AB	130

\*ਉਤਪਾਦਕਾਂ ਅਤੇ ਖੇਤਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਈਲੇਜ | CBA ਦੀ ਛਪਾਈ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਵੇਂ ਫਾਰਮਾਂ ਨਾਲ ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

### ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਪੱਤਰ

LOU #1	ਰੀਨਊ ਕਰੋ
LOU #2	ਰੀਨਊ ਕਰੋ
LOU #3	ਹੇਠਾਂ ਸੋਧੋ ਅਨੁਸਾਰ ਰੀਨਊ ਕਰੋ
LOU #4	ਮਟਿਓ
LOU #5	ਮਟਿਓ
LOU #6	ਮਟਿਓ

### ਸਮਝ ਪੱਤਰ #3 – ਅਸਥਾਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਕਾਮੇ – 10 ਫਰਵਰੀ, 2025 ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਇ

ਹਵਾਲਾ: ਅਸਥਾਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਕਾਮੇ

1. ਜੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ ਇੰਕ. (Sofins Foods Inc.) (ਲਿਲੀਡੇਲ ਡਿਵੀਜ਼ਨ) ਨਾਰਥ ਪਲਾਂਟ (ਕੰਪਨੀ) ਅਸਥਾਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ (ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ) ਵਿੱਚ ਰੁਚੀ ਲੈਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਕਰੇਗੀ:

- (a) ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ, ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਦਮ ਲਵੇ, ਤਾਂ ਜੋ ਅਸਥਾਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ("TFWs") ਦੀ ਤਰਫੋਂ Labour Market Impact Assessment ("LMIA") ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।
  - (i) ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਯੂਨੀਅਨ ਸਹਿਮਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ LMIA ਅਰਜ਼ੀ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨੂੰ ਬੇਹੂਦਾ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰੋਕੇਗਾ ਨਹੀਂ।
  - (b) ਜਦੋਂ ਕੰਪਨੀ ਭਰਤੀ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਵਜੋਂ ਕੈਨੇਡਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ TFWs ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਇਹ ਕਰੇਗੀ:
    - (i) TFWs ਦੇ ਸਥਾਈ ਨਿਵਾਸ ਤੋਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੰਮ ਸਥਾਨ ਤੱਕ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਪਰਮਿਟ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਏ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਾਈ ਨਿਵਾਸ ਅਰਜ਼ੀ Employment and Social Development Canada ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਵਾਪਸੀ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ।
    - (ii) TFWs ਦੀ ਅਲਬੋਰਟਾ ਹੈਲਥ ਕੇਅਰ ਕਵਰੇਜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ;
    - (iii) ਕੰਪਨੀ TFWs ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਦੇਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਅਲਬੋਰਟਾ ਹੈਲਥ ਕੇਅਰ ਕਵਰੇਜ ਮਿਲਣ ਤੱਕ ਇਸਦੀ ਪੈਮਿੰਟ ਕਰੇਗੀ। ਜੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਤਦੋਂ ਕਾਮਕਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅੱਗੇ ਤੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਚੈਕ ਤੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣੀ।
    - (iv) TFWs ਲਈ ਪ੍ਰਾਰੰਭਿਕ ਸਸਤੇ ਆਵਾਸ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਰੋ (ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਰਾਇਆ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਦਿਓਏ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੇਬਲ ਅਤੇ ਟੈਲੀਫੋਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸਾਰੀਆਂ ਯੂਟੀਲਿਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ)।
    - (v) TFWs ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਮੁਹਾਰਤ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ, ਜੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ESL ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ (AINP ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ); ਅਤੇ
    - (vi) ਕੰਪਨੀ TFWs ਨੂੰ ਕਾਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਰੇ ਕਟੌਤੀ (ਟੈਕਸ, CPP, EI, ਯੂਨੀਅਨ ਫੀਸ ਆਦਿ), ਤਨਖਾਹ ਵਧਾਉ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਬਾਰੇ ਸਮਝਾਏਗੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਮਝੌਤਾ ਸਾਈਨ ਨਾ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇ।
  - (c) ਜੋ TFWs ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ~~ਅਗਸਤ, 2012 ਨੂੰ ਰੁਜ਼ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜੋ TFWs 8 ਅਗਸਤ, 2012 ਤੋਂ~~ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਸਮੇਂ ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯਤ ਕੰਮ ਪਰਮਿਟ ਨਾਲ ਮੌਜੂਦ ਹਨ, ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਭਲੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਹੀ TFWs ਯੋਗ ਹੋਣ, ਪਰ ਅਲਬੋਰਟਾ ਵਿੱਚ TFW ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਨੌਂ (9) ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਲਬੋਰਟਾ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨੋਮੀਨੀ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ("AINP") ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਜੋ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ AINP ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕਰੇਗੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਇਕ ਕਾਪੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

