

## Краткое описание измененных статей

Данное краткое описание составлено для удобства использования. В случае противоречий между данным кратким описанием и Предварительным соглашением приоритет имеет Предварительное соглашение.

<b>Номер и название измененной статьи</b>	<b>Наличие изменений</b>
01. Признание	Если CDWA приобретет какие-либо новые компании надомного обслуживания в штате Вашингтон, на caregivers из этих компаний будет распространяться данное соглашение о коллективном договоре и CDWA будет вести переговоры о его действии.
02. Права профсоюза	CDWA будет информировать новых сотрудников о вводном обучении, запланированном Профсоюзом, на основе информации, предоставляемой Профсоюзом. CDWA будет ежемесячно предоставлять Профсоюзу график личных встреч с сообществом. С условием предварительного уведомления CDWA, представители Профсоюза смогут приходить в места проведения встреч и беседовать с caregivers до или после встреч, не нарушая процесс приема на работу и график работы caregivers. Если CDWA организует вводное обучение и инструктаж по технике безопасности по видеосвязи, то также будет показан 10-минутный видеоролик, предоставленный Профсоюзом. Если материалы вводного обучения предоставляются в электронном виде, CDWA также приложит к нему электронные заявления и материалы для вступления в Профсоюз.
03. Права работодателя	CDWA будет действовать в соответствии со своими обязательствами по контракту со штатом Вашингтон. Ссылка на Справочный реестр IP была удалена, поскольку она не относится к CDWA. Также были удалены законодательные обязательства штата.
04. Членство в профсоюзе и вычет взносов, сборов и платежей	Работники, нанятые после 1 июля 2023 года, должны в течение 30 дней с даты выдачи разрешения на работу уплатить Профсоюзу в качестве условия найма либо полную сумму ежемесячного членского взноса, либо сумму взноса, равную их пропорциональной доле в расходах на ведение коллективных переговоров, обеспечение исполнения контракта и связанную с этим деятельность. Начиная с 1 июня 2023 года CDWA будет предоставлять Профсоюзу информацию о дате выдачи разрешения на работу для каждого нового сотрудника. Если CDWA использует электронную систему найма, она должна обеспечить новым сотрудникам возможность в электронном виде подписать членские карты или форму удержания из заработной платы для тех, кто не является членом Профсоюза, и разрешить автоматическое отчисление взносов или платежей. CDWA проинформирует новых сотрудников о том, что если они не согласятся на автоматическое отчисление взносов или платежей,

	<p>равных их пропорциональной доле в расходах на коллективные переговоры, обеспечение исполнения контракта и связанную с этим деятельность, они будут обязаны вносить эти платежи напрямую в Профсоюз.</p> <p>Профсоюз проинформирует CDWA обо всех работниках, отказавшихся подписать членскую карту или форму удержания из заработной платы для тех, кто не является членом Профсоюза, и не договорившихся о прямых выплатах Профсоюзу в течение 30 дней после даты выдачи разрешения на работу.</p> <p>Работники, имеющие искренние религиозные возражения против выплат Профсоюзу, должны договориться с Профсоюзом об альтернативных выплатах в нетрудовую благотворительную организацию. Список таких организаций приведен в статье 4.</p>
05. Информация от группы переговоров	<p>Информация, предоставляемая Профсоюзу за каждый период начисления заработной платы, будет включать дату найма, дату выдачи разрешения на работу и плату за сверхурочную работу. Стороны будут по возможности встречаться для разрешения проблем в течение 5 дней после получения файлов и ежеквартально обмениваться исходными данными. CDWA соглашается раскрывать персональную информацию о поставщике услуг третьей стороне только при определенных ограниченных обстоятельствах и при условии, что третья сторона обязуется сохранять конфиденциальность такой информации. CDWA будет информировать Профсоюз о запросах на раскрытие информации о поставщиках услуг.</p>
06. Составление соглашения	<p>CDWA соглашается разделить с Профсоюзом расходы на печать, распространение и перевод настоящего контракта на десять языков. Расходы CDWA не должны превышать \$18 000 в течение всего срока действия настоящего контракта.</p>
07. Подача апелляции и решение споров	<p>CDWA и Профсоюз будут пытаться решать вопросы неофициально. Эти неофициальные дела не будут автоматически трансформироваться в официальную жалобу, если такая жалоба не будет подана в письменном виде.</p> <p>У Профсоюза есть до 45 календарных дней с момента возникновения инцидента для неофициального разрешения проблемы и еще 45 дней для подачи официальной письменной жалобы.</p> <p>У CDWA есть 21 календарный день для ответа на письменную жалобу.</p>
08. Вознаграждение	<p>Заработная плата. С 1 июля 2023 года caregivers будут переведены на ступенчатую зарплатную шкалу: у каждого будет свой уровень в зависимости от общего количества часов, отработанных ими в качестве IP в штате и CDWA. Это количество рассчитывается задним числом с 1 июля 2005 года до даты их найма в CDWA. CDWA обязуется вести учет всех часов работы IP вплоть до 1 июля 2005 года.</p> <p>CDWA проинформирует новых сотрудников о возможности получить зачет за предыдущую работу в агентстве надомного обслуживания задним числом с 1 июля 2017 года и даст инструкции, как представить доказательства.</p> <p>Крайнего срока для предоставления этой информации не предусмотрено. CDWA зачтет эти часы через 10 дней после того, как</p>

