

Соглашение о коллективных переговорах

между

Consumer Direct Care Network Washington

и

Service Employees International Union 775

Срок действия: с 1 июля 2025 года по 30 июня 2027 года

СТАТЬЯ 1. ПРИЗНАНИЕ.....	7
СТАТЬЯ 2. ПРАВА ПРОФСОЮЗА.....	7
РАЗДЕЛ 2.1. ПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО	7
РАЗДЕЛ 2.2. ДОСТУП К ПОМЕЩЕНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	8
РАЗДЕЛ 2.3. ДОСТУП К НОВЫМ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПОСТАВЩИКАМ УСЛУГ В ПРОЦЕССЕ НАЙМА, ОБУЧЕНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ВВОДНОГО ОБУЧЕНИЯ.....	8
РАЗДЕЛ 2.4. ДОСКИ ОБЪЯВЛЕНИЙ ПРОФСОЮЗА	9
РАЗДЕЛ 2.5. ВЕБ-САЙТЫ	10
РАЗДЕЛ 2.6. МАТЕРИАЛЫ ВВОДНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ	10
РАЗДЕЛ 2.7. ДОСТУП К ИНФОРМАЦИОННЫМ МАТЕРИАЛАМ ПРОФСОЮЗА ЧЕРЕЗ ВЕБ-САЙТ CDWA	10
РАЗДЕЛ 2.8. ПРЕДПРОСМОТР РАССЫЛОК РАБОТОДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗОМ	11
СТАТЬЯ 3. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ.....	11
РАЗДЕЛ 3.1.	11
РАЗДЕЛ 3.2. ПРАВА, ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО РАБОТОДАТЕЛЮ	11
РАЗДЕЛ 3.3.	13
РАЗДЕЛ 3.4.	13
СТАТЬЯ 4. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ, ОТЧИСЛЕНИЙ И СБОРОВ.....	13
РАЗДЕЛ 4.1. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ И СБОРОВ	13
РАЗДЕЛ 4.2. ДОБРОВОЛЬНЫЕ ОТЧИСЛЕНИЯ	16
РАЗДЕЛ 4.3. РАСХОДЫ НА ВНЕДРЕНИЕ	16
РАЗДЕЛ 4.4. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	16
СТАТЬЯ 5. ИНФОРМАЦИЯ О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ	16
РАЗДЕЛ 5.1. СОБИРАЕМАЯ И ПРЕДОСТАВЛЯЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ	16
РАЗДЕЛ 5.2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	22
СТАТЬЯ 6. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ.....	23
РАЗДЕЛ 6.1.	23
РАЗДЕЛ 6.2.	23
РАЗДЕЛ 6.3.	24
РАЗДЕЛ 6.4.	24
СТАТЬЯ 7. ПОДАЧА ЖАЛОБ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ.....	24
РАЗДЕЛ 7.1. ФИЛОСОФИЯ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ	24
РАЗДЕЛ 7.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЖАЛОБЫ.....	24
РАЗДЕЛ 7.3. ПРОЦЕДУРА ПОДАЧИ ЖАЛОБ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ	24
РАЗДЕЛ 7.4. ВРЕМЕННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ	27
СТАТЬЯ 8. КОМПЕНСАЦИЯ.....	27
РАЗДЕЛ 8.1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.....	27
РАЗДЕЛ 8.2. НАДБАВКИ ЗА СЕРТИФИКАЦИЮ.....	28
РАЗДЕЛ 8.3. ВОЗМЕЩЕНИЕ ПРОБЕГА	28
РАЗДЕЛ 8.4. НАДБАВКА СПЕЦИАЛИСТА, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩЕГО РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ (АНСАС), И СПЕЦИАЛИСТА, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩЕГО РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ В СФЕРЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ (АВНСАС)	29
РАЗДЕЛ 8.5. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ВРЕМЯ.....	29

СТАТЬЯ 9. КОМПЛЕКСНЫЕ ЛЬГОТЫ ПО МЕДИЦИНСКОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ.....	29
РАЗДЕЛ 9.1. ПОКРЫТИЕ	29
РАЗДЕЛ 9.2. ВЗНОСЫ.....	29
РАЗДЕЛ 9.3. ВЫЧЕТЫ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	30
РАЗДЕЛ 9.4. ЦЕЛЬ ФОНДА	30
РАЗДЕЛ 9.5. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА.....	30
РАЗДЕЛ 9.6. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	31
РАЗДЕЛ 9.7. FMLA	31
СТАТЬЯ 10. КОМПЕНСАЦИЯ РАБОТНИКАМ.....	31
РАЗДЕЛ 10.1. ПОКРЫТИЕ КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ	31
РАЗДЕЛ 10.2. СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ НА КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ	31
РАЗДЕЛ 10.3. СТОРОННИЙ АДМИНИСТРАТОР	32
СТАТЬЯ 11. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК	32
РАЗДЕЛ 11.1. НАЧИСЛЕНИЕ	32
РАЗДЕЛ 11.2. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ	32
СТАТЬЯ 12. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЭЛЕКТРОННЫЙ БАНКОВСКИЙ ПЕРЕВОД И УДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВ.....	32
РАЗДЕЛ 12.1. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	32
РАЗДЕЛ 12.2. СРОКИ ОПЛАТЫ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	33
РАЗДЕЛ 12.3. СВОЕВРЕМЕННАЯ И ТОЧНАЯ ОПЛАТА	33
РАЗДЕЛ 12.4. ПРОЗРАЧНОСТЬ ПЛАТЕЖНЫХ КВИТАНЦИЙ.....	34
РАЗДЕЛ 12.5. ПЕНЯ ЗА ПРОСРОЧКУ ПЛАТЕЖА И ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА.....	35
РАЗДЕЛ 12.6. ЭЛЕКТРОННЫЙ БАНКОВСКИЙ ПЕРЕВОД ИЛИ ДЕБЕТОВАЯ КАРТА	36
РАЗДЕЛ 12.7. УДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВ	36
РАЗДЕЛ 12.8. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМАХ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	37
РАЗДЕЛ 12.9. ПОКАЗАТЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДДЕРЖКИ КЛИЕНТОВ CDWA	37
РАЗДЕЛ 12.10. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО СИСТЕМЕ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	37
РАЗДЕЛ 12.11. АВАНСЫ НАЛИЧНЫМИ	38
РАЗДЕЛ 12.12. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (EVV)	38
СТАТЬЯ 13. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ.....	38
РАЗДЕЛ 13.1.	38
РАЗДЕЛ 13.2.	38
РАЗДЕЛ 13.3.	38
СТАТЬЯ 14. СПРАВОЧНЫЙ РЕЕСТР	39
РАЗДЕЛ 14.1. ЛЬГОТА СПРАВОЧНОГО РЕЕСТРА, УПРАВЛЯЕМОГО CARINA, НЕКОММЕРЧЕСКОЙ КОРПОРАЦИЕЙ.....	39
СТАТЬЯ 15. ОБУЧЕНИЕ	39
РАЗДЕЛ 15.1. TRAINING PARTNERSHIP	39
РАЗДЕЛ 15.2. СОГЛАШЕНИЕ PARTNERSHIP.....	39
РАЗДЕЛ 15.3. ПОКРЫТИЕ	40
РАЗДЕЛ 15.4. ВЗНОСЫ.....	40
РАЗДЕЛ 15.5. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БАЗОВОМУ ОБУЧЕНИЮ.....	41
РАЗДЕЛ 15.6. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ	41
РАЗДЕЛ 15.7. ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ МИНИМАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ОБУЧЕНИЮ	42

РАЗДЕЛ 15.8. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧЕНИЮ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ, ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОБЫЧНЫХ ТРЕБОВАНИЙ.....	42
РАЗДЕЛ 15.9. НАСТАВНИЧЕСТВО.....	42
РАЗДЕЛ 15.10. СПЕЦИАЛИСТ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЙ РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ, И СПЕЦИАЛИСТ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЙ РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ В СФЕРЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ	43
РАЗДЕЛ 15.11. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ, КОНТРОЛЬ И ОТЧЕТНОСТЬ.....	44
РАЗДЕЛ 15.12. ДОСТУП К ОБУЧЕНИЮ	44
РАЗДЕЛ 15.13. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	45
СТАТЬЯ 16. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ.....	45
РАЗДЕЛ 16.1. ЦЕЛЬ.....	45
РАЗДЕЛ 16.2. СОБРАНИЯ	45
РАЗДЕЛ 16.3. КОМИТЕТ ПО ТЕХНОЛОГИЯМ И ИННОВАЦИЯМ	46
СТАТЬЯ 17. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ.....	46
СТАТЬЯ 18. ПРАВА ПОТРЕБИТЕЛЯ	46
РАЗДЕЛ 18.1. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБИТЕЛЯХ.....	46
РАЗДЕЛ 18.2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ	47
РАЗДЕЛ 18.3. СОХРАНЕНИЕ ПРАВА.....	47
РАЗДЕЛ 18.4. ПОТРЕБИТЕЛИ, НА КОТОРЫХ НЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	47
СТАТЬЯ 19. ПОЛИТИКА, ПРОГРАММА И ПРАКТИКА РАБОТЫ	47
РАЗДЕЛ 19.1. ПРОЕКТЫ ПО ИНТЕГРАЦИИ MEDICAID	47
РАЗДЕЛ 19.2. ОЦЕНКА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ.....	47
РАЗДЕЛ 19.3. ПРОГРАММА CASH AND COUNSELING	48
РАЗДЕЛ 19.4. ПЕРЕКЛАССИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ	48
РАЗДЕЛ 19.5. ИСКЛЮЧЕНИЕ	48
РАЗДЕЛ 19.6. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО НАДОМНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ	48
РАЗДЕЛ 19.7. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ	49
РАЗДЕЛ 19.8. ПРОГРАММА COMMUNITY FIRST CHOICE OPTION (CFCO).....	49
РАЗДЕЛ 19.9. ПРОГРАММЫ TARGETED SUPPORTS FOR OLDER ADULTS (TSOA) И MEDICAID ALTERNATIVE CARE (MAC)	49
СТАТЬЯ 20. ЧАСЫ РАБОТЫ	49
РАЗДЕЛ 20.1.	49
СТАТЬЯ 21. ПЕНСИОННЫЕ ЛЬГОТЫ	50
РАЗДЕЛ 21.1. УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА RETIREMENT BENEFIT TRUST С УСТАНОВЛЕННЫМИ ОТЧИСЛЕНИЯМИ	50
РАЗДЕЛ 21.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД.....	50
РАЗДЕЛ 21.3. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	51
РАЗДЕЛ 21.4. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА.....	51
СТАТЬЯ 22. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТОВ	51
РАЗДЕЛ 22.1.	51
РАЗДЕЛ 22.2.	52
РАЗДЕЛ 22.3.	52

СТАТЬЯ 23. ИСКЛЮЧАЮЩАЯ ИЛИ ЗАЩИТИТЕЛЬНАЯ ОГОВОРКА	54
РАЗДЕЛ 23.1	54
РАЗДЕЛ 23.2	54
СТАТЬЯ 24. ЦЕЛОСТНОСТЬ СОГЛАШЕНИЯ.....	54
РАЗДЕЛ 24.1	54
РАЗДЕЛ 24.2	54
СТАТЬЯ 25. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ	55
РАЗДЕЛ 25.1. ДАТЫ ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ	55
РАЗДЕЛ 25.2. ПЕРЕГОВОРЫ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ПОСЛЕДУЮЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ	55
СТАТЬЯ 26. ПРОВЕРКА БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ	55
РАЗДЕЛ 26.1. ПРОВЕРКА КРИМИНАЛЬНОГО ПРОШЛОГО	55
РАЗДЕЛ 26.2. УВЕДОМЛЕНИЕ О ПРОВЕРКЕ БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ НА ПОРТАЛЕ CDWA	57
СТАТЬЯ 27. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ.....	57
РАЗДЕЛ 27.1. БЕЗОПАСНЫЕ И ЗДОРОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА	57
РАЗДЕЛ 27.2. МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ	58
РАЗДЕЛ 27.3. БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЛАГОДАРЯ ГОТОВНОСТИ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ КЛИМАТИЧЕСКИМ СИТУАЦИЯМ	60
РАЗДЕЛ 27.4. СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	61
СТАТЬЯ 28. СМЕНА СОБСТВЕННИКА	61
СТАТЬЯ 29. ПРАЗДНИКИ	63
РАЗДЕЛ 29.1. КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАБОТУ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ	63
СТАТЬЯ 30. СВЕРХУРОЧНЫЕ И ЛИМИТЫ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ	63
РАЗДЕЛ 30.1.	63
РАЗДЕЛ 30.2.	63
РАЗДЕЛ 30.3	64
РАЗДЕЛ 30.4	64
РАЗДЕЛ 30.5	64
РАЗДЕЛ 30.6	64
РАЗДЕЛ 30.7	64
СТАТЬЯ 31. ПРОГРЕССИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ	64
РАЗДЕЛ 31.1.	64
СТАТЬЯ 32. ТРЕБУЕМЫЕ УВЕДОМЛЕНИЯ И СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ.....	66
РАЗДЕЛ 32.1. УВЕДОМЛЕНИЯ НА РАЗНЫХ ЯЗЫКАХ	66
РАЗДЕЛ 32.2.	66
РАЗДЕЛ 32.3. СУЩЕСТВУЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ	66
СТАТЬЯ 33. ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧЕНИЮ	67
СТАТЬЯ 34. ЕЖЕГОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ.....	67
РАЗДЕЛ 34.1. ЕЖЕГОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ	67
РАЗДЕЛ 34.2. ДОСТУП К ОБУЧЕНИЮ	67
РАЗДЕЛ 34.3. УВЕДОМЛЕНИЯ ОБ ОБУЧЕНИИ	67

