

## 변경된 조항 요약

본 요약은 쉽게 참조할 수 있도록 작성되었습니다. 본 요약과 잠정 계약이 상충하는 경우 잠정 계약이 우선합니다.

변경된 조항 번호 및 제목	변경의 영향
01 - 인정	CDWA가 워싱턴 주에서 홈 케어 서비스를 제공하는 새로운 회사를 인수하는 경우, 해당 회사의 간병인은 본 단체 교섭 계약의 적용을 받으며 CDWA는 그 영향을 협상하게 됩니다.
02 - Union 권리	<p>CDWA는 Union에서 제공한 정보를 기반으로 조합이 예정하고 있는 오리엔테이션에 대해 신입 사원에게 알립니다.</p> <p>CDWA는 매월 대면 커뮤니티 예약 일정을 Union에 제공합니다.</p> <p>Union 대표는 CDWA에 사전 통지하고 고용 과정을 방해하거나 간병인의 업무 일정에 영향을 미치지 않는 상태에서 약속 전후에 커뮤니티 약속 장소에 와서 간병인과 대화할 수 있습니다.</p> <p>CDWA가 비디오를 통해 오리엔테이션 및 안전 교육을 제공하는 경우, Union에서 제공하는 10분 분량의 비디오가 포함됩니다.</p> <p>오리엔테이션 자료가 전자적으로 제공되는 경우, CDWA에는 Union 회원 신청서 및 자료도 전자적으로 포함됩니다.</p>
03 - 고용주 권리	CDWA는 워싱턴 주와의 계약상 책임에 따라 운영됩니다. IP 추천 등록부에 대한 참조는 CDWA에 적용되지 않으므로 제거되었습니다. 주정부에 적용되는 법적 의무도 제거됩니다.
04 - Union 가입 및 회비, 분담금 및 수수료 공제	<p>2023년 7월 1일 이후에 고용된 직원은 "일을 시작하도록 승인된" 날짜로부터 30일 이내에 고용 조건으로 월 회비 전액 또는 단체 교섭, 계약 집행 및 관련 활동 비용의 비례 몫에 해당하는 수수료를 Union에 지불해야 합니다. 2023년 6월 1일부터 CDWA는 각 신입 사원에 대한 "Okay to Provide Care(간병을 제공할 수 있는)" 날짜를 Union에 제공할 것입니다.</p> <p>CDWA가 고용을 위해 전자 시스템을 사용하는 경우, 신입 사원이 회원 카드 또는 비회원 급여 공제 양식에 전자적으로 서명하고 회비 또는 수수료의 자동 공제를 승인할 수 있는 방법을 제공해야 합니다.</p> <p>CDWA는 신입 사원이 단체 교섭, 계약 집행 및 관련 활동 비용의 비례적 몫에 해당하는 회비 또는 수수료를 자동 공제하지 않기로 선택한 경우 조합에 직접 지불할 책임이 있음을 신입 사원에게 알립니다.</p> <p>Union은 회원 카드 또는 비회원 급여 공제 양식의 서명을 거부하고 "Okay to Provide Care(간병을 제공할 수 있는)" 날짜로부터 30일 이내에 노조에 직접 지불하기로 준비하지 않은 모든 근로자를 CDWA에 통보합니다.</p> <p>Union에 지불하는 것에 대해 종교적 신념에 따라 진심으로 반대하는 근로자는 노동 조합이 아닌 자선 단체에 대체 지불을 할 수 있도록 Union과 협의해야 합니다. 이러한 조직의 목록은 제4조에 포함되어 있습니다.</p>
05 - 교섭 단위 정보	각 급여 기간에 대해 Union에 제공되는 정보에는 고용 날짜, 간병 제공 가능 날짜 및 초과 근무 수당이 포함됩니다. 가능한 경우 양 당사자는 파일

	<p>수령 후 5일 이내에 만나서 문제를 조정하고 기본 데이터를 분기별로 교환합니다. CDWA는 특정한 제한된 상황 및 제3자가 정보를 기밀로 유지하도록 요구하는 조항에 따라 개인 간병인 정보를 제3자에게만 공개하기로 동의합니다. CDWA는 간병인 정보 공개 요청을 Union에 알립니다.</p>