- (i) ਕੰਪਨੀ TFWs ਨੂੰ AINP ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਨਿਵਾਸ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵੀ ਸਮਝਾਏਗੀ।
- (ii) ਕੰਪਨੀ TFWs ਦੀ AINP ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਾਰੇ ਇੰਟਰਵਿਊਜ਼ ਦੀ ਸ਼ਡਿਊਲਿੰਗ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ।
- (d) ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਜਾਂ AINP ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਖੁਲਾ ਰਹੇਗਾ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਲਾਭ, ਕਾਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਆਦਿ, ਸਮੂਹਿਕ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਗੀਆਂ।
- (e) ਕੰਪਨੀ TFWs ਨੂੰ AINP ਦੇ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਭਰਤੀ ਕਰੇਗੀ। ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੀ ਵਧੀਆ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ TFWs ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰੇ ਜੋ ਪਲਾਂਟ ਵਿੱਚ ਸਾਬਤ ਰੁਚੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।
- (f) ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਸਹਿਮਤ ਹਨ ਕਿ ਇਸ LOU ਦੇ ਵਿਆਖਿਆ, ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਜਾਂ ਆਦਿ ਉਲੰਘਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਵਾਦ ਜੋੜੀ ਲੇਬਰ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਭੇਜੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਹੱਲ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਗਰਿਵਾਂਸ ਆਰਬਿਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੁਣੇ ਜਾਣਗੇ।

#### **ਨਵਾਂ – ਸਮਝੌਤਾ ਪੱਤਰ #XX – ਅਪਰੈਟੀਸਿਪ ਪ੍ਰਸਕਿਸਣ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ**

ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ UFCW, ਲੋਕਲ 401 ਉੱਚ ਕੁਸਲਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮਹੱਤਵਤਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਐਪ੍ਰੈਟਿਸਿਪ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਦੇ ਪ੍ਰਚਾਰ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਰਾਹੀਂ ਇਸਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਏ ਹਨ।

ਅਤੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦੋਹਾਂ ਪੱਖਾਂ ਨੇ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਹੈ:

ਹਰ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਐਪ੍ਰੈਟਿਸਿਪ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਪ੍ਰਸੀਖਣ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ ਇੱਕ ਵੀਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸਮੇਅਵਧੀ ਤੱਕ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰਵੇਗਾ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਹਾਂ ਜਾਂ ਕਸਿ ਇੱਕ ਸਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਦੀ ਟਰਿਊਸਨ ਫੀਸ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ, ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵੀਚ ਪਰ ਸੋਪੀ ਗਈ ਸੀ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ, ਤਾਂ ਟਰਿਊਸਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਹਸਿ ਅਨੁਸਾਰ ਵਾਪਸ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਐਪ੍ਰੈਟਿਸਿ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮ ਛੇ (6) ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਸਰਤਾਂ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟਰਿਊਸਨ ਦੀ ਲਾਗਤ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਨਕਿਸੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਮਲਿਣ ਵਾਲੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਕਟੋਤੀ ਕਰਕੇ ਵਸੂਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸਨੂੰ ਉਹ ਅੰਤਰ ਰਕਮ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਕਰਜ਼ੇ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਹਕ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਵੇ, ਜੇਕਰ ਉਕਤ ਰਕਮ ਕਰਜ਼ਾ ਮੁਕਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਾ

ਹੋਵੇ। ਤਦੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਆਖਰੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਮੋਡੀਊਲ ਜਾਂ ਸੈਸਨ ਤੋਂ ਇੱਕ (1) ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੰਬੰਧਤ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਰਿਪੱਖ ਤਬੀਬੀ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟਰਿਊਸਨ ਦੀ ਭੁਗਤਾਨੀ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸਰਤ ਤੋਂ ਛੁਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਐਪਰੈਟਿਸਿਪਿ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲੀ ਟਰਮ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਵੱਚ ਤਰੱਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦਾ ਹੋਇਆ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕੋਆਰਡੀਨੇਟਰ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਲਿਖਿਤੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਉਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਕ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਸਖਿਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵੱਚ ਰੁਚੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਕੋਲ ਉਚਿਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪੂਰਵ-ਸਰਤਾਂ ਹਨ, ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਖਿਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰੱਖੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੇ ਬਾਅਦ ਉਹ ਹੋਣ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵੱਚ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹੋਵੇਗਾ।

1st ਸਾਲ	ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਰ ਦਾ 80%
2nd ਸਾਲ	ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਰ ਦਾ 85%
3rd ਸਾਲ	ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਰ ਦਾ 90%
4th ਸਾਲ	ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਰ ਦਾ 95%
5th ਸਾਲ	ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਰ ਦਾ 100%

ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਹਰ ਸੋਫੀਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵੱਚ ਸ਼ਾਮਲਿ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਹ ਕਮਿਟਮੈਂਟ ਲੇਟਰ 'ਤੇ ਸਹਮਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵੱਚ ਟਰਿਊਸਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਇਹ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਮੌਮੋਰੈਂਡਮ ਦੇ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ (a) ਵੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਟਰਿਊਸਨ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਸਿ ਰਕਮ ਤੋਂ ਕੱਟਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ (b) ਵੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਪਾਰਟੀਆਂ ਅੱਗੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਬੰਦਿਆਂ ਤੇ ਵੀ ਸਹਮਿਤ ਹਨ:

- ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਲਬਰਟਾ ਸਕਿਲਡ ਟ੍ਰੇਡਜ਼ ਅਤੇ ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਡਵਿਜ਼ਨ (Alberta Skilled Trades and Apprenticeship Training Division) ਦੇ ਨਾਲ ਮਲਿ ਕੇ ਚੱਲੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।
- ਪੰਚਾਹ ਫੀਸਦੀ (50%) ਟਰਿਊਸਨ ਫੀਸ ਦੀ ਰਕਮ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ (Sofina Foods) ਦੁਆਰਾ ਭਰੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਦੋਂ ਕੀ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਖਰਚੇ ਐਪਰੈਟਿਸਿਪਿ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੋਣਗੇ। ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਸੋਫੀਨਾ ਐਪਰੈਟਿਸਿਪਿ ਨੂੰ ਬਾਕੀ ਬਚੇ ਹੋਏ ਪੰਚਾਹ ਫੀਸਦੀ (50%) ਟਰਿਊਸਨ ਖਰਚੇ ਵਾਪਸ ਕਰੇਗਾ।
- ਐਪਰੈਟਿਸਿਪਿ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਮਿਟਮੈਂਟ 'ਤੇ ਸਹੀ ਕਰਨ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵੱਚ ਕਹਿਾ ਜਾਵੇ ਕੀ ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ, ਐਪਰੈਟਿਸਿ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ (Sofina Foods) ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਐਪਰੈਟਿਸਿ ਸੋਫੀਨਾ ਫੂਡਜ਼ (Sofina Foods) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੌਰਾਨ ਖਰਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੈਸੇ ਵਾਪਸ ਕਰੇਗਾ।
- ਐਪਰੈਟਿਸਿਸਿਪਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਪੂਰੀਅਤ ਅਨੁਸਾਰ ਜਰਨੀਪਾਰਸਨ ਦਰਜੇ ਵੱਚ ਸਬਿਤੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਅਹੁਦਾ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤਾਇਨਾਤੀ ਅਤੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਰਿਯਾ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।
- ਐਪਰੈਟਿਸਿ ਮੋਡੀਊਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਵੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵੇਲੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਬੀਮਾ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਪਾਬੰਦ ਹਨ। [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**