СТАТЬЯ 35. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ).....	68
РАЗДЕЛ 35.1. ЗАПРЕЩЕННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИИ	68
РАЗДЕЛ 35.2. ТРЕБОВАНИЯ К УВЕДОМЛЕНИЯМ И ПЕРЕГОВОРАМ	68
РАЗДЕЛ 35.3. ЗАЩИТА ДАННЫХ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	68
СТАТЬЯ 36. ПЕРЕПЛАТЫ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ С КЛИЕНТОМ	69
РАЗДЕЛ 36.1. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ С КЛИЕНТОМ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	70
ПРИЛОЖЕНИЕ В. ОПРЕДЕЛЕНИЯ	71
МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И CDWA ДЛЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ КОМПЕНСАЦИИ.....	72
МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON.....	73

СТАТЬЯ 1. ПРИЗНАНИЕ

- A. SEIU 775 («Профсоюз») признается единственным и исключительным представителем всех работников по уходу на дому, помощников по уходу на дому, персональных помощников или лиц, занимающих эквивалентные должности, включая всех индивидуальных поставщиков услуг по уходу на дому, как определено в [RCW 74.39A.240](#) (также называемых «социальными работниками», «помощниками по уходу на дому», «caregivers», «НСА», «РСА» и «IP»), исключая руководителей, конфиденциальных сотрудников и всех других работников. При отсутствии вопросов, касающихся представительства или определения подразделения по ведению переговоров в соответствии с законом, если Профсоюз объединяется с другими организациями, консолидирует части других организаций, меняет свое название или вносит любые другие подобные изменения, признание Работодателем последует в соответствии с указаниями SEIU 775 и Service Employees International Union (Международного профсоюза работников сферы обслуживания). Стороны также признают, что другие агентства и/или подрядчики или субподрядчики Работодателя могут продолжать нести ответственность за реализацию и администрирование некоторых положений настоящего Соглашения, как это специально предусмотрено в настоящем документе или указано Работодателем.
- B. Стороны соглашаются, что в случае приобретения Работодателем компаний, предоставляющих надомное обслуживание в штате Washington, условия, изложенные в настоящем документе, будут применяться к социальным работникам таких компаний, а сами социальные работники будут объединены в подразделение по ведению переговоров. Стороны согласны по мере необходимости обсуждать последствия слияния таких подразделений.

СТАТЬЯ 2. ПРАВА ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ 2.1. ПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

Работодатель признает активистов и представителей персонала Профсоюза в ходе выполнения ими представительских обязанностей. Профсоюз должен сообщать Работодателю имена и номера телефонов активистов и представителей Профсоюза путем письменного уведомления в течение 30 (тридцати) дней после их назначения Профсоюзом и указывать характер работы, спектр задач и полномочия, определенные для каждого из них Профсоюзом.

РАЗДЕЛ 2.2. ДОСТУП К ПОМЕЩЕНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЯ

Уполномоченные представители Профсоюза должны иметь доступ в разумное время в те части помещений Работодателя, которые открыты для широкой публики. Доступ в помещения Работодателя регулируется теми же общими правилами, которые применяются к другим лицам (не сотрудникам), и не должен мешать обычной деятельности Работодателя. Активисты и другие представители работников должны осуществлять представительскую деятельность или другие дела Профсоюза с индивидуальными поставщиками услуг только в нерабочее время такого поставщика услуг и не должны иным образом вмешиваться в его работу или предоставляемое им надомное обслуживание.

РАЗДЕЛ 2.3. ДОСТУП К НОВЫМ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПОСТАВЩИКАМ УСЛУГ В ПРОЦЕССЕ НАЙМА, ОБУЧЕНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ВВОДНОГО ОБУЧЕНИЯ

- A. Работодатель должен информировать вновь нанятых индивидуальных поставщиков услуг об очных и/или виртуальных сессиях вводного обучения, запланированных Профсоюзом, и сообщать IP даты и время их проведения. Профсоюз будет ежемесячно предоставлять список запланированных сессий вводного обучения для новых сотрудников.
- B. CDWA будет ежемесячно уведомлять Профсоюз о любых запланированных очных встречах в сообществе или других мероприятиях для сотрудников, объявленных на веб-сайте CDWA и предназначенных для получения очной поддержки по вопросам найма или технической поддержки. Получив предварительное уведомление о присутствии представителей Профсоюза, CDWA обеспечит им доступ на эти встречи и возможность побеседовать с сотрудниками до или после их проведения.
- C. Обе стороны пришли к взаимному соглашению, что участие Профсоюза в найме не должно мешать своевременному приему на работу индивидуальных поставщиков услуг и/или приводить к задержкам в оказании помощи клиентам.
- D. Профсоюзу дадут возможность встретиться с новыми индивидуальными поставщиками услуг в непубличных местах в течение 30 (тридцати) минут во время любых запланированных личных или виртуальных групповых встреч по найму либо по возможности во время запланированных очных встреч или мероприятий в сообществе. По мере возможности и в рамках имеющихся ресурсов Работодатель и его агенты будут объединять встречи для найма или встречи/мероприятия в сообществе в 1 (одну) или 2 (две) назначенные сессии в неделю, проводить их в группах и информировать Профсоюз о назначенных сессиях для каждого офиса. На очных встречах между индивидуальными поставщиками услуг и уполномоченными представителями Профсоюза не будут присутствовать Работодатель или его агенты.

- E. Работодатель приложит все усилия для объединения встреч в соответствии с подразделом 2.3D. Стороны могут по взаимному согласию провести более 2 (двух) назначенных сессий, чтобы удовлетворить спрос, однако окончательное решение об объединении принимается Работодателем.
- F. Индивидуальные поставщики услуг не обязаны встречаться с представителями Профсоюза и не будут подвергаться дискриминации или преследованию из-за своего выбора. Работодатель и его агенты будут сохранять нейтралитет и не будут ни поощрять индивидуальных поставщиков услуг к встрече с представителями Профсоюза, ни отговаривать их от нее.
- G. Иногда по ряду обстоятельств, таких как совпадения графиков работы, сельская местность, неотложные потребности клиентов или непредвиденные вопросы, приходится проводить встречи вне назначенных сессий для конкретного офиса. В этих исключительных обстоятельствах Работодатель будет еженедельно предоставлять Профсоюзу список нанятых индивидуальных поставщиков услуг, которые не посетили встречу в назначенную сессию или не просмотрели презентацию Профсоюза в электронном виде. Этот список будет предоставляться согласованным безопасным способом.
- H. Стороны согласны использовать и активно внедрять видеоконференции в офисах, где такое взаимодействие позволит облегчить участие Профсоюза.
- I. Если в офисе Работодателя предусмотрены регулярные сессии, где индивидуальные поставщики услуг могут пройти обучение по безопасности и вводное обучение, Работодатель будет ежегодно информировать Профсоюз о таких периодических собраниях. Работодатель также выделит представителю Профсоюза 15 (пятнадцать) минут для встречи с индивидуальными поставщиками услуг. Если Работодатель решит проводить вводное обучение и обучение по безопасности по видеосвязи, Работодатель включит в трансляцию предоставленное Профсоюзом видео длительностью не более 10 (десяти) минут.

РАЗДЕЛ 2.4. ДОСКИ ОБЪЯВЛЕНИЙ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз имеет право на размещение досок объявлений в офисах Работодателя, его агентств, подрядчиков или субподрядчиков, которые индивидуальные поставщики услуг по необходимости посещают по рабочим вопросам. Профсоюз несет единоличную ответственность за ведение всех досок объявлений и связанные с ними затраты. Профсоюз предоставит доски объявлений (размером не более двух футов на три фута [2'x3']). На досках объявлений будет четко указано, что они являются досками объявлений

Профсоюза, их будут вести представители и (или) сотрудники Профсоюза. Сообщения Профсоюза не подлежат размещению в любом другом месте или учреждении.

Стороны договариваются, что Профсоюз и Работодатель или его агентства, подрядчики или субподрядчики (в зависимости от обстоятельств) согласуют место размещения доски объявлений Профсоюза в помещении, а если они не смогут прийти к соглашению по этому вопросу, Работодатель постарается исправить ситуацию, связанную с субподрядчиком. Работодатель должен проинформировать подрядчиков и субподрядчиков о правах Профсоюза на место для доски объявлений.

Если в течение срока действия настоящего соглашения Профсоюз разработает «виртуальную доску объявлений», Работодатель разместит ссылку, предоставленную Профсоюзом. Стороны встретятся, чтобы определить подходящее для размещения ссылки место на веб-сайте Работодателя.

РАЗДЕЛ 2.5. ВЕБ-САЙТЫ

Веб-сайты Работодателя и его агентств, которые индивидуальные поставщики услуг могут посещать для получения информации о трудоустройстве, должны содержать ссылку на веб-сайт Профсоюза.

РАЗДЕЛ 2.6. МАТЕРИАЛЫ ВВОДНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ

Материалы вводного обучения, распространяемые Работодателем, его агентствами, подрядчиками или субподрядчиками среди индивидуальных поставщиков услуг, должны включать заявления о вступлении в Профсоюз и материалы вводного обучения Профсоюза. Материалы Профсоюза, распространяемые Работодателем, должны быть нейтральными по тону и предоставляться на языках, перечисленных в статье 32. Профсоюз обязан предоставить Работодателю достаточное количество копий таких материалов для распространения во время вводного и основного обучения. В материалы вводного обучения, предоставляемые Работодателем в электронном виде, Работодатель также будет включать заявления о вступлении в Профсоюз и материалы вводного обучения Профсоюза.

РАЗДЕЛ 2.7. ДОСТУП К ИНФОРМАЦИОННЫМ МАТЕРИАЛАМ ПРОФСОЮЗА ЧЕРЕЗ ВЕБ-САЙТ CDWA

A. Ссылка на веб-сайт Профсоюза

Работодатель должен разместить ссылку на веб-сайт Профсоюза на первой странице веб-сайта CDWA.

B. Уведомление о сообщении от Профсоюза

Когда социальный работник открывает веб-сайт CDWA, на начальной странице будет отображаться уведомление о новых сообщениях от Профсоюза. Поле

уведомления на начальной странице должно вмещать информацию об отправителе и теме сообщения. Профсоюз должен предоставить материалы для включения в уведомление не позднее чем за 21 (двадцать один) день до дня отправки уведомления.

РАЗДЕЛ 2.8. ПРЕДПРОСМОТР РАССЫЛОК РАБОТОДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗОМ

По возможности Работодатель должен уведомить Профсоюз не менее чем за 14 (четырнадцать) дней до отправки рассылки об изменениях в политиках, практиках и общих изменениях или уведомлениях о важных организационных вопросах пятидесяти и более индивидуальным поставщикам услуг. Если уведомление за 14 (четырнадцать) дней невозможно, Работодатель направит уведомление Профсоюзу как можно скорее, но как минимум одновременно с отправкой уведомления всей группе индивидуальных поставщиков услуг.

СТАТЬЯ 3. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

РАЗДЕЛ 3.1.