06 - 계약서 작성	<p>CDWA는 본 계약서를 10개 언어로 인쇄, 배포 및 번역하는 비용을 Union와 분담하기로 동의합니다. CDWA에 대한 비용은 본 계약의 존속 기간 동안 \$18,000를 초과할 수 없습니다.</p>
07 - 고충 및 분쟁 해결	<p>CDWA 및 Union은 비공식적으로 문제를 해결하기 위해 지속적으로 노력합니다. 이러한 비공식 사례는 공식적인 고충 처리 양식이 서면으로 제출되지 않는 이상 자동으로 공식적인 고충 처리의 일부가 되지 않습니다.</p> <p>Union은 사건이 발생한 날로부터 달력일로 최대 45일 동안 비공식적인 문제 해결에 참여하고 추가로 45일 동안 공식적인 고충 처리 양식을 제출해야 합니다.</p> <p>CDWA는 21일 이내에 서면 고충 양식에 답해야 합니다.</p>
08 - 보상	<p>임금: 2023년 7월 1일부터, 간병인은 2005년 7월 1일에서 CDWA에 고용된 날짜까지 소급 계산하여 주 및 CDWA 모두에서 IP로 근무한 총 시간을 기준으로 단계적으로 배치됩니다. CDWA는 2005년 7월 1일까지 소급하여 모든 IP 시간 기록을 보존해야 합니다.</p> <p>CDWA는 2017년 7월 1일까지 소급하여 이전 홈 케어 대행사 업무에 대한 크레딧을 받을 수 있는 능력을 신입 사원에게 알리고 증거 제출 방법에 대한 지침을 제공합니다.</p> <p>이 정보를 제공하기 위한 기한은 없습니다. CDWA는 간병인이 필수 증빙 자료를 제출한 후 10일 후에 이러한 시간을 크레딧으로 제공합니다. 추가 크레딧에 대한 지불은 소급 적용되지 않으며 추가 시간의 크레딧에 대한 간병인의 요청에 따라 지불 기간에 적용됩니다.</p> <p>\$0.25 차이가 2016년 12월 31일 이전에 제공되었던 고급 교육 과정에 대한 것이라는 당사자의 의도를 명확히 표시하는 문구가 추가되었습니다. 해당 날짜 이후 고급 교육의 차액은 \$0.75로 유지됩니다.</p> <p>마일리지: 마일리지는 최대 110마일(100마일에서 증가)까지 IRS 요율로 상환됩니다.</p>
09 - 종합적인 의료 혜택	<p>CDWA는 인상된 분담금 요율을 Trust에 지불할 것입니다. 요율은 현재 시간당 \$4.00에서 2023년 7월 1일에는 시간당 \$4.13로, 2024년 7월 1일에는 시간당 \$5.22로 인상됩니다. 또한, 고용주는 "클라이언트 참여 시간"에 대한 분담금을 지불합니다.</p> <p>CDWA는 자격이 있는 간병인이 Family Medical Leave(가족 의료 휴가)를 받는 동안 건강 혜택을 제공해야 합니다.</p>
10 - 근로자 보상	<p>CDWA는 L&amp;I에서 요구하는 모든 안전 및 교육을 제공하고 IP는 교육 요건을 충족해야 합니다.</p>
11 - Paid Time Off(유급 휴가)	<p>2023년 7월 1일부터 간병인은 24시간 근무할 때마다 1시간의 PTO를 받습니다. 현재는 25시간 근무할 때마다 1시간입니다.</p> <p>2024년 7월 1일 월요일부터 간병인은 23시간 근무할 때마다 1시간의 PTO를 받습니다.</p>

	<p>2023년 7월 1일부터 PTO 적립 한도가 130시간에서 140시간으로 증가합니다.</p>