	<p>caregiver представит необходимые доказательства. Оплата дополнительных часов не будет выполнена задним числом: она начнется в платежный период, следующий за запросом caregiver о зачете дополнительных часов.</p> <p>Добавлена формулировка, разъясняющая намерение сторон о том, что разница в \$0,25 добавляется за курсы повышения квалификации, предлагавшиеся до 31 декабря 2016 года. Разница за курсы повышения квалификации после этой даты остается на уровне \$0,75.</p> <p>Мили. Компенсация миль будет осуществляться по ставке IRS в пределах 110 миль (лимит увеличен по сравнению со 100 милями).</p>
09. Комплексные льготы по медицинскому обслуживанию	<p>CDWA будет платить взнос в Фонд по повышенной ставке: она увеличится с \$4,00 в час в настоящее время до \$4,13 в час с 1 июля 2023 года и до \$5,22 в час с 1 июля 2024 года. Работодатель также будет выплачивать взносы за «часы участия в работе с клиентами».</p> <p>CDWA предоставит льготы по медицинскому обслуживанию правомочным caregivers, находящимся на больничном по семейным обстоятельствам.</p>
10. Вознаграждение работников	<p>CDWA обеспечит все необходимые меры безопасности и обучение согласно требованиям L&amp;I, а IP обязуются выполнить требования к обучению.</p>
11. Paid Time Off (оплачиваемый отпуск, PTO)	<p>С 1 июля 2023 года caregivers будут получать 1 час оплачиваемого отпуска (PTO) за каждые 24 часа работы. Сейчас они получают 1 час за каждые 25 отработанных часов.</p> <p>С 1 июля 2024 года caregivers будут получать 1 час оплачиваемого отпуска (PTO) за каждые 23 часа работы.</p> <p>С 1 июля 2023 года лимит начисления оплачиваемого отпуска увеличится со 130 до 140 часов.</p>
12. Расчет заработной платы, электронный депозит и удержание налогов	<p>Некоторые IP, не имеющие электронного доступа к платежным квитанциям, смогут получать их по почте.</p> <p>К 30 июня 2025 года система начисления заработной платы позволит поставщикам услуг вносить запрос на компенсацию миль и PTO в той же системе, что и часы.</p> <p>Если дни или недели заблокированы для внесения в систему для дальнейшей компенсации или запросы отклонены, поставщик услуг по уходу на дому может потребовать письменного объяснения причин отклонения запроса.</p> <p>Стороны договорились о стандартных штрафах, процентах и возмещении ущерба за просрочку платежей в зависимости от того, насколько просрочен платеж и насколько велика его сумма.</p> <p>Если прямой перевод на счет не проходит, CDWA свяжется с IP, чтобы получить актуальную информацию для его совершения.</p> <p>Работодатель будет соблюдать законы, регулирующие хранение документов.</p>