Стороны понимают и соглашаются, что Работодатель обладает основными правами управления. Кроме случаев, предусмотренных настоящим Соглашением, Работодатель полностью сохраняет за собой все неотъемлемые права и полномочия по управлению и эксплуатации своих объектов и программ. Стороны соглашаются, что все права, не предоставленные конкретно в настоящем Соглашении, сохраняются исключительно за Работодателем, и Работодатель имеет право принимать и реализовывать свои решения относительно таких прав управления. Заработка плата, льготы, часы и условия труда членов подразделения по ведению переговоров остаются обязательными предметами переговоров между сторонами, как это предусмотрено в [статье 17](#) «Обязательство ведения переговоров».

РАЗДЕЛ 3.2. ПРАВА, ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО РАБОТОДАТЕЛЮ

Права, закрепленные исключительно за Работодателем, его агентами и должностными лицами, с учетом того, насколько эти права могут быть ограничены другими положениями настоящего Соглашения, как это прямо указано в настоящем документе, включают, помимо прочего, следующие права:

- A. Работать в целях выполнения договорных обязанностей Работодателя как Consumer Directed Employer.
- B. Определять миссии, программы, цели, мероприятия и приоритеты Работодателя.

- C. Планировать, направлять и контролировать использование ресурсов, включая все аспекты бюджета, для реализации миссий, программ, целей, мероприятий и приоритетов Работодателя; однако этот пункт не должен толковаться как ограничивающий право Профсоюза выступать за бюджетные ассигнования, которые могут отличаться от предлагаемых Работодателем.
- D. Регулировать, направлять и контролировать всю деятельность Работодателя по предоставлению программ и услуг.
- E. Разрабатывать, изменять и администрировать политику, процедуры, правила и положения, а также определять методы и средства, с помощью которых будет осуществляться деятельность.
- F. Устанавливать квалификацию индивидуальных поставщиков услуг и разумные стандарты отчетности, за исключением случаев, ограниченных настоящим Соглашением в соответствии со [статьей 15](#) «Обучение».
- G. Создавать и исполнять контракты и все другие документы, необходимые или удобные для выполнения обязанностей Работодателя или осуществления его полномочий, включая контракты с государственными и частными учреждениями, организациями или корпорациями и отдельными лицами для оплаты предоставленных или оказанных услуг.
- H. Определять организацию управления, включая набор, отбор, удержание и продвижение сотрудников для должностей, не предусмотренных настоящим Соглашением.
- I. Продлевать, ограничивать или отдавать на субподряд любые или все услуги и/или программы Работодателя, за исключением случаев, ограниченных [статьей 17](#) «Обязательство ведения переговоров» (касательно найма субподрядчиков на выполнение работ подразделения по ведению переговоров) и [статьей 28](#) «Смена собственника».
- J. Предпринимать любые действия, которые Работодатель сочтет необходимыми для оказания услуг в чрезвычайных ситуациях. Работодатель будет единолично определять наличие чрезвычайной ситуации в соответствии с разумными извешенными стандартами.
- K. Вносить изменения во все виды деятельности и рабочие требования для более эффективного и результативного предоставления услуг с учетом любых

существующих и/или новых законов, правил и нормативных положений штата и/или федерального масштаба, которые могут каким-либо образом повлиять на способность Работодателя предоставлять услуги.

- L. Определять метод, технологические средства, численность и виды персонала, с помощью которого ведется деятельность.
- M. Поддерживать и увеличивать эффективность деятельности, доверенной Работодателю.

РАЗДЕЛ 3.3.

Перечисленные выше права Работодателя не являются исчерпывающими и не исключают других прав Работодателя, не указанных в настоящем документе, включая, помимо прочего, обязанности, обязательства или полномочия, предусмотренные [RCW 74.39A.250](#), и если иное прямо не ограничено настоящим Соглашением. Использование или неиспользование прав, сохраняемых за Работодателем, не должно толковаться как отказ от какого-либо права Работодателя.

РАЗДЕЛ 3.4.

Никакие действия, предпринятые Работодателем в отношении права управления, не должны быть предметом процедуры рассмотрения жалоб или арбитража либо сопутствующего иска, если только их выполнение не нарушает прямое письменное положение настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 4. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ, ОТЧИСЛЕНИЙ И СБОРОВ

РАЗДЕЛ 4.1. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ И СБОРОВ

- A. После соответствующего разрешения работника Работодатель вычитает сумму взносов или сборов, в зависимости от обстоятельств, из оплаты услуг каждого социального работника (зарплата, прямой перевод на счет или дебетовая карта).
- B. Работодатель будет направлять в Профсоюз файл Caregiver Roster с реестром caregivers, включающий, в частности, имя, адрес, номер социального страхования и личный номер поставщика услуг для всех работников с разрешенными часами за месяц не позднее 5 (пяти) рабочих дней после каждого дня выплаты зарплаты. Профсоюз будет предоставлять Работодателю еженощный файл, содержащий данные о социальных работниках, которые дали разрешение на вычет взносов или сборов. Еженощный файл, предоставляемый Работодателю, будет содержать заверение Профсоюза о подлинности и точности такого списка и о том, что Профсоюз получил

добровольное, утвердительное разрешение от каждого указанного лица. Профсоюз предоставит копии разрешений по запросу Работодателя в течение 10 (десяти) календарных дней, если только запрос не касается более 100 (ста) разрешений, в этом случае стороны договорятся о приемлемых сроках, которые ни в коем случае не должны превышать 30 (тридцать) дней. Работодатель будет вычитать взносы для любого социального работника, для которого он получил уведомление о разрешенном вычете взносов в файле обновлений взносов Deduction Update File, не позднее чем за 1 (один) день до даты начала выплаты заработной платы.

- C. Работодатель обязуется соблюдать условия и положения подписанный членской карты каждого социального работника.
- D. Все новые сотрудники, принятые на работу с 1 июля 2023 года, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, должны в качестве условия продолжения работы быть или стать, а затем оставаться членами Профсоюза не позднее чем через 30 (тридцать) дней после своей первоначальной даты выдачи разрешения на работу, в соответствии с положениями Раздела 8 National Labor Relations Act (Закона о регулировании трудовых отношений), с поправками, и в соответствии с применимым законодательством. В дополнение к информации, предоставляемой Профсоюзу в соответствии со статьей 5, Работодатель также будет сообщать Профсоюзу первоначальную дату выдачи разрешения на работу каждого сотрудника, начиная с 1 июля 2023 года.
- E. Несоблюдение любым работником Раздела 4.1.D приведет к увольнению такого работника по письменному требованию Профсоюза при условии, что: (1) требование об увольнении соответствует действующему законодательству, и (2) Профсоюз направил затронутому сотруднику все необходимые по закону уведомления не менее чем за 30 (тридцать) дней до требования об увольнении, включая уведомление (a) о том, что обязательство сотрудника по выплате не выполнено, (b) что просрочка влечет за собой увольнение сотрудника в соответствии с Разделом 4.1.D, и (c) о том, какие действия должен предпринять сотрудник для выполнения требований Раздела 4.1.D. Работодатель получит копию любой письменной корреспонденции, направленной работнику в целях соблюдения требований Раздела 4.1.D.
- F. Если Работодатель использует электронную систему для найма новых сотрудников, эта система должна включать способ, с помощью которого сотрудники могут подписать членские карты, включая разрешение на вычет взносов с заработной платы и/или полное или частичное разрешение на вычет агентского вознаграждения

из заработной платы, и в связи с этим предложением Работодатель должен предоставить ссылку на профсоюзные New Hire Notices for CDWA Employees (Уведомления о найме нового работника для сотрудников CDWA). В рамках этой системы Работодатель будет добавлять ссылки, предоставленные Профсоюзом, рядом с каждым вопросом членской карты для просмотра информации на предпочтаемом языке caregiver. В течение срока действия настоящего соглашения Работодатель и Профсоюз совместно разработают спецификации и выявят новые возможности, необходимые для того, чтобы Работодатель мог предоставлять членские карты на разных языках в системе найма Работодателя.

Раздел процесса найма, включающий возможность подписать членскую карту или разрешение на вычет из заработной платы взносов или агентского вознаграждения, будет содержать формулировку, разъясняющую требования Раздела 4.1.D и последствия несоблюдения их работником, а также требование о том, что без вычета из заработной платы работнику придется производить платежи непосредственно в Профсоюз. Работодатель встретится с Профсоюзом не позднее 31 декабря 2022 года, чтобы совместно разработать спецификации и формулировки для этого Раздела процесса найма, и Профсоюз сможет просматривать проекты документов по мере их внедрения и комментировать их. Профсоюз уведомит Работодателя, если сотрудник, отказавшийся подписать членскую карту, включая разрешение на вычет взносов с заработной платы и/или разрешение на полный или частичный вычет агентского вознаграждения, не принял меры для осуществления прямых выплат Профсоюзу в течение 30 (тридцати) дней после своей первоначальной даты выдачи разрешения на работу.

- G. Любой сотрудник, заявляющий об искреннем религиозном неприятии вступления в Профсоюз и оказания ему финансовой поддержки, должен направить письменное уведомление о таком заявлении в Профсоюз и договориться с Профсоюзом о внесении альтернативных платежей вместо платежей, требуемых для членства в Профсоюзе в одну из следующих нерелигиозных, нетрудовых, благотворительных организаций согласно разделу 501(c)(3) Свода законов США: Alzheimer's Association, United Way и American Cancer Society. Такие сотрудники должны выплачивать денежную сумму, равную периодическим взносам и сборам, единообразно требуемым в соответствии с разделом 4.1.D. настоящей статьи. Отказ от этого альтернативного платежа влечет за собой увольнение с работы в соответствии с разделом 4.1.E. настоящей статьи. Работодатель не несет финансовой ответственности за неспособность упомянутого сотрудника или Профсоюза перечислять платежи в нерелигиозную благотворительную организацию.

РАЗДЕЛ 4.2. ДОБРОВОЛЬНЫЕ ОТЧИСЛЕНИЯ

После получения соответствующего разрешения на такие отчисления от социального работника или Профсоюза Работодатель поручает соответствующей организации или агентству вычитать и перечислять добровольные отчисления из оплаты услуг каждого социального работника в 2 (два) фонда, назначенных Профсоюзом, или в сам Профсоюз. Работодатель разрешает делать отчисления в такой фонд или комитет в любом размере, указанном социальным работником. Отчисления должны перечисляться не реже одного раза в месяц электронным переводом.

РАЗДЕЛ 4.3. РАСХОДЫ НА ВНЕДРЕНИЕ

Расходы на любые изменения в компьютерных программах, требуемые настоящей статьей, несет Работодатель. Текущие регулярные расходы на такие отчисления также несет Работодатель.

РАЗДЕЛ 4.4. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Профсоюз и каждый социальный работник соглашаются защитить и освободить Работодателя от любых претензий, требований, исков или других форм ответственности, которые могут возникнуть в отношении Работодателя в связи с любыми вычетами из заработной платы любого социального работника на основе информации, полученной от Профсоюза и социального работника. Данный пункт не должен толковаться как ограничивающий право Профсоюза использовать процесс разрешения споров, содержащийся в настоящем Соглашении, для получения причитающихся взносов, сборов и отчислений.

СТАТЬЯ 5. ИНФОРМАЦИЯ О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ

РАЗДЕЛ 5.1. СОБИРАЕМАЯ И ПРЕДОСТАВЛЯЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Работодатель должен собирать и предоставлять информацию о подразделении по ведению переговоров и каждом его члене, а также предоставлять эту информацию Профсоюзу в описанные ниже сроки, описанным ниже способом и в описанном ниже порядке.

К 30 июня 2027 года Работодатель должен собрать и предоставить официальные имена, отчества и фамилии сотрудников, предпочтительные имена, фамилии и местоимения, указанные сотрудниками, в Caregiver Roster, Dues File, Daily Caregiver Feed и всех других применимых отчетах предоставляемых Профсоюзу.

