

变更条款摘要

为方便参考，我们制定了本摘要。如果本摘要与初步协议有冲突，应以初步协议为准。

变更条款编号和名称	变更的影响
01 — 识别	如果 CDWA 收购任何在华盛顿州提供家庭护理服务的新公司，这些公司的护理人员将受到这一集体谈判的保护，CDWA 将针对相关效力谈判。
02 — 工会权利	CDWA 将根据工会提供的信息，向新雇员通知工会安排的入职培训。 CDWA 将每月为工会提供现场社区活动的时间表。 工会代表将到达社区活动地点，并在事先通知 CDWA 的情况下，在活动之前或之后与护理人员交谈，而不会对雇用过程造成干扰或影响护理人员的工作时间表。 如果 CDWA 通过视频提供入职和安全培训，则其中将包括由工会提供的一段 10 分钟的视频。 如果通过电子方式提供入职培训资料，CDWA 也将通过电子方式提供工会成员申请表和相关资料。
03 — 雇主权利	CDWA 将根据其与华盛顿州的合同责任开展工作。对 IP Referral Registry（推荐注册系统）的引用已被删除，因为这不适用于 CDWA。适用于华盛顿州的法定义务也已被删除。
04 — 工会成员资格以及会费、捐款和费用的扣缴情况	作为受雇的条件，2023 年 7 月 1 日以后受雇的雇员必须在他们“可以开始工作” (OK to start work) 的日期后 30 天内向工会缴纳会费，可以缴纳每月全额会费，或者相当于他们按比例分担的集体谈判、合同执行和相关活动的费用。自 2023 年 6 月 1 日起生效，CDWA 将向工会提供每个新雇员的 Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期。 如果 CDWA 使用电子系统开展雇用流程，则他们应向新雇员提供相应的方法，让新雇员以电子方式签署会员卡或非会员工资扣缴表格，并且授权自动扣缴费用。 CDWA 将通知新雇员，如果他们选择不自动扣缴相当于他们按比例分担的集体谈判、合同执行和相关活动的费用，他们将负责自行直接向工会支付。 工会将向 CDWA 通知任何拒绝签署会员卡或非会员工资扣缴表格、并且没有安排在其 Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期的 30 天内直接向工会支付会费的工作者们的相关情况。 对于那些对向工会支付款项真诚持有宗教反对意见的工作者，应与工会协商安排，向非劳工慈善组织支付替代款项。这些组织的名单载于第 4 条。
05 — 谈判单位信息	每个工资结算期向工会提供的信息将包括雇用日期、Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期和加班费。双方将尽可能在收到相关文件后 5 天内举行会议并协调解决问题，并每季度交换基线数据。 CDWA 同意仅在特定的有限情况下向第三方发布个人服务提供者的信