12 - 급여, 온라인 이체 및 원천 징수	<p>급여 명세서에 전자적으로 액세스할 수 없는 특정 IP는 급여 명세서를 우편으로 받을 수 있습니다.</p> <p>2025년 6월 30일까지, 간병인은 급여 시스템을 통해 시간을 청구하는 것과 동일한 시스템에서 마일리지와 PTO를 청구할 수 있을 것입니다.</p> <p>며칠 또는 몇 주 동안 청구가 차단되거나 청구가 거부되는 경우, 간병인은 문제에 대한 서면 설명을 요청할 수 있습니다.</p> <p>당사자들은 지연된 지불 기간과 지연된 지불액에 따라 지연 지불에 대해 일련의 표준 벌금, 이자 및 손해 배상에 동의합니다.</p> <p>계좌 이체가 성공적으로 처리되지 않는 경우 CDWA는 IP에 연락하여 계좌 이체 정보를 업데이트할 것입니다.</p> <p>고용주는 문서 보관에 관한 법률을 준수합니다.</p> <p>고용주는 노동 관리 위원회에 클라이언트 서비스 지표(예: 통화량 및 보류 시간)를 제공합니다.</p> <p>고용주는 현금 서비스를 제공하지 않습니다.</p> <p>모든 필수 EVV 시스템은 최소한 영어, 스페인어, 러시아어, 북경어, 광둥어 및 베트남어로 액세스할 수 있습니다.</p> <p>직원은 "EVV FOB"를 무료로 우편을 통해 보내달라고 요청할 수 있습니다.</p>
13 - 차별 금지	<p>CDWA는 다양한 인력을 확보하기 위해 평등한 고용 기회와 적극적인 채용을 창출하기로 합의했습니다. 차별 금지 정책은 인종, 부족 출신, 인지된 성 정체성 및 인지된 성적 성향에 대한 고려를 포함하도록 확장됩니다.</p>
14 - 추천 등록부	<p>Carina는 추천 등록부 서비스의 독점 제공자가 될 것입니다. CDWA는 다른 개인이나 조직으로부터 간병인 소개를 받는 것이 금지되지 않습니다.</p> <p>2023년 6월 30일부터 CDWA는 1년 동안 모든 간병인이 근무한 고용주 지불 시간당 Carina 분담금을 \$0.01 인상합니다.</p> <p>이 분담금은 간병인의 보호자 휴식 지원 서비스에 대한 클라이언트 접근성을 개선하기 위한 노력의 일환으로 새로운 서비스를 개발하고 테스트하는 데 사용될 것입니다.</p>
15 - 교육	<p>2023년 7월 1일부터 CDWA는 Training Partnership(교육 파트너십)에 유급 근무 시간당 \$0.495를 분담합니다. 현재 요율인 시간당 \$0.435에서 인상됩니다.</p> <p>2024년 7월 1일부터 CDWA는 유급 근무 시간당 \$0.485를 분담하며, 이 중 \$0.25는 간병인 인증 혜택 및 보건부 검사 비용을 지원하기 위한 목적으로 사용될 수 있습니다.</p> <p>근무 시간에는 "클라이언트 참여 시간"이 포함됩니다.</p> <p>CDWA는 학점 이전을 위해 교육 기록을 유지할 책임이 있습니다.</p> <p>CDWA는 Training Partnership(교육 파트너십)과 협력하여 외부에서 완료한 교육에 대한 학점을 이전하는 프로세스를 개발합니다.</p> <p>Peer Mentor(동료 멘토)는 간병인이 인증 시험을 준비하도록 도울 수 있습니다.</p>

	<p>SEIU 775 Benefits Group이 Peer Mentor(동료 멘토)를 고용하고 급여를 지급합니다.</p> <p>Training Partnership(교육 파트너십)은 Advanced Home Care Aide(상급 가정봉사원) 및 Advanced Home Care Aide Behavioral Health Specialist(상급 가정봉사원 행동 건강 전문가) 프로그램을 계속 제공할 것입니다. 이러한 프로그램은 DSHS의 참여로 개발될 것입니다.</p> <p>Training Partnership(교육 파트너십)은 CDWA에 교육 완료 정보를 제공합니다.</p>
