

مذكرة اتفاق  
ما بين  
لجنة مدارس مدينة بوسطن  
و  
الاتحاد المحلي رقم 1952، الرسامون والحرفيون المتحدون  
مجلس المقاطعة رقم 35

أُبرمت مذكرة الاتفاق هذه ("الاتفاقية") يوم \_\_\_\_ من نوفمبر لعام 2022 بين لجنة مدارس بوسطن والاتحاد المحلي رقم 1952، الرسامين والحرفيين المتحدين، مجلس المقاطعة رقم 35 ("الاتحاد"). إن هذه الاتفاقية مشروطة وتخضع للتصديق على عضوية النقابة، وموافقة لجنة مدارس بوسطن، والاعتماد التكميلي من قبل مجلس مدينة بوسطن.

باستثناء ما تم تعديله صراحةً بموجب الاتفاقية، فإن شروط وأحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية للأطراف السارية من 1 سبتمبر 2017 حتى 31 أغسطس 2020 ستظل نافذة وسارية من 1 سبتمبر 2020 حتى 31 أغسطس 2023.

ما لم ينص على خلاف ذلك، فإن ما يلي يصبح ساري المفعول عند تصديقه من قبل الاتحاد وموافقة لجنة مدارس بوسطن.

1. المادة السادسة: الرواتب ومعدلات الأجور:

a. القسم 1:

زيادات الأجور:

السنة الأولى (FY21): 2% (بأثر رجعي) اعتبارًا من 2020/9/1  
السنة الثانية (FY22): 2.5% (بأثر رجعي) اعتبارًا من 2021/9/1  
السنة الثالثة (FY23): 2.5% (بأثر رجعي جزئيًا) اعتبارًا من 2022/9/1

يجب ألا يشمل الأجر بأثر رجعي الموظفين الذين تم إنهاء خدمتهم لسبب ما.

b. القسم 1 ب: تُحذف لغة المبلغ المقطوع الحالية FY10 وتعديلها إلى:

يتعين على أعضاء وحدة التفاوض الذين كانوا نشطين خلال SY21-22 الحصول على دفعة واحدة لمرة واحدة قدرها 1000 دولار للعمل المنجز أثناء جائحة COVID-19.

2. المادة السابعة: ساعات العمل:

a. القسم 1 (ساري المفعول عند التصديق):

- تُجرى المراجعة لتعكس أسبوع العمل العادي إما من الاثنين إلى الجمعة أو من الثلاثاء إلى السبت، لمدة خمسة (5) أيام ثمانية ساعات لكلٍ منها.
- ساعات الصيف:

- ستكون ساعات الصيف، التي تبدأ في أول أسبوع كامل بعد آخر يوم دراسي وتتوقف قبل ستة عشر (16) يومًا من عيد العمال، مناوبة مدتها ثماني ساعات على النحو التالي:
- المناوبة الأولى:
- من 6:00 صباحًا إلى 2:00 مساءً، بما في ذلك ساعة لتناول طعام الغداء.
- المناوبة الثانية:
- من 2:30 مساءً حتى 10:30 مساءً، بما في ذلك لتناول طعام الغداء.

b. القسم 2:

- تُحذف كلمة "قابل للتعديل" من العنوان.
- تُجرى المراجعة لتعكس أسبوع العمل العادي إما من الاثنين إلى الجمعة أو من الثلاثاء إلى السبت. يمكن أن يتفق الطرفان على أسابيع العمل البديلة.

3. المادة التاسعة: العطلات:

- إضافة عيد التاسع عشر من يونيو كعطلة ؛ تغيير يوم كولومبوس إلى يوم الشعوب الأصلية.

4. المادة الحادية عشرة: الأجازات المرضية:

a. القسم 1 : يُعدّل إلى:

يُمنح جميع الموظفين إجازة سنوية مدتها خمسة عشر (15) يوماً دون فقدان الأجر عن الغياب الناجم عن المرض أو الإصابة أو التعرض لمرض معدٍ.

يجب على جميع الموظفين الجدد تجميع إجازة مرضية بمعدل يوم وربع (1 و 4/1) يوم في الشهر. خلال الأشهر الستة (6) الأولى من العمل، سيجمع الموظفون تحت الاختبار إجازة مرضية بمعدل يوم واحد وربع (1 و 4/1) يوماً في الشهر لكنهم غير مؤهلين لاستخدام الإجازة المرضية خلال هذه الفترة. في بداية الشهر التقويمي السابع من العمل، يجب أن يحصل هؤلاء الموظفون على فترة تتكوّن من 7.5 أيام مرضية، والتي يمكنهم استخدامها بعد ذلك، كما يمكنهم الاستمرار في زيادة أيام الأجازات المرضية بمعدل يوم وربع (1 و 4/1) اليوم شهرياً حتى الأول من سبتمبر عندما تُضاف إليها الخمسة عشر (15) يوماً مرضياً سنوياً.

5. المادة الثالثة والعشرون: التدريب والفحوصات البدنية:

- التدبير المنزلي: تُحدّث المادة إلى الرقم الصحيح (XXXIII).

6. المادة السادسة والثلاثون: أطقم العمل:

- a. الفقرة "هـ" : معدلات الأجر اعتباراً من 2023/7/1:
- زيادة أجرة أعضاء الطاقم ورئيس الطاقم ورئيس الطاقم المسؤول إلى 45 دولاراً في الساعة.
  - زيادة معدل أجر ضارب الطبل إلى 51 دولاراً في الساعة.

7. الملحق أ: رواتب لعمال المباني

a. القسم "ب 3" : يُعدّل إلى:

تُجرى جميع المقابلات من قبل قائد المبنى المدرسي والمدير المساعد لمكتب إدارة المرافق، أو من ينوب عن المدير المساعد، طالما أنهم ليسوا في منصب نقابي. لا يمكن لأمين الحفظ الانسحاب من عملية التوظيف بعد أن قام بالمزايدة على منصب.

سيخدم الموظفون الذين تم اختيارهم للعمل في المباني المثيرة للاهتمام فترة اختبار مدتها ستة أشهر، بدءاً من اليوم الأول المخصص لهم في المبنى الذي يمثل تحدياً. قد يقرر قائد المدرسة أو مدير المرافق إنهاء مهمة الموظف في المبنى المثير للاهتمام خلال فترة الاختبار هذه. في حال إنهاء المنطقة تعيين الموظف خلال فترة الاختبار هذه، فيجوز للموظف أن يختار العودة إلى مهمته السابقة.

يجب على إدارة Madison Park إجراء مقابلات مع خمسة (5) من المتقدمين الأقدم لتقديم عطاءات لهذا

المنصب.

b. القسم "ج" : تُضاف فقرة رابعة:

4. يجب أن يكون لدى مدارس (Irving, Lyndon, Gavin, Boston High (Quincy Upper) وO'Donnell منصب جديد واحد قد تحوّل إلى منصب قديم.

بالنسبة للجنة مدارس مدينة بوسطن، يُمثلها فريق التفاوض  
المعتمد لديها :

للاتحاد المحلي رقم 1952،  
مجلس المنطقة للرسمين والحرفيين المتحدين  
رقم 35

---

Philip Preskenis  
مساعد مدير إدارة المرافق

---

David Jelley  
الرئيس التنفيذي

---

Jeff Smith  
مستشار العمل

---

Michael Lafferty  
رقم محلي 1952، مندوب أعمال.

---

Mary Skipper  
المشرفة العامة