A. Файл реестра и взносов Caregiver Roster & Dues File

Файл Caregiver Roster & Dues File должен быть предоставлен Работодателем SEIU 775 через 5 (пять) рабочих дней после дня выплаты заработной платы и содержать следующую информацию:

1. Номер сотрудника
2. Идентификационный номер ProviderOne из 9 цифр
3. Идентификатор рабочего дня
4. Имя
5. Второе имя
6. Фамилия
7. Раса
8. Этническая принадлежность
9. Номер социального страхования
10. Номер домашнего телефона
11. Номер мобильного телефона
12. Тип адреса (физический, почтовый. Если для одного сотрудника существует несколько типов адресов, необходимо предоставить отдельные записи для каждого типа адреса)
13. Адрес 1
14. Адрес 2
15. Город
16. Штат
17. Почтовый индекс
18. Дата начала использования нового адреса
19. Адрес электронной почты
20. Дата рождения
21. Пол
22. Семейный статус
23. Основной предпочтительный язык
24. Идентификационный номер куратора
25. Отчетное подразделение
26. Родство с потребителем-Работодателем (в том числе является ли социальный работник членом семьи согласно определению в RCW 74.39A.076(1) и любые дополнительные сведения о родственных отношениях между социальным работником и клиентом, собранные Штатом)
27. Проживание с потребителем (да/нет)
28. Дата найма
29. Первоначальная дата выдачи разрешения на работу
30. Дата увольнения (если существует несколько дат увольнения, указывается последняя дата увольнения)

31. Причина увольнения
32. Компенсированные часы оплачиваемого отпуска
33. Утраченные часы оплачиваемого отпуска
34. Остаток некомпенсированных часов оплачиваемого отпуска
35. Суммарное количество часов, отработанных в течение жизни в качестве индивидуального поставщика услуг
36. Ставка заработной платы
37. Ставка надбавки за сертификацию
38. Ставка надбавки за повышение квалификации
39. В каких подразделениях работал(-а)
40. Тип подразделений
41. Код услуг
42. Описание услуг
43. Заявлено часов обучения (за текущий платежный период)
44. Валовая зарплата
45. Выплаченная сумма
46. Дата выплаты
47. Метод оплаты
48. Размер пробега (количество миль)
49. Дата начала платежного периода
50. Дата окончания платежного периода
51. Тип члена Профсоюза
52. Выченные профсоюзные взносы
53. Индикатор применения минимальных взносов
54. Тип(ы) добровольных отчислений
55. Сумма(ы) добровольных отчислений
56. Часы сверхурочной работы

Технические характеристики данного механизма подачи файлов определяются документом Interface Control Document (ICD) Caregiver Roster & Dues file, версия 1.7, 12 июня 2023 г. Любые изменения в ICD должны быть согласованы обеими сторонами.

В. Файл членских карт 775 Membership Cards File

Файл 775 Membership Cards File должен ежедневно предоставляться Работодателем в SEIU 775 и содержать следующую информацию:

1. Номер социального страхования
2. Идентификатор рабочего дня
3. Имя

4. Второе имя
5. Фамилия
6. Адрес электронной почты
7. Почтовый адрес
8. Дата рождения
9. Название анкеты (версия членской карты)
10. Вопрос (название вопроса на членской карте)
11. Ответ на вопрос (ответ, данный членом подразделения по ведению переговоров)
12. Дата ответа (дата ответа на каждый вопрос)

C. Файл Caregiver Daily Feed File

Файл Caregiver Daily Feed File должен ежедневно предоставляться Работодателем в SEIU 775 и содержать следующую информацию:

1. Идентификационный номер ProviderOne из 9 цифр
2. Номер сотрудника
3. Номер социального страхования
4. Имя
5. Второе имя
6. Фамилия
7. Дата рождения
8. Раса
9. Этническая принадлежность
10. Пол
11. Семейный статус
12. Предпочитаемый язык
13. Дата начала использования нового адреса
14. Тип адреса
15. Адрес 1
16. Адрес 2
17. Город
18. Штат
19. Почтовый индекс
20. Номер домашнего телефона
21. Номер мобильного телефона
22. Эл. почта
23. Первоначальная дата найма
24. Дата повторного поступления на работу

- 25. Дата выдачи разрешения на работу
- 26. Дата увольнения
- 27. Срок прохождения проверки биографических данных
- 28. Причина увольнения
- 29. Категория получателя помощи
- 30. Сведения о кураторе
- 31. Поставщик с проживанием
- 32. Стандарт
- 33. Дата отслеживания стандарта
- 34. Отчетное подразделение
- 35. Родство с потребителем
- 36. Совершеннолетний ребенок
- 37. Дата отслеживания совершеннолетнего ребенка
- 38. Родитель — индивидуальный поставщик услуг (DDD)
- 39. Дата отслеживания родителя — индивидуального поставщика услуг (DDD)
- 40. Родитель — индивидуальный поставщик услуг (не DDD)
- 41. Дата отслеживания родителя — индивидуального поставщика услуг (не DDD)
- 42. Ограниченные часы
- 43. Дата отслеживания ограниченных часов
- 44. Обучение по безопасности и вводное обучение
- 45. Дата отслеживания обучения по безопасности и вводного обучения
- 46. Флаг прекращения разрешения
- 47. Поставщик услуг кратковременной помощи
- 48. Дата отслеживания поставщика услуг кратковременной помощи
- 49. Идентификационный номер куратора
- 50. Отчетное подразделение куратора
- 51. RAC
- 52. Название RAC

Технические характеристики данного механизма подачи файлов определяются документом Interface Control Document (ICD) Caregiver Daily Feed file, версия 1.0, 19 февраля 2021 г. Любые изменения в ICD должны быть согласованы обеими сторонами.

D. Файл ответа на обновление данных о вычетах Deductions Update Response File

Файл Deductions Update Response File будет еженедельно отправляться Работодателем в Профсоюз. Цель этого файла — сообщить о статусе каждой записи, отправленной через файл Deductions Update file, как определено в статье 4. Этот файл должен содержать:

1. Идентификационный номер ProviderOne из 9 цифр
2. Номер сотрудника
3. Имя
4. Второе имя
5. Фамилия
6. Идентификатор типа членства
7. Тип оплаты
8. Сумма вычета
9. Процент вычета
10. Дата отчета
11. Имя файла
12. Статус

Технические характеристики данного механизма подачи файлов определяются документом Interface Control Document (ICD) Deductions Update Response File, версия 1.9, 14 сентября 2023 г. Любые изменения в ICD должны быть согласованы обеими сторонами.

- E. Данные в файлах Caregiver Roster Dues File, Caregiver Daily Feed File, 775 Membership Cards File и Deductions Update Response File должны быть полными.
- F. Данные файла Caregiver Roster Dues File должны охватывать тот же период времени, что и уплата взносов, перечисляемых в Профсоюз.
- G. Сумма вычета индивидуальных профсоюзных взносов в файле Caregiver Roster Dues File должна точно соответствовать сумме платежа(-ей) взносов, перечисленного(-ых) в Профсоюз. Сумма добровольных отчислений в файле Caregiver Roster Dues File должна точно соответствовать сумме платежа(-ей) добровольных отчислений, перечисленного(-ых) в Профсоюз.
- H. Если индивидуальный поставщик услуг предоставляет несколько различных услуг и/или оказывает услуги нескольким различным клиентам, создаются отдельные записи по каждой услуге для каждого клиента. Идентифицирующие сведения индивидуального поставщика услуг в этих записях должны быть единообразными.
- I. Добровольные отчисления должны быть представлены в соответствии с форматом и/или макетом файла, согласованными для файла Caregiver Roster Dues File.

- J. Работодатель и Профсоюз должны координировать свои действия для согласования любых вопросов, касающихся информации и записей подразделения по ведению переговоров, в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения, если не согласовано иное.
- K. Работодатель и Профсоюз соглашаются на ежеквартальный обмен исходными данными для единообразия наборов данных сторон.
- L. В соответствии с соглашением об обмене данными и конфиденциальности, заключенным между сторонами, номер социального страхования индивидуального поставщика услуг будет отправляться в защищенном электронном формате.
- M. Работодатель должен сообщить об ошибках, относящихся к данной статье, и определить причины и способы решения проблем в течение разумного периода времени, но ни в коем случае не более 5 (пяти) рабочих дней с момента, когда о проблеме сообщил Профсоюз или ее обнаружил Работодатель. После выявления причины ошибки Работодатель должен уведомить Профсоюз и включить список затронутых поставщиков услуг, если это применимо, как можно скорее, но не позднее 10 (десяти) рабочих дней, если только стороны не придут к взаимному соглашению о других сроках.

РАЗДЕЛ 5.2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

В соответствии с законами штата и федеральными законами Работодатель должен использовать новейшие отраслевые стандарты и процедуры для защиты конфиденциальной и персональной информации каждого из своих сотрудников. Работодатель соглашается, что следующая информация является конфиденциальной и не должна передаваться Работодателем или его агентами третьей стороне, за исключением случаев, когда это необходимо для соблюдения положений настоящего Соглашения:

Имена, адреса, GPS-координаты, номера телефонов, номера мобильных телефонов, адреса электронной почты, номера социального страхования, номера водительских прав, даты рождения и другие идентифицирующие личность сведения всех сотрудников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения.

Несмотря на запрет, содержащийся в первом абзаце данного Раздела 5.2, Работодатель может передать конфиденциальную информацию:

(а) правительственному органу, включая DSHS и территориальные агентства штата по вопросам старения, для целей управления программой индивидуальных

- поставщиков услуг, если получатель соглашается защищать конфиденциальность информации;
- (б) в рамках судебного или квазисудебного разбирательства при наличии судебного постановления, защищающего конфиденциальность информации и позволяющего использовать ее исключительно в рамках этого разбирательства;
- (с) если это необходимо для предоставления льгот сотрудникам, и получатель соглашается соблюдать конфиденциальность информации;
- (д) если раскрытие информации требуется в соответствии с федеральным законодательством; и
- (е) раскрытие информации требуется по договору между Работодателем и третьей стороной, и получатель соглашается соблюдать конфиденциальность информации.

Работодатель соглашается информировать Профсоюз по запросу о том, передавал ли он конфиденциальную информацию, раскрытую в соответствии с пунктами (а)-(е) настоящего Раздела, более чем ста сотрудникам в течение любого календарного года, кто получатель конфиденциальной информации и какова цель, с которой информация была передана.

Работодатель соглашается уведомить Профсоюз в течение 10 (десяти) календарных дней, если третья сторона, не указанная в пунктах (а)-(е) данного Раздела, запросит раскрытие какой-либо информации о подразделении по ведению переговоров, классификации или филиале. Работодатель ни в коем случае не будет раскрывать информацию до уведомления Профсоюза.

СТАТЬЯ 6. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

РАЗДЕЛ 6.1.

Профсоюз и Работодатель совместно несут расходы на подготовку и печать настоящего Соглашения в количестве, достаточном для распространения среди членов подразделения по ведению переговоров, а также на его перевод не более чем на 10 (десять) языков (кроме английского), на которых чаще всего говорят члены подразделения по ведению переговоров (по данным Профсоюза), при условии, что расходы Работодателя не превысят \$18 000 (восемнадцать тысяч долларов) в течение срока действия настоящего Соглашения. Любые расходы, превышающие \$18 000 (восемнадцать тысяч долларов), несет исключительно Профсоюз.

РАЗДЕЛ 6.2.

В дополнение к тексту Соглашения и по взаимному согласию сторон печатная копия Соглашения может содержать вводные заявления, основные моменты или рисунки,

чтобы упростить понимание Соглашения и предоставить сведения, наиболее важные для социальных работников (например, шкалы заработной платы, льготы и права), в удобном и доступном формате.

РАЗДЕЛ 6.3.

Что касается выпуска Соглашения на языках, отличных от английского, и включения в него вводных заявлений, основных моментов или рисунков, стороны соглашаются, что все споры, касающиеся толкования или применения настоящего Соглашения, будут решаться исключительно на основании оригинального Соглашения на английском языке, подписанного сторонами, а не на основании версии на любом другом языке или любых вводных заявлений, основных моментов или рисунков.

РАЗДЕЛ 6.4.

Если до даты вступления в силу настоящего Соглашения Профсоюз понесет расходы, связанные с настоящей статьей и не превышающие \$18 000 (восемнадцать тысяч долларов), эти расходы будут согласованы и возмещены Работодателем в день вступления в силу настоящего Соглашения или сразу после него.

СТАТЬЯ 7. ПОДАЧА ЖАЛОБ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

РАЗДЕЛ 7.1. ФИЛОСОФИЯ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Работодатель и Профсоюз обязуются рассматривать и решать вопросы справедливым и ответственным образом на самом низком уровне, по возможности используя методы посредничества и мирного разрешения конфликтов. Наши отношения строятся на взаимном уважении и доверии, основанном на нашей способности признавать и разрешать разногласия, а не избегать их.

До подачи жалобы Профсоюз и Работодатель будут стараться, по возможности, решать проблемы неформально и не прибегать к официальной процедуре рассмотрения жалоб.