	<p>息，并附有相关规定要求第三方对信息保密。CDWA 将向工会通知针对发布服务提供者信息的申请。</p>
06 — 协议的编制	<p>CDWA 同意与工会分担打印、分发以及将此合同翻译为十种语言的费用。在此合同的有效期内，CDWA 支付的费用不应超过 18000 美元。</p>
07 — 申诉和纠纷解决	<p>CDWA 和工会将继续尝试以非正式方式解决问题。除非以书面形式提交正式的书面申诉，否则这些非正式事件不会自动成为正式申诉的一部分。</p> <p>从事件发生之日起，工会最多有 45 个日历日以非正式方式解决问题，另有 45 天提交正式书面申诉。</p> <p>CDWA 将有 21 个日历日来回应书面申诉。</p>
08 — 补偿	<p>工资：自 2023 年 7 月 1 日起生效，将根据护理人员为华盛顿州和为 CDWA 工作的总时间（从 2005 年 7 月 1 日开始算起，至其受雇于 CDWA 的日期结束）为其确定工资等级。CDWA 将保存从 2005 年 7 月 1 日开始的所有 IP 工时记录。</p> <p>CDWA 将告知新雇员，他们可以获得追溯至 2017 年 7 月 1 日的家庭护理机构工作经验所对应的职业信用，并且将提供关于如何提供相关证明的说明。</p> <p>提供这些信息不受时间限制。在护理人员提交了所需证明之后，CDWA 将在 10 天后将这些工时计为信用。额外信用的付款不可追溯，将在护理人员申请将额外工时计为信用后之后的工资结算周期生效。</p> <p>增加了相关语句，用于澄清双方的意图，即 0.25 美元的差额用于 2016 年 12 月 31 日之前提供的高级培训课程。在此日期之后提供的高级培训课程差额仍为 0.75 美元。</p> <p>里程：将按 IRS 的费率报销里程数，最多不超过 110 英里（原为 100 英里）。</p>
09 — 全面的医疗保健福利	<p>CDWA 将向信托以更高的供款率付款 — 费率将从目前的每小时 4.00 美元增加至 2023 年 7 月 1 日的每小时 4.13 美元，并在 2024 年 7 月 1 日增加至每小时 5.22 美元。雇主还将根据“客户参与工时”供款。</p> <p>CDWA 将在符合资格的护理人员休探亲假和病假时提供医疗保健福利。</p>
10 — 劳工补偿	<p>CDWA 将提供 L&I 所要求的任何安全措施和培训，并且要求 IP 满足所有的培训要求。</p>
11 — 带薪休假	<p>自 2023 年 7 月 1 日起生效，护理人员每工作 24 小时可以获得 1 小时 PTO。目前的规则时每工作 25 小时获得 1 小时 PTO。</p> <p>自 2024 年 7 月 1 日起生效，护理人员每工作 23 小时可以获得 1 小时 PTO。</p> <p>自 2023 年 7 月 1 日起生效，累计 PTO 限额将从 130 小时增加至 140 小时。</p>
12 — 工资、电子存款和预扣税款	<p>某些无法以电子方式获得其工资单的 IP 可以通过邮寄方式或的工资单。在 2025 年 6 月 30 日之前，工资系统将让服务提供者能够在申请工时所用的系统中申请里程数和 PTO。</p> <p>如果某些天或某些周被禁止用于申请，或相应的申请被拒绝，那么服务提供者可以针对相应问题申请获得书面解释。</p> <p>双方同意根据迟付工资的延迟时间和金额，对迟付工资的罚款、利息和</p>