	<p>Работодатель будет предоставлять показатели обслуживания клиентов (такие как объем звонков и время ожидания) в Labor Management Committee (Комитет управления трудовыми ресурсами).</p> <p>Работодатель не будет предлагать авансы наличными.</p> <p>Любая требуемая система EVV будет доступна как минимум на английском, испанском, русском, китайском (кантонский и мандаринский диалекты) и вьетнамском языках.</p> <p>Работники могут запросить «брелок EVV», который будет отправлен им по почте бесплатно.</p>
<p>13. Борьба с дискриминацией</p>	<p>CDWA обязуется создавать равные возможности трудоустройства и набора кадров для обеспечения разнообразия на рабочем месте.</p> <p>Политика борьбы с дискриминацией расширена и включает аспекты этнической принадлежности, племенного происхождения, предполагаемой гендерной идентичности и предполагаемой сексуальной ориентации.</p>
<p>14. Справочный реестр</p>	<p>Carina будет эксклюзивным поставщиком услуг по ведению Справочного реестра. CDWA не препятствует получению направлений от других лиц или организаций.</p> <p>С 30 июня 2023 года CDWA увеличит ставку взноса в Carina на \$0,01 за каждый оплаченный работодателем час работы всех caregivers в течение одного года.</p> <p>Этот взнос пойдет на разработку и тестирование новых услуг в попытке улучшить доступ клиентов к caregivers для получения услуг временного ухода.</p>
<p>15. Обучение</p>	<p>С 1 июля 2023 года CDWA будет отчислять в Training Partnership \$0,495 за каждый оплаченный час работы. Текущая ставка составляет \$0,435 за час.</p> <p>С 1 июля 2024 года CDWA будет отчислять \$0,485 за каждый оплаченный час работы, из которых \$0,25 может направляться на льготы caregivers по сертификации и сборы за тестирование Department of Health (Департамента здравоохранения).</p> <p>Часы работы включают «часы участия в работе с клиентом».</p> <p>CDWA обязуется вести документацию по обучению для переноса зачетов.</p> <p>CDWA совместно с Training Partnership разработает процесс переноса зачетов за стороннее обучение.</p> <p>Коллеги-наставники могут помочь caregivers подготовиться к сертификационному экзамену.</p> <p>Коллеги-наставники будут наняты и оплачены SEIU 775 Benefits Group.</p> <p>Training Partnership продолжит предлагать программы Advanced Home Care Aide Training (Расширенное обучение помощника по уходу на дому) и Advanced Behavioral Home Care Aide Training (Расширенное обучение помощника по уходу на дому по вопросам поведения). Эти программы будут разработаны при участии DSHS.</p> <p>Training Partnership предоставит CDWA информацию о прохождении обучения.</p>

16. Комитет управления трудовыми ресурсами	Онлайн-платформы, такие как Zoom, считаются приемлемым способом проведения собраний. Социальные работники, выступающие в качестве представителей Профсоюза на собраниях LMC, получают стипендию от Работодателя.
17. Обязательство ведения переговоров	<i>Без изменений в действующем контракте.</i>
18. Права потребителя	<i>Без изменений в действующем контракте.</i>
19. Политика, программа и практика работы	CDWA не запрещает caregivers участвовать в оценке своего клиента. CDWA предоставит доступ к care plan (плану обслуживания) через портал CDWA. Caregivers также могут запросить его по почте. В Care plan (плане обслуживания) клиента будут отмечены формы проблемного поведения, включая те, которые представляют риск для caregiver. В рамках данного соглашения покрываемой работой (покрываемыми часами работы) считается только работа, связанная с персональным уходом, или социальная работа.
20. Часы работы	CDWA не проводит оценку клиентов, поэтому классификация CARE не включена в контракт с CDWA. Она останется в правилах, принятых DSHS. CDWA приложит добросовестные усилия, чтобы caregivers могли увеличить количество часов работы: CDWA будет приглашать новых клиентов размещать информацию на Carina, а также рекламировать и поощрять использование Carina среди самих caregivers.
21. Пенсионные льготы	С 1 июля 2023 года CDWA продолжит перечислять взносы в фонд Secure Retirement Trust (SRT) в размере \$0,80 для работников с суммарным количеством рабочих часов от 701 до 6000 (взносы останутся на уровне \$0,50 для работников с суммарным количеством рабочих часов менее 701). С 1 июля 2023 года CDWA увеличит ставку взноса в SRT с \$0,080 до \$1,00 за каждый отработанный час для работников с суммарным количеством рабочих часов от 6001. С 1 июля 2024 года CDWA увеличит ставку взноса в SRT до \$1,20 за каждый отработанный час для работников с суммарным количеством рабочих часов от 6001. CDWA и SEIU 775 просят Совет попечителей рассмотреть и внедрить программу сбережений на случай непредвиденных расходов в качестве добровольного компонента плана Secure Retirement Plan (Плана надежного пенсионного обеспечения).
22. Непрерывное обслуживание клиентов	Устанавливаются процедуры обязательного арбитража по интересам для разрешения споров во время переговоров по контракту, включая порядок выбора арбитра, порядок проведения арбитража, порядок распределения расходов между Профсоюзом и Работодателем, а также факторы, которые арбитр может и должен учитывать при вынесении решения.
23. Исключения и делимость	<i>Без изменений в действующем контракте.</i>

