

단체 교섭 계약

계약 당사자

Consumer Direct Care Network Washington

그리고

Service Employees International Union 775

2025년 7월 1일부터 2027년 6월 30일까지 시행

제1조: 인식	8
제2조: 노조 권리	8
2.1항 노조 대표	8
2.2항 고용주 사업장에 대한 접근	8
2.3항 채용 과정과 안전 및 오리엔테이션 교육 중 새로운 개별 서비스 제공자에 대한 접근	9
2.4항 노조 게시판	10
2.5항 웹사이트	10
2.6항 고용주가 제공하는 오리엔테이션 자료	10
2.7항 CDWA 웹사이트를 통한 노조 통신문	11
2.8항 고용주 통신문에 대한 노조 사전 검토	11
제3조: 고용주의 권리	11
3.1항	11
3.2항 고용주에게 부여된 권리	12
3.3항	13
3.4항	13
제4조: 노조 가입 및 회비, 기여금 및 수수료 공제	13
4.1항 노조 가입 및 회비 및 수수료 공제	13
4.2항 자발적 공제	15
4.3항 구현 비용	15
4.4항 면책 및 피해 방지	15
제5조: 교섭 단위 정보	15
5.1항 수집 및 제공되는 정보	15
5.2항 개인정보 보호	21
제6조: 계약서 작성	22
6.1항	22
6.2항	22
6.3항	23
6.4항	23
제7조: 고충 및 분쟁 해결	23
7.1항 분쟁 해결 원칙	23
7.2항 고충 처리 정의	23
7.3항 고충/분쟁 해결 절차	23
7.4항 시간 제한	25

제8조: 보상	26
8.1항 임금	26
8.2항 인증 차등	26
8.3항 마일리지 상환	26
8.4항 상급 가정봉사원 전문가(AHCAS) 및 상급 행동 가정봉사원 전문가(ABHCAS) 차등	27
8.5항 관리 시간	27
제9조: 종합적인 의료 혜택	27
9.1항 혜택 범위	27
9.2항 기여	27
9.3항 급여 공제	28
9.4항 TRUST의 목적	28
9.5항 TRUST 계약	28
9.6항 면책 및 피해 방지	28
9.7항 FMLA	29
제10조: 산재 보험	29
10.1항 산재 보험 범위	29
10.2항 산재 보험 보험료	29
10.3항 제3자 관리자	29
제11조: 유급 휴가	29
11.1항 적립	29
11.2항 현금 지급	29
제12조: 급여, 온라인 이체 및 원천 징수	30
12.1항 급여 시스템 구현	30
12.2항 급여 시스템 지급 일정	30
12.3항 시기적절하고 정확한 지급	30
12.4항 급여 명세서 투명성	31
12.5항 연체료 및 손해배상	32
12.6항 전자 예금 또는 직불 카드	33
12.7항 원천 징수	33
12.8항 급여 및 지급 시스템의 변경 사항	33
12.9항 CDWA 클라이언트 지원을 위한 품질 보증 지표	33
12.10항 급여 시스템 지원 및 교육	34
12.11항 현금 서비스	34
12.12항 전자 방문 확인(EVV)	34

제13조: 차별 금지.....	34
13.1항	34
13.2항	34
13.3항	34
제14조: 추천 등록부.....	35
14.1항 비영리 법인인 CARINA가 관리하는 추천 등록부혜택	35
제15조: 교육	35
15.1항 TRAINING PARTNERSHIP	35
15.2항 PARTNERSHIP 계약	35
15.3항 혜택 범위	36
15.4항 기여	36
15.5항 최소 BASIC TRAINING(기본 교육) 요건.....	37
15.6항 최소 CONTINUING EDUCATION(연장 교육) 요건.....	37
15.7항 최소 교육 요건 면제	37
15.8항 면제된 개별 서비스 제공자를 위한 최소 교육 요건.....	37
15.9항 멘토링	38
15.10항 상급 가정봉사원 전문가 및 상급 가정봉사원 행동 건강 전문가.....	38
15.11항 교육 조항, 추적 및 보고	39
15.12항 교육에 대한 접근	40
15.13항 면책 및 피해 방지	40
제16조: 노사위원회	40
16.1항목적	40
16.2항회의	40
16.3항 기술 및 혁신 위원회	41
제17조: 교섭 의무.....	41
제18조: 소비자 권리.....	41
18.1항소비자 관련 정보	41
18.2항 소비자 기밀 유지	41
18.3항비포기	42
18.4항고충처리 절차의 적용을 받지 않는 소비자.....	42
제19조: 정책, 프로그램 및 관행.....	42
19.1항 MEDICAID INTEGRATION PROJECTS	42
19.2항 소비자 평가	42
19.3항 현금 및 상담	42

19.4항 서비스 제공자 재분류	42
19.5항 제외	43
19.6항 양질의 흄 케어 서비스 제공	43
19.7항 의료 서비스 전달 체계의 변경 사항	43
19.8항 커뮤니티 우선 선택 옵션(CFCO)	43
19.9항 고령자를 위한 표적화 지원(TSOA) 및 MEDICAID 대체 진료(MAC)	43
제20조: 근무 시간.....	44
20.1항.....	44
제21조: 퇴직 혜택.....	44
21.1항 확정기여형 퇴직 혜택 신탁 기금 조성	44
21.2항 퇴직 TRUST에 대한 기여금	44
21.3항 면책 및 피해 방지	45
21.4항 TRUST 계약	45
제22조: 중단 없는 클라이언트 서비스	45
22.1항.....	45
22.2항.....	45
22.3항.....	46
제23조: 저축 또는 분리 가능성 조항	47
23.1항.....	47
23.2항.....	47
제24조: 완전한 계약.....	47
24.1항.....	47
24.2항.....	48
제25조: 계약 기간.....	48
25.1항 발효일	48
25.2항 후임자 협상	48
제26조: 신원 조회.....	48
26.1항 범죄 경력 조회	48
26.2항 CDWA 포털에서 신원 조회 알림	50
제27조: 건강 및 안전.....	50
27.1항 안전하고 건강한 근무 환경	50
27.2항 안전 조치	51
27.3항 기후 대비를 통한 직장 안전	52

27.4항 개인 보호 장비	53
제28조: 승계	53
제29조: 휴일	54
29.1항 근무한 휴일에 대한 휴일 수당	54
제30조: 초과 근무 및 주간 업무 제한	55
30.1항	55
30.2항	55
30.3항	55
30.4항	55
30.5항	55
30.6항	55
30.7항	56
제31조: 점진적 징계	56
31.1항	56
제32조: 필수 알림 및 직원 참고 자료	57
32.1항 언어 알림	57
32.2항	57
32.3항 기준 자료	57
제33조 교육 준수	57
제34조: 연례 규정 준수 교육	58
34.1 항 연례 규정 준수 교육	58
34.2항 교육 액세스	58
34.3항 교육 알림	58
제35조: 인공지능(AI)의 활용	58
35.1항 AI의 금지된 사용	58
35.2항 통지 및 교섭 요건	58
35.3항 데이터 보호 및 개인정보 보호	59
제36조 초과 지급 및 클라이언트 승인	59
36.1항 클라이언트 권한	60
부록 A: 임금 척도	60
부록 B: 정의	61

양해 각서 SEIU 775와 CDWA 간 비용 잠재적 보상 변경 사항 62

SEIU 775와 CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON의 양해 각서 63

제1조: 인식

- A. SEIU 775("노조")는 감독자, 기밀 직원 및 기타 모든 직원을 제외한 모든 훈 케어 종사자, 가정 봉사원, 개인 간병 보조원 또는 [RCW 74.39A.240](#)에 정의된 재택 요양 서비스의 모든 개별 서비스 제공자("훈 케어 종사자", "가정 봉사원", "간병인", "HCA", "PCA" 및 "IP")를 포함한 동등한 직책의 유일한 독점 대표로 인식된다. 법령에 따른 교섭 단위의 대표 또는 정의에 관한 의문의 여지가 없는 이상, 노조가 다른 조직과 합병하거나, 다른 조직의 일부를 통합하거나, 명칭을 변경하거나 기타 유사한 변경을 하는 경우 고용주는 SEIU 775 및 Service Employees International Union가 지정하는 대로 대로 인정하게 된다. 또한 양 당사자는 고용주의 다른 기관 및/또는 계약자 또는 하도급자가 본 문서에 구체적으로 규정되거나 고용주의 지시에 따라 본 계약의 특정 조항의 이행 및 관리를 계속 책임질 수 있음을 인정한다.
- B. 양 당사자는 고용주가 워싱턴 주에서 훈 케어 서비스를 제공하는 회사를 새로 인수하는 경우, 여기에 명시된 조건이 해당 인수 회사의 훈 케어 종사자 직원에게 적용되고 훈 케어 종사자 직원은 교섭 단위로 병합되는 것에 동의한다. 양 당사자는 필요에 따라 그러한 교섭 단위 병합의 영향을 교섭하기로 동의한다.

제2조: 노조 권리

2.1항 노조 대표

고용주는 대표 업무 과정에서 노조 옹호자와 노조 직원 대표를 인식해야 한다. 노조는 노조가 임명 후 30일 이내에 노조 옹호자 및 대표자의 이름과 전화번호를 서면 통지로 고용주에게 통보해야 하며 노조가 각각에게 부여한 성격, 범위 및 권한을 포함시켜야 한다.

2.2항 고용주 사업장에 대한 접근

정식으로 임명된 노조 대표는 일반 대중에게 공개되는 고용주 사업장에 합리적인 시간에 접근할 수 있어야 한다. 고용주 사업장에 대한 접근은 다른 비직원에게 적용되는 것과 동일한 일반 규칙의 적용을 받아야 하며 고용주의 정상적인 운영을 방해해서는 안 된다. 옹호자 및 기타 근로자 대표는 개별 서비스 제공자의 휴무 시간 동안에만 개별 서비스 제공자와 함께 대표 활동이나 기타 노조 업무를 수행해야 하며, 개별 서비스 제공자의 업무나 제공되는 훈 케어 서비스를 달리 방해해서는 안 된다.

2.3항 채용 과정과 안전 및 오리엔테이션 교육 중 새로운 개별 서비스 제공자에 대한 접근

- A. 고용주는 새로 고용된 개별 서비스 제공자에게 노조가 계획한 대면 및/또는 가상 오리엔테이션을 알리고 IP에게 날짜와 시간을 제공해야 한다. 노조는 신규 채용자에게 제공할 예정된 오리엔테이션 목록을 월별로 제공해야 한다.
- B. CDWA는 대면 채용 또는 기술 지원을 받을 수 있도록 CDWA 웹사이트에 공지된 직원을 위한 대면 커뮤니티 약속 또는 기타 행사 일정을 노조에 매월 통지한다. 노조 대표가 참석할 것이라는 사실을 CDWA에 사전 통지한 경우 CDWA는 노조 대표에게 이러한 세션에 대한 접근 권한과 약속 전후에 직원과 대화할 수 있는 기회를 제공한다.
- C. 양 당사자는 노조의 고용 접근이 개별 서비스 제공자가 적시에 고용되는 데 장애가 되거나 클라이언트 관리 제공이 지연되는 결과를 초래해서는 안 된다는 데 상호 동의한다.
- D. 노조는 예정된 대면 또는 가상 그룹 채용 면접, 또는 예정된 대면 커뮤니티 약속 또는 행사 중 비공개 장소에서 30분 동안 새로운 개별 서비스 제공자와 만날 수 있는 기회를 제공받는다. 가능하면 기존 자원 범위 내에서 고용주와 그 대리인은 채용 면접을 주당 1회 또는 2회 지정된 세션으로 통합하고, 채용 면접 또는 커뮤니티 면접/행사를 그룹 세션으로 통합하며, 각 사무실의 지정된 세션에 대해 노조에 알린다. 개별 서비스 제공자와 노조의 공인 대리인 간의 대면 회의에는 고용주 또는 그 대리인이 포함되지 않는다.
- E. 고용주는 2.3D호에 따라 통합을 위해 모든 노력을 기울여야 한다. 양 당사자는 수요를 충족하기 위해 2회 이상의 지정된 세션을 갖기로 상호 합의할 수 있지만, 통합에 관한 최종 결정은 고용주가 결정한다.
- F. 개별 서비스 제공자는 노조 대표를 만날 필요가 없으며, 만남 여부에 따른 차별이나 보복을 당하지 않는다. 고용주와 그 대리인은 중립을 유지하며 개별 서비스 제공자가 노조 대표를 만나도록 장려하거나 만나지 못하도록 방해하지 않는다.
- G. 일정 충돌, 지방 소재지, 긴급한 클라이언트 요구 또는 예상치 못한 문제 등 다양한 상황으로 인해 특정 사무실에 대해 지정된 세션 이외의 채용 면접이 필요할 수 있다. 이러한 예외적인 상황에서 고용주는 지정된 세션 동안 채용 면접에 참석하지 않았거나 노조 프레젠테이션을 온라인으로 보지 않은 채용된 개별 서비스 제공자의 명단을 매주 노조에 제공한다. 이 목록은 상호 합의된 안전한 방법을 통해 제공된다.

- H. 양 당사자는 노조의 접근을 용이하게 하기 위해 그러한 인터페이스가 가능한 사무실에서 화상 회의를 활용하고 확대하는 데 동의한다.
- I. 고용주 사무실에서 개별 서비스 제공자가 초기 안전 및 오리엔테이션 교육을 볼 수 있도록 정기적으로 반복되는 시간을 예약한 경우, 고용주는 이러한 반복되는 회의에 대해 매년 노조에 알려야 한다. 또한 고용주는 노조 대표가 개별 서비스 제공자와 만날 수 있도록 15분의 시간을 제공한다. 고용주가 비디오를 통해 오리엔테이션 및 안전 교육을 제공하기로 선택한 경우, 고용주는 노조에서 제공하는 10분 이내의 동영상을 포함시켜야 한다.

2.4항 노조 게시판

노조는 개별 서비스 제공자가 업무와 관련된 일로 인해 불가피하게 자주 방문하는 고용주, 그 대리인, 계약자 또는 하청업체의 사무실에 게시판 공간을 사용할 권리를 갖는다. 노조는 모든 게시판의 비용 및 유지 관리에 대한 전적인 책임을 진다. 노조는 게시판(2피트×3피트[2'x3'] 이하)을 제공한다. 게시판은 노조 게시판으로 명확히 표시되며 노조 근로자 대표 및/또는 노조 직원이 관리한다. 노조 통신문은 다른 장소나 기관에 게시할 수 없다.

양 당사자는 노조와 고용주 또는 그 대리인, 계약자 또는 하청업체(해당되는 것)가 노조 게시판을 위한 시설 내 위치를 논의하고, 위치에 대해 합의할 수 없는 경우 고용주가 하청업체에 적절한 방법으로 상황을 해결하려고 노력한다는 데 동의한다. 고용주는 계약자 및 하청업체에게 게시판 공간에 대한 노조의 권리를 알려야 한다.

본 계약의 유효 기간 동안 조합은 “가상 게시판”을 개발할 수 있다. 고용주는 노조가 제공한 링크를 표시해야 한다. 양 당사자는 고용주 웹사이트의 어느 위치에 링크를 표시할지 결정하기 위해 회의해야 한다.

2.5항 웹사이트

개별 서비스 제공자가 고용 관련 정보를 찾기 위해 합리적으로 접근할 수 있는 고용주 및 그 기관이 관리하는 웹사이트에는 노조 웹사이트로 연결되는 링크가 포함되어야 한다.

2.6항 고용주가 제공하는 오리엔테이션 자료

고용주, 그 대리인, 계약자 또는 하청업체가 개별 공급자에게 배포하는 오리엔테이션 자료에는 노조 가입 신청서 및 노조 오리엔테이션 자료가 포함되어야 한다. 고용주가 배포하는 노조 자료는 중립적인 어조로 작성되어야 하며 제32조에 명시된 언어로 제공되어야 한다. 오리엔테이션 및 교육 중에 배포할 수 있도록 해당 자료의 충분한 사본을

고용주에게 제공하는 것은 노조의 책임이다. 고용주가 오리엔테이션 자료를 전자적으로 제공하는 경우, 고용주는 전자 오리엔테이션 절차의 일부로 노조 가입 신청서 및 노조 오리엔테이션 자료를 포함할 수 있도록 해야 한다.

2.7항 CDWA 웹사이트를 통한 노조 통신문

A. 노조 웹사이트 링크

고용주는 CDWA 웹사이트의 시작 웹페이지에 노조 웹사이트 링크를 표시해야 한다.

B. 노조 메시지 알림

홈 케어 종사자가 CDWA 웹사이트에 액세스하면 초기 화면에 노조의 새 메시지 알림이 표시된다. 초기 페이지의 알림 상자에는 보낸 사람과 메시지 제목에 대한 세부 정보가 충분히 제공되어야 한다. 노조는 통지가 발송되는 날로부터 늦어도 21일 이전에 통지 메시지에 포함될 자료를 제공해야 한다.

2.8항 고용주 통신문에 대한 노조 사전 검토

가능한 경우, 고용주는 50인 이상의 개별 서비스 제공자에게 정책, 관행 및 일반 업데이트 변경 사항 또는 중요한 조직 문제에 대한 통지를 보내기 최소 14일 전에 조합에 통지해야 한다. 14일 사전 통지가 불가능할 경우, 고용주는 가능한 한 빨리 노조에 통지를 보내되 최소한 개별 서비스 제공자 그룹 전체에 동시에 통지를 보낸다.

제3조: 고용주의 권리

3.1항.

양 당사자는 고용주가 핵심 경영권을 가지고 있음을 이해하고 동의한다. 본 계약에 의해 수정된 범위를 제외하고, 고용주는 시설 및 프로그램을 관리하고 운영할 수 있는 모든 고유한 권리와 권한을 독점적으로 보유한다. 양 당사자는 본 계약에서 특별히 부여되지 않은 모든 권리는 고용주에게만 부여되며 고용주는 그러한 관리 권리에 관한 결정을 결정하고 실행할 권리가 있다는 데 동의한다. 교섭 단위 구성원의 임금, 복리후생, 근무 시간 및 근무 조건은 [제17조](#) 교섭 의무에 규정된 대로 당사자 간의 필수 교섭 대상이다.

3.2항 고용주에게 부여된 권리

고용주, 그 대리인 및 관계자에게만 부여된 권리의 예로는 본 계약의 다른 조항에 의해 제한될 수 있는 범위 내에서 본 계약에 명시적으로 규정된 다음 권리를 포함하되 이에 국한되지 않는다.