16 – 노동 관리 위원회	<p>회의를 수행할 수 있는 방법으로 Zoom과 같은 온라인 플랫폼이 포함됩니다.</p> <p>LMC 회의에서 Union 대표로 활동하는 홈 케어 종사자는 고용주로부터 급여를 받아야 합니다.</p>
17 – 교섭 의무	현재 계약에서 변경 사항 없음
18 – 소비자 권리	현재 계약에서 변경 사항 없음
19 – 정책, 프로그램 및 관행	<p>CDWA는 간병인이 클라이언트의 평가에 참여하는 것을 금지해서는 안 됩니다.</p> <p>CDWA는 CDWA 포털을 통해 간호 플랜에 대한 액세스를 제공합니다. 간병인이 우편으로 요청할 수도 있습니다.</p> <p>간병인에게 위협을 초래하는 행동을 포함하여 도전적인 행동은 클라이언트의 간호 플랜에 기록됩니다.</p> <p>본 계약에 따른 개인 또는 직접 간병 업무와 관련된 작업만 해당 업무 또는 해당 업무 시간으로 간주됩니다.</p>
20 – 근무 시간	<p>CDWA는 클라이언트 평가를 수행하지 않으므로 CARE 분류는 CDWA와의 계약에 포함되지 않습니다. DSHS에서 채택한 규칙에 그대로 유지됩니다.</p> <p>CDWA는 신규 클라이언트에게 Carina에 게시하는 것에 대해 알리고 간병인의 Carina 사용을 알리고 홍보함으로써 간병인에게 근무 시간을 늘릴 수 있는 기회를 제공하기 위해 성실한 노력을 기울일 것입니다.</p>
21 – 퇴직 혜택	<p>2023년 7월 1일부터 CDWA는 누적 경력 시간이 701~6000시간인 근로자에 대해 Secure Retirement Trust(보장성 퇴직 신탁)의 분담금을 \$0.80로 계속 보조할 것입니다(누적 경력 시간이 701시간 미만인 근로자의 경우 \$0.50로 유지됨).</p> <p>2023년 7월 1일부터 CDWA는 6001 CCH 이상의 근로자에 대해 SRT 분담금을 시간당 \$0.080에서 \$1.00로 인상합니다.</p> <p>2024년 7월 1일부터 CDWA는 6001 CCH 이상의 근로자에 대해 SRT 분담금을 시간당 \$1.20로 인상합니다.</p> <p>CDWA 및 SEIU 775는 이사회가 Secure Retirement Plan(보장성 퇴직 신탁)의 자발적 기능으로 긴급 저축 프로그램을 검토하고 구현할 것을 요청합니다.</p>
22 – 중단 없는 클라이언트 서비스	<p>중재인 선정 방법, 중재 수행 방법, 조합과 고용주 간에 비용을 분할하는 방법, 중재인이 판결을 내림에 있어서 고려할 수 있고 고려해야 하는 요소를 포함하여 계약 협상 중 분쟁을 해결하기 위해 구속력 있는 이해관계 중재 절차가 정립됩니다.</p>
23 – 저축 및 분리 가능성	현재 계약에서 변경 사항 없음

24 - 완전한 계약	현재 계약에서 변경 사항 없음
25 - 계약 기간	본 계약은 2023년 7월 1일부터 2025년 6월 30일까지 유효합니다. 다음 계약에 대한 협상은 2024년 10월 15일에 시작됩니다. 당사자가 2025년 6월 30일까지 새로운 합의에 도달하지 못하는 경우, 분쟁 문제는 상호 합의에 따라 이해 중재에 회부될 수 있습니다. 2026년 1월 1일까지 새 계약에 합의하지 않는 경우 모든 당사자가 중재를 요청할 수 있습니다.