<i>положений соглашения</i>	
24. <i>Целостность соглашения</i>	<i>Без изменений в действующем контракте</i>
25. Срок действия соглашения	<p>Настоящий контракт будет действовать с 1 июля 2023 года до 30 июня 2025 года.</p> <p>Переговоры о заключении следующего контракта начнутся до 15 октября 2024 года.</p> <p>Если стороны не достигнут нового соглашения до 30 июня 2025 года, все спорные вопросы могут быть переданы в арбитраж по интересам по взаимному согласию.</p> <p>Любая сторона может обратиться в арбитраж, если новый контракт не будет согласован до 1 января 2026 года.</p>
26. Контракты, переплата и проверка данных	<p>С 1 июля 2023 года работодатель будет направлять уведомления за 90 дней и 30 дней до крайнего срока проверки биографических данных IP на портале, а к 1 января 2025 года будет также направлять уведомления по электронной почте.</p> <p>Работодатель направит IP письменное уведомление после получения и ввода кода подтверждения проверки биографических данных IP.</p> <p>Работодатель разработает стандартные критерии для продления сроков работникам, которые не прошли проверку биографических данных до крайнего срока.</p> <p>Работодатель может взыскать переплату только в том случае, если работник получит уведомление о ней в течение 90 дней с момента переплаты, при этом законность и размер переплаты могут быть оспорены.</p> <p>Уведомление о переплате должно быть отправлено по обычной и электронной почте и содержать такие данные, как сумма переплаты, платежный период, а также варианты оплаты для поставщиков услуг, включая обжалование переплаты, полную выплату или использование плана выплат.</p> <p>Работодатель не будет взимать проценты с суммы переплаты, а поставщикам услуг с переплатой более \$50 будет предложен план выплат в размере 5% в каждый платежный период с выплатой остатка через 8 месяцев.</p> <p>Работники смогут требовать оплату часов задним числом, начиная с даты вступления в силу разрешения на работу с клиентом.</p>
27. Охрана здоровья и безопасность	<p>CDWA будет продолжать вести комплексную письменную политику по реагированию на случаи дискриминации, оскорбительного и вызывающего поведения.</p> <p>Эта политика будет включать в себя порядок выхода IP из ситуаций, которые, по их мнению, угрожают их безопасности.</p> <p>Если после рассмотрения и расследования инцидента будет подтверждено, что caregiver действовал разумно и своевременно сообщил об инциденте, то ему будет оплачена вся запланированная смена, включая время в пути и мили.</p>

	По мере необходимости будут проводиться собрания Комитета по безопасности на рабочем месте, который рассмотрит и порекомендует любые обновления этого плана.
28. Наследование	Техническое исправление: удалена формулировка, относящаяся к штату Вашингтон.
29. Праздники	<i>Без изменений в действующем контракте.</i>
Статья X. Сверхурочные и прогрессивные дисциплинарные взыскания	<p>Это новая статья, посвященная сверхурочным, лимитам рабочей недели и корректирующим действиям.</p> <p>Все часы, отработанные сверх нормы 40 часов в неделю, будут оплачиваться сотрудникам в 1,5-кратном размере.</p> <p>В лимите рабочей недели не учитываются время на обучение, административные задачи и РТО, и к поставщику услуг не применяются корректирующие действия, если лимит рабочей недели превышен по этим причинам или из-за того, что поставщик услуг остался с клиентом в чрезвычайной ситуации.</p> <p>Устанавливается система прогрессивных дисциплинарных взысканий за нарушение политики или руководства работодателя.</p> <p>Работники на встрече с работодателем имеют право на представительство Профсоюза после второго, третьего и четвертого корректирующего действия.</p> <p>CDWA будет уведомлять Профсоюз об изменениях в руководстве для сотрудников и, если необходимо, проводить встречи и консультации или переговоры с Профсоюзом по поводу таких изменений.</p> <p>CDWA будет придерживаться лимитов рабочей недели, установленных DSHS для каждого поставщика услуг.</p> <p>Работники могут запросить исключение из лимита рабочей недели, и CDWA ответит в письменном виде и в случае отказа укажет его причину.</p> <p>CDWA будет ежеквартально предоставлять Профсоюзу данные о запросах на исключение из лимита и использовании сверхурочных.</p>
Меморандум о взаимопонимании по переговорам	<p>Увеличение заработной платы и льгот в контракте зависит от финансирования Законодателями ставки оплаты труда, рекомендованной Rate Setting Board (Советом по установке ставок).</p> <p>Если Законодатели примут меньшее увеличение ставки, стороны будут вести переговоры по этой ставке. Если Законодатели не увеличат ставку, действие СВА (Соглашения о коллективных переговорах) на 2021-2023 годы будет продлено до повышения ставки.</p> <p>К 1 марта каждого четного года CDWA будет предоставлять Профсоюзу данные, показывающие, какая часть ставки оплаты труда была потрачена на допустимые расходы в предыдущий двухлетний период.</p>
<b>Приложение А. Шкала заработной платы</b>	<b>Увеличение зарплат (см. новую шкалу заработной платы)</b>
Приложение В. Определение терминов	Технические изменения, отражающие переход к новому работодателю.

	Включает новые определения понятий «потребитель» и «работодатель», Consumer Direct Care of Washington.
--	--