РАЗДЕЛ 7.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЖАЛОБЫ

Под жалобой понимается утверждение о неправильном применении или нарушении, касающемся применения или толкования настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 7.3. ПРОЦЕДУРА ПОДАЧИ ЖАЛОБ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Этап 1. Неформальное разрешение

Социальный работник и/или представитель Профсоюза могут посовещаться с уполномоченным представителем Работодателя и попытаться решить вопрос неформально. Случаи, представленные для возможного разрешения в рамках

неформального процесса, не будут рассматриваться как подпадающие под официальную письменную жалобу, если это не указано специально в письменной жалобе.

У Профсоюза будет до 45 (сорока пяти) календарных дней с момента предполагаемого нарушения или до 45 (сорока пяти) календарных дней с момента, когда социальный работник или Профсоюз могли обоснованно узнать об инциденте или случае, послужившем основанием для жалобы, чтобы принять участие в неформальном процессе, если он того пожелает. Если вопрос не будет решен неформально и/или средства правовой защиты не будут предоставлены, у Профсоюза будет еще 45 (сорок пять) календарных дней для подачи письменной жалобы, как описано в Этапе 2 в Разделе 7.3.

Этап 2. Письменная жалоба

Если жалоба не разрешилась на Этапе 1, социальный работник и/или представитель Профсоюза излагают жалобу в письменном виде, включая личные данные заявителя(-ей), если они известны Профсоюзу, изложение релевантных фактов, связанных с жалобой, дату инцидента, предполагаемые нарушения Соглашения и конкретное требуемое средство правовой защиты. Указание в жалобе личностей затронутых лиц не влияет на то, какие IP в конечном итоге будут охвачены жалобой.

Письменная жалоба должна быть подана Работодателю в течение 45 (сорока пяти) календарных дней с момента предполагаемого нарушения или в течение 45 (сорока пяти) календарных дней с момента, когда социальный работник или Профсоюз могли обоснованно узнать об инциденте или случае, послужившем основанием для жалобы. Жалобы индивидуальных поставщиков услуг направляются по электронной почте на адрес LaborCDWA@consumerdirectcare.com.

Работодатель или уполномоченное лицо Работодателя встретится с заявителем и его представителем Профсоюза в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после получения письменной жалобы, чтобы обсудить и разрешить ее. После этой встречи, если жалоба остается неразрешенной, Работодатель предоставит письменный ответ на жалобу по электронной почте в течение 21 (двадцати одного) календарного дня с момента встречи сторон для обсуждения жалобы. Если ответ не разрешает жалобу, Профсоюз может в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после получения ответа перейти на Этап 4 «Арбитраж».

Этап 3. (необязательный) Посредничество

В качестве альтернативы перед окончательным и обязательным арбитражом на Этапе 4, если вопрос не решен на Этапе 2, стороны могут по взаимному согласию передать его для решения с помощью посредничества. Сторона, требующая посредничества в урегулировании спора, должна уведомить другую сторону по электронной почте не

позднее 14 (четырнадцати) календарных дней с того момента, когда Профсоюз получит по электронной почте ответ от Работодателя на Этапе 2. Сторона, получившая запрос о посредничестве, должна в течение 14 (четырнадцати) календарных дней с момента его получения уведомить другую сторону по электронной почте, согласна ли она на посредничество в споре. Если сторона, получившая запрос, не согласна на посредничество, Профсоюз может в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после того, как получит по электронной почте уведомление о решении не прибегать к посредничеству, перейти на Этап 4 «Арбитраж».

Если стороны согласны на посредничество, они должны выбрать нейтрального посредника. Обе стороны должны представить заявление о своей позиции по данному вопросу. Посредник также может лично встретиться со сторонами, чтобы попытаться разрешить проблему.

Стороны оплачивают 1/2 (половину) расходов или гонораров нейтрального посредника, если таковые имеются. Каждая сторона несет свои собственные расходы, включая расходы на представительство, защиту интересов и услуги назначенных представителей этой стороны.

Если вопрос успешно решен с помощью посредничества, решение будет обязательным к исполнению для всех сторон и, если не оговорено иное, станет прецедентом для решения аналогичных вопросов. Если вопрос не будет успешно решен путем посредничества, Профсоюз может в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после получения письменного заявления о невозможности договориться или отклонения предложения об урегулировании от одной из сторон перейти на Этап 4 «Арбитраж».

Этап 4. Арбитраж

Если жалоба не урегулирована на Этапе 2 или 3, Профсоюз может в вышеуказанные сроки передать ее на окончательный и обязательный арбитраж. Арбитр должен быть взаимно согласован сторонами в течение 30 (тридцати) календарных дней после подачи запроса на арбитраж. В случае невозможности согласовать кандидатуру арбитра Профсоюз в течение 45 (сорока пяти) календарных дней после подачи первоначального запроса на арбитраж запрашивает список из 7 (семи) арбитров у American Arbitration Association (Американской арбитражной ассоциации, AAA) или Federal Mediation and Conciliation Service (Федеральной службы посредничества и примирения, FMCS). Стороны должны выбрать арбитра в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после получения списка, поочередно вычеркивая имена из списка 7 (семи) арбитров. Сторона, которая первой вычеркнет фамилию, определяется броском монеты.

Решение арбитра является окончательным и обязательным к исполнению для сторон. Стороны оплачивают по 1/2 (половине) арбитражных расходов, включая гонорар арбитра и стоимость самого разбирательства, но не включая расходы на представительство, защиту интересов или свидетелей для каждой из сторон. Арбитр не имеет права добавлять, убирать или изменять какие-либо условия или положения настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 7.4. ВРЕМЕННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ

Стороны согласны с тем, что временные ограничения, предусмотренные в данной статье, необходимы для быстрого и организованного разрешения любой жалобы, и что каждая из них будет соблюдать эти временные ограничения. С этой целью жалобы должны рассматриваться в вышеуказанные сроки. Срок считается в календарных днях, исключая первый день и включая последний. Если последний день выпадает на субботу, воскресенье или праздник, последним днем будет предшествующий им невыходной и непраздничный день. Любая жалоба, не представленная должным образом в письменном виде и в указанные сроки либо не перешедшая на следующий этап в указанные сроки, считается отозванной. Если Работодатель не укладывается в указанные сроки, Профсоюз может перенести жалобу на следующий этап. Сроки могут продлеваться по взаимному согласию сторон.

СТАТЬЯ 8. КОМПЕНСАЦИЯ

РАЗДЕЛ 8.1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

С 1 июля 2023 года все социальные работники будут переведены на зарплатную ступень по общему количеству часов работы IP (штат Вашингтон и CDWA), рассчитанному задним числом вплоть до 1 июля 2005 года, а до даты их найма в CDWA — по подтвержденным часам работы в качестве социального работника в агентстве надомного обслуживания, заключившем контракт с Medicaid, рассчитанным задним числом вплоть до 1 июля 2017 года. Работодатель должен надлежащим образом сохранить часы работы IP вплоть до 1 июля 2005 года. При приеме на работу новым сотрудникам предложат зачесть предыдущую работу в агентстве надомного обслуживания (не в качестве IP) и дадут инструкции о том, как предоставить такое подтверждение. Для подтверждения количества часов, отработанных до даты найма в агентстве надомного обслуживания не в статусе IP, IP может подать письма от других Работодателей или ведомости начисления заработной платы, предоставленные Работодателем. Сотрудникам, представившим доказательства отработки дополнительных часов, эти часы будут учтены в течение 10 (десяти) дней после представления доказательств такой отработки. Любое изменение ставки оплаты труда IP после учета агентских часов не будет иметь обратной силы, а вступит в силу в следующий после запроса платежный период. Социальные работники подразделения по ведению переговоров будут получать зарплату

в соответствии со шкалой, приведенной в Приложении А. В течение срока действия настоящего Соглашения заработная плата будет корректироваться в сторону увеличения для каждого социального работника на основании накопленных часов, не включая время работы наставником в соответствии со [статьей 15.9](#). Все социальные работники должны получать строго почасовую оплату. Кроме случаев, регулируемых настоящим Соглашением, оплата труда всех социальных работников должна производиться строго в соответствии со шкалой заработной платы. Любые договоренности об оплате не по часам или по любой другой ставке, кроме указанных в Приложении А, настоящим аннулируются.

РАЗДЕЛ 8.2. НАДБАВКИ ЗА СЕРТИФИКАЦИЮ

Сотрудникам, имеющим действующий сертификат помощника по уходу на дому или освобожденным от сертификации в соответствии с [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#), выплачивается дополнительная надбавка в \$0,25 (двадцать пять центов) в час к их обычной почасовой ставке заработной платы.

Сотрудникам, имеющим действующий сертификат помощника по уходу на дому или освобожденным от сертификации в соответствии с [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#) или (B), которые прошли курс повышения квалификации, предлагавшийся до 31 декабря 2016 года (согласно учебному плану Training Partnership), выплачивается дополнительная надбавка в \$0,25 (двадцать пять центов) в час к их обычной почасовой ставке заработной платы. Эта надбавка за повышение квалификации начисляется сверх надбавки за сертификацию, описанной выше (например, работнику, прошедшему сертификацию по надомному обслуживанию и выполнившему требования по повышению квалификации, выплачивается \$0,50 (пятьдесят центов) сверх его обычной почасовой ставки оплаты труда).

РАЗДЕЛ 8.3. ВОЗМЕЩЕНИЕ ПРОБЕГА

Социальные работники получат компенсацию, если IP будет ездить на личном автомобиле для оказания услуг своим потребителям (например, осуществление необходимых покупок и выезд для получения медицинских услуг), разрешенных планами ухода или обслуживания. Такая компенсация выплачивается за каждую пройденную милю по стандартной ставке пробега, признанной Internal Revenue Service (Налоговым управлением) из расчета не более 110 (ста десяти) миль в месяц на одного потребителя. Начиная с 1 июля 2026 года, максимальное количество миль в месяц на одного потребителя должно увеличиться до 130 (ста тридцати).

Социальные работники, обеспечивающие транспортировку для получения услуг, финансируемых в рамках выбора услуг, предоставляемых на дому и в районе проживания (HCBS), DDA Individual and Family Services Program (Программы индивидуальных и семейных услуг DDA) или Veteran's Directed Home Services (Программы услуг на дому, управляемых

ветеранами) и указанных в индивидуальном плане поддержки потребителя, сверх указанного выше максимального количества миль в месяц, будут получать компенсацию в пределах дополнительного максимума, разрешенного куратором.

РАЗДЕЛ 8.4. НАДБАВКА СПЕЦИАЛИСТА, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩЕГО РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ (АНСАС), И СПЕЦИАЛИСТА, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩЕГО РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ В СФЕРЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ (АВНСАС)

Лицам, имеющим действующий сертификат помощника по уходу на дому или освобожденным от сертификации в соответствии с [RCW 18.88B.041\(1\)\(a\)\(i\)\(A\)](#) или (B) либо [RCW 18.88B.041](#) (1)(c) и до 2016 года прошедшим 70 (семьдесят) часов базового обучения или повышения квалификации, предоставленного Training Partnership, либо получившим полномочия медсестры, а также выполнившим повышение квалификации, описанное в [статье 15.10](#), выплачивается дополнительная разница в \$0,75 (семьдесят пять центов) в час к их обычной почасовой ставке заработной платы. Эта надбавка за АНСАС или АВНСАС начисляется поверх надбавки за сертификацию, описанной в [Разделе 8.2](#), если применимо, и надбавки за повышение квалификации, описанной в [Разделе 8.2](#).

РАЗДЕЛ 8.5. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ВРЕМЯ

Индивидуальным поставщикам услуг компенсируются дополнительные 15 (пятнадцать) минут в каждый платежный период для регистрации и подачи табелей учета рабочего времени.

СТАТЬЯ 9. КОМПЛЕКСНЫЕ ЛЬГОТЫ ПО МЕДИЦИНСКОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ

РАЗДЕЛ 9.1. ПОКРЫТИЕ

Работодатель соглашается делать периодические отчисления от имени всех социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust Fund («Фонд») в размере, указанном в [Разделе 9.2](#) ниже.

Если требуется частично возмещать расходы на медицинские льготы путем вычета из заработной платы, правомочные социальные работники должны предоставить письменное разрешение до получения страхового покрытия.

РАЗДЕЛ 9.2. ВЗНОСЫ

С 1 июля 2025 года Работодатель будет вносить в Фонд \$5,22 (пять долларов и двадцать два цента) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный социальными работниками, на которых распространяется настоящее Соглашение. С 1 июля 2026 года Работодатель будет вносить в Фонд \$5,57 (пять долларов и пятьдесят семь центов) за

каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный социальными работниками, на которых распространяется настоящее Соглашение.