26 - 계약, 초과 지급 및 신원 조회	2023년 7월 1일부터 고용주는 포털 내에서 IP의 신원 확인 완료 90일 및 30일 전에 통지하고 2025년 1월 1일까지 이메일 통지도 보냅니다. 고용주는 IP의 신원 조회 확인 코드를 수신하고 입력한 경우에 IP에 서면 통지를 제공합니다. 고용주는 기한까지 배경 조사를 완료하지 않은 근로자의 연장을 승인하기 위한 표준 기준을 개발합니다. 고용주는 과지급 후 90일 이내에 직원에게 통지하고 과지급의 정당성 및 금액에 대한 고충을 제기한 경우에 과지급 금액을 회수할 수 있습니다. 과지급 통지는 우편과 이메일로 보내야 하며 과지급 금액 및 지급 기간 이외에도, 간병인에게 과지급에 대한 고충, 전액 지불 또는 지불 플랜 사용을 비롯한 간병인 지불 옵션을 포함해야 합니다. 고용주는 과지급에 대한 이자를 징수하지 않으며, 과지급이 \$50 이상인 간병인에게는 8개월 후 균등 분할 지불하는 조건으로 지불 기간당 5%를 지불하는 지불 플랜이 제공됩니다. 직원은 클라이언트 승인 발효일까지 소급하여 근무 시간을 청구할 수 있습니다.
27 - 건강 및 안전	CDWA는 차별, 학대 행위 및 도전적인 행동 사례를 다루는 방법에 관한 포괄적인 서면 정책을 계속 유지할 것입니다. 이러한 정책에는 IP가 자신의 안전이 위협하다고 느끼는 상황을 벗어날 수 있는 방법이 포함됩니다. 사건을 검토하고 조사한 후, 간병인이 합리적으로 행동하고 사건을 즉시 보고한 것이 확인된 경우, 간병인은 이동 시간과 거리를 포함하여 예정된 전체 근무 시간에 대해 급여를 받습니다. 작업장 안전 위원회는 필요에 따라 회의를 열어 이러한 계획에 대한 모든 업데이트를 검토하고 권고합니다.
28 - 승계	워싱턴 주를 언급하는 내용을 제거하는 기술적 수정.
29 - 휴일	현재 계약에서 변경 사항 없음
문서 X: 초과 근무 및 점진적 징계	초과 근무, 주당 근무 제한 및 시정 조치를 다루는 새로운 조항입니다. 직원은 주당 40시간을 초과한 모든 근무 시간에 대해 1시간 30분의 급여를 받습니다. 교육 시간, 관리 시간 및 PTO는 주간 근무 제한에 포함되지 않으며, 간병인이 이러한 이유로 주간 근무 제한을 초과하거나 긴급 상황에서 클라이언트와 함께 있는 경우 시정 조치를 받지 않습니다. 고용주 정책 또는 핸드북의 위반에 대한 점진적인 징계 시스템을 수립합니다. 직원은 2차, 3차 및 4차 시정 조치 후 고용주와의 회의에서 Union을 대표할 권리가 있습니다.

	<p>CDWA는 직원 핸드북의 변경 사항을 Union에 통지하고 해당 변경 사항에 대해 Union과 만나 상의하거나 협상합니다.</p> <p>CDWA는 각 간병인에 대해 DSHS가 설정한 주당 근무 한도를 준수합니다. 직원은 주당 근무 한도에 대한 면제를 요청할 수 있으며, CDWA는 요청이 거부된 경우에 서면 답변을 통해 이유를 제공합니다.</p> <p>CDWA는 면제 요청 및 초과 근무 사용에 대한 데이터를 분기별로 Union에 제공합니다.</p>
교섭 MoU	<p>계약에서 임금 및 수당 인상은 임금확정위원회가 권장하는 임금에 대한 자금을 지원하는 입법부가 결정합니다.</p> <p>입법부가 낮은 임금 인상을 채택하는 경우 당사자들은 해당 임금에 대해 협상해야 합니다. 입법부가 임금을 인상하지 않는 경우, 2021~2023년도 CBA는 임금이 인상될 때까지 연장됩니다.</p> <p>CDWA는 짝수 연도의 3월 1일까지 이전 2년 동안 허용 가능한 지출에서 사용된 임금을 보여주는 데이터를 Union에 제공합니다.</p>
부록 A - 임금표	<b>임금 인상(새로운 임금표 참조)</b>
부록 B - 정의	<p>새로운 고용주로의 전환을 반영하기 위한 기술적 변경 사항입니다.</p> <p>소비자와 고용주인 Consumer Direct Care of Washington에 대한 새로운 정의를 포함합니다.</p>