	<p>损失赔偿设定一套标准。</p> <p>如果未能成功处理某个直接存款申请，CDWA 将联系相应的 IP 更新直接存款信息。</p> <p>雇主必须遵守管理文件保留的相关法律。</p> <p>雇主将向 Labor Management Committee（劳动管理委员会）提供客户服务指标（如来电量和呼叫等待时间）。</p> <p>雇主不会预支现金。</p> <p>任何被应要求实施的 EVV 系统将至少可以提供英语、西班牙语、俄语、汉语普通话、粤语和越南语服务。</p> <p>雇员可以申请免费通过邮寄方式获得 "EVV fob"。</p>
13 — 无歧视	<p>CDWA 同意创造平等的就业机会并积极招聘，确保劳动力的多样化。无歧视政策扩大到包括考虑民族、部落出身、认知性别认同和认知性取向。</p>
14 — Referral Registry（推荐注册系统）	<p>Carina 将是推荐注册服务的独家提供商。CDWA 不受禁止，可以接受来自其他个人或组织的服务提供者推荐。</p> <p>自 2023 年 6 月 30 日开始生效，CDWA 将提高向 Carina 的供款率，针对一年内所有护理人员工作每个“雇主供款工时”多供款 0.01 美元。</p> <p>这笔供款将用于新服务的研发和测试，以努力改善客户获得护理人员临时服务的机会。</p>
15 — 培训	<p>自 2023 年 7 月 1 日开始生效，CDWA 将针对每个供款工时而向 Training Partnership 供款 0.495 美元。目前的费率为 0.435 美元/小时。</p> <p>自 2024 年 7 月 1 日开始生效，CDWA 将针对每个供款工时而供款 0.485 美元，其中的 0.25 美元用于支持护理人员认证福利和 Department of Health（卫生部）测试费用。</p> <p>工时包括“客户参与工时”。</p> <p>CDWA 负责为任何学分转移情况维护培训记录。</p> <p>CDWA 将与 Training Partnership 合作，为在系统外完成的培训制定学分转移流程。</p> <p>Peer Mentor（学习辅导员）将帮助护理人员准备认证考试。</p> <p>Peer Mentor（学习辅导员）将受雇于 SEIU 775 Benefits Group 并由该组织发放薪资。</p> <p>Training Partnership 将继续提供 Advanced Home Care Aide（高级家庭护理员）和 Advanced Home Care Aide Behavioral Health Specialist（高级家庭护理员行为健康专家）计划。这些计划将在 DSHS 的参与下制定。</p> <p>Training Partnership 将向 CDWA 提供培训完成信息。</p>
16 — Labor Management Committee（劳动管理委员会）	<p>包括 Zoom 在内的在线平台是一种可以接受的会议举办方式。</p> <p>在 LMC 会议中作为工会代表的家庭护理工作应从雇主处获得津贴。</p>
17 — 谈判义务	<p>与当前合同相比无变更。</p>
18 — 客户的权利	<p>与当前合同相比无变更。</p>
19 — 政策、计划和实践	<p>CDWA 不应禁止护理人员参与其客户的评估。</p> <p>CDWA 将通过 CDWA 门户提供对护理计划的访问。护理人员也可以申请通过邮寄方式获得护理计划。</p>

	<p>客户的护理计划中将会说明挑战性行为，包括那些会对护理人员造成威胁的挑战性行为。</p> <p>只有那些与个人相关的工作或直接护理工作会被视为本协议中规定的有效时长或有效工时。</p>
20 — 工时	<p>CDWA 不开展客户评估，因此与 CDWA 签订的合同中不包括护理分类。它将在 DSHS 采取的规则中保留。</p> <p>CDWA 将作出切实努力，通过告知新客户在 Carina 上发布信息的相关说明，以及通过告知并促进护理人员对 Carina 的使用，为护理人员提供增加工时的机会。</p>
21 — 退休福利	<p>自 2023 年 7 月 1 日开始生效，CDWA 将继续向 Secure Retirement Trust (SRT) 供款，为累计工作时间为 701 至 6000 小时的工作者供款 0.80 美元/小时（为累计工作时间不足 701 小时的工作者供款 0.50 美元/小时）。</p> <p>自 2023 年 7 月 1 日开始生效，CDWA 将为 CCH 达到或超过 6001 的工作者提高向 SRT 的供款，从 0.080 美元/小时提高到 1.00 美元/小时。</p> <p>自 2024 年 7 月 1 日开始生效，CDWA 将为 CCH 达到或超过 6001 的工作者提高向 SRT 的供款，提高到 1.20 美元/小时。</p> <p>CDWA 和 SEIU 775 要求董事会审查和实施紧急储蓄计划，作为 Secure Retirement Plan（安心悠享退休计划）的一项自愿性内容。</p>
22 — 不间断的客户 服务	<p>为解决合同谈判期间的争议，制定了具有约束力的利益仲裁程序，包括如何选择仲裁员、应如何进行仲裁、工会和雇主之间如何分担费用，以及仲裁员在作出裁决时可以和必须考虑哪些因素。</p>
23 — 保留和可分割 性	<p>与当前合同相比无变更。</p>
24 — 完整协议	<p>与当前的合同相比没有变化</p>
25 — 协议条款	<p>本合同有效期为 2023 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日。</p> <p>针对下一份合同的谈判将于 2024 年 10 月 15 日开始。</p> <p>如果双方未能在 2025 年 6 月 30 日之前达成新的协议，则针对任何有争议的问题，都可以通过双方协议提交利益仲裁。</p> <p>如果在 2026 年 1 月 1 日之前没有就新合同达成一致，任何一方都可以寻求仲裁。</p>
26 — 合同、超额支 付和背景调查	<p>自 2023 年 7 月 1 日开始生效，在 IP 的背景调查到期日之前的 90 天和 30 天时，雇主将在门户网站发出通知，并且在 2025 年 1 月 1 日之前，雇主还将通过电子邮件发出通知。</p> <p>在收到并输入 IP 的背景调查确认码时，雇主将向 IP 提供书面通知。</p> <p>对于那些没有在截止日期之前完成背景调查的工作者，雇主将制定批准延期的标准条件。</p> <p>雇主必须在超额支付后 90 天内通知雇员，才可收取超额支付的款项，而雇员可以对超额支付的合法性及其金额作出申诉。</p> <p>必须通过邮寄和电子邮件的方式发送超额支付通知，并且其中必须包括多付的金额和工资阶段周期，以及服务提供者的付款选择，包括申诉该超额支付、全额付款，以及使用付款计划。</p> <p>雇主不会收取超额支付款项的利息，对于超额支付款项超过 50 美元的服务提供者，将提供一个付款计划，每个工资结算周期支付该金额的 5%，并在 8 个月后支付剩余款项。</p>

	雇员可以申请追溯到客户授权生效之日的工时。
27 — 健康和安	<p>CDWA 将继续维护一项全面的书面政策，涉及如何处理歧视、虐待行为和挑战性行为的情况。</p> <p>这项政策将包括 IP 可以如何在他们感觉自己的安全受到威胁的情况下离开。</p> <p>如果在审查和调查事件之后确认护理人员行为合理并及时报告了事件，护理人员将获得整个计划班次的报酬，包括差旅时间和里程。</p> <p>工作场所安全委员会将根据需要举行会议，审查并建议对该计划的任何更新。</p>
28 — 后续事宜	通过技术性修复，删除与华盛顿州有关的语句。
29 — 节假日	<i>与当前合同相比无变更。</i>
第 X 条：加班和渐进性惩处	<p>这是一项针对加班、每周工时上限和纠正措施的新条款。</p> <p>对于一周中超出 40 小时的那部分工时，将为雇员支付 1.5 倍工资。</p> <p>培训时间、管理时间和 PTO 不计入每周工时上限，如果因为这些原因或因或者在紧急情况下陪同客户而超过每周工时上限，将不会对服务提供者采取纠正措施。</p> <p>针对违反雇主政策或手册的行为建立渐进式的惩处制度。</p> <p>在第二、第三、第四次纠正措施后，雇员有权在与雇主的会议中获得工会的代表。</p> <p>CDWA 将向工会通报员工手册的修改情况，并在适当情况下针对相关修改和工会举行会议并进行协商或谈判。</p> <p>CDWA 将遵守 DSHS 为每个服务提供者规定的每周工时限制。</p> <p>雇员可以申请豁免其每周工时上限，CDWA 将以书面作出答复，并提供相应的原因（如果申请被拒绝）。</p> <p>CDWA 将每季度向工会提供关于豁免申请和加班额度使用情况的数据。</p>
谈判谅解备忘录	<p>合同中工资和福利的增加取决于立法机构是否按照费率制定委员会建议的劳动力费率提供资金。</p> <p>如果立法机构通过的是较小的费率涨幅，双方应针对该费率进行谈判。</p> <p>如果立法机构决定不增加该费率，则将延长 2021-2023 CBA 有效期，直至该费率增加。</p> <p>在偶数年份的 3 月 1 日之前，CDWA 将向工会提供相关数据，说明上一个两年期内有花费了多少劳动力费率用于可允许支出。</p>
附录 A — 工资等级表	涨薪（见新的工资等级表）
附录 B — 定义	<p>通过技术性更改，反映向新雇主的过渡。</p> <p>包含对客户、雇主以及 Consumer Direct Care of Washington 的定义。</p>