Оплачиваемые Работодателем часы не включают административное время, указанное в [Разделе 8.5](#), часы обучения, оплачиваемые отгулы или отпуска.

Отчисления, предусмотренные данным положением, выплачиваются в Фонд не позднее 25-го (двадцать пятого) дня месяца, следующего за месяцем, в котором были оплачены часы работы. Отчисления передаются вместе с отчетом о перечислении средств, содержащим такую информацию, таким способом и в такой форме, которые предусматриваются Фондом или уполномоченным им лицом.

Права на получение медицинских льгот определяется исключительно Советом попечителей.

Фонд определяет соответствующий уровень отчислений, если таковые требуются, от правомочных социальных работников. Текущие расходы по вычету страховых взносов на медицинское обслуживание социальных работников оплачивает Работодатель.

Уведомление об изменении размера отчислений производится не менее чем за 30 (тридцать) дней, чтобы Работодатель мог внести требуемые изменения.

РАЗДЕЛ 9.3. ВЫЧЕТЫ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

При надлежащем предварительном уведомлении не менее чем за 30 (тридцать) дней Работодатель будет производить любые такие вычеты из заработной платы по указанию Фонда и с разрешения любого социального работника. Первоначальные и текущие расходы на компьютерные программы и их внедрение, связанные с реализацией данной статьи, оплачиваются Работодателем в соответствии со [статьей 12.7](#).

РАЗДЕЛ 9.4. ЦЕЛЬ ФОНДА

В целях предоставления членам подразделения по ведению переговоров медицинских, стоматологических и офтальмологических льгот, а также других льгот или программ, разрешенных Советом попечителей, Работодатель становится и остается участником Фонда в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 9.5. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз настоящим соглашаются быть связанными положениями Соглашения и Декларации Фонда, а также всеми резолюциями и правилами, принятыми Попечителями в соответствии с делегированными полномочиями. Работодатель соглашается с тем, что Попечители Фонда от Работодателя и их должностным образом избранные преемники будут являться его представителями в Совете. Профсоюз соглашается с тем, что Попечители Фонда от Профсоюза и их должностным образом избранные преемники будут являться

его представителями в Совете. Работодатель и Профсоюз соглашаются сотрудничать с попечителями назначенного Фонда в распространении информации о планах льгот, а также в получении и предоставлении данных переписи населения и других данных, которые могут потребоваться Фонду.

РАЗДЕЛ 9.6. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Фонд является страхователем любого страхового плана или плана покрытия при медицинском страховании, предлагаемого Фондом или через него. Будучи страхователем, Фонд обязуется защитить и освободить Работодателя от ответственности по любым претензиям со стороны бенефициаров, поставщиков медицинских и других услуг, страховых компаний или социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в отношении льгот, предоставляемых Фондом в результате его действий.

РАЗДЕЛ 9.7. FMLA

В дополнение к льготам на медицинское обслуживание, стоматологические услуги, рецептурные лекарства и зрение, предоставляемым SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (Фондом медицинского страхования, далее «Фонд») согласно статье 9, Работодатель в соответствии с требованиями закона предоставляет медицинские льготы сотрудникам, имеющим право на Family Medical Leave (Отпуск по семейным и медицинским обстоятельствам, FMLA) в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

СТАТЬЯ 10. КОМПЕНСАЦИЯ РАБОТНИКАМ

РАЗДЕЛ 10.1. ПОКРЫТИЕ КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Работодатель должен обеспечить покрытие компенсации работникам для всех социальных работников, входящих в подразделение по ведению переговоров.

РАЗДЕЛ 10.2. СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ НА КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Долю страховых взносов, которую социальный работник вносит на страхование компенсации работникам, оплачивает Работодатель. Если применимые законы или правила не позволяют Работодателю выплачивать эту долю страховых взносов в течение срока действия настоящего Соглашения, Работодатель должен скорректировать каждую ступень шкалы заработной платы, установленной в соответствии со статьей 8 «Компенсация» настоящего Соглашения, в сторону увеличения на сумму, эквивалентную доле страховых взносов социальных работников.

РАЗДЕЛ 10.3. СТОРОННИЙ АДМИНИСТРАТОР

Работодатель может заключить договор со сторонним администратором для управления покрытием компенсации социальным работникам, входящим в подразделение по ведению переговоров. Сторонний администратор будет отвечать за обработку и проверку заявлений, рекомендовать и внедрять процедуры управления рисками, а также предотвращать мошенничество с компенсацией работникам.

СТАТЬЯ 11. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

РАЗДЕЛ 11.1. НАЧИСЛЕНИЕ

Социальные работники имеют право на оплачиваемый отпуск (РТО).

С 1 июля 2024 года они будут получать 1 (один) час оплачиваемого отпуска (РТО) за каждые 23 (двадцать три) часа работы.

С 1 июля 2023 года накопление РТО будет ограничено 140 (ста сорока) часами. В дополнение к предоставлению Работодателем информации о балансе РТО, доступной для caregivers на портале работодателя, Работодатель должен ежеквартально уведомлять подразделение по ведению переговоров о лимите РТО в 140 (сто сорок) часов и о том, что если caregiver не использует РТО, он не сможет накопить больше 140 часов РТО.

РАЗДЕЛ 11.2. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ

В случае если caregiver увольняется с работы по собственному желанию или другой причине, если его сокращают или удаляют из системы работодателя, caregiver может запросить обналичивание накопленных часов РТО в ближайшую возможную дату выплаты заработной платы после увольнения. Работодатель уведомит сотрудников о прекращении возможности обналичить часы РТО.

СТАТЬЯ 12. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЭЛЕКТРОННЫЙ БАНКОВСКИЙ ПЕРЕВОД И УДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВ

РАЗДЕЛ 12.1. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Система начисления заработной платы как минимум будет способна собирать и представлять демографические данные, включая, без ограничения, информацию, изложенную в статье 5 «Информация о подразделении по ведению переговоров»: рассчитывать и применять переменные ставки заработной платы; объединять часы работы на нескольких потребителей в один платеж; добавлять и редактировать вычеты на разных уровнях для страховых взносов, взносов в фонд Taft-Hartley, налогов, профсоюзных вычетов, удержаний из заработной платы и других целей, а также обрабатывать и перечислять выченные или удержаные средства соответствующей стороне; обеспечивать возможность отправки отчетов о часах по факсу,

через веб-приложение и мобильное устройство; обеспечивать прямой перевод на несколько банковских счетов или счетов других финансовых учреждений; и, после поданного в разумные сроки уведомления, обеспечивать приемлемый уровень простоты и контроля затрат при внесении изменений в поля и/или записи для индивидуальных или общесистемных платежей и отчислений без значительных дополнительных затрат для Работодателя. IP, которые отчитываются за отработанное время с помощью брелока или IVR и не могут получить электронный доступ к платежным ведомостям, могут попросить CDWA распечатать и отправить им платежные ведомости по почте. К 30 июня 2025 года система начисления заработной платы позволит социальным работникам заявлять к оплате пробег и РТО в том же приложении или системе, что и часы. Если при заявлении часов определенные дни или недели оказываются заблокированы или заявленные часы отклоняются, работник должен получить объяснения причин через портал или по электронной почте в течение 2 (двух) рабочих дней после своего запроса.

РАЗДЕЛ 12.2. СРОКИ ОПЛАТЫ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Система начисления заработной платы будет выплачивать зарплату индивидуальным поставщикам услуг из числа социальных работников каждые две недели. Индивидуальные поставщики услуг будут получать зарплату раз в две недели: в общей сложности будет 26 (двадцать шесть) дней выплаты в течение календарного года. Если день выплаты выпадает на установленный федеральный праздник, выплата будет произведена в предыдущий рабочий день, который не является установленным федеральным праздником.

Работодатель и Профсоюз совместно согласуют график дат выплаты заработной платы.

Работодатель оповестит индивидуального поставщика услуг в течение 48 (сорока восьми) часов после обработки его ведомости, используя имеющуюся контактную информацию, в случае возникновения вопросов относительно указанных в платежном документе отработанных часов. Если индивидуальный поставщик услуг исправит ошибку до даты прекращения выплаты заработной платы за платежный период, его часы будут оплачены в течение этого периода. Изменения, внесенные в табель учета рабочего времени по инициативе индивидуального поставщика услуг после опубликованной даты прекращения выплаты, а также изменения в правах отдельного индивидуального поставщика услуг или клиента, влияющие на выплату, не подпадают под эти сроки.

РАЗДЕЛ 12.3. СВОЕВРЕМЕННАЯ И ТОЧНАЯ ОПЛАТА

Работники по уходу на дому имеют право на получение своевременной и точной оплаты разрешенных и оказанных услуг. Чтобы обеспечить своевременную и точную систему начисления заработной платы, Работодатель и Профсоюз будут совместно работать над выявлением причин и решением проблем, приводящих к запоздалой оплате и потере чеков на заработную плату или неточностям в них, а также к другим подобным

осложнениям. Стороны признают, что время, необходимое для исправления ошибок в платежах, зависит от глубинной природы ошибки. Работодатель должен определить причины и способы решения проблем в течение разумного периода времени, но ни в коем случае не более 5 (пяти) рабочих дней с момента сообщения о проблеме.

После выявления причины ошибки оплата будет произведена в кратчайшие сроки, но не позднее чем через 10 (десять) рабочих дней. Работодатель должен предоставить Профсоюзу по его запросу имена и идентификаторы Работодателя каждого пострадавшего поставщика услуг, фактическую и плановую даты выплаты зарплаты и сумму компенсации за оплату с опозданием. Профсоюз и Работодатель соглашаются использовать существующий электронный процесс эскалации, документирования и разрешения жалоб.

РАЗДЕЛ 12.4. ПРОЗРАЧНОСТЬ ПЛАТЕЖНЫХ КВИТАНЦИЙ

Работодатель гарантирует, что все сотрудники будут получать платежные квитанции, в которых точно отражены все вычеты и остатки, связанные с заработной платой.

Платежная квитанция должна содержать в числе прочего следующую информацию:

1. Понятные и точные суммы вычетов.

- A. Налоги. В платежной квитанции должны быть четко указаны все вычитаемые налоги, включая федеральные и местные налоги, а также налоги уровня штата и любые другие применимые налоги.
- B. Взносы. Любые взносы или платежи, вычитаемые из зарплаты сотрудника, должны быть четко указаны.
- C. Медицинское обслуживание. Вычеты, связанные с взносами на медицинское страхование, вкладами на медицинские сберегательные счета (HSA) или другими медицинскими расходами, должны быть точно отражены.
- D. Прочие вычеты. Любые прочие вычеты, такие как пенсионные взносы или удержания, а также переплаты должны быть четко указаны.
- E. Прочие выплаты. Любые дополнительные выплаты, связанные с заработной платой сотрудника, такие как премии, выплаты задолженностей и так далее, должны быть указаны.

2. Понятные и точные суммы остатков.

- A. Остатки переплат. К 30 июня 2026 года, если у сотрудника есть активное возмещение переплаты, текущий остаток к возврату будет отображаться в платежной квитанции.

В. РТО / отпуск. В платежной квитанции будет понятным и четким способом отображаться текущий остаток часов оплачиваемых отгулов (РТО) или часов отпуска.

Работодатель гарантирует, что эти платежные квитанции будут предоставляться сотрудникам регулярно в соответствии с применимым трудовым законодательством, и сотрудники смогут легко получать к ним доступ как в бумажном, так и в электронном виде.

РАЗДЕЛ 12.5. ПЕНЯ ЗА ПРОСРОЧКУ ПЛАТЕЖА И ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

В целях скорейшего исправления ситуации с задержкой выплат, стороны соглашаются, что индивидуальные поставщики услуг, имеющие право на работу, зарегистрировавшие или попытавшиеся зарегистрировать часы до крайнего срока подачи сведений о времени для соответствующего платежного периода и получившие оплату позже соответствующей даты, будут иметь следующие средства правовой защиты в случае нарушения настоящего Соглашения.

Невыплаченная сумма	Длительность задержки выплаты	Возмещение ущерба
\$100–\$250	Один полный платежный период	\$25 за каждый платежный период до оплаты
\$251–\$500	Один полный платежный период	\$35 за каждый платежный период до оплаты
\$501–\$750	Один полный платежный период	\$45 за каждый платежный период до оплаты
\$751–\$1 000	Один полный платежный период	\$55 за каждый платежный период до оплаты
От \$1 001	Один полный платежный период	\$65 за каждый платежный период до оплаты

Процент за невыплату

IP, которым задерживали зарплату в течение двух или более платежных периодов, будут также иметь право на получение процентов на невыплаченную зарплату в дополнение к вышеуказанным штрафам за просрочку, если общая сумма выплаченных процентов превышает \$10 (десять долларов). Проценты будут рассчитываться по ставке 12 % годовых.