- A. Consumer Directed Employer로서 고용주의 계약상 책임을 이행할 수 있도록 운영한다.
- B. 고용주의 사명, 프로그램, 목표, 활동 및 우선순위를 설정한다.
- C. 고용주의 사명, 프로그램, 목표, 활동 및 우선순위를 달성하기 위해 예산의 모든 측면을 포함한 자원의 사용을 계획, 지시 및 통제한다. 그러나 이 조항은 고용주가 제안할 수 있는 것과 다른 예산 배분을 옹호할 수 있는 노조의 권리를 제한하는 것으로 해석되어서는 안 된다.
- D. 프로그램 및 서비스 제공을 위한 고용주의 모든 활동을 관리, 지시 및 통제한다.
- E. 정책, 절차, 규칙 및 규정을 개발, 수정 및 관리하고 운영을 수행할 방법과 수단을 결정한다.
- F. 제15조 교육에 따라 본 계약에서 달리 제한하는 경우를 제외하고 개별 서비스 제공자의 자격과 합리적인 책임 기준을 설정한다.
- G. 공공 및 민간 기관, 조직 또는 법인 및 개인과의 계약을 비롯하여 고용주의 직무 수행 또는 고용주의 권한 행사에 필요하거나 편리한 계약 및 기타 모든 문서를 작성하고 실행하기 위해 제공 또는 제공된 서비스에 대한 대가를 지불한다.
- H. 본 계약에서 달리 다루지 않는 직위에 대한 채용, 선택, 유지 및 승진을 포함하여 관리 조직을 결정한다.
- I. 제17조 교섭 의무(교섭 단위 업무의 계약에 관한 사항) 및 제28조 승계에 따라 달리 제한되는 경우를 제외하고 고용주의 서비스 및/또는 프로그램의 일부 또는 전부를 연장, 제한 또는 계약한다.
- J. 고용주가 긴급 상황에서 서비스를 수행하는데 필요하다고 판단하는 모든 조치를 취한다. 고용주는 합리적이고 신중한 기준에 따라 긴급 상황의 존재 여부를 단독으로 판단해야 한다.

- K. 고용주의 서비스 제공 능력에 어떤 식으로든 영향을 미칠 수 있는 주 및/또는 연방의 기준 및/또는 새로운 법률, 규칙 및 규제 조항의 결과로 서비스를 보다 효율적이고 효과적으로 제공하기 위해 모든 운영 및 업무 요건을 수정한다.
- L. 작업을 수행하는 방법, 기술적 수단 및 인력의 수와 유형을 결정한다.
- M. 고용주에게 위임된 업무의 효율성을 유지하고 촉진한다.

3.3항.

위에 열거된 고용주의 권리가 포괄적인 것이 아니며, [RCW 74.39A.250](#)에 따라 본 계약에 의해 달리 명시적으로 제한되지 않는 범위 내에서 제공되는 임무, 의무 또는 권한을 포함하되 이에 국한되지 않는 기타 고용주의 권리를 배제하지 않는다. 고용주가 보유한 권리의 행사 또는 미행사가 고용주의 권리 포기를 의미하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

3.4항.

경영권과 관련하여 고용주가 취한 어떠한 조치도 그 행사가 본 계약의 명시적 서면 조항을 위반하지 않는 한 고충처리 또는 중재 절차나 담보 조치/소송의 대상이 될 수 없다.

제4조: 노조 가입 및 회비, 기여금 및 수수료 공제

4.1항 노조 가입 및 회비 및 수수료 공제

- A. 직원의 적절한 승인에 따라 고용주는 해당되는 경우 각 휴 케어 종사자의 서비스 지불(급여, 계좌 이체 또는 직불 카드)에서 회비 또는 수수료 금액을 공제해야 한다.
- B. 고용주는 각 급여일로부터 영업일 기준으로 5일 이내에 해당 월에 승인된 시간을 근무한 모든 근로자의 이름, 주소, 사회보장번호 및 서비스 제공자 번호를 포함하되 이에 국한되지 않는 간병인 명단 파일을 노조에 보낸다. 노조는 휴 케어 종사자가 회비 또는 수수료 공제를 확실하게 승인한 내용이 포함된 파일을 고용주에게 매일 밤 제공한다. 고용주에게 제출하는 야간 파일에는 해당 명단의 진위와 정확성에 대한 노조의 증명과 노조가 명단에 포함된 각 개인으로부터 자발적이고 긍정적인 승인을 받았음을 증명하는 내용이 포함되어야 한다. 노조는 고용주의 요청이 100개 이상의 승인에 대한 요청이 아닌 한, 역일 기준 10일 이내에 승인 사본을 제공하며, 이 경우 양 당사자는 적절한 기간에 대해 합의하되 어떠한 경우에도 30일을 초과할 수 없다. 고용주는 급여 시작일 1일 전까지 공제 업데이트 파일에서 승인된 회비 공제 통지를 받은 모든 휴 케어 종사자에 대해 회비를 공제한다.
- C. 고용주는 각 휴 케어 종사자가 서명한 멤버십 카드의 약관을 준수해야 한다.

- D. 2023년 7월 1일 이후에 고용된 본 계약의 적용을 받는 모든 신규 직원은 계속 고용의 조건으로, 개정된 국가노동관계법 제8조의 규정 및 관련 법률에 따라(개정된 법률에 따라) 직원의 최초 "Okay to Provide Care(간병을 제공 가능)" 날짜로부터 30일 이내에 노조의 회원이 되거나 노조원이 되어야 하며, 이후에도 그 자격을 유지해야 한다. 제5조에 따라 노조에 제공한 정보 외에도, 고용주는 2023년 7월 1일부터 모든 직원의 최초 "Okay to Provide Care(간병을 제공 가능)" 날짜도 노조에 제공한다.
- E. 직원이 4.1.D항을 준수하지 않는 경우, 다음 상황에서 노조의 서면 요청에 따라 해당 직원은 해고될 수 있다. (1) 해고 요청이 관련 법률을 준수하고, (2) 노조가 해고 요청 최소 30일 전에 해당 직원에게 법적으로 요구되는 모든 통지를 제공한 경우로서 여기에는 (a) 직원의 지불 의무가 충족되지 않았다는 사실, (b) 연체로 인해 해당 직원이 4.1.D항에 따라 해고될 수 있다는 사실, (c) 직원이 4.1.D항을 준수하기 위해 취해야 하는 조치 등에 대한 고지가 포함된다. 고용주는 4.1.D항을 이행하는 직원에게 보내는 모든 서면 서신의 사본을 받게 된다.
- F. 고용주가 신규 직원 채용을 위해 전자 시스템을 사용하는 경우, 해당 시스템에는 직원이 급여 회비 공제 승인 및/또는 대행사 수수료 급여 공제 승인 전체 또는 일부를 포함하여 멤버십 카드에 서명할 수 있는 방법이 포함되어야 하며, 고용주는 이 제안과 함께 노조의 CDWA 직원 신규 채용 공지 링크도 제공해야 한다. 이 시스템의 일환으로 고용주는 간병인이 선호하는 언어로 정보를 볼 수 있도록 각 멤버십 카드 질문과 함께 노조에서 제공하는 링크를 포함시킨다. 본 계약 기간 동안 고용주와 노조는 공동으로 사양을 개발하고, 고용주는 고용주의 채용 시스템에서 다국어 회원 카드를 제공하는 데 필요한 새로운 역량을 파악한다.
- 회비 또는 대행 수수료에 대한 멤버십 카드 또는 급여 공제 승인서에 서명하는 옵션이 포함된 채용 절차 섹션에는 4.1.D항의 요건, 직원이 4.1.D항을 준수하지 않을 경우의 결과, 급여 공제가 없는 경우 직원이 노조에 직접 납부해야 한다는 요건을 설명하는 문구가 포함되어야 한다. 고용주는 2022년 12월 31일 이전에 노조와 만나 채용 절차의 이 섹션에 대한 사양과 내용을 공동으로 개발하며, 노조는 초안을 검토하고 시행 시 피드백을 제공할 기회를 갖는다. 노조는 급여 회비 공제 승인 및/또는 대리인 수수료의 전부 또는 일부 공제 승인을 포함하여 멤버십 카드 서명을 거부한 직원이 최초 "Okay to Provide Care(간병을 제공 가능)" 날짜로부터 30일 이내에 노조에 직접 지불하도록 준비하지 않은 경우 고용주에게 이를 통지한다.

G. 노조 가입 및 재정적 지원에 대해 종교적으로 반대를 주장하는 직원은 해당 주장을 노조에 서면으로 통지하고 노조 가입에 필요한 납부금 대신 다음의 비종교, 비노동, 501(c)(3) 자선 단체 중 하나에 대체 납부를 할 수 있도록 노조와 협의해야 한다. The Alzheimer's Association, The United Way 및 American Cancer Society. 해당 직원은 본 4.1.D 항에 따라 일률적으로 요구되는 정기 회비 및 수수료에 해당하는 금액을 납부해야 한다. 이러한 대체 지불을 충족하지 못하는 경우, 4.1.E 항에 따라 해고될 수 있다. 고용주는 해당 직원 또는 노조가 비종교 자선단체에 지급금을 송금하지 않은 것에 대해 재정적 책임을 지지 않는다.

4.2항 자발적 공제

고용주는 휴 케어 종사자 또는 노조로부터 그러한 공제에 대한 적절한 승인을 받은 경우 해당 법인 또는 기관으로 하여금 각 휴 케어 종사자의 서비스 대금에서 자발적 기여금을 공제하여 노조가 지정한 2개의 기금 또는 노조 자체에 송금하도록 해야 한다. 고용주는 휴 케어 종사자가 지정한 금액만큼 해당 기금이나 위원회에 대한 공제를 허용해야 한다. 공제액은 적어도 매월 전자적 수단을 통해 이체되어야 한다.

4.3항 구현 비용

본 조항에서 요구하는 새로운 컴퓨터 프로그래밍 변경 비용은 고용주가 부담한다. 이러한 문제에 대한 지속적인 일반 비용은 고용주가 부담한다.

4.4항 면책 및 피해 방지

노조와 각 휴 케어 종사자는 노조와 휴 케어 종사자의 정보에 근거하여 휴 케어 종사자의 급여에서 공제된 금액으로 인해 고용주를 상대로 제기되는 모든 청구, 요구, 소송 또는 기타 형태의 책임으로부터 면책하고 피해를 입히지 않기로 동의한다. 본 조항은 미납된 회비, 수수료 및 기여금을 징수하기 위해 본 계약에 포함된 분쟁 해결 절차를 사용할 수 있는 노조의 권리를 제한하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

제5조: 교섭 단위 정보

5.1항 수집 및 제공되는 정보

고용주는 교섭 단위 및 교섭 단위의 각 구성원에 대한 정보를 수집하고 제공해야 하며, 이 정보를 아래에 설명된 인터페이스에 따라 일정과 방식으로 노조에 제공해야 한다.

2027년 6월 30일까지 고용주는 간병인 명부, 회비 파일, 일일 간병인 피드 및 조합에 제공되는 기타 모든 해당 보고서에서 직원이 지정한 대로 법적 이름, 중간 이름, 성, 선호하는 이름과 성, 대명사를 수집하여 보고해야 한다.

A. 간병인 명단 및 회비 파일

간병인 명단 및 회비 파일은 고용주가 급여일로부터 영업일 기준 5일 후에 SEIU 775에 제공해야 하며 다음 정보가 포함되어야 한다.

1. 직원 번호
2. 9자리 ProviderOne ID 번호
3. 근무일 ID
4. 이름
5. 중간 이름
6. 성
7. 인종
8. 민족성
9. 사회 보장 번호
10. 집 전화 번호
11. 휴대폰 전화 번호
12. 주소 유형(실제 주소, 우편 주소. 단일 직원에 대해 여러 주소 유형이 있는 경우 각 주소 유형에 대해 별도의 기록을 제공해야 한다.)
 13. 주소 1
 14. 주소 2
 15. 도시
 16. 주
 17. 우편번호
 18. 거주 시작 날짜
 19. 이메일 주소
 20. 생년월일
 21. 성별
 22. 결혼 여부
 23. 기본 선호 언어
 24. 케이스 담당자 ID 번호
 25. 보고 단위
 26. 소비자 고용주와의 관계(RCW 74.39A.076(1)에 정의된 바에 따라 흄 케어 종사자가 가족 구성원인지 여부 및 주에서 수집한 흄 케어 종사자와 클라이언트 간의 가족 관계에 관한 추가 세부 정보 포함).
 27. 소비자별 상주 간병인(Y/N)

28. 채용 날짜
29. 최초 "Okay to Provide Care(간병을 제공 가능)" 날짜
30. 해고 날짜(여러 해고 날짜가 있는 경우 마지막 해고 날짜 제공)
31. 해고 사유
32. 지급된 유급 휴가 시간
33. 몰수된 유급 휴가 시간
34. 유급 휴가 시간 잔액
35. 개별 서비스 제공자로서 근무한 평생 누적 시간
36. 임금률
37. 인증차등요율
38. 고급교육차등요율
39. 근무 단위
40. 단위 유형
41. 서비스 코드
42. 서비스 설명
43. 청구된 교육 시간(현재 급여 기간)
44. 총 급여
45. 지불된 금액
46. 지불 날짜
47. 지불 방법
48. 마일리지(마일 수)
49. 지급 기간 시작일
50. 지급 기간 종료일
51. 노조원 유형
52. 노조 회비 공제
53. 최소 회비 적용 지표
54. 자발적 공제 유형
55. 자발적 공제 금액
56. 초과 근무 시간

이 파일 피드의 기술 사양은 2023년 6월 12일자 ICD(인터페이스 제어 문서) 간병인 명단 및 회비 파일 v1.7에 의해 정의된다. ICD를 변경하려면 양 당사자가 모두 동의해야 한다.

B. 775 멤버십 카드 파일

775 멤버십 카드 파일은 고용주가 매일 SEIU 775에 제공해야 하며 다음 정보를 포함해야 한다.

1. 사회 보장 번호
2. 근무일 ID
3. 이름
4. 중간 이름
5. 성
6. 이메일 주소
7. 우편 주소
8. 생년월일
9. 설문지 이름(멤버십 카드 버전을 나타냄)
10. 질문(멤버십 카드에 있는 질문의 제목을 나타냄)
11. 질문에 대한 답변(교섭 단위 구성원이 제공한 답변을 나타냄)
12. 답변 날짜(각 질문이 완료된 날짜)

C. 간병인 일일 피드 파일

간병인 일일 피드 파일은 고용주가 SEIU 775에 매일 제공해야 하며 다음 정보를 포함해야 한다.

1. 9자리 ProviderOne ID
2. 직원 번호
3. 사회 보장 번호
4. 이름
5. 중간 이름
6. 성
7. 생년월일
8. 인종
9. 민족성
10. 성별
11. 결혼 상태
12. 선호 언어
13. 거주 시작 날짜
14. 주소 유형
15. 주소 1
16. 주소 2

17. 도시
18. 주
19. 우편번호
20. 집 전화 번호
21. 휴대폰 전화 번호
22. 이메일
23. 원래 고용 날짜
24. 재고용 날짜
25. "Okay To Provide Care(간병 제공 가능)" 날짜:
26. 해고 날짜
27. 신원 조회 만료일
28. 해고 사유
29. 수혜자 지원 범주
30. 케이스 담당자 세부 정보
31. 입주 간병인
32. 표준
33. 표준 추적 날짜
34. 보고 단위
35. 소비자와의 관계
36. 성인 자녀
37. 성인 자녀 추적 날짜
38. 부모 서비스 제공자 DDD
39. 부모 서비스 제공자 DDD 추적 날짜
40. 부모 서비스 제공자 비 DDD
41. 부모 서비스 제공자 비 DDD 추적 날짜
42. 제한된 시간
43. 제한된 시간 추적 날짜
44. 안전 및 오리엔테이션
45. 안전 및 오리엔테이션 추적 날짜
46. 승인 종료 플래그
47. Respite(보호자 휴식 지원)
48. 휴가 추적 날짜
49. 케이스 담당자 ID 번호
50. 케이스 담당자 보고 단위

51. RAC
52. RAC 이름

이 파일 피드에 대한 기술 사양은 ICD(인터페이스 제어 문서) Caregiver Daily Feed v1.0, 2021년 2월 19일에 정의된다. ICD를 변경하려면 양 당사자가 모두 동의해야 한다.

D. 공제 업데이트 응답 파일

공제 업데이트 응답 파일은 매주 고용주에서 노조로 전송된다. 이 파일의 목적은 제4조에 정의된 공제 업데이트 파일을 통해 제출된 각 기록의 상태를 전달하기 위한 것이다. 이 파일에는 다음 사항이 포함되어야 한다.

1. 9자리 ProviderOne ID
2. 직원 번호
3. 이름
4. 중간 이름
5. 성
6. 멤버십 유형 Ind
7. 청구 유형
8. 공제 금액
9. 공제 비율
10. 보고 날짜
11. 파일 이름
12. 상태

이 파일 피드에 대한 기술 사양은 인터페이스 제어 문서(ICD) 공제 업데이트 응답 파일 v1.9 2023년 9월 14일에 정의되어 있다. ICD를 변경하려면 양 당사자가 모두 동의해야 한다.

- E. 간병인 명단 회비 파일, 간병인 일일 피드 파일, 775 멤버십 카드 파일 및 공제 업데이트 응답 파일의 데이터가 완전해야 한다.
- F. 간병인 명단 회비 파일의 데이터는 노조에 납부된 회비와 동일한 기간에 대한 데이터여야 한다.
- G. 간병인 명단 회비 파일에 있는 개별 노조 회비 공제 금액의 합계는 노조에 납부된 회비 납부 금액과 정확히 일치해야 한다. 간병인 명부 회비 파일에 있는 자발적 공제 금액의 합계는 노조에 송금된 자발적 공제 납부 금액과 정확히 일치해야 한다.

- H. 개별 서비스 제공자가 여러 가지 서비스를 제공하거나 여러 클라이언트에게 서비스를 제공하는 경우 클라이언트별로 서비스별로 개별 기록이 생성되어야 한다. 개별 서비스 제공자의 신원 정보는 이러한 기록 전체에 걸쳐 일관성을 유지해야 한다.
- I. 자발적 공제는 간병인 명단 회비 파일에 대해 상호 합의된 형식 및/또는 파일 레이아웃에 따라 보고해야 한다.
- J. 고용주와 노조는 상호 합의하지 않는 한, 교섭 단위 정보 및 기록에 대한 질문이 있을 경우 접수 후 영업일 기준 5일 이내에 이를 조정하기 위해 협력해야 한다.
- K. 고용주와 노조는 당사자 데이터 세트가 일치하는지 확인하기 위해 분기별로 기준 정보를 교환하기로 데 동의한다.
- L. 당사자가 체결한 데이터 공유 및 기밀 유지 계약에 따라 개별 서비스 제공자의 사회보장번호는 안전한 전자 형식으로 전송된다.
- M. 고용주는 본 조항과 관련된 오류를 보고하고 합리적인 기간 내에 문제의 원인과 해결책을 파악하되, 노조가 문제를 보고하거나 고용주가 발견한 날로부터 영업일 기준 5일을 초과하지 않아야 한다. 오류의 원인이 확인되면 고용주는 가능한 한 빨리, 당사자가 상호 합의한 다른 일정이 없는 한 영업일 기준 10일 이내에 노조에 통지하고 해당 간병인의 목록을 포함해야 한다(해당되는 경우).

5.2항 개인정보 보호

주 및 연방법에 따라 고용주는 각 직원의 민감한 개인 식별 정보를 보호하기 위해 최신 업계 표준 및 절차를 활용해야 한다. 고용주는 다음 정보가 기밀이며 본 계약의 조항을 준수하는데 필요한 경우를 제외하고 고용주 또는 그 대리인이 제3자에게 공개해서는 안 된다는 것에 동의한다.

본 계약이 적용되는 직원의 이름, 주소, GPS 좌표, 전화번호, 무선 전화번호, 이메일 주소, 주민등록번호, 운전면허 번호, 생년월일 또는 기타 개인 식별 정보.

본 5.3항 첫 번째 단락의 금지 사항에도 불구하고 고용주는 다음과 같은 경우 기밀 정보를 공개할 수 있다.

- (a) 수령인이 정보의 기밀을 보호하기로 동의하는 경우, 개별 서비스 제공자 프로그램을 관리하기 위한 목적으로 DSHS 및 해당 주의 고령화 관련 지역 기관을 포함한 정부 기관에 정보를 제공할 수 있다.
- (b) 사법 또는 준사법 절차의 일부로서 정보의 기밀을 보호하고 해당 절차에서만 사용하도록 허용하는 법원의 명령에 따른다.
- (c) 직원에게 부가 혜택을 제공하기 위해 필요한 경우, 수령인이 정보의 비밀을 보호할 것에 동의한다.
- (d) 연방법에 의해 공개가 요구된다.
- (e) 고용주와 제3자 간의 계약에 의해 공개가 요구되며 수신자는 정보의 기밀성을 보호하기로 동의한다.

고용주는 본 조항의 (a)-(e)에 따라 공개된 기밀 정보를 연도별로 100명 이상의 직원에게 공유했는지 여부, 기밀 정보의 수신자 및 정보 공유 목적에 대해 노조의 요청에 따라 이를 알려주기로 동의한다.

고용주는 본 조항의 (a)-(e)에 명시되지 않은 제3자가 교섭 단위, 직종 또는 지부에 대한 정보 공개를 요청한 경우 역일로 10일 이내에 노조에 통지하기로 동의한다. 어떠한 경우에도 고용주는 노조에 통지하기 전에 정보를 공개하지 않는다.

제6조: 계약서 작성

6.1항.

노조와 고용주는 본 합의서를 교섭 단위 구성원에게 배포하기에 충분한 수량으로 제작 및 인쇄하고 노조가 결정하는 바에 따라 교섭 단위 구성원 사이에서 가장 일반적으로 사용되는 최대 10개 언어(영어 제외)로 번역하는 비용을 공동으로 분담하되, 고용주에게 부담시키는 비용은 본 합의서의 유효 기간 동안 미화 1만 8천 달러(\$18,000)를 초과하지 않는 범위 내에서 부담한다. 1만 8천 달러(\$18,000)를 초과하는 모든 비용은 노조가 전적으로 부담한다.

6.2항.

계약서의 실제 텍스트와 당사자의 상호 합의에 따라 계약서의 인쇄본에는 계약서를 더 쉽게 이해하고 흥 케어 종사자에게 가장 중요한 정보(예: 임금 척도, 혜택 및 권리)를 쉽게

접근할 수 있고 고용주 친화적인 형식으로 제공하기 위한 목적으로 소개 문구, 하이라이트 또는 그래픽이 포함될 수 있다.

6.3항.

영어 이외의 언어로 본 계약을 제작하고 소개 문구, 하이라이트 또는 그래픽을 포함하는 것과 관련하여, 양 당사자는 본 계약의 해석 또는 적용과 관련된 모든 분쟁은 다른 언어 버전이나 소개 문구, 하이라이트 또는 그래픽이 아닌 당사자가 서명한 영어 계약 원본에 근거하여 결정된다는 데 동의한다.

6.4항.

본 계약의 발효일 이전에 노조가 본 조항과 관련하여 발생하는 비용이 1만 8천 달러(\$18,000)를 초과하지 않는 범위 내에서, 해당 비용은 본 계약의 발효일 또는 그 직후에 고용주가 합의하여 상환해야 한다.

제7조: 고충 및 분쟁 해결

7.1항 분쟁 해결 원칙

고용주와 노조는 가능한 한 가장 낮은 수준에서 공정하고 책임감 있는 방식으로 문제를 해결하고 해결하며, 가능한 경우 중재 및 갈등 해결 기술을 사용할 것을 약속한다. 우리의 관계는 의견 불일치를 피하기보다는 이를 인식하고 해결하는 능력을 바탕으로 한 상호 존중과 신뢰에 달려 있다.

고충을 제기하기 전에 노조와 고용주는 공식적인 고충 처리 절차에 의존하지 않고 가능한 한 비공식적으로 문제를 해결하려고 노력한다.

7.2항 고충 처리 정의

고충은 본 계약의 적용 또는 해석과 관련된 오적용 또는 위반에 대한 논쟁으로 정의된다.

7.3항 고충/분쟁 해결 절차

1단계. 비공식적 해결

홈 케어 종사자 및/또는 노조 대표는 고용주가 지정한 대표와 협의하여 문제를 비공식적으로 해결하려고 시도할 수 있다. 비공식 절차의 일부로 잠재적 해결을 위해 제출된 사건은 서면 고충사항에 구체적으로 명시되지 않는 한 공식 서면 고충사항의 적용을 받는 것으로 간주되지 않는다.

노조는 위반 혐의가 제기된 날로부터 최대 45일, 또는 재택 돌봄 종사자 또는 노조가 고충의 원인이 되는 사건 또는 발생을 합리적으로 인지할 수 있었던 날로부터 최대 45일

이내에 비공식 절차에 참여해야 한다(원하는 경우). 문제가 비공식적으로 해결되지 않거나 구제책이 제공되지 않는 경우, 노조는 7.3조의 2단계에 따라 추가로 45일 이내에 서면 고충을 제출할 수 있는 추가 기간을 부여해야 한다.

2단계. 서면 고충 제기

1단계에서 고충이 해결되지 않는 경우, 휴 케어 직원 및/또는 노조 대표는 노조가 알고 있는 경우 영향을 받은 고충 당사자의 신원, 고충과 관련된 관련 사실에 대한 진술, 사건 발생 날짜, 주장된 계약 위반 사항 및 요청된 구체적인 구제책을 포함하여 서면으로 고충을 명시해야 한다. 고충에 영향을 받은 개인의 신원을 제공하는 것은 궁극적으로 고충의 적용을 받는 IP를 침해하지 않는다.

서면 고충은 주장된 위반이 발생한 날로부터 45일 이내에, 또는 휴 케어 종사자 또는 노조가 고충 제기의 원인이 된 사건이나 상황을 합리적으로 인지할 수 있었던 날로부터 45일 이내에 고용주에게 제출해야 한다. 개별 서비스 제공자 불만 사항은 이메일 LaborCDWA@consumerdirectcare.com으로 제출해야 한다.

고용주 또는 고용주의 지정인은 서면 고충 접수일로부터 역일 14일 이내에 고충 제기자 및 노조 대표와 만나 고충을 논의하고 해결해야 한다. 이 회의 이후에도 고충이 해결되지 않으면 고용주는 당사자들이 고충을 논의하기 위해 만난 날로부터 역일로 21일 이내에 이메일로 고충에 대한 서면 답변을 제공한다. 답변으로 고충이 해결되지 않는 경우, 노조는 답변을 받은 날로부터 역일로 14일 이내에 4단계, 중재로 진행할 수 있다.

3단계. (선택 사항) 중재

4단계의 최종적이고 구속력 있는 중재에 앞서 대안으로, 2단계에서 문제가 해결되지 않는 경우 당사자는 상호 합의에 따라 문제를 해결하기 위해 중재를 신청할 수 있다. 분쟁의 조정을 요청하는 당사자는 2단계에서 고용주가 보낸 이메일 답변을 노조가 수령한 날로부터 역일로 14일 이내에 상대방에게 이메일로 통지해야 한다. 중재 요청을 받은 당사자는 요청을 받은 날로부터 14일 이내에 상대방에게 분쟁 조정에 동의하는지 여부를 이메일로 통지해야 한다. 요청을 받은 당사자가 분쟁 조정에 동의하지 않는 경우, 노조는 조정하지 않기로 결정했다는 이메일 통지를 받은 날로부터 달력으로 14일 이내에 4단계, 중재로 진행할 수 있다.

양 당사자가 중재에 동의하는 경우 중립적인 중재인을 선정해야 한다. 양 당사자는 해당 문제에 대한 입장문을 제출해야 한다. 중재인은 당사자들을 직접 만나 문제 해결을 시도할 수도 있다.

양 당사자는 중립 중재인의 비용 또는 수수료(있는 경우)를 각각 1/2씩 부담한다. 각 당사자는 대리인, 옹호 비용 및 해당 당사자가 지정한 대리인의 비용을 포함하여 자체 비용을 부담해야 한다.

중재를 통해 문제가 성공적으로 해결되면 해당 결정은 모든 당사자에게 구속력을 가지며, 특별히 달리 합의하지 않는 한 유사한 문제에 대한 선례가 된다. 중재를 통해 문제가 성공적으로 해결되지 않는 경우, 노조는 양 당사자로부터 교착 상태 또는 합의 제안 거부에 대한 서면을 받은 날로부터 14일 이내에 4단계, 중재로 진행할 수 있다.

4단계. 중재

2단계 또는 3단계에서 고충이 해결되지 않는 경우, 위에 명시된 기간 내에 노조에서 최종적이고 구속력 있는 중재로 회부할 수 있다. 중재인은 중재 요청일로부터 역일 기준 30일 이내에 양 당사자가 상호 합의하거나, 중재인에 합의하지 못한 경우 노조는 최초 중재 요청일로부터 역일 기준 45일 이내에 미국중재협회(AAA) 또는 연방중재조정서비스(FMCS)에 7명의 중재인 명단을 요청해야 한다. 양 당사자는 명단을 받은 날로부터 14일(역일 기준) 이내에 7명의 중재인 명단에서 번갈아 가며 이름을 삭제하여 중재인을 선정해야 한다. 동전 던지기로 어느 쪽이 먼저 삭제할지 결정한다.

중재인의 판정은 최종적이며 양 당사자에게 구속력을 갖는다. 당사자는 중재인 수수료 및 중재 절차 자체를 포함하여 중재 비용의 1/2(1/2)을 각각 부담하되, 어느 당사자의 대리인, 변호인 또는 증인 비용은 포함되지 않는다. 중재인은 본 계약의 조건이나 조항을 추가하거나, 빼거나, 변경할 권리가 없다.

7.4항 시간 제한

양 당사자는 본 조에 규정된 시간 제한이 모든 고충을 신속하고 질서 있게 해결하는데 필수적이며 각자가 시간 제한을 준수한다는 데 동의한다. 이를 위해 위에 명시된 기간 내에 고충을 처리해야 한다. 일수는 달력상의 일수이며, 일정의 첫 번째 날을 제외하고 마지막 날을 포함하여 계산된다. 마지막 날이 토요일, 일요일 또는 공휴일인 경우, 마지막 날은 토요일, 일요일 또는 공휴일이 아닌 다음 날이 된다. 지정된 기한 내에 서면으로 적절하게 제출되지 않은 고충 또는 지정된 기한 내에 다음 단계로 이동되지 않은 고충은 철회된 것으로 간주된다. 고용주가 지정된 기한을 지키지 않는 경우, 노조는 고충을 다음 단계로 진행할 수 있다. 시간 제한은 당사자 간의 상호 합의에 따라 연장될 수 있다.

제8조: 보상

8.1항 임금

2023년 7월 1일부터 모든 휴 케어 종사자는 2005년 7월 1일로 소급하여 계산한 총 IP 근무 시간(워싱턴 주 및 CDWA)에 상응하는 단계에 배치되며, CDWA에 고용된 날까지 Medicaid와 계약한 휴 케어 기관 직접 간병인으로서 확인 가능한 근무 시간은 2017년 7월 1일로 소급하여 계산하게 된다. IP 시간은 고용주에 의해 2005년 7월 1일부터 적절하게 기록되어야 한다. 신규 채용자에게는 채용 과정에서 이전 휴 케어(IP 외 근무)에 대한 크레딧을 받을 수 있다는 사실을 알리고 해당 증거를 제공하는 방법에 대한 지침이 제공된다. 고용일 이전에 근무한 비IP 휴 케어 기관의 직접 간병 시간을 증명하기 위해 IP는 다른 고용주로부터 받은 서신 또는 고용주가 제공한 급여 기록을 제출할 수 있다. 추가 근무 시간에 대한 증빙 서류를 제출한 직원은 근무 시간 증빙 서류를 제출한 날로부터 10일 이내에 추가 근무 시간을 인정받게 된다. 기관 시간 적립으로 인한 IP의 급여율 변경은 소급 적용되지 않으며 요청 후 급여 기간에 적용된다. 교섭 단위 휴 케어 종사자는 부록 A에 명시된 임금 척도에 따라 임금을 지급받는다. 본 계약 기간 동안 임금은 [제15.9조](#)에 따라 멘토로 근무한 시간을 제외한 누적 시간에 따라 각 휴 케어 종사자의 임금이 상향 조정된다. 모든 휴 케어 종사자에게는 시간당 급여를 엄격하게 지급해야 한다. 본 계약에 의해 수정된 경우를 제외하고, 모든 휴 케어 종사자는 임금 척도에 따라 엄격하게 임금을 지급받는다. 부록 A에 포함된 요율 이외의 다른 요율에 따라 휴 케어 종사자에게 시간당 급여를 지급하거나 지급하기로 한 모든 합의는 무효이다.

8.2항 인증 차등

유효한 가정봉사원 자격증을 보유하고 있거나 [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#)에 따라 자격증이 면제된 직원은 정규 시간당 임금에 시간당 25센트(\$0.25)의 차액을 추가로 지급받아야 한다.

유효한 가정봉사원 자격증을 소지하거나 [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#) 또는 (B)에 따라 자격증이 면제된 직원 중 2016년 12월 31일 이전에 제공되는 고급 교육 과정(Training Partnership 커리큘럼에 명시됨)을 이수한 직원에게는 정규 시급에 시간당 25센트(\$0.25)의 차액을 추가로 지급한다. 이러한 고급 교육 차등은 위에서 설명한 인증 차등에 추가된다(예: 휴 케어 인증과 고급 교육 요건을 이수한 직원은 일반 시간당 임금보다 50센트[\$0.50]를 더 지급받는다).

8.3항 마일리지 상환

휴 케어 종사자가 간호 플랜 또는 서비스 플랜에 따라 승인된 서비스(예: 필수 쇼핑 및 의료 서비스 이동)를 소비자에게 제공하기 위해 개인 차량을 운전하는 경우 보상을

받아야 한다. 이러한 보상은 소비자당 월 최대 110마일까지 국세청에서 인정하는 표준 마일리지 요율에 따라 주행 마일당 기준으로 지급된다. 2026년 7월 1일부터 소비자 1인당 월 최대 마일리지가 130마일로 증가한다.

Home and Community Based Services(HCBS) 면제, DDA Individual and Family Services Program 또는 Veteran's Directed Home Services에서 자금을 지원하고 소비자의 개별 지원 계획에 확인된 서비스로 교통편을 제공하는 험 케어 종사자는 위의 월 한도를 초과하여 케이스 매니저가 승인한 추가 한도까지 상환받을 수 있다.

8.4항 상급 가정봉사원 전문가(AHCAS) 및 상급 행동 가정봉사원 전문가(ABHCAS) 차등
유효한 가정봉사원 자격증을 보유하고 있거나 [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#) 또는 (B) 또는
[RCW 18.88B.041](#) (1)(c)에 따라 자격증이 면제된 개별 서비스 제공자로서 70시간의 Basic Training(기본 교육)을 이수했거나 간호사의 위임을 받았거나 2016년 이전에 Training Partnership에서 제공하는 Advanced Training(고급 교육)을 이수하고 [15.10항](#)에 설명된 고급 교육을 이수한 개별 서비스 제공자는 정규 시간당 임금에 시간당 75센트(\$0.75) 차등 급여를 추가로 지급받는다. 이 AHCAS 또는 ABHCAS 차등은 [8.2항](#)에 설명된 인증 차등(해당하는 경우) 및 [8.2항](#)의 고급 교육 차등에 추가로 제공된다.

8.5항 관리 시간

개별 서비스 제공자는 출퇴근 기록 및 제출을 위해 급여 기간당 15분씩 추가 보상을 받아야 한다.

제9조: 종합적인 의료 혜택

9.1항 혜택 범위

고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자를 대신하여 아래 [9.2항](#)에 명시된 금액만큼 SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust Fund("Trust")에 정기적으로 기여하기로 동의한다.

급여 공제를 통해 의료 혜택 비용에 기여해야 하는 경우, 적격 험 케어 종사자는 보험 혜택을 받기 전에 서면 승인을 제공해야 한다.

9.2항 기여

2025년 7월 1일부터 고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자가 근무한 고용주 유급 시간당 5달러 22센트(\$5.22)를 Trust에 기여해야 한다. 2026년 7월 1일부터 고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자가 근무한 고용주 유급 시간당 5달러 57센트(\$5.57)를 Trust에 기여해야 한다.

고용주가 지급하는 시간에는 [8.5항](#)의 관리 시간, 교육 시간, 유급 휴가 또는 휴가가 포함되지 않는다.

이 조항에서 요구하는 기여금은 서비스 시간이 지급된 달의 다음 달 25일 또는 그 이전에 Trust에 납부해야 한다. 기여금은 해당 정보가 포함된 송금 보고서와 함께 Trust나 그 지정인이 요구하는 방식과 형식으로 송금되어야 한다.

의료 혜택에 대한 자격은 전적으로 이사회에서 결정한다.

Trust는 적격 흄 케어 종사자의 적절한 기여금 수준을 결정해야 한다. 건강 관리를 위한 흄 케어 종사자 보험료 공제에 대한 지속적인 비용은 고용주가 지불해야 한다. 고용주가 요청된 변경 사항을 이행할 수 있도록 공제 금액 변경에 대해 최소 30일 전에 통지해야 한다.

9.3항 급여 공제

고용주는 30일 이상의 충분한 사전 통지를 통해 Trust의 지시에 따라 그리고 흄 케어 종사자가 승인한 대로 해당 보험료 분담금 급여 공제를 수행해야 한다. 본 조항의 이행과 관련된 초기 및 지속적인 컴퓨터 프로그래밍 및 운영 비용은 [12.7항](#)에 따라 고용주가 지불해야 한다.

9.4항 Trust의 목적

교섭 단위 구성원에게 건강 관리, 치과 시력 관리 및 이사회가 승인한 기타 혜택 또는 프로그램을 제공하기 위한 목적으로, 고용주는 본 계약의 전체 기간 및 그 연장 기간 동안 Trust에 참여하는 고용주가 되고 이를 유지해야 한다.

9.5항 Trust 계약

이로써 고용주와 노조는 Fund의 계약 및 Trust 선언의 조항과 위임된 권한에 따라 관리위원회가 채택한 모든 결의안 및 규칙을 준수할 것에 동의한다. 고용주는 Fund의 고용주 이사 및 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 노조는 Fund의 노조 이사 및 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 고용주와 노조는 지정된 Trust의 수탁자와 협력하여 혜택 플랜 정보를 배포하고 Trust에서 요구하는 통계 및 기타 데이터를 입수하여 제공하기로 동의한다.

9.6항 면책 및 피해 방지

Trust는 Trust에 의해 그리고 Trust를 통해 제공되는 모든 보험 플랜 또는 건강 관리 보장 플랜의 보험 계약자가 된다. 보험 계약자로서 Trust는 Trust의 행위로 인해 신탁이 제공하는 혜택과 관련하여 본 계약에 따라 보장되는 수혜자, 의료 서비스 제공자, 공급업체, 보험사 또는 흄 케어 종사자의 모든 청구에 대해 고용주를 면책하고 책임으로부터 면책한다.

9.7항 FMLA

제9조에 규정된 SEIU Healthcare NW 건강 혜택 신탁(“신탁”)을 통한 직원 건강 관리, 치과, 처방약 및 시력 혜택 외에도, 고용주는 본 계약의 전체 기간 및 그 연장 기간 동안 법에서 요구하는 대로 FMLA(가족 의료 휴가법)에 해당하는 직원에게 건강 혜택을 제공해야 한다.

제10조: 산재 보험

10.1항 산재 보험 범위

고용주는 교섭 단위의 모든 휴 케어 종사자에게 산재 보험을 제공해야 한다.

10.2항 산재 보험 보험료

산재 보험에 대한 휴 케어 종사자의 보험료 분담금은 고용주가 지불해야 한다. 준거법이나 규칙으로 인해 고용주가 본 계약 기간 중 언제든지 보험료 분담금을 지불할 수 없는 경우, 고용주는 본 계약의 제8조, 보상에 따라 설정된 임금 척도의 각 단계를 산재보험의 휴 케어 종사자 보험료 분담금에 해당하는 금액만큼 상향 조정해야 한다.

10.3항 제3자 관리자

고용주는 교섭 단위의 휴 케어 종사자에게 제공되는 산재 보험을 관리하기 위해 제3자 관리자와 계약할 수 있다. 제3자 관리자는 청구 관리 및 확인, 위험 관리 절차 권장 및 구현, 산재 보험 사기 방지를 담당한다.

제11조: 유급 휴가

11.1항 적립

휴 케어 종사자는 유급 휴가(PTO)를 받을 수 있다.

2024년 7월 1일부터, 근무한 23시간당 1시간의 PTO가 적립된다.

2023년 7월 1일부터 PTO 적립은 140시간으로 제한된다. 고용주는 간병인이 간병인 포털에서 접근할 수 있는 PTO 잔액을 분기별로 제공하는 것 외에도, 교섭 단위에 140시간의 PTO 한도와 간병인이 PTO를 청구하지 않을 경우 140시간을 초과하는 PTO가 더 이상 발생하지 않음을 통지해야 한다.

11.2항 현금 지급

간병인이 자발적 또는 비자발적으로 해고되거나 고용주의 시스템에서 비활성화된 경우, 간병인은 해고 후 다음 가능한 급여일에 누적된 PTO(유급 휴가)를 현금으로 지급해 달라고 요청할 수 있다. 고용주는 직원 해고 시 PTO 현금화 옵션을 직원에게 통지한다.

제12조: 급여, 온라인 이체 및 원천 징수

12.1항 급여 시스템 구현

급여 시스템은 최소한 제5조 교섭 단위 정보에 명시된 다음 정보를 포함하되 이에 국한되지 않는 인구통계학적 데이터를 수집하고 보고할 수 있어야 한다. 변동 임금률 계산 및 적용, 단일 지급에 여러 소비자의 근무 시간 결합, 의료 보험료, Taft-Hartley 기금 기여금, 세금, 노조 공제, 임금 압류 및 기타 목적에 대한 다양한 수준의 공제 추가 및 편집, 공제 또는 압류된 자금을 적절한 당사자에게 처리 및 송금; 팩스, 웹 기반 및 모바일 장치 애플리케이션을 통한 근무 시간 보고 제공, 여러 은행 또는 기타 금융 기관 계좌로 직접 입금 제공, 합리적인 통지 시 고용주에게 상당한 추가 비용 없이 개인 또는 시스템 전체의 지불 및 공제에 대한 필드 및/또는 기록을 변경할 수 있는 합리적인 수준의 편의성 및 비용 관리 제공. FOB 또는 IVR을 통해 근무 시간을 제출하고 급여 명세서에 전자적으로 액세스할 수 없는 IP는 CDWA에 급여 명세서 인쇄 및 우편 발송을 요청할 수 있다. 2025년 6월 30일까지 급여 시스템에서는 휴 케어자가 시간을 청구하는 것과 동일한 애플리케이션 또는 시스템에서 마일리지와 PTO를 청구할 수 있게 된다. 근무 시간을 청구할 때 특정 일자나 주에 청구가 차단되거나 청구된 시간이 거부된 경우, 직원은 해당 사유에 대한 설명을 포털 또는 이메일을 통해 요청일로부터 2영업일 이내에 받아야 한다.

12.2항 급여 시스템 지급 일정

급여 시스템은 개별 서비스 제공자 휴 케어 직원에게 격주 단위로 급여를 지급한다. 개별 서비스 제공자에게는 연간 총 26일의 급여일에 대해 격주로 급여가 지급된다. 급여 지급일이 연방 공휴일에 해당하는 경우, 연방 공휴일이 아닌 이전 영업일에 지급된다. 고용주와 노조는 급여 지급일 일정에 대해 공동으로 합의한다.

고용주는 개별 서비스 제공자가 근무 시간을 보고하는 방식에 문제가 있는 경우 근무 시간표를 처리한 후 48시간 이내에 제공된 연락처 정보를 통해 개별 서비스 제공자에게 통지한다. 개별 서비스 제공자가 해당 급여 기간의 급여 마감일 이전에 오류를 정정하면 해당 급여 기간 내에 급여가 지급된다. 게시된 마감일 이후에 개별 서비스 제공자가 시작한 시간표 변경 및 지급에 영향을 미치는 개별 서비스 제공자 또는 클라이언트 자격 변경에는 이러한 일정이 적용되지 않는다.

12.3항 시기적절하고 정확한 지급

휴 케어 종사자는 승인되고 제공되는 서비스에 대해 시기적절하고 정확한 지급을 받을 권리가 있다. 시의적절하고 정확한 급여 시스템을 촉진할 수 있도록 고용주와 노조는 급여 지연, 손실 또는 부정확한 급여 및 이와 유사한 문제를 초래하는 문제의 원인과 해결책을 식별하기 위해 협력해야 한다. 당사자들은 지급 오류를 수정하는 데 필요한 시간이

오류의 근본적인 성격에 따라 다르다는 점을 인정한다. 고용주는 합리적인 기간 내에 문제의 원인과 해결책을 파악하되, 어떠한 경우에도 문제가 보고된 날로부터 영업일 기준 5일을 초과하지 않아야 한다.

오류의 원인이 확인되면 가능한 한 빨리, 늦어도 영업일 기준 10일 이내에 지급이 이루어진다. 고용주는 노조의 요청이 있는 경우 해당 간병인의 이름과 고용주 ID, 지급 날짜, 지급했어야 하는 날짜, 늦게 지급된 보상 금액을 노조에 제공해야 한다. 노조와 고용주는 불만 사항을 에스컬레이션, 문서화 및 해결할 수 있는 현재의 전자 프로세스를 활용하기로 동의한다.

12.4항 급여 명세서 투명성

고용주는 모든 직원에게 보수와 관련된 모든 공제액과 잔액이 정확하게 반영된 급여 명세서를 제공해야 한다. 급여 명세서에는 다음 정보를 포괄적으로 포함한다.

1. 명확하고 정확한 공제:

- A. 세금: 급여 명세서에는 연방, 주, 지방 세금을 및 기타 해당 세금을 포함한 모든 세금 공제 내역이 명확하게 명시되어야 한다.
- B. 회비: 직원의 임금에서 공제되는 모든 회비나 수수료는 명확하게 명시되어야 한다.
- C. 건강 관리: 건강보험료, 건강저축계좌(HSA) 분담금, 기타 건강관리 관련 비용과 관련된 공제액은 정확하게 반영되어야 한다.
- D. 기타 공제: 퇴직 분담금이나 압류, 과오납금 등 기타 공제 항목은 명확하게 표시되어야 한다.
- E. 기타 지급: 보너스, 소급 지급 또는 이와 유사한 항목 등 직원의 보상과 관련된 추가 지급이 제공된다.

2. 명확하고 정확한 잔액:

- A. 초과 지급금 잔액: 2026년 6월 30일까지 직원이 진행 중인 초과 지급금 회수 조치를 취한 경우, 현재 상환해야 할 잔액이 급여 명세서에 표시된다.
- B. PTO/휴가: 급여 명세서에는 직원의 현재 유급 휴가(PTO) 또는 휴가 시간이 명확하고 이해하기 쉬운 방식으로 표시되어야 한다.

고용주는 해당 노동법 및 규정에 따라 이러한 급여 명세서를 직원에게 정기적으로 제공하고, 직원이 이를 실물 또는 전자 형식으로 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다.

12.5항 연체료 및 손해배상

연체료를 최대한 신속하게 해결하기 위해, 양 당사자는 근무가 정상이고 해당 급여 기간의 시간 제출 마감일 이전에 근무 시간을 기록했거나 기록하려고 시도했으며 해당 급여일보다 늦게 지급받은 개별 서비스 제공자가 본 계약을 위반하는 경우 다음과 같은 구제책을 갖는다는 데 동의한다.

미지급 금액	미지급 기간	구제책
\$100-\$250	1회의 전액 지급 기간	지급될 때까지 지급 기간당 \$25
\$251-\$500	1회의 전액 지급 기간	지급될 때까지 지급 기간당 \$35
\$501-\$750	1회의 전액 지급 기간	지급될 때까지 지급 기간당 \$45
\$751-\$1,000	1회의 전액 지급 기간	지급될 때까지 지급 기간당 \$55
\$1,001 이상	1회의 전액 지급 기간	지급될 때까지 지급 기간당 \$65

미지급 이자

2회 이상 지급이 연체된 IP는 총 연체료가 \$10를 초과하는 경우 위의 연체료에 더해 연체금에 대한 이자도 지급받을 수 있다. 이자는 연 12%로 계산된다.

우발적 및 필연적 손해

또한 고용주는 문서를 통해 확인할 수 있는 \$75 이상의 연체로 인해 발생한 손해에 대해 IP에게 배상한다. 손해의 예로는 임대료 또는 공과금 연체료, 초과 인출 수수료 등이 있다. IP는 청구서 원본 또는 수수료 및 비용에 대한 통지서 사본을 제공해야 한다. 청구서 사본은 앞면과 뒷면이 모두 있는 전체 청구서여야 한다. IP는 보안 업링크를 통해 노조에 피해 관련 서류를 제출한다. 노조는 CDWA에 문서를 제공하기 전에 IP가 제공한 문서를 평가한다. 청구된 손해가 합리적이며 과소 지급의 직접적인 결과라는 IP의 주장에 CDWA가 동의하지 않는 경우 CDWA는 문서와 분석 자료를 SEIU 775에 제출하고 양 당사자는 이견을 해결하기 위해 함께 협력한다. 고용주는 동일한 절차를 통해 \$75 미만의 연체료로 인해 발생한 손해에 대해서도 배상할 수 있다.

고용주가 자신의 실수로 인해 개인 서비스 제공자에게 급여를 늦게 지급했다고 동의할 경우, 고용주는 본 조항에 명시된 대로 연체료와 이자를 계산하고, 그 계산에 대한 증빙 서류를 노조에 제공해야 한다. 고용주가 제7조의 고충처리 절차를 통해 제기된 문제에 대한 대응 시점에 연체료 및 이자를 계산할 수 없는 경우, 완료 예정일을 제공해야 한다.

양 당사자가 (i) IP가 정상적으로 근무한 것으로 간주되어야 했는지 여부, (ii) IP가 늦게 지급되었는지 여부, (iii) 해당 지급 기간의 시간 제출 마감일 이전에 IP가 시간을 기록했거나 기록하려고 시도했는지 여부, (iv) IP가 지급이 얼마나 늦었는지 여부 또는 (v) 손해의 원인 및 합리성에 대한 분쟁을 해결할 수 없는 경우, 어느 당사자가 이 신속 절차에서 최대 중재를 포함한 고충 절차의 다음 단계로 문제를 진행할 수 있다.

12.6항 전자 예금 또는 직불 카드

홈 케어 종사자는 서비스 또는 기타 상황에 대해 지급된 지불금에 대해 지정된 계좌나 직불카드에 전자 입금을 승인할 권리가 있다. 직불카드는 요청 후 영업일 기준 4일 이내에 제공자에 발송되며, 수령 즉시 활성화될 수 있다. 계좌 자체가 IP에게 성공적으로 처리되지 않는 경우, 고용주는 직원에게 연락하여 계좌 자체를 업데이트해야 한다.

12.7항 원천 징수

고용주는 자신의 비용으로 각 홈 케어 종사자의 급여에서 연방 소득세, 사회 보장, 연방 및 주 실업 보험, Medicare 기여금 및 연방법 또는 주법에 의해 공제해야 하는 기타 세금 또는 공공 보험료를 적절한 금액만큼 원천 징수해야 한다.

고용주는 개별 서비스 제공자에게 W-4 세금 양식과 연방 세금 소득(FIT) 통지서를 제공한다. FIT 통지에 대한 변경 사항은 교섭 단위로 발송되기 최소 14일 전에 노조에 제공된다.

직원은 모든 증빙서류 및 세금 원천 징수 선택이 최신이고 정확한지 확인할 책임이 있다. 고용주는 매년 11월 1일까지 모든 직원에게 증빙서류 및 세금 선택을 검토하도록 알리고 업데이트 또는 변경 방법에 대한 지침을 제공하는 일반 통지서를 발송한다.

12.8항 급여 및 지급 시스템의 변경 사항

고용주는 본 계약의 조항을 이행하는 데 필요한 비용을 결정해야 한다. 고용주는 급여 또는 지급 시스템 변경에 따른 비용을 부담해야 하며 이러한 비용은 전체 계약 비용에 포함되어야 한다. 노조가 본 계약에서 다루지 않거나 요구하지 않는 프로그램 변경을 요청하는 경우, 양 당사자는 서로 만나서 우선순위, 수용 능력 및 자금 조달을 논의한다.

12.9항 CDWA 클라이언트 지원을 위한 품질 보증 지표

고용주는 문서 보존에 관한 해당 주 및 연방법을 준수한다. LMC의 요청이 있는 경우 고용주는 콜센터의 통화량, 평균 대기 시간 및 포기한 통화와 같은 몇 가지 기본 성능 지표를 제공한다. 노사위원회는 CDWA 클라이언트 콜센터의 성과를 심의하고 검토한다.

12.10항 급여 시스템 지원 및 교육

본 계약 기간 동안 고용주는 PTO 및 Continuing Education(연장 교육, CE) 시간 청구를 포함하되 이에 국한되지 않는 일반적인 통신문을 IP에 제공한다. 또한 고용주는 험 케어 종사자가 보고 시간에 대한 지원을 받을 수 있도록 주 전역에서 대면 지원 세션을 후원할 수 있다.

12.11항 현금 서비스

고용주는 현금 서비스를 제공하지 않는다.

12.12항 전자 방문 확인(EVV)

직원이 사용해야 하는 모든 EVV 시스템은 최소한 영어, 스페인어, 러시아어, 중국어, 광동어 및 베트남어로 액세스할 수 있어야 한다. EVV 시스템에 대한 모든 교육 자료도 해당 언어로 제공되어야 한다.

모든 직원은 EVV FOB을 요청할 수 있으며 고용주는 직원에게 FOB을 무료로 우편으로 발송해야 한다.

제13조: 차별 금지

13.1항

노조와 고용주는 차별 금지 정책을 위해 상호 노력한다. 고용주는 인종, 민족, 피부색, 선호 언어, 신체 및/또는 정신 장애, 가정 폭력, 성폭행 또는 스토킹의 피해자 여부, 결혼 여부, 출신 국가, 부족 출신, 혈통, 성 정체성 또는 인지된 성 정체성, 성 표현, 성별, 성적 지향 또는 인지된 성적 지향, 연령, 정치적 신념, 신앙, 군복무 여부, 시민권 상태, 노조 가입 및 활동 및 관련 연방, 주 또는 지방 법률에 따라 본 계약에서 정한 임금, 근로 시간 또는 근로 조건을 이유로 차별해서는 안 된다.

13.2항

본 조항은 소비자 및 잠재 소비자가 자신에게 서비스를 제공하는 험 케어 종사자를 선택, 고용, 감독하고 해고할 수 있는 권리를 달리 제한하거나 방해하는 것으로 해석되어서는 안 된다. 또한 Carina가 선의의 직무 관련 기술(예: 언어 유창성 또는 소비자를 들어 옮기는 신체적 능력) 또는 성별과 같은 정당한 소비자 선호도에 근거하여 추천을 하는 것을 방해하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

13.3항

고용주는 다양한 인력을 확보하기 위해 평등한 고용 기회와 적극적 채용을 창출한다는 목표를 수용한다.

제14조: 추천 등록부

14.1항 비영리 법인인 Carina가 관리하는 추천 등록부 혜택

A. 추천 등록부 혜택

양 당사자들은 추천 등록부 혜택이 개별 서비스 제공자 및 CDWA 소비자를 위한 추천 서비스를 위해 비영리 법인인 Carina("Carina")에 의해 관리된다는 데 동의한다.

Carina는 당사자 간의 자문위원회를 구성하여 결과물과 우선순위를 공동으로 조정한다. 이 등록부는 CDWA 소비자가 직접 사용할 수 있으며 CDWA 담당자가 직업 소개를 지원할 때에도 사용할 수 있다. Carina는 고용주의 직원과 클라이언트를 위한 추천 등록 서비스를 독점적으로 제공한다. 이는 CDWA가 다른 조직 및 개인으로부터 서비스 제공자 추천을 받는 것을 막지는 않는다.

B. 추천 등록부 혜택 기여금

2025년 7월 1일부터 고용주는 Carina에 5센트(\$0.05)를 기여해야 한다. 기여해야 한다.

2027년 6월 30일 자정부터 고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자가 근무한 고용주 유급 시간당 4센트(\$0.04)를 Carina에 기여해야 한다.

본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자가 근무하는 고용주 유급 시간에는 [8.5항](#)의 관리 시간, 교육 시간 또는 유급 휴가가 포함되지 않는다.

제15조: 교육

15.1항 Training Partnership

[RCW 74.39A.009](#) 및 [74.39A.360](#)에 따라 Training Partnership(또는 "Partnership")을 구축해야 한다. Training Partnership은 개별 서비스 제공자에게 교육, 동료 멘토링, 인력 개발 및 기타 서비스를 제공할 수 있는 역량을 보유하게 된다. 고용주는 본 계약의 전체 기간 및 그 연장 기간 동안 해당 Partnership에 참여하는 고용주로서 그 자격을 유지해야 한다.

15.2항 Partnership 계약

본 계약의 전체 기간 및 그 연장 기간 동안 참여 고용주가 됨으로써 고용주와 노조는 Partnership 운영 계약의 조항과 위임된 권한에 따라 Partnership의 이사회가 채택한 모든 결의 및 규칙에 구속된다는 데 동의한다. 고용주는 Partnership의 고용주 이사진과 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 노조는 Partnership의 노조 이사진과 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 고용주와 노조는 Partnership

수탁자와 협력하여 혜택 플랜 정보를 배포하고 Partnership에서 요구하는 통계 및 기타 데이터를 입수하여 제공하기로 동의한다.

15.3항 혜택 범위

고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자를 대신하여 아래 [15.4항](#)에 명시된 금액으로 [15.1항](#)에 명시된 Training Partnership에 정기적으로 기부하는 데 동의한다.

15.4항 기여

2025년 7월 1일 월요일부터 고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자가 고용주가 지불한 시간당 50.5센트(\$0.505)를 Partnership에 기여해야 하며, 이 중 2.5센트(\$.025)는 인증 혜택을 지원하고 보건부(DOH)가 요구하는 인증 및 검사 수수료 비용을 충당하는 데 사용할 수 있다.

2026년 7월 1일 월요일부터 고용주는 본 계약의 적용을 받는 모든 험 케어 종사자가 고용주가 지불한 시간당 51.5센트(\$0.515)를 Partnership에 기여해야 하며, 이 중 2.5센트(\$.025)는 인증 혜택을 지원하고 보건부(DOH)가 요구하는 인증 및 검사 수수료 비용을 충당하는 데 사용할 수 있다.

고용주가 지급하는 시간에는 [8.5항](#)의 관리 시간, 교육 시간, 유급 휴가 또는 휴가가 포함되지 않는다. 이러한 기여금 수준은 IP가 자격을 유지하기 위해 법적으로 요구되는 교육 비용을 전액 지불하기에 충분하다.

Training Partnership은 교섭 단위 회원이 개별 서비스 제공자로서의 자격을 유지하기 위해 보건부(DOH) 또는 해당 시험 대행사가 요구하는 인증 및 시험 수수료의 초기 비용을 부담해야 한다. 또한 Training Partnership은 개별 서비스 제공자의 재시험 비용과 제공자의 첫 번째 인증 간접 비용을 지불하기 위해 기금을 사용할 수도 있다.

법률 교육 요건에 중대한 변화가 발생할 경우 당사자들은 변경의 영향에 대해 협상하기로 동의한다.

본 조항에 따라 요구되는 기여금은 양 당사자가 정한 지급일에 Partnership에 지급하되, 어떠한 경우에도 서비스 시간이 지급된 달의 다음 달 25일 이전에 지급해야 한다. 기여금은 해당 정보가 포함된 송금 보고서와 함께 Partnership 또는 그 지정인이 요구하는 방식과 형식으로 송금되어야 한다.

15.5항 최소 Basic Training(기본 교육) 요건

개별 서비스 제공자를 위한 오리엔테이션 및 안전 등 법적으로 요구되는 모든 Basic Training(기본 교육)은 Partnership를 통해 제공되어야 한다. 개별 서비스 제공자는 법적으로 요구되는 기본 교육에 소요된 모든 시간에 대해 정규 급여율로 보상을 받아야 한다.

양 당사자는 모든 오리엔테이션 및 안전 교육을 가능한 한 빨리 실시하여 소비자에게 Medicaid 혜택을 적시에 제공하는데 장애가 발생하지 않도록 할 계획이다.

15.6항 최소 Continuing Education(연장 교육) 요건

각 개별 서비스 제공자는 [RCW 74.39A.341](#)에 따라 Partnership를 통해 법적으로 요구되는 모든 자발적인 Continuing Education(연장 교육)을 이수해야 한다. Continuing Education(연장 교육)의 목적은 소비자의 케어 요구와 관련하여 개별 서비스 제공자의 지식과 기술을 개선하고 향상시키는 것이다. 모든 Continuing Education(연장 교육) 시간을 이수하는 것은 개별 서비스 제공자로 일할 수 있는 자격을 유지하기 위한 전제 조건이며, [RCW 74.39A.360](#)에 명시된 대로 Partnership를 통해 이수해야 한다. Training Partnership과 고용주가 상호 동의하지 않는 한 외부 학점의 양도는 허용되지 않는다. 고용주는 모든 학점 양도에 대한 완료 기록을 유지할 책임이 있다. Partnership과 고용주는 직원이 외부 학점에 대한 요청 및 서류를 제출하고 교육 기록에 학점 이전을 포함할 수 있는 프로세스를 개발하기 위해 협력한다.

개별 서비스 제공자는 법적으로 의무화되거나 자발적인 Continuing Education(연장 교육) 훈련에 소요된 모든 시간에 대해 정규 급여율에 따라 보상을 받아야 한다.

15.7항 최소 교육 요건 면제

법률에 따른 최소 교육 요건에 대한 기존의 모든 면제는 개별 서비스 제공자 교육에 계속 적용된다. Partnership은 법에서 요구하는 개별 서비스 제공자에 대한 필수 기본 교육의 모든 면제를 인정해야 한다.

15.8항 면제된 개별 서비스 제공자를 위한 최소 교육 요건

현재 기존의 전체 교육 요건에서 면제된 모든 개별 서비스 제공자는 계속해서 법에 따라 현재 지정된 요건을 완료해야 한다.

Partnership은 법에서 요구하는 필수 기본 교육이 면제된 개별 서비스 제공자에 대한 모든 최소 교육 요건을 인정한다.

70시간의 기본 교육 요건이 면제된 개별 서비스 제공자는 공인 간병인 자격을 취득하는데 필요한 추가 교육을 받기로 선택할 수 있다. Basic Training(기본 교육) 또는 Continuing Education(연장 교육) 요건 또는 그 일부가 면제된 기타 개별 서비스 제공자는 가용 자금에 따라 해당 개별 서비스 제공자가 다른 자격을 갖춘 Partnership에서 제공하는 교육에 자발적으로 등록할 수 있다.

15.9항 멘토링

[RCW 74.39A.331](#)에 따라 Training Partnership은 개별 서비스 제공자에게 동료 멘토링 프로그램을 제공해야 한다. 멘토링 프로그램의 목적은 개별 서비스 제공자가 직면한 업무 관련 문제에 대해 멘티의 문제 해결을 돕고 개별 서비스 제공자가 인증 시험을 준비할 수 있도록 개별 서비스 제공자로서의 역할에 대한 일반적인 정보를 제공하는 것이다. 멘토는 개별 서비스 제공자의 의무 수행 또는 케이스 매니저의 책임 행사에서 멘티를 선택, 고용, 해고 또는 지시할 수 있는 소비자의 권리가 침해하지 않는다. 멘토는 멘티를 고용한 소비자의 서면 정보 공개 등의 없이 멘티에 대한 기밀 정보를 논의해서는 안 된다. Peer Mentor(동료 멘토)는 고용주가 아닌 SEIU775 Benefits Group에서 직접 고용하고 급여를 지급한다.

15.10항 상급 가정봉사원 전문가 및 상급 가정봉사원 행동 건강 전문가

[RCW 74.39A.351](#)은 개별 서비스 제공자를 대상으로 고급 교육을 제공해야 한다. Training Partnership은 상급 가정봉사원(AHCAS) 및 상급 가정봉사원 행동 건강 전문가(AHCABHS) 프로그램을 제공한다. 커리큘럼의 개발 및 개정은 보건 사회복지부(Department of Social and Health Services)와 협력하여 개발된다. 커리큘럼은 명확하게 식별된 학습 목표, 역량 및 특정 기술 세트의 통합을 측정하는 방법을 사용하여 기본 교육 이상으로 개별 서비스 제공자의 지식과 기술을 발전시켜야 한다.

1. AHCAS 또는 AHCABHS 개별 서비스 제공자의 자격을 갖추려면:
 - a. (i) 유효한 가정봉사원 자격증을 소지했거나 (ii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) 또는 (iii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(B)에 따라 인증이 면제된 개별 서비스 제공자여야 하며, 70시간의 Basic Training(기본 교육)을 이수했거나 간호사의 위임을 받았거나 2016년 이전에 Training Partnership에서 제공하는 Advanced Training(고급 교육)을 이수한 사람이어야 한다.
 - b. 노조와 DSHS가 공동으로 정한 일련의 기준을 충족하는 클라이언트를 위해 일해야 한다.

필요한 경우, TP는 사용 가능한 강의실 슬롯의 우선 순위를 정하는 기준을 설정할 수 있다.

2. 이 프로그램에 참여하는 개별 서비스 제공자는 교육 기간 동안 개별 서비스 제공자가 기준을 항상 충족하는 클라이언트를 지원하는지 여부에 관계없이 프로그램 기간 동안 개별 서비스 제공자당 최대 70시간에 대해 고용주로부터 정규 급여율로 보상을 받게 된다.

15.11항 교육 조항, 추적 및 보고

양 당사자들은 Partnership이 다음을 수행할 수 있다는 점에 동의한다.

1. 행정규칙에서 정한 교육 기준을 충족하는 법에서 요구하는 모든 유형의 교육을 제공한다.
2. 사회보건복지부(Department of Social and Health Services)의 규정에 따라 승인된 모든 유형의 커리큘럼 및 전달 방법을 제공한다.
3. 교육을 받을 수 있는 모든 개별 서비스 제공자를 등록한다.
4. 고용주에게 교육 완료 정보를 제공한다.
5. 해당되는 경우 모든 교육 강사에 대한 적절한 최신 전문 라이센스 증빙 자료를 유지한다.
6. 교육을 위한 임상 환경과 ADA 준수 시설을 완전하게 제공한다.
7. 지식 및 기술 역량 평가.
8. 고용주에게 개별 서비스 제공자 교육 이수 기록을 발급한다.
9. 학생 과정 평가를 받고 요청 시 고용주에게 평가 요약을 제공한다.
10. 합리적인 기간 동안 훈련 기록을 유지하고 요청 시 개별 서비스 제공자에게 해당 기록을 제공한다.
11. 모든 개별 서비스 제공자의 교육 상태를 추적하고 모든 합리적인 교육 관련 데이터를 고용주에게 제공한다.

15.12항 교육에 대한 접근

A. 노조 프레젠테이션 보상

양 당사자는 Training Partnership이 노조가 노조 문제에 대해 발표할 수 있도록 온라인 학습을 위한 기술 지원을 노조에 제공하는 것을 포함하여 노조에 교육 수업에 대한 합리적인 접근 권한을 제공해야 한다는 데 동의한다. 고용주는 필수 기본 교육의 노조 부분을 받는 모든 개별 서비스 제공자에게 노조 문제에 대한 프레젠테이션을 위해 최대 30분의 시간을 보상하는 데 동의한다. 고용주는 필수 Continuing Education(연장 교육)의 노조 부분을 받는 모든 개별 서비스 제공자에게 노조 문제에 대한 프레젠테이션을 위해 연간 최대 15분까지 시간을 보상하는 데 동의한다. 노조와 Partnership 간에 합의된 노조 문제에 대한 프레젠테이션을 위한 추가 시간은 고용주가 지불하지 않는다.

B. 고용주의 교육 액세스

Partnership은 고용주의 교육 과정 참관을 용이하게 하기 위해 모든 Basic Training(기본 교육), Advanced Training(고급 교육) 및 Continuing Education(연장 교육) 과정에 대한 날짜, 장소, 시간, 좌석 수 및 수업이 진행될 기본 언어를 포함한 모든 주 전체 교육 일정을 제공해야 한다. 일정은 고용주의 요청에 따라 제공되어야 한다. Training Partnership을 통해 고용주가 지정한 직원에게만 액세스를 허용한다.

15.13항 면책 및 피해 방지

Partnership은 본 계약에 따라 적용되는 수혜자, 교육 제공자, 공급업체 또는 훈 케어 종사자의 모든 청구로부터 고용주를 면책하고 책임으로부터 면제해야 한다.

제16조: 노사위원회

16.1항 목적

고용주와 노조는 본 계약의 이행, 노조가 제안한 새로운 계획, 규칙 또는 정책, 고용주에 의한 본 계약 제19.6조 조항의 이행 등을 포함하되 이에 국한되지 않는 상호 관심사에 대해 논의하기로 동의한다.

16.2항 회의

양 당사자는 상호 합의하지 않는 한 매월 회의를 갖는다. 회의는 상호 편리한 시간에 ADA 접근이 가능한 장소에서 또는 Zoom과 같은 온라인 플랫폼을 통해 진행해야 한다. 양 당사자는 논의할 사안을 대표하고 당사자들을 대신하여 결정을 내릴 수 있는 권한을 가진 토론 참가자를 선정하도록 권장된다. 노사위원회(LMC)는 최대 5명의 노조 대표와 최대 5명의 고용주 대표로 구성된다. 노사위원회(LMC)는 노조가 지정하는 대표와

고용주가 지정하는 대표가 공동 위원장을 맡는다. 위에 설명된 바와 같이 노조의 대표로 활동하는 홈 케어 근로자는 LMC 회의에 참석한 시간에 대해 고용주로부터 급여를 지급받는다. 각 당사자는 참석자로서 각자의 대리인 및/또는 자원 담당자의 기타 비용에 대한 분배(있는 경우)를 결정할 전적인 책임이 있다.

16.3항 기술 및 혁신 위원회

양측은 1년에 2회 기술 및 혁신에 대한 논의를 위한 회의를 개최하기로 합의한다. 회의는 상호 편리한 시간에 예약하고 ADA를 준수하는 장소 또는 Zoom과 같은 접근 가능한 온라인 플랫폼을 통해 개최해야 한다.

이러한 논의의 참여자는 고려 중인 사안과의 관련성에 따라 선정되어야 하며, 당사자를 대신하여 결정을 내릴 권한이 있어야 한다. 기술 회의에는 최대 5명의 노조 대표와 최대 5명의 사용자 대표를 포함하며, 각 당사자가 공동 의장을 임명해야 한다.

홈 케어 종사자인 노조 대표는 기술 회의에 참여한 시간에 대해 급여를 받는다.

제17조: 교섭 의무

본 계약에 포함된 어떠한 내용도 법률에 따라 그리고 고용주 및/또는 그 대리인, 계약자 또는 하청업체가 해당 주제에 대해 합법적인 통제권을 갖는 범위 내에서 해당 주제에 대해 논의 및/또는 협상해야 하는 당사자의 의무를 축소하는 것으로 해석되어서는 안 된다. 여기에는 특히 교섭 단위 구성원의 임금, 혜택, 근무 시간 및 고용 조건이 포함된다.

제18조: 소비자 권리

18.1항 소비자 관련 정보

본 계약은 고용주가 홈 케어 서비스 소비자에 관한 기밀 개인 정보를 해당 소비자의 서면 허가 없이 노조에 공개하도록 요구하는 것으로 해석되어서는 안 된다. 개인 정보에는 이름, 생년월일, 주소, 전화번호, 이메일 주소, 주민등록번호를 포함한 모든 식별 번호 또는 소비자에 관한 기타 개인 정보가 포함되며 이에 국한되지 않는다.

18.2항 소비자 기밀 유지

노조 대표와 개별 서비스 제공자는 소비자에 대한 엄격한 기밀 유지 기준을 유지해야 하며, 소비자의 명시적 서면 동의가 있거나 법적 절차에 의해 강제되거나 기타 법률에서 요구하는 경우를 제외하고는 어떤 출처에서 얻은 소비자 관련 개인 정보를 공개해서는 안 된다.

18.3항 비포기

위의 나열된 소비자 권리는 포괄적인 것이 아니며 법률에 따라 제공되는 권리 및 권한을 포함하여 명시되지 않은 다른 권리를 배제하지 않는다. 소비자가 보유한 권리의 행사 또는 미행사는 휴 케어 종사자의 선택, 고용, 업무 감독 및 해고에 대한 소비자 및 예비 소비자의 법적 권리를 포함하되 이에 국한되지 않는 소비자의 권리를 포기한다는 의미로 해석되어서는 안 된다.

18.4항 고충처리 절차의 적용을 받지 않는 소비자

본 조항 또는 소비자 권리와 관련하여 소비자가 취한 어떠한 조치도 본 계약에 규정된 고충처리 및 중재 절차의 적용을 받지 않는다.

제19조: 정책, 프로그램 및 관행

19.1항 Medicaid Integration Projects

Washington Medicaid Integration Projects(WMIP), Medicare Integrated Care Projects(MICP), 이중 자격자를 위한 통합 케어 주 프로그램, HealthPathWashington 또는 이와 유사한 프로그램 및 단체에 따라 개별 서비스 제공자 가정 간호 근로자로서 고용주를 위해 서비스를 수행하는 근로자는 교섭 단위의 구성원이며 본 계약은 해당 근로자의 모든 보장 근무 시간 동안 해당 가정 간호 근로자와 관련하여 완전한 효력을 갖는다.

19.2항 소비자 평가

개별 서비스 제공자는 소비자 평가 절차의 일부이며 고용주가 평가에 참여하는 것을 금지해서는 안 된다. 개별 서비스 제공자에게 위험을 초래하는 모든 행동을 포함하여 클라이언트의 간호 플랜에 문서화된 새로운 '도전적 행동'에 대해 개별 서비스 제공자에게 통보된다. 개별 의료 제공자는 포털을 통해 클라이언트의 간호 플랜에 액세스할 수 있으며 우편 발송을 요청할 수 있다.

19.3항 현금 및 상담

고용주가 "현금 및 상담", New Freedom 또는 유사한 프로그램, 자기 주도형 또는 개별 예산 휴 케어 옵션 또는 유사한 프로그램을 구현하거나 확장하는 경우, 해당 프로그램에 따라 소비자가 고용한 근로자는 교섭 단위의 구성원이 되며 본 계약은 해당 근로자의 모든 보장 근무 시간과 관련하여 완전한 효력을 갖는다.

19.4항 서비스 제공자 재분류

고용주는 개별 서비스 제공자가 노조에 통지하여 요청하지 않는 한 개별 서비스 제공자 휴 케어 종사자를 재분류하거나 재분류하도록 해서는 안 된다.

19.5항 제외

어떠한 경우에도 개인 간병 또는 직접 간병과 관련이 없는 업무는 본 계약에 따라 보장되는 업무 또는 보장되는 근무 시간으로 간주되지 않으며, 그러한 업무 또는 근무 시간과 관련하여 본 계약은 효력을 갖지 않는다.

19.6항 양질의 험 케어 서비스 제공

고용주와 노조는 험 케어 부문의 품질을 증진하고 보장하는 데 상호 이해관계가 있다는데 동의한다. 이러한 품질을 실현하기 위해 필요한 기존 시스템의 변경에는 프로그램 및 환경 전반의 치료 통합, 전체적인 간병 제공, 복합적인 요구가 있는 소비자를 위한 서비스 개선, 건강 및 기타 정의된 결과의 개선을 측정하는 데 필요한 지표 개발 등이 포함될 수 있다. 양 당사자는 소비자에 대한 서비스 품질을 개선할 수 있는 아이디어에 대해 서로 공개적으로 소통하는 데 동의한다. 노사위원회는 이러한 논의의 장이 될 수 있다.

19.7항 의료 서비스 전달 체계의 변경 사항

양 당사자는 본 계약의 유효 기간 동안 장기 요양 서비스 및 지원 제공에 중요한 변경 사항이 발생할 수 있음을 인정한다. 고용주는 본 계약이 적용되는 서비스에 영향을 미치는 모든 주 Medicaid 플랜 및 Medicaid 가정 및 지역사회 기반 케어 면제 개정안과 본 계약이 적용되는 서비스 제공에 대한 변경 사항을 노조에 적시에 서면으로 통지하고 필수 교섭 대상에 관한 단체 교섭 의무를 이행하는 데 동의한다.

19.8항 커뮤니티 우선 선택 옵션(CFCO)

42 CFR 441.545 및 [RCW 74.39A.400](#)에 승인된 지역사회 우선 선택 옵션의 기관 모델에 따라 개별 서비스 제공자 험 케어 종사자로서 고용주를 위해 서비스를 수행하는 근로자는 교섭 단위의 구성원이 되며 본 계약은 험 케어 서비스 구제 간호 및 허용된 기술 습득 교육 업무를 제공할 때 해당 근로자의 모든 보장 근무 시간에 대해 해당 험 케어 종사자와 관련하여 완전한 효력을 갖는다.

19.9항 고령자를 위한 표적화 지원(TSOA) 및 Medicaid 대체 진료(MAC)

Medicaid 1115 면제 프로그램인 Medicaid 대체 진료 및 고령자를 위한 표적화 지원 프로그램에 따라 개별 서비스 제공자 험 케어 종사자로서 고용주를 위해 서비스를 수행하는 근로자는 교섭 단위의 구성원이 되며 본 계약은 험 케어 서비스, 직접 간병 및 기타 개인 간병 서비스를 제공할 때 해당 근로자의 모든 보장 근무 시간에 대해 해당 험 케어 종사자와 관련하여 완전한 효력을 갖는다.

제20조: 근무 시간

20.1항.

고용주는 간병인이 없는 클라이언트에게 서비스를 제공하도록 기존 직원에게 근무 시간을 늘릴 수 있는 기회를 제공하기 위해 성실하게 노력해야 한다. 여기에는 최소한 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다.

- 신규 클라이언트 및 신규 또는 추가 제공자가 필요한 모든 클라이언트에게 Carina에 게시할 수 있는 기능에 대해 알리기
- 신규 직원 및 CDWA에 추가 시간 요청에 대해 문의하는 모든 직원에게 Carina에 대해 알리는 등 직원들에게 Carina 사용을 장려하기
- 최소한 매년 모든 직원에게 Carina에 대해 알리기

제21조: 퇴직 혜택

21.1항 확정기여형 퇴직 혜택 신탁 기금 조성

이에 노조와 고용주는 2015년 7월 1일부터 노사 공동(Taft-Hartley) 확정기여형 퇴직 플랜 및 신탁 기금을 후원하고 조성하는 데 동의한다. 고용주는 본 계약의 전체 기간 및 그 연장 기간 동안 SEIU 775 Secure Retirement Trust(보장성 퇴직 신탁)(“Secure Retirement Trust”)에 참여하는 고용주가 되고 그 자격을 유지해야 한다.

21.2항 퇴직 Trust에 대한 기여금

2023년 7월 1일부터 고용주는 Secure Retirement Trust에 다음과 같이 기여해야 한다. (i) 본 계약의 적용을 받는 누적 경력 시간이 6,001 시간 이상인 모든 홈 케어 종사자가 고용주가 지불한 시간당 1달러 20센트(\$1.20), (ii) 본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자의 누적 경력 시간이 701시간 이상 6,001 시간 이하인 고용주 지급 시간당 80센트(\$0.80), (iii) 누적 경력 시간이 701시간 미만인 본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자의 고용주 지급 시간당 50센트(\$0.50).

2026년 7월 1일 수요일부터 고용주는 Secure Retirement Trust에 다음과 같이 기여해야 한다. (i) 본 계약의 적용을 받는 누적 경력 시간이 8,001 시간 이상인 모든 홈 케어 종사자가 고용주가 지불한 시간당 1달러 65센트(\$1.65), (ii) 본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자의 누적 경력 시간이 701시간 이상 8,001 시간 이하인 고용주 지급 시간당 80센트(\$0.80), (iii) 누적 경력 시간이 701시간 미만인 본 계약의 적용을 받는 모든 홈 케어 종사자의 고용주 지급 시간당 50센트(\$0.50).

고용주가 지급하는 시간에는 [8.5항](#)의 관리 시간 또는 유급 휴가가 포함되지 않는다.

양 당사자는 ERISA가 허용하는 범위 내에서 이사회가 Secure Retirement Plan(보장성 퇴직 신탁)의 자발적 기능으로 비상 저축 프로그램을 검토하고 시행할 것을 요청한다.

21.3항 면책 및 피해 방지

Trust는 본 계약에 따라 수혜자, 공급업체 또는 흄 케어 종사자의 모든 청구에 대해 고용주를 면책하고 책임으로부터 면제해야 한다.

21.4항 Trust 계약

이로써 고용주와 노조는 Trust의 계약 및 Trust 선언의 조항과 위임된 권한에 따라 관리위원회가 채택한 모든 결의안 및 규칙을 준수할 것에 동의한다. 고용주는 Trust의 고용주 이사진과 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 노조는 Trust의 노조 이사진과 적법하게 선출된 후임자를 이사회 대표로 인정한다. 고용주와 노조는 지정된 Trust의 수탁자와 협력하여 혜택 플랜 정보를 배포하고 인구조사 및 기타 데이터를 입수 및 제공하기로 동의한다.

제22조: 중단 없는 클라이언트 서비스

22.1항.

노조, 개별 서비스 제공자 흄 케어 종사자 또는 그 대리인은 개별 서비스 제공자가 제공하는 소비자에 대한 서비스에 대한 파업 활동, 작업 중단, 생산 저하, 병가 또는 기타 소비자에게 제공되는 서비스에 대한 유사한 간섭을 직간접적으로 승인, 지원, 장려 및/또는 어떤 방식으로든 참여해서는 안 된다. 노조, 개별 서비스 제공자 흄 케어 종사자 및 그 대리인은 본 계약을 시행하기 위한 목적으로 고용주, 그 대리인 및/또는 그 대표자를 대상으로 피켓 시위를 할 수 없다. 노조, 개별 서비스 제공자 흄 케어 종사자 및 그 대리인은 개별 서비스 제공자가 서비스를 수행하는 장소에서 어떤 이유로든 소비자를 상대로 피켓 시위를 벌여서는 안 된다. 고용주가 그러한 행위가 임박했거나 발생하고 있다고 판단하는 경우, 고용주의 대리인은 인사 또는 법적 조치를 취하기 전에 노조의 회장 또는 사무총장에게 연락하여 노조가 회원에게 본 계약 조항을 알릴 수 있는 기회를 제공해야 한다.

22.2항.

양 당사자는 소비자에게 서비스를 제공하는 개별 서비스 제공자를 선택, 고용, 감독, 해고할 수 있는 소비자의 권리를 인정하여, 고용주가 노조 또는 개별 서비스 제공자를 차단할 권리가 없다는 데 동의한다.

22.3항.

양 당사자는 구속력 있는 이해관계 중재를 통해 계약 협상에서 발생한 분쟁을 해결하기 위해 다음 절차에 동의한다.

- A. 양 당사자는 필요한 경우 제25조에 따라 이해관계 중재인에 대한 합의를 시도해야 한다. 양 당사자는 상호 합의에 따라 또는 연방 중재 및 조정 서비스(FMCS)에서 제공하는 자격을 갖춘 7명의 중재인 지역 목록에서 이름을 선택하여 중재인을 선택한다. 이해관계 중재인을 선택하는 즉시, 당사자들은 제25조에 따라 중재인과 날짜를 예약하도록 협력해야 한다.
- B. 양 당사자가 달리 합의하지 않는 한, 중재인이 결정할 사안은 양 당사자가 교착 상태에 있는 사안으로 제한된다.
- C. 이해관계 중재 청문회는 비공식적으로 진행된다. 각 당사자는 증거를 제시하고 주장할 기회를 갖는다. 사법 절차에서 통용되는 증거 규칙을 고려할 수 있지만 구속력은 없으며, 이해관계 중재인이 관련성이 있다고 판단하는 구두 증언이나 문서 증거 또는 기타 데이터를 증거로 받아들일 수 있다. 진행 과정을 녹음해야 한다. 이해관계 중재인은 선서를 진행하고 증인의 출석을 요구하며 중재인이 분쟁 사안의 정당한 결정에 중요하다고 판단하는 장부, 서류, 계약, 합의 및 문서의 제출을 요구할 수 있는 권한을 갖는다.
- D. 중재인, 법원 기자 및 심리실 비용(있는 경우)의 수수료와 비용은 당사자 간에 균등하게 분담한다. 각 당사자는 변호사, 대리인 및 증인의 비용과 소송의 전개 및 프레젠테이션과 관련된 기타 모든 비용을 부담해야 한다.
- E. 중재인은 판정을 내릴 때 다음 요소를 고려해야 한다.
 - i. 단체 교섭 계약의 보상 및 혜택 조항을 지불할 수 있는 고용주의 재정적 능력
 - ii. 고용주의 법적 권한
 - iii. 당사자의 규정
 - iv. 주 및 미국 전역에서 노인, 허약자 또는 발달 장애가 있는 클라이언트를 포함하여 유사한 클라이언트에게 유사한 서비스를 제공하는 공공 급여를 받는 노조 대표 직원들의 임금, 근무 시간 및 고용 조건 비교
 - v. 고용주가 직원을 유지할 수 있는 능력
 - vi. 일반적으로 생활비라고 알려진 상품 및 서비스의 평균 소비자 물가
 - vii. 취약한 노인 및 장애인 수급자에게 양질의 안정적인 치료를 제공하기 위해 안정적인 장기 요양 인력을 육성하려는 워싱턴 주의 관심사

- viii. 모든 주 시민이 저렴하고 양질의 의료 서비스를 이용할 수 있도록 보장하려는 워싱턴 주의 관심사
- ix. 의료 쿠폰, 푸드 스템프, 주택 보조금, 응급 의료 서비스 등을 포함하되 이에 국한되지 않는 공공 혜택 프로그램에 대한 의존도를 줄이는 워싱턴 주의 재정적 관심사
- x. 임금, 시간 및 고용 조건을 결정할 때 일반적으로 또는 전통적으로 고려되는 기타 요소
- xi. 소송이 계류 중인 동안 위에 나열된 요소 중 하나에서의 변경
- xii. 중재인은 주 및 미국 전역에서 노인, 허약자 또는 발달 장애가 있는 클라이언트를 포함하여 유사한 클라이언트에게 유사한 서비스를 제공하는 공공 고용 노조 대표 직원들의 임금, 근무 시간 및 고용 조건의 비교를 고려할 수 있다.

제23조: 저축 또는 분리 가능성 조항

23.1항.

본 계약은 현재 및 향후 적용되는 모든 연방법, 주법, 지방법 및 정부 기관의 규칙과 규정의 적용을 받는다. 본 계약의 조항 또는 그러한 조항을 특정 개인이나 상황에 적용하는 것이 연방 또는 주 법원 또는 정식으로 승인된 기관에 의해 무효화되거나 법률에 반하는 판결을 받는 경우, 본 계약의 나머지 조항 또는 다른 개인이나 상황에 대한 그러한 조항의 적용은 그로 인해 영향을 받지 않는다.

23.2항.

이러한 무효가 발생하는 경우, 양 당사자는 즉시 만나 대체 조항을 협상해야 한다. 본 계약의 모든 변경 또는 개정은 서면으로 이루어져야 하며 당사자와 그 대리인이 정식으로 체결해야 한다.

제24조: 완전한 계약

24.1항.

본 계약을 체결한 교섭 과정에서 각 당사자는 법에 의해 제거되지 않은 주제 또는 사안과 관련하여 요구 및 제안을 할 수 있는 무제한의 권리와 기회를 가졌으며, 그러한 권리와 기회를 행사한 후 당사자가 도달한 이해와 합의가 본 계약에 완전히 명시되어 있음을 인정한다. 또한 본 계약은 당사자 간의 모든 이해와 의무를 완전하고 완벽하게 명시하고 당사자 간의 완전한 계약을 구성하며, 양 당사자는 각 당사자 또는 각 당사자의 회원,

대리인, 직원 또는 양수인의 행위 또는 부작위에 대해 당사자 자신을 대신하여 그리고 각 회원을 대신하여 모든 청구 또는 요구를 포기함을 이해한다.

24.2항.

여기에서 서면으로 명시된 계약은 당사자 간의 전체 계약을 구성하며, 당사자가 상호 협의하고 본 계약에서 달리 규정하지 않는 한 구두 또는 서면 진술은 그 어떤 조항도 추가하거나 대체할 수 없다.

제25조: 계약 기간

25.1항 발효일

본 계약은 2025년 7월 1일부터 완전히 효력을 발생하며, 당사자의 상호 서면 합의에 의해 수정되거나 [제25.2조](#)에 따라 연장되지 않는 한 2027년 6월 30일까지 계속 유효하다.

25.2항 후임자 협상

양 당사자는 늦어도 2026년 10월 15일까지 후임 계약을 위한 협상을 시작해야 한다. 2027년 6월 30일 현재 후임 계약이 체결되지 않은 경우, 본 계약은 본 계약 만료일로부터 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 후속 계약의 발효일까지 효력을 유지한다. 양 당사자가 2027년 6월 30일까지 합의에 도달하지 못하는 경우, 양 당사자는 미해결 문제를 이해관계 중재에 회부하는 데 상호 동의할 수 있다. 본 계약이 2027년 6월 30일 이후 연장되고 2028년 1월 1일까지 양 당사자가 후속 계약에 합의하지 못하는 경우, 양 당사자는 [제22.3조](#)에 따라 이해관계 중재를 요청할 수 있다.

제26조: 신원 조회

26.1항 범죄 경력 조회

고용주는 각 근로자의 범죄 경력/지문 조회 요건 마감일 90일 및 30일 전에 .이메일, 문자 메시지 및 고용주의 포털을 통해 전자 통지를 보내야 한다. 위의 신원 조회 알림은 제32조 32.1.항에 명시된 언어로 제공되어야 한다. 이러한 신원 조회 알림을 고용주에게 등록된 근로자의 현재 연락처 정보로 필수 세 가지 방법 중 최소 두 가지 방법을 통해 발송하는 경우, 고용주가 세 가지 모든 방법으로 통지를 발송하지 않았다고 해서 근로자의 신원 조회 기한 연장의 유일한 근거가 될 수 없다. 고용주는 신원 조회 알림과 관련된 관련된 통신 장애가 발생한 사실을 발견한 날로부터 30일 이내에 노조에 통지해야 하며, 요청 시 해당 노조 목록을 제공해야 한다.

개별 서비스 제공자는 Background Check Authorization Form(신원 조회 승인 양식, BAF) 작성에 도움을 요청할 수 있으며, 이러한 요청을 부당하게 거부해서는 안 된다. 이러한 지원에는 고용주가 제공자를 대신하여 개별 서비스 제공자의 정보를 신원 조회 시스템(BCS)에 직접 입력하는 것이 포함될 수 있다. 개별 서비스 제공자가 고용주에게 개별 서비스 제공자를 대신하여 개별 서비스 제공자의 정보를 BCS에 직접 입력해 달라고 요청하는 경우, 고용주는 해당 정보를 BCS에 입력함으로써 발생할 수 있는 신원 조회 처리의 지연에 대해 책임을 지지 않는다.

IP는 원하는 언어로 지원을 요청하고 받을 수 있으며, 가능한 경우 고용주는 요청을 수용하려고 노력한다.

개별 서비스 제공자가 신원 조회 승인 양식 확인 코드를 고용주에게 제출하면 고용주는 영업일 기준 2일 이내에 확인 코드 수령 및 신원 조회 시스템(BCS) 입력을 확인하는 서면 통지를 개별 서비스 제공자에게 제공해야 한다.

고용주는 Background Check Central Unit(신원확인본부, BCCU)의 결과에 따라 조치를 취하고 신원조회 결과와 필요한 추가 단계를 신원 조회 시스템(BCS)에 결과가 제공된 후 3영업일 이내에 개별 간병인에게 알려야 한다. 이 통지 절차는 신원 조회 절차가 완료될 때까지 계속된다. 고용주는 프로세스를 완료하지 않은 채 신원조사 기한이 경과한 경우 근로자에게 연장을 제공하기 위한 표준적이고 통일된 기준을 개발하고 공표해야 한다. 근로자는 이메일 또는 포털을 통해 연장 승인 사실을 통보받아야 한다.

이전 범죄 경력 조회 후 2년 이내에 범죄 경력 조회가 완료되지 않았고 고용주로부터 더 이상 근무할 수 없다는 서면 통지를 받지 않은 개별 서비스 제공자는 개별 서비스 제공자의 근무 주 한도 및 개별 서비스 제공자의 근무 시간표에서 확인된 클라이언트의 승인된 시간 내에서 근무하고, 청구하고, 급여를 받을 수 있다. 개별 서비스 제공자는 범죄 경력 조회 절차가 완료될 때까지 또는 개별 서비스 제공자에게 더 이상 근무가 허용되지 않는다는 서면 통지를 받을 때까지 일할 수 있고 급여를 받을 수 있다.

고용주는 개별 제공자에게 더 이상 근무가 허용되지 않는다는 알림을 이메일, 문자, 포털을 통해 보내기로 동의한다. 알림은 제32조 32.1항에 명시된 언어로 제공되어야 한다. 이러한 근무 불가 통지를 고용주에게 등록된 근로자의 현재 연락처 정보로 필수 세 가지 방법 중 최소 두 가지 방법을 통해 발송하는 경우, 고용주가 세 가지 모든 방법으로 통지를 발송하지 않았다고 해서 신원 조회 완료를 기다리는 동안 근로자의 계속 근무 허가가 연장되는 유일한 근거가 될 수 없다. 고용주는 더 이상 근무할 수 없다는 통지와 관련된 통신 장애가

발생한 사실을 발견한 날로부터 30일 이내에 노조에 통지해야 하며, 요청 시 해당 노조 목록을 제공해야 한다.

인성, 역량 및 적합성(CC&S) 검토는 고용주가 지문 결과 및 전과 기록을 포괄하는 검토를 완료하는 데 필요한 모든 정보를 수신한 날로부터 7 영업일 이내에 완료되어야 한다.

개별 서비스 제공자는 고용주에게 연락한 후 영업일 기준 2일 이내에 서비스 코디네이터에게 전화 또는 서면 답변 형태로 신원 조회 상태 및 간접 절차를 완료하는 데 필요한 모든 단계에 관한 정확한 정보를 시기적절하게 제공받아야 한다.

개별 서비스 제공자는 BCS를 통해 제공되는 정보를 고용주에게 제공할 필요가 없다.

26.2항 CDWA 포털에서 신원 조회 알림

포털에는 개별 서비스 제공자의 현재 신원 조회가 만료되는 시기가 표시된다.

고용주는 본 조항에 명시되지 않은 신원 조회 절차에 대한 수정 사항이나 새로운 요건이 있는 경우, 변경 사항을 시행하기 전에 전체 교섭 단위에 통지하고 노조에 통지해야 한다.

제27조: 건강 및 안전

27.1항 안전하고 건강한 근무 환경

고용주는 개별 서비스 제공자에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하는 것이 중요하다는 사실을 인식한다. 개별 서비스 제공자는 자신의 건강과 안전을 위협할 수 있는 상황에 있는 클라이언트에 대한 작업을 거부할 권리가 있다. 개별 서비스 제공자는 안전하지 않거나 위험한 상황이 발생하면 즉시 고용주에게 보고해야 한다.

성희롱뿐만 아니라 사건이나 언어적, 신체적 공격은 돌봄을 제공하는 대상자의 가정에서 일하는 사람을 포함하여 많은 장기 요양 서비스 종사자에게 직업적 위협이다. 가정 내 다른 사람의 행동으로 인해 돌봄을 받는 개인이 통제할 수 없는 위험이 발생할 수 있다. 이러한 위험은 당사자를 돌보는 개인이 괴롭힘, 학대 또는 폭력으로 경험하거나 해석할 수 있는 방식으로 자신의 필요를 전달하는 개인에게 나타날 수 있는 증상이나 상태로 인해 발생할 수 있다. 어떤 경우에도 간병인은 지원이나 구제 없이 차별, 학대 행위, 도전적인 행동을 경험해서는 안 된다.

간병인의 적절한 준비는 간병인과 간병을 받는 사람 모두에게 도움이 된다. 간병인은 관련 간호 플랜, 행동 지원 중재, 기존 문제 해결 도구, 안전한 치료 제공을 개선하기 위한 전략을 포함한 정보를 갖추어야 한다.

27.2항 안전 조치

고용주와 노조는 직원 또는 클라이언트의 건강이나 안전을 위협하거나 위험에 빠뜨리지 않는 근무 조건의 중요성을 인식한다. 고용주는 다음을 포함하여 SB 6205에 따른 모든 요건을 준수해야 한다.

- A. 고용주는 차별, 학대 행위 및 도전적인 행동 사례를 처리하고 개인 관리 제공에 영향을 미치는 문제를 해결하기 위해 노력하는 방법에 관한 포괄적인 서면 정책을 지속적으로 유지해야 하며, 정책에는 근로자가 자신의 안전이 즉각적으로 위험하다고 느끼는 상황에서 벗어날 수 있는 명시적인 허가 및 절차가 포함되어야 한다. 이 절차에는 고용주 및 보건사회복지부(Department of Social and Health Services)의 케이스 매니저, 응급 서비스 또는 서비스 수혜자 결정권자 등 해당 제3자에게 가능한 한 빨리 통지해야 한다는 요건이 포함되어야 한다. 정책은 제32조에 명시된 언어로 제공되어야 한다.
- B. SEIU 775 대표를 포함하는 직장 안전 위원회는 필요에 따라 또는 최소 3년에 한 번씩 회의를 열어 직원을 학대 행위로부터 예방하고 보호하기 위한 고용주의 계획을 검토하고 업데이트를 권고하며, 도전적인 행동이 있는 환경에서 일하는 직원을 지원하고, 개인 관리 제공에 영향을 미치는 문제를 해결하기 위해 노력한다.
- C. 고용주는 차별, 학대 행위 또는 도전적인 행동을 이유로 재배치를 요청하는 직원을 해고하거나 직원의 급여를 삭감하거나 향후 재배치를 제안하지 않을 수 있다.
- D. 고용주는 서비스 수혜자의 흄 케어 환경 또는 그 주변에서 발생하는 차별 및 학대 행위의 사례를 직원과 서비스 수혜자의 관계를 설정하기 전과 서비스 기간 동안 해당 직원에게 알려야 한다(해당 사례가 있는 경우).
 1. 고용주가 문서화하거나
 2. 보건사회복지부(Department of Social and Health Services)에서 문서화하여 고용주에게 전달한다.
- E. 고용주는 직원과 서비스 수혜자와의 관계를 설정하기 전에 다음에 문서화된 서비스 수혜자의 도전적인 행동을 직원에게 알려야 한다.
 - a. 서비스 수혜자의 간호 플랜
 - b. 고용주에 의해
 - c. 보건사회복지부(Department of Social and Health Services)에서 문서화하여 고용주에게 전달

- F. 고용주는 유료 개인 관리 서비스를 제공하는 동안 직원이 경험한 차별 또는 학대 행위의 보고된 사건에 대한 기록을 보관해야 한다. 기록은 신고된 행위 이후 최소 5년 동안 보관되어야 한다.
- G. 고용주는 직원이 활용할 수 있는 차별 및 괴롭힘에 관한 목록이나 리소스를 제공해야 한다. 최소한 리소스에는 평등고용기회위원회, 워싱턴주 인권위원회, 괴롭힘과 차별 예방 및 생존자 지원 제공에 초점을 맞춘 지역 옹호 단체의 연락처 정보가 포함되어야 한다.

직원은 자신의 건강이나 안전을 위협하거나 위험에 빠뜨릴 수 있는 상황에서 근무하도록 요구받지 않으며, 고용주는 IP가 특정 클라이언트에게 서비스를 제공하는 데 동의하기 전에 알려진 건강 또는 안전 위험에 대해 직원에게 알려야 한다. 이러한 상황에는 직원에 대한 신체적 상해, 직원에 대한 클라이언트의 위협적인 행동, 클라이언트 또는 가족 구성원의 직원에 대한 성희롱 또는 직원의 건강에 위협이 될 수 있는 기타 모든 상황이 포함된다. 지정된 근무지에서 자신의 건강 및/또는 안전이 임박한 위험에 처해 있다고 선의로 판단하는 직원은 즉시 해당 근무지를 떠나 케이스 매니저, 상사 또는 고용주 담당자에게 연락할 수 있다. 임박한 위험을 초래한 사건에 대한 검토 및 조사 후 직원이 합리적으로 행동하고 해당 사건을 고용주에게 즉시 보고했다고 판단되는 경우, 해당 직원은 근무가 예정대로 완료되었다면 지급되었을 모든 이동 시간 및 이동 거리(수행하지 않은 심부름 제외)를 포함하여 일반적인 근무 시간 전체에 대한 수당을 지급받게 된다.

클라이언트가 위험에 처해 있다고 판단되면 직원은 9-1-1 또는 기타 응급 서비스에 전화해야 한다.

27.3항 기후 대비를 통한 직장 안전

기후 변화가 심화됨에 따라 건강과 안전에 미치는 영향이 점점 더 분명해지고 있다. 고용주는 고용주 웹사이트에서 직장 안전 및 기후 대비와 관련된 리소스 목록을 제공하고, 노조의 기후 대비 웹 페이지로 연결되는 하이퍼링크를 제공하기로 동의한다.

비상사태가 선포된 시점에 IP가 이 자택에 있는 경우, 해당 IP는 클라이언트에게 통지를 시도한 후 정규 근무를 위해 클라이언트의 자택으로 출근할 필요가 없으며 이로 인해 어떠한 징계 조치도 받지 않는다.

비상사태 또는 기상이변이 발생한 시점에 이미 고객의 집에 있는 IP가 가족을 돌보기 위해 자리를 비워야 하는 경우, 해당 IP는 어떠한 징계도 받지 않는다.

비상사태가 발생한 경우, LMC는 비상사태가 근무 조건에 미치는 영향을 해결할 수 있도록 회의를 소집하기로 동의한다.

27.4항 개인 보호 장비

고용주는 노동부와 산업부 및 공중 보건 지침에서 권장하는 개인 보호 장비(PPE)를 IP에게 무상으로 제공해야 한다.

고용주는 고용주 웹사이트에 PPE 요청 방법에 대한 지침을 게시하고, 절차에 변경 사항이 있는 경우에는 즉시 업데이트해야 한다.

또한 고용주는 IP가 다양한 사이즈의 PPE 장갑을 요청할 수 있는 옵션을 제공해야 한다.

제28조: 승계

A. 고용주는 단체 교섭 계약(CBA)이 적용되는 업무가 다음 절차를 거치지 않고는 제3자에게 계약, 양도 또는 기타 방식으로 이전 또는 양도(이하 “양도”라 함)되지 않는다는 데 동의한다.

1. 고용주는 고용주가 소유 지분의 10% 이상 또는 전부를 매각, 양도 또는 양도하는 경우를 포함하되 이에 국한되지 않고, SEIU 775 단위 교섭 구성원의 이익에 영향을 미칠 수 있는 잠재적 거래에 대한 협상과 관련된 계약이나 이 계약이 적용되는 운영과 관련된 계약을 포함하여 제3자와 구속력이 있거나 없는 예비적 또는 기타 계약(예를 들어, 정보 공유를 위한 비밀 유지 계약, 양해각서, 계약서, 조건서, 의향서 또는 합의서를 포함)에 참여하기 전에 노조에 통지하기로 동의한다. 고용주가 본 계약의 적용을 받는 사업 운영의 전부 또는 일부에 대해 잠재적 구매자에게 SEIU 775와의 단체 교섭 계약을 통지하는 데 동의하며, 법이 허용하는 범위 내에서 본 계약의 수락을 다른 사람 또는 단체에게 사업의 전부 또는 일부를 매각, 구매 또는 기타 형태로 양도하는 조건으로 삼는다.
2. CBA가 적용되는 업무를 배정받기로 제3자와 계약을 체결한 후 15일 이내에 고용주는 해당 제3자로부터 (a) 제3자가 개별 서비스 제공자의 새로운 고용주가 되는 시점에 유효한 CBA에 따라 존재하는 조건보다 나쁘지 않은 조건으로, 그러한 신규 고용 IP로만 구성된 개별적으로 관리되는 교섭 단위 또는 그룹 내에서 모든 IP 또는 제3자가 배정받는 CBA가 적용되는 업무를 수행하는 데 필요한 만큼, (b) 법이 허용하는 한도 내에서 해당 CBA에 따른 고용주의 모든 의무를 CBA의 나머지 기간 동안 IP에게 고용을 승계하겠다는

계약상 구속력 있는 약속("계약")을 확보했다는 서면 증거를 노조에 제공해야 한다. 계약서에는 워싱턴 주법의 적용을 받으며 Thurston 카운티 상급 법원에서 집행 가능하며, 노조가 계약서에 포함된 제3자가 고용주에게 한 약속의 제3자 수혜자라는 사실이 구체적으로 명시되어야 한다. 제3자가 개별 서비스 제공자의 새로운 고용주가 되면 노조는 관련 법률에 따라 새로운 고용주와의 고충처리 및 중재 조항을 통해 현행 CBA의 조항을 시행한다.

3. 노조는 제3자가 현행 CBA가 적용되는 업무를 배정받기 최소 90일 전에 고용주로부터 통지를 받게 된다. 고용주는 이 일정에 변경이 있을 경우 노조에 계속 알려야 한다.
 4. 고용주는 1, 2 또는 3항을 적시에 엄격하게 준수하지 않을 경우 노조는 이러한 요건이 충족될 때까지 고용주가 CBA가 적용되는 업무를 제3자에게 양도하는 것을 금지하는 즉각적인 금지 명령 구제를 Thurston 카운티 고등법원에 요청할 수 있다는 데 동의한다.
- B. 양 당사자는 제3자에게 현행 CBA가 적용되는 업무가 양도된 후 노조는 그러한 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 제3자에게 업무 양도의 효과에 대해 교섭을 요청할 수 있으며, 그러한 요청이 있는 경우 고용주는 업무 양도 전에 해당 교섭에 참여한다는 데 동의한다. 양 당사자는 교착 상태 시 어느 쪽도 중재를 요청할 수 없다는 데 동의한다.

제29조: 휴일

29.1항 근무한 휴일에 대한 휴일 수당

2025년 7월 1일 수요일부터, 클라이언트가 아래 나열된 공휴일 중 하나에 근무하도록 지정한 모든 품 케어 종사자는 해당 날짜에 근무한 모든 시간(하루 최대 8시간)에 대해 해당 차액을 포함한 정규 급여의 1.5배를 지급받게 된다.

- a. 독립기념일(7월 4일)
- b. 설날
- c. 노동절(9월 첫 월요일)

2026년 7월 1일 수요일부터, 클라이언트가 아래 나열된 공휴일 중 하나에 근무하도록 지정한 모든 품 케어 종사자는 해당 날짜에 근무한 모든 시간(하루 최대 8시간)에 대해 해당 차액을 포함한 정규 급여의 1.5배를 지급받게 된다.

- a. 독립기념일(7월 4일)

- b. 설날
- c. 마틴 루터 킹 주니어 데이(1월 세 번째 월요일)
- d. 노동절(9월 첫 월요일)
- e. 추수감사절(11월 네 번째 목요일)
- f. 전몰장병 추모일(5월 마지막 월요일)

제30조: 초과 근무 및 주간 업무 제한

30.1항.

직원은 주당 40시간을 초과한 모든 근무 시간에 대해 1시간 30분의 급여를 받는다.

30.2항.

교육 시간, 관리 시간 및 PTO는 직원의 주당 근무 한도에 포함되지 않는다. 교육 시간, 관리 시간, PTO 또는 긴급 상황으로 인해 클라이언트와 함께 있어야 하는 경우로 인해 주당 근무 한도를 초과하더라도 직원에게는 불이익이 없다.

30.3항

클라이언트의 건강이나 안전에 대한 위험으로 인해 직원이 클라이언트와 함께 있어야 하는 긴급 상황이 발생하면 해당 직원은 상황이 안전하고 안정될 때까지 클라이언트와 함께 있어야 하며, 안전이 확보되는 즉시 근무를 종료해야 한다. 직원은 다음 날 CDWA에 연락하여 상황을 설명해야 한다. 직원은 근무한 모든 시간에 대해 수당을 지급받으며, 주당 근무 시간이 40시간을 초과하는 경우 초과 근무 수당을 지급받는다.

30.4항

CDWA는 각 해당 제공자에 대해 DSHS에서 제공하는 주당 근무 한도를 준수한다.

30.5항

직원은 주당 근무 시간 제한에 대한 면제를 요청할 권리가 있다. CDWA는 이러한 요청에 대해 14 영업일 이내에 서면으로 답변한다. CDWA는 요청을 거부하는 사유를 제공한다. 정당하고 해당되는 경우, 고용주는 임시 근무 주당 한도 증가에 대한 소급 시작일을 승인할 수 있다.

30.6항

CDWA는 분기별로 근무 시간 제한 면제 및 초과 근무에 관한 데이터를 SEIU 775에 제공한다.

30.7항

양 당사자는 LMC를 통해 고용주가 제공하는 분기별 데이터를 공동으로 검토하고 초과 근무 활용도를 관리하는 방법에 대해 논의한다.

제31조: 점진적 징계

31.1항.

직원은 2023년 2월 17일을 기준으로 본 섹션에 따라 이후 개정되는 직원 핸드북 및 정책과 절차를 위반할 경우, 다음과 같이 근무 주 한도 초과 및 클라이언트 승인을 포함하되 이에 국한되지 않는 점진적 징계 제도의 적용을 받는다.

- a. 첫 번째 위반 시 해당 직원은 정책에 대해 지도 및 상담을 받는다.
- b. 두 번째 위반 시 해당 직원은 서면 경고를 받게 된다.
- c. 세 번째 위반 시 해당 직원은 최종 서면 경고를 받게 된다.
- d. 네 번째 위반 시 해고된다.

점진적 징계의 목적은 직원의 행동을 바로잡기 위한 것이며 징벌적 성격이 아니다. 징계 견책을 내리기 전에 고용주는 해당 간병인에게 잠재적 위반 사항과 위반 날짜를 알려야 하며(알고 있는 경우), 고용주는 징계의 원인이 된 사건과 관련된 사실 수집을 시도하고 징계 견책을 내리기 전에 조사를 실시해야 한다. 모든 징계는 제7조의 고충처리 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

모든 징계는 고용주가 징계 조치의 원인이 되는 정보를 알게 된 날로부터 및/또는 징계 조치로 이어지는 조사를 완료한 날로부터 합리적인 기간 내에 이루어져야 한다.

서면 경고 및 지도는 최소한 제32조에 명시된 언어로 제공되어야 한다. IP가 선호하는 언어로 지도 또는 서면 경고가 제공되지 않는 경우, IP는 CDWA 언어 라인에 도움을 요청할 수 있다.

노조는 모든 세 번째 위반 서면 경고의 사본을 제공받게 된다. 직원은 고용주와의 면담을 요청할 수 있으며 2차, 3차 또는 4차 위반 시 노조의 대리인을 선임할 수 있는 권리를 갖게 된다.

고용주는 직원 핸드북 또는 직원과 관련된 정책 또는 절차를 변경할 수 있지만, 그 전에 고용주는 변경 의도를 노조에 충분히 통지하여 노조가 통지 후 시행 전에 최소 14일 동안 당사자가 만나서 그러한 변경 사항에 대해 협의하거나 교섭할 수 있도록 요청할 수 있도록 해야 한다(적절한 방법 중 하나 선택). 노조가 당사자들이 만나서 변경에 대해 협의하거나 교섭할 것을 요청하는 경우, CDWA는 해당 절차가 종료될 때까지 변경을 시행하지 않는다.

제32조: 필수 알림 및 직원 참고 자료

32.1항 언어 알림

고용주는 최소한 다음 언어로 모든 필수 커뮤니케이션 알림 및 참고 자료를 제공해야 한다. 영어, 스페인어, 러시아어, 한국어, 베트남어, 중국어 번체 및 간체, 소말리아 및 아랍어.

32.2항.

본 조항의 목적에 포함된 필수 커뮤니케이션 및 고용주가 제공한 참고 자료에는 개별 제공자가 고용주 또는 주 요구 사항을 준수하고 유지하는 능력, 혜택에 대한 액세스, 본 계약에서 요구하는 통지, 고용주가 작성한 모든 정책 및 리소스 문서와 관련된 자료가 포함된다.

고용주 알림 및 커뮤니케이션은 포털 알림, 이메일, 또는 문자를 통해 전송되는 경우 제32조 32.1항에서 요구하는 언어로 제공된다. 고용주가 제공하는 고용주 웹사이트의 자료에 액세스할 때 참고 자료는 본 조항의 32.1항에 나열된 언어로 제공된다.

사기, 학대, 착취 또는 방치 혐의를 알리거나 해당 의사소통을 32.1항에 명시된 언어로 신속하게 번역할 수 없는 것과 같은 특정한 통신 요건으로 인해 32.1항의 요건을 충족할 수 없는 경우, 고용주는 해당 언어로 된 의사소통의 일부로 고용주의 언어 회선을 언급하고, 해당 언어 회선으로 연락하면 번역 지원을 제공받을 수 있다는 내용과 CBA에서 규정한 근로자의 노조 대표권에 대한 통지를 포함해야 한다.

32.3항 기준 자료

본 계약 기간 동안 고용주는 본 조항에 언급된 기준의 필수 공지 및 자료를 번역한다. 본 계약의 발효일 이후 작성된, 본 조항에 참조된 신규 자료나 기존 자료의 업데이트된 내용은 게시 시점에 위에 언급된 언어로 번역된다.

제33조 교육 준수

해당 기한까지 필수 교육 또는 인증을 완료하지 않았고 고용주가 (이메일, 문자 메시지 및 포털 알림을 통해) (1) 미완료 교육 요건 및/또는 인증 미달성에 대한 또는 (2) 더 이상 근무가 허용되지 않는다는 서면 통지를 보내지 않은 개별 서비스 제공자는 개별 서비스 제공자의 근무 주 한도 및 개별 서비스 제공자의 근무 시간표에서 확인된 클라이언트의 승인 시간 내에서 근무, 청구할 수 있으며 근무한 시간에 대한 급여를 받을 수 있다. 개별 서비스 제공자는 교육 및/또는 인증을 완료할 때까지 또는 개별 서비스 제공자가 더 이상 일할 수 없다는 서면 통지를 제32조 32.1항에 명시된 언어로 받을 때까지 일할 수 있고 급여를 받을 수 있다. 이러한 근무 불가 통지를 고용주에게 등록된 근로자의 현재 연락처

정보로 필수 세 가지 방법 중 최소 두 가지 방법을 통해 발송하는 경우, 고용주가 세 가지모든 방법으로 통지를 발송하지 않았다고 해서 교육 및/또는 인증 완료를 기다리는 동안 근로자의 계속 근무 허가가 연장되는 유일한 근거가 될 수 없다. 고용주는 더 이상 근무할 수 없다는 통지와 관련된 통신 장애가 발생한 사실을 발견한 날로부터 30일 이내에 노조에 통지해야 하며, 요청 시 해당 노조 목록을 제공해야 한다.

제34조: 연례 규정 준수 교육

34.1 항 연례 규정 준수 교육

모든 품 케어 종사자는 고용주의 연례 규정 준수 교육을 이수해야 한다.

34.2항 교육 액세스

고용주는 고용주의 시스템을 통해 직접 교육을 실시할 수 있도록 한다. 교육은 제32조에 명시된 언어로 제공된다. 교육을 성공적으로 이수한 직원에게는 수료증이 제공된다.

34.3항 교육 알림

고용주는 각 근로자의 CDWA 연례 규정 준수 교육 마감일 30일 전에 이메일 및 고용주 포털을 통해 전자 통지해야 하며, 마감일 15일 전에 이메일 및/또는 포털을 통해 통지를 보내야 한다.

이러한 두 가지 방법으로 통지를 모두 받았음에도 불구하고 기한까지 CDWA 연례 규정 준수 교육을 이수하지 않은 IP는 시정 조치를 받을 수 있다.

제35조: 인공지능(AI)의 활용

35.1항 AI의 금지된 사용

고용주는 본 조항에 명시된 절차를 거치지 않고는 인공지능(AI) 기술을 사용하여 운전 경로, 생산성 지표 또는 직원 성과의 다른 측면을 모니터링, 추적 또는 지시할 수 없다.

35.2항 통지 및 교섭 요구

고용주는 계획된 AI 구현에 앞서 최소 30일 전에 노조에 서면으로 통지해야 한다. 통지가 있을 경우, 고용주는 AI가 근로 조건 및 개인 정보 보호에 미치는 잠재적 영향을 해결하기 위해 노조와 성실한 교섭을 시작해야 한다. 고용주는 제안된 AI 시스템의 목적, 범위, 데이터 수집 매개변수, 의사 결정 프로세스, 고용 조건에 미치는 잠재적 영향 등을 포함하여 해당 시스템에 관한 완전하고 관련성 있는 정보를 노조에 제공하기로 동의한다.

35.3항 데이터 보호 및 개인정보 보호

고용주는 노조의 사전 서면 동의 없이는 교섭 단위 직원의 개인 식별 정보(PII)(이름, 사회보장번호, 주소 또는 근무 이력 포함)를 AI 시스템에 입력, 공유 또는 활용할 수 없다. AI와 관련된 모든 데이터 사용은 해당 법률, 단체 교섭 협정, 업계 개인 정보 보호 표준을 준수해야 하며, PII는 기밀로 유지되고 안전하게 보호되며 승인된 목적으로만 사용되어야 한다. AI 시스템의 교섭 단위 데이터에 대한 무단 접근, 오용 또는 데이터 침해가 발생하는 경우, 고용주는 즉시 노조에 통보하고 시정 조치를 취해야 한다.

제36조 초과 지급 및 클라이언트 승인

양 당사자는 고용주의 초과 지급금 징수에 다음 요건이 적용된다는 데 동의한다.

1. 직원은 제7조에 명시된 일반 고충처리 절차를 통해 초과 지급의 정당성 및 본 조항 위반에 대해 이의를 제기할 권리가 있다. 고용주는 초과 지급일로부터 90일 이내에 직원에게 통지된 경우에만 초과 지급액을 징수할 수 있다. 또한 초과 지급금 통지서는 노조로 발송되어야 한다.
2. 초과 지급 통지서는 우편과 이메일로 모두 발송해야 하며 다음 사항을 포함해야 한다.
 - a. 초과 지급금이라고 판단되는 이유
 - b. 초과 지급된 금액
 - c. 초과 지급이 이루어진 급여 기간
 - d. 제공자가 통지일로부터 20일 이내에 초과 지급금을 전액 납부하거나, 납부 계획을 요청하거나, 단체협약의 고충처리 절차를 통해 초과 지급금을 구제받을 수 있다는 설명. 설명에는 초과 지급액이 \$50 이상인 직원에게는 기본적으로 직원 급여의 5%를 상환할 수 있는 상환 계획이 제공된다는 내용이 포함되어야 한다. 통지서에는 직원이 초과 지급의 타당성에 대해 이의를 제기하는 경우 일시 상환(관련 금액이 50달러 미만인 경우) 또는 총 급여의 5%에 해당하는 기본 지급 계획이 지정되지만, 이의를 제기할 때까지 지급 자체가 중단되며 이의를 제기하지 않을 경우 나중에 본 조항에 따라 지급 계획을 조정할 수 있다는 내용이 명시된다.
3. 초과 지급금이 \$50 이상인 직원이 납부 계획을 요청하는 경우, 직원 급여의 5%를 기본으로 상환하는 기본 상환 계획 옵션이 제공된다. 또한 결제 기간당 더 많은 금액을 지불하도록 해당 결제 요금제를 변경할 수 있는 옵션도 제공된다. 지불 계획의 8개월이 끝나면 나머지 잔액이 IP의 다음 급여에서 공제된다. IP가 지불

계획을 이용하기로 선택한 후 잔액이 전액 지급되기 전에 CDWA를 퇴사하는 경우, CDWA는 IP의 최종 급여에서 남은 잔액을 공제하거나 추심 절차를 통해 환수한다.

4. 고용주는 초과 지급에 대한 이자를 징수하지 않는다.

36.1항 클라이언트 권한

직원은 승인 효력 발생일로 소급하여 근무 시간을 청구할 수 있다.

부록 A: 임금 척도

CCH	2025년 7월 1일	2026년 1월 1일	2026년 7월 1일	2027년 1월 1일
0-2000	\$22.52	\$22.63	\$23.54	\$23.68
2001-4000	\$22.70	\$22.81	\$23.73	\$23.87
4001-6000	\$22.87	\$22.98	\$23.91	\$24.05
6001-8000	\$23.08	\$23.20	\$24.13	\$24.27
8001-10000	\$23.30	\$23.42	\$24.36	\$24.51
10001-12000	\$23.60	\$23.72	\$24.68	\$24.83
12001-14000	\$23.92	\$24.04	\$25.01	\$25.16
14001-16000	\$24.69	\$24.81	\$25.81	\$25.96
16001-20000	\$24.97	\$25.09	\$26.10	\$26.26
20001-24000	\$25.31	\$25.44	\$26.47	\$26.63
24001-40000	\$25.57	\$25.70	\$26.74	\$26.90
40001 이상	\$26.09	\$26.22	\$27.28	\$27.44

부록 B: 정의

본 계약의 목적상 다음 정의가 적용된다. 이는 본 계약에 포함된 모든 용어의 전체 목록이 아니다.

개별 서비스 제공자(홈 케어 종사자, 가정 봉사원, 개인 간병 보조원, 개인 간병 보조원, 직원 또는 간병인이라고도 함): 소비자가 직접 고용한 고용주의 직원으로서 본 계약에 따라 개인 간병, 임시 간호 서비스 또는 기타 서비스를 Medicaid 주 플랜, Medicaid 면제 프로그램 RCW 71A.12장, RCW 74.13.270 또는 유사한 주 지원 홈 케어 프로그램에 의해 승인 및 자금이 제공되는 프로그램에 따라 기능 장애인을 포괄하는 자택 거주자에게 제공하는 사람.

소비자: 개별 서비스 제공자가 본 계약에 따라 개인 간병, 임시 간호 또는 기타 서비스를 제공하는 사람으로서 한 명 이상의 개별 서비스 제공자를 공동 고용하고 관리 고용주로서 활동하는 사람.

SEIU 775(Union이라고도 함): 개별 서비스 제공자의 주 전체 교섭 단위를 위한 유일하고 배타적인 교섭 대표. www.seiu775.org.

Consumer Direct Care Network Washington(고용주라고도 함): 소비자와 함께 개별 서비스 제공자를 공동 고용하는 개별 서비스 제공자의 법적 고용주.

DSHS: 워싱턴주 보건사회복지부(Department of Social and Health Services, DSHS).
www.dshs.wa.gov.

옹호자: 단체 교섭 계약의 적용을 받는 개별 서비스 제공자로서 SEIU 775의 서면 승인을 받아 대표 활동을 할 수 있는 권한을 부여받은 사람.

근로자 대표: 단체 교섭 계약의 적용을 받는 개별 서비스 제공자로, 노조에서 정의하는 다양한 업무를 수행할 수 있다.

노조 대표: SEIU 775에서 고용한 공인 교섭 대표.

등록부: 개별 서비스 제공자 및 잠재적 개별 서비스 제공자를 찾는데 있어 소비자 및 잠재적 소비자에게 도움을 제공하기 위해 설립된 개별 서비스 제공자 및 잠재적 개별 서비스 제공자의 추천 등록부.

ADA: 미국 장애인법. 본 계약에서 사용되는 장애인 이용 가능 건물 또는 장소란 장애인이 접근할 수 있거나 장애인 이용 가능 시설에 대해 현지 법률을 준수하는 건물 또는 장소를 의미한다.

RCW: 워싱턴주 개정 법령. 모든 주법에는 RCW로 시작하는 번호가 있다. 본 계약에 언급된 RCW는 입법부의 웹 사이트 <https://www.leg.wa.gov/state-laws-and-rules/>에서 확인할 수 있다.

양해 각서

SEIU 775와 CDWA 간 비용 잠재적 보상 변경 사항

본 양해 각서(MOU)는 SEIU 775("노조")와 Consumer Direct Washington("고용주") 간에 2026년 가을에 후속 계약에 대한 교섭을 준비하기 위해 잠재적인 보상 변경을 평가하는 절차를 수립하기 위해 체결된다.

계약

1. 목적

노조와 고용주는 다음과 같은 잠재적 보상 변경에 대한 비용 산정 프로세스를 개발하기 위해 협력하기로 동의한다.

- 유급 휴가(PTO) 적립 한도 증가.
- 다른 장기요양 시설에서 공인 간호 조무사(CNA) 경험이 있는 간병인을 포함하도록 누적 경력 시간(CCH) 크레딧 확대.
- BT 30 교육을 이수한 근로자를 포함하도록 상급 가정봉사원 전문가(AHCAS) 자격 확대.

2. 데이터 수집 및 준비

- 양 당사자는 이러한 잠재적 변경 사항의 비용을 효과적으로 산정하기 위해 필요한 정보와 데이터를 공동으로 파악한다.
- 고용주는 2026년 가을까지 비용 추정치를 개발할 수 있도록 충분한 리드 타임을 두고 필요한 데이터를 수집 및 편집하기 시작한다.
- 노조는 데이터 요건을 정의하고 분석 범위를 명확히 규정하도록 지원한다.

3. 협업 및 커뮤니케이션

- 양 당사자는 필요에 따라 회의를 열어 진행 상황을 검토하고, 문제를 해결하고, 데이터 수집 활동을 조율하기로 한다.

SEIU 775와 CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON의 양해 각서

SEIU 775(노조)와 Consumer Direct Care Network of Washington(CDWA) 간의 2025-2027년 잠정 계약의 8조(보상), 9조(의료), 11조(PTO), 14조(추천), 15조(교육), 21조(퇴직) 및 부록 A의 임금 및 혜택 인상은 워싱턴 주 의회가 2026 회계연도에 최소 \$35.43, 2027 회계연도에 \$37.42의 노동률을 지원하는 조건에 따라 결정된다. 의회가 이 금액보다 낮지만 현재보다 높은 인건비를 지원하는 경우, 양 당사자는 지원된 인건비를 기준으로 2025~2027년 계약을 협상하기 위해 해당 조항을 다시 오픈하게 된다. 의회가 현행 요율을 계속 유지하는 경우, 의회가 더 높은 요율로 자금을 지원할 때까지 Consumer Direct Care Network와 SEIU 775 간의 2023-2025 CBA의 기존 조건이 CDWA 직원의 고용 조건에 적용된다.

짝수 연도의 3월 1일까지 CDWA는 이전 2년 동안 RCW 74.39A.530(9)에 따라 허용되는 지출에 대해 최종적으로 지출된 자금 지원 인건비 금액을 입증하는 데이터(임금, 관련 세금 및 개별 서비스 제공자의 혜택별 내역 포함)를 SEIU 775에 제공해야 하며 이에 국한되지 않는다. CDWA, SEIU 775 및 워싱턴 주는 데이터의 내용과 형식에 대해 논의하고 합의할 것이며, 이는 임금확정위원회에도 제공된다.

당사자들은 아래 서명을 통해 본 단체
교섭 계약의 조건을 수락하고 동의한다.

2025년 7월 1일에 시행된다.

Service Employees International Union Local 775 대표:

Sterling Harders, 회장

Consumer Direct Care Network Washington 대표:

Aileen Pick, 노사 관계 이사