Случайные и косвенные убытки

Работодатель также возместит IP ущерб, понесенный в результате просрочки платежа в размере от \$75, который может быть подтвержден документально. Примерами

убытков являются штрафы за просрочку арендной платы или коммунальных услуг, плата за овердрафт и т. д. IP должен предоставить полную копию оригинального счета или уведомления о сборах и расходах. Копии счетов должны быть полными, с обеих сторон. IP передаст документы о возмещении ущерба в Профсоюз по защищенному каналу связи. Профсоюз оценит документацию, предоставленную IP, прежде чем передать ее в CDWA. Если CDWA не согласна с утверждением IP о том, что заявленный ущерб обоснован и является прямым результатом недоплаты, CDWA представит документацию и анализ в SEIU 775, и стороны будут работать вместе, чтобы разрешить разногласия. Работодатель также может возместить IP ущерб, понесенный в результате просрочки платежа в размере менее \$75, используя ту же процедуру.

Когда Работодатель соглашается, что индивидуальный поставщик услуг получил оплату с опозданием по ошибке Работодателя, Работодатель рассчитает пени за просрочку платежа и начисленные проценты, как указано в этом разделе, и предоставит Профсоюзу сопроводительную документацию по их расчету. Если Работодатель не в состоянии рассчитать пени за просрочку платежа и начисленные проценты на момент ответа на вопросы, поднятые в ходе процедуры рассмотрения жалоб, описанной в статье 7, должна быть указана предполагаемая дата завершения расчета.

Если стороны не могут разрешить разногласия по поводу: (i) должен ли был IP считаться получившим разрешение на работу, (ii) была ли IP выплачена зарплата с опозданием, (iii) регистрировал ли IP или嘅тался ли он регистрировать часы до крайнего срока подачи сведений о времени за соответствующий платежный период, (iv) насколько поздно IP получил оплату или (v) имеется ли причинная зависимость и обоснованность ущерба, то любая сторона может перевести дело из этого ускоренного процесса на следующий этап в процессе рассмотрения жалоб, вплоть до арбитража.

РАЗДЕЛ 12.6. ЭЛЕКТРОННЫЙ БАНКОВСКИЙ ПЕРЕВОД ИЛИ ДЕБЕТОВАЯ КАРТА

Социальные работники имеют право разрешить электронный перевод любого платежа, причитающегося им за услуги, или другого возмещения на указанный ими счет или дебетовую карту. Дебетовые карты будут высылаться поставщикам услуг в течение 4 (четырех) рабочих дней с момента запроса и смогут активироваться после получения. Если при прямом переводе на счет IP платеж не проходит, Работодатель должен связаться с сотрудником, чтобы обновить данные для прямого перевода.

РАЗДЕЛ 12.7. УДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВ

Работодатель за свой счет удерживает из заработной платы каждого социального работника соответствующую сумму федерального подоходного налога, взносов на социальное страхование, страхование по безработице на федеральном уровне и уровне штата,

отчислений по программе Medicare и любых других налогов или сборов на государственное страхование, которые должны быть удержаны в соответствии с федеральным законодательством или законодательством штата.

Работодатель предоставит индивидуальным поставщикам услуг налоговую форму W-4 и уведомление о федеральном подоходном налоге (FIT). Любые изменения в уведомлении FIT будут доведены до сведения Профсоюза не менее чем за 14 (четырнадцать) дней до его отправки в подразделение по ведению переговоров.

Сотрудники сами должны убедиться, что все заявления и выборы, связанные с удержанием налогов, являются актуальными и точными. Ежегодно до 1 ноября Работодатель будет рассылать всем сотрудникам общее уведомление, напоминающее о необходимости проверить свои заявления и выборы, связанные с удержанием налогов, и разъясняющее, как можно внести обновления и изменения.

РАЗДЕЛ 12.8. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМАХ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Работодатель определяет расходы, связанные с выполнением положений настоящего соглашения. Работодатель несет расходы на любые изменения в системах начисления и выплаты заработной платы, и эти расходы включаются в стоимость всего Соглашения. Если Профсоюз запросит изменения в программах, не предусмотренные или не требуемые настоящим Соглашением, стороны встретятся для обсуждения приоритетов, возможностей и финансирования.

РАЗДЕЛ 12.9. ПОКАЗАТЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДДЕРЖКИ КЛИЕНТОВ CDWA

Работодатель будет соблюдать применимые законы штата и федеральные законы, регулирующие хранение документов. По запросу LMC Работодатель предоставит некоторые основные показатели работы своей справочной службы, такие как объем звонков, среднее время удержания и количество прерванных звонков. Комитет по разрешению споров между работниками и руководством обсудит и проанализирует работу справочной службы для клиентов CDWA.

РАЗДЕЛ 12.10. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО СИСТЕМЕ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В течение срока действия этого соглашения Работодатель будет предоставлять IP общую информацию, включая, помимо прочего, сведения о заявлении часов РТО и повышении квалификации (CE). Работодатель также может спонсировать очные сессии поддержки по всему штату, чтобы социальные работники могли получить помощь в регистрации рабочих часов.

РАЗДЕЛ 12.11. АВАНСЫ НАЛИЧНЫМИ

Работодатель не будет предлагать авансы наличными.

РАЗДЕЛ 12.12. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (EVV)

Любая система EVV, которую должны использовать сотрудники, должна быть доступна как минимум на английском, испанском, русском и вьетнамском языках, а также на мандаринском и кантонском диалектах китайского языка. Любые учебные материалы по системе EVV также должны предлагаться на этих языках.

Все работники могут запросить брелок EVV, и Работодатель бесплатно вышлет его сотруднику.

СТАТЬЯ 13. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Раздел 13.1.

Профсоюз и Работодатель обоюдно выступают за политику недопущения дискриминации. Работодатель не должен допускать дискриминации в отношении заработной платы, рабочего времени или условий найма, предусмотренных настоящим Соглашением, по признаку расы, этнической принадлежности, цвета кожи, предпочтительного языка, ограниченных физических или умственных возможностей, принадлежности к жертвам домашнего насилия, сексуального нападения или преследования, семейного положения, национального происхождения, племенного происхождения, родословной, гендерной идентичности, в том числе предполагаемой, гендерного самовыражения, пола, сексуальной ориентации, в том числе предполагаемой, возраста, политических убеждений, веры, статуса ветерана, гражданства, профсоюзного членства и деятельности в соответствии с применимым федеральным законодательством, законодательством штата или местным законодательством.

Раздел 13.2.

Данный пункт не следует толковать как иным образом ограничивающий или препятствующий законному праву текущих и потенциальных потребителей выбирать, нанимать, контролировать и прекращать деятельность любого их социального работника. Его также не следует толковать как препятствующий Carina направлять клиентов на основании истинных профессиональных навыков (например, свободного владения языком или физической возможности поднять и перенести потребителя) или законных предпочтений потребителя, таких как пол.

Раздел 13.3.

Работодатель будет стремиться к созданию равных возможностей трудоустройства и набора кадров для поддержания разнообразия на рабочем месте.

СТАТЬЯ 14. СПРАВОЧНЫЙ РЕЕСТР

РАЗДЕЛ 14.1. ЛЬГОТА СПРАВОЧНОГО РЕЕСТРА, УПРАВЛЯЕМОГО CARINA, НЕКОММЕРЧЕСКОЙ КОРПОРАЦИЕЙ

A. Льгота справочного реестра

Стороны договорились, что некоммерческая корпорация Carina (далее «Carina») будет управлять справочным реестром для оказания услуг по подбору индивидуальных поставщиков услуг и потребителей CDWA. Carina обеспечит создание консультативного комитета между сторонами для совместного определения результатов и приоритетов. Реестр будет доступен напрямую потребителям CDWA, а также представителям CDWA для оказания помощи в подборе рабочих мест. Carina будет эксклюзивным поставщиком услуг по ведению Справочного реестра. Это не мешает CDWA получать рекомендации поставщиков услуг от других организаций и частных лиц.

B. Отчисление на льготу справочного реестра

С 1 июля 2025 года Работодатель будет вносить в Carina \$0,05 (пять центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный социальными работниками, на которых распространяется настоящее Соглашение.

С полуночи 30 июня 2027 года Работодатель будет вносить в Carina \$0,04 (четыре цента) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный социальными работниками, на которых распространяется настоящее Соглашение.

В оплачиваемые Работодателем часы, отработанные социальными работниками, на которых распространяется настоящее Соглашение, не включаются административное время, указанное в [Разделе 8.5](#), часы обучения или оплачиваемый отдых.

СТАТЬЯ 15. ОБУЧЕНИЕ

РАЗДЕЛ 15.1. TRAINING PARTNERSHIP

В соответствии с [RCW 74.39A.009](#) и [74.39A.360](#) учрежден фонд Training Partnership (далее «Partnership»). Training Partnership должен обладать потенциалом для предоставления обучения, наставничества, развития работников и других услуг для индивидуальных поставщиков услуг. Работодатель должен стать и оставаться участником такого Partnership в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 15.2. СОГЛАШЕНИЕ PARTNERSHIP

Поскольку Работодатель является участником Partnership в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления, Работодатель и Профсоюз настоящим

соглашаются быть связанными положениями Учредительного соглашения Partnership, а также всеми резолюциями и правилами, принятыми Попечителями Partnership в соответствии с делегированными полномочиями. Работодатель соглашается с тем, что Попечители Partnership от Работодателя и их должностным образом избранные преемники будут являться его представителями в Совете. Профсоюз соглашается с тем, что Попечители Partnership от Профсоюза и их должностным образом избранные преемники будут являться его представителями в Совете. Работодатель и Профсоюз соглашаются сотрудничать с попечителями Partnership в распространении информации о планах льгот, а также в получении и предоставлении данных переписи населения и других данных, которые могут потребоваться Partnership.

РАЗДЕЛ 15.3. ПОКРЫТИЕ

Работодатель соглашается делать периодические отчисления в Training Partnership согласно определению в [Разделе 15.1](#) от имени всех социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в размере, указанном в [Разделе 15.4](#) ниже.

РАЗДЕЛ 15.4. ВЗНОСЫ

С 1 июля 2025 года Работодатель будет отчислять в Partnership \$0,505 (пятьдесят с половиной центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час работы социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения. Из этой суммы \$0,025 (два с половиной цента) могут направляться на поддержку льготы по сертификации и покрытие расходов на оплату сертификации и тестирования, требуемых Department of Health (Департаментом здравоохранения, DOH).

С 1 июля 2026 года Работодатель будет отчислять в Partnership \$0,515 (пятьдесят один с половиной цент) за каждый оплачиваемый Работодателем час работы социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения. Из этой суммы \$0,025 (два с половиной цента) могут направляться на поддержку льготы по сертификации и покрытие расходов на оплату сертификации и тестирования, требуемых Department of Health (Департаментом здравоохранения, DOH).

Оплачиваемые Работодателем часы не включают административное время, указанное в [Разделе 8.5](#), часы обучения, оплачиваемые отгулы или отпуска. Эти уровни отчислений достаточны для полной оплаты обучения, которое по закону требуется от IP для поддержания квалификации.

Training Partnership будет покрыть первоначальные расходы на сертификацию и тестирование, требуемые Department of Health (Департаментом здравоохранения, DOH) или его агентом по тестированию для членов подразделения по ведению переговоров, чтобы они сохраняли квалификацию индивидуальных поставщиков услуг. Training Partnership может также направлять средства для оплаты повторного тестирования индивидуальных поставщиков услуг и первого продления сертификации поставщиков услуг.

Если произойдет какое-либо значительное изменение в законодательных требованиях к обучению, стороны соглашаются провести переговоры о последствиях изменений.

Отчисления, предусмотренные настоящим разделом, выплачиваются Partnership в даты, определенные сторонами, но в любом случае не позднее 25-го (двадцать пятого) дня месяца, следующего за месяцем, за который оплачены часы работы. Отчисления передаются вместе с отчетом о перечислении средств, содержащим такую информацию, таким способом и в такой форме, которые предусматриваются Partnership или уполномоченным им лицом.

РАЗДЕЛ 15.5. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БАЗОВОМУ ОБУЧЕНИЮ

Все требуемые по закону виды базового обучения индивидуальных поставщиков услуг, включая вводное обучение и обучение по безопасности, должны проводиться через Partnership. Индивидуальные поставщики услуг должны получать компенсацию по их обычной ставке оплаты за все часы, потраченные на прохождение требуемого законом базового обучения.

Стороны предполагают, что вводное обучение и обучение по безопасности должны проводиться как можно скорее, чтобы не создавать никаких препятствий для своевременного предоставления потребителям льгот по программе Medicaid.

РАЗДЕЛ 15.6. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ

Каждый индивидуальный поставщик услуг должен пройти все необходимые по закону и добровольно выбранные курсы повышения квалификации через Partnership согласно требованиям [RCW 74.39A.341](#). Цель повышения квалификации — улучшение и совершенствование знаний и навыков индивидуальных поставщиков услуг в отношении потребностей их клиентов в уходе. Прохождение всех часов повышения квалификации — обязательное условие для сохранения права работать индивидуальным поставщиком услуг, осуществляемое через Partnership согласно [RCW 74.39A.360](#). Перенос внешних зачетов не будет осуществляться без взаимного согласия Training Partnership и Работодателя. Работодатель обязуется вести документацию по прохождению обучения для переноса зачетов. Partnership и Работодатель будут совместно разрабатывать процесс

подачи сотрудниками запросов и документов для внешних зачетов и их внесения в документацию по обучению.

Индивидуальные поставщики услуг должны получать компенсацию по их обычной ставке оплаты за все часы, потраченные на прохождение требуемых законом или добровольно выбранных курсов повышения квалификации.

РАЗДЕЛ 15.7. ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ МИНИМАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ОБУЧЕНИЮ

Все существующие освобождения от минимальных требований к обучению, предусмотренные законом, будут применяться и к обучению индивидуальных поставщиков услуг. Partnership признает все предусмотренные законом случаи освобождения от обязательного базового обучения для индивидуальных поставщиков услуг.

РАЗДЕЛ 15.8. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧЕНИЮ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ, ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОБЫЧНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Все индивидуальные поставщики услуг, которые в настоящее время освобождены от существующих полных требований к обучению, должны по-прежнему выполнять свои текущие требования, предусмотренные законом.

Partnership должен признать все минимальные требования к обучению для всех индивидуальных поставщиков услуг, освобожденных от обязательного базового обучения, предусмотренного законом.

Индивидуальные поставщики услуг, освобожденные от 70 (семидесяти) часов базового обучения, могут выбрать прохождение дополнительного обучения, необходимого для получения сертификата помощника по уходу на дому. Любой другой индивидуальный поставщик услуг, освобожденный от требований к базовому обучению или повышению квалификации или любой их части, может при наличии свободных средств добровольно записаться на любое обучение, предлагаемое Partnership, на которое этот индивидуальный поставщик услуг имеет право при отсутствии такого освобождения.

РАЗДЕЛ 15.9. НАСТАВНИЧЕСТВО

В соответствии с [RCW 74.39A.331](#) Training Partnership будет предлагать индивидуальным поставщикам услуг программу наставничества. Цель программы наставничества — предоставить общую информацию о работе индивидуальным поставщиком услуг, помочь подопечным в решении рабочих проблем, с которыми они сталкиваются, а также помочь им подготовиться к сертификационному экзамену. Наставники не будут ущемлять права потребителя на отбор, наем, увольнение или инструктирование подопечного при выполнении обязанностей индивидуального поставщика услуг или при выполнении

своих обязанностей куратором. Наставники не должны обсуждать конфиденциальную информацию о потребителе, который нанимает подопечного, без письменного разрешения на предоставление информации от этого потребителя. Коллеги-наставники будут наниматься и оплачиваться непосредственно SEIU 775 Benefits Group, а не Работодателем.

РАЗДЕЛ 15.10. СПЕЦИАЛИСТ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЙ РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ, И СПЕЦИАЛИСТ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЙ РАСШИРЕННЫЙ УХОД НА ДОМУ В СФЕРЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с [RCW 74.39A.351](#) Partnership будет предлагать индивидуальным поставщикам услуг расширенное обучение. Training Partnership будет предлагать программы для специалистов, предоставляющих расширенный уход на дому (AHCAS), и специалистов, предоставляющих расширенный уход на дому в сфере психического здоровья (ABHCAS). Разработка и пересмотр учебного плана будут осуществляться в партнерстве с Department of Social and Health Services (Департаментом социальных и медицинских услуг). Учебный план должен расширять знания и навыки индивидуального поставщика услуг по сравнению с базовым обучением с помощью четко определенных целей обучения, компетенций и методов оценки интеграции конкретных наборов навыков.

1. Для участия в программах AHCAS или AHCABHS индивидуальный поставщик услуг:

- a. должен быть индивидуальным поставщиком услуг (i) с действующим сертификатом помощника по уходу на дому или (ii) освобожденным от сертификации в соответствии с [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) или (iii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(B); и до 2016 года прошедшим 70 (семьдесят) часов базового обучения или повышения квалификации, предоставленного Training Partnership, либо получившим полномочия медсестры; а также
- b. должен работать с клиентом, который соответствует ряду критериев, совместно определенных Профсоюзом и DSHS.

При необходимости ТР может установить критерии для определения очередности занятия имеющихся мест в классе.

2. Индивидуальные поставщики услуг, участвующие в этой программе, получат от Работодателя компенсацию по их обычной ставке оплаты не более чем за 70 (семьдесят) часов для каждого индивидуального поставщика услуг на протяжении всей программы, независимо от того, поддерживает ли индивидуальный поставщик услуг клиента, отвечающего критериям, в течение всего времени обучения.

РАЗДЕЛ 15.11. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ, КОНТРОЛЬ И ОТЧЕТНОСТЬ

Стороны соглашаются с тем, что Partnership сможет выполнять следующие функции:

1. Предоставлять все требуемые законом виды обучения, которые соответствуют стандартам обучения, установленным административным правилом.
2. Предоставлять все виды учебных планов и методов обучения, разрешенных Department of Social and Health Services (Департаментом социальных и медицинских услуг).
3. Регистрировать всех индивидуальных поставщиков услуг, имеющих право на обучение.
4. Предоставлять Работодателю информацию о завершении обучения.
5. Подтверждать наличие необходимых действующих профессиональных лицензий у всех инструкторов (если применимо).
6. Предоставлять для проведения обучения полностью оснащенные клинические помещения, отвечающие требованиям ADA.
7. Оценивать знания и навыки.
8. Выдавать Работодателю документы о прохождении обучения индивидуальными поставщиками услуг.
9. Получать сведения об оценках учащихся за курсы и по запросу предоставлять Работодателю сводную ведомость этих оценок.
10. Хранить документацию о прохождении обучения в течение разумного периода времени и предоставлять такие документы индивидуальным поставщикам услуг по их запросу.
11. Отслеживать статус обучения всех индивидуальных поставщиков услуг и предоставлять Работодателю разумно необходимые данные по их обучению.

РАЗДЕЛ 15.12. ДОСТУП К ОБУЧЕНИЮ

A. Компенсация времени на презентацию Профсоюза

Стороны соглашаются, что Training Partnership будет предоставлять Профсоюзу доступ к своим занятиям по профессиональной подготовке и данным в разумном объеме (включая техническую поддержку Профсоюза в сфере онлайн-обучения) для того, чтобы представители Профсоюза могли выступать с докладами по

профсоюзным делам. Работодатель соглашается компенсировать до 30 (тридцати) минут времени на презентацию по вопросам Профсоюза всем индивидуальным поставщикам услуг, проходящим профсоюзную часть базового обучения.

Работодатель соглашается ежегодно компенсировать до 15 (пятнадцати) минут времени на презентацию по вопросам Профсоюза всем индивидуальным поставщикам услуг, проходящим профсоюзную часть повышения квалификации. Любое дополнительное время для презентации по вопросам Профсоюза, согласованное между Профсоюзом и Partnership, не оплачивается Работодателем.

В. Доступ Работодателя к обучению

Partnership обязуется предоставить расписание всех курсов базового обучения, повышения квалификации и непрерывного образования во всем штате, включая даты, места, время, количество мест и основной язык, на котором будут проводиться занятия, чтобы Работодатель мог отслеживать организацию учебных курсов. Расписания должны предоставляться Работодателю по запросу. Training Partnership предоставит доступ тем сотрудникам, которых назначит Работодатель.

РАЗДЕЛ 15.13. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Partnership обязуется защитить и освободить Работодателя от ответственности по любым претензиям со стороны бенефициаров, поставщиков услуг обучения и других услуг или социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения.

**СТАТЬЯ 16. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ
МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ**

РАЗДЕЛ 16.1. ЦЕЛЬ

Работодатель и Профсоюз соглашаются проводить обсуждения по темам, представляющим взаимный интерес, включая, помимо прочего: выполнение настоящего Соглашения; новые инициативы, правила или политики, предложенные Профсоюзом и Работодателем; выполнение положений Раздела 19.6 настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 16.2. СОБРАНИЯ

Стороны будут проводить собрания ежемесячно, если не будет достигнута иная взаимная договоренность. Собрания должны проводиться в удобное для сторон время и в местах, доступных для людей с ограниченными физическими возможностями, или на онлайн-платформе, например Zoom. Сторонам рекомендуется выбирать для этих обсуждений участников с репрезентативной ролью в затрагиваемых вопросах, а также уполномоченных принимать решения от имени сторон. Комитет по разрешению споров между работниками и руководством (LMC) будет включать не более 5 (пяти) представителей

Профсоюза и 5 (пяти) представителей Работодателя. Сопредседателями Комитета по разрешению споров между работниками и руководством (LMC) будут представитель, назначенный Профсоюзом, и представитель, назначенный Работодателем. Социальные работники, выступающие в качестве вышеуказанных представителей Профсоюза, получают стипендию от Работодателя за время, проведенное на собраниях LMC. Стороны будут нести единоличную ответственность за определение компенсации, если таковая потребуется, других расходов своих участвующих представителей и/или консультантов.

РАЗДЕЛ 16.3. КОМИТЕТ ПО ТЕХНОЛОГИЯМ И ИННОВАЦИЯМ

Стороны соглашаются созывать собрание для обсуждения вопросов технологий и инноваций два раза в год. Собрания должны планироваться в удобное для сторон время и в местах, адаптированных для людей с ограниченными физическими возможностями, или на адаптированной для них онлайн-платформе, например Zoom.

Участники этих обсуждений отбираются с учетом их значимости для рассматриваемых вопросов и должны обладать полномочиями принимать решения от имени сторон. Комитет по технологиям и инновациям будет включать не более 5 (пяти) представителей Профсоюза и 5 (пяти) представителей Работодателя, а также сопредседателей, назначаемых каждой из сторон.

Представителям Профсоюза из числа социальных работников должно оплачиваться время, проведенное на собраниях по технологиям.

СТАТЬЯ 17. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Никакие положения настоящего Соглашения не должны истолковываться как ограничивающие обязательство сторон вести обсуждение и/или переговоры по тем вопросам, которые соответствуют закону и в той степени, в которой Работодатель и/или его агентства, подрядчики или субподрядчики имеют законный контроль над этими вопросами. Это, в частности, включает в себя заработную плату, льготы, часы и условия найма членов подразделения по ведению переговоров.

СТАТЬЯ 18. ПРАВА ПОТРЕБИТЕЛЯ

РАЗДЕЛ 18.1. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБИТЕЛЯХ

Настоящее Соглашение не должно толковаться как требующее от Работодателя раскрывать Профсоюзу конфиденциальную личную информацию о любом потребителе надомного обслуживания без письменного разрешения такого потребителя. Личная информация включает, помимо прочего, имена, даты рождения, адреса, номера телефонов, адреса электронной почты, любые идентификационные номера,

включая номера социального страхования, или любую другую личную информацию о потребителях.

РАЗДЕЛ 18.2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ

Представители Профсоюза и индивидуальные поставщики услуг должны соблюдать строгие стандарты конфиденциальности в отношении потребителей и не разглашать личную информацию, касающуюся потребителей, полученную из любого источника, за исключением случаев, когда разглашение происходит с письменного согласия потребителя, по требованию судебных процессов или иным предусмотренным законом образом.

РАЗДЕЛ 18.3. СОХРАНЕНИЕ ПРАВА

Приведенное выше перечисление прав потребителей не является исчерпывающим и не исключает других не указанных здесь прав, включая права и полномочия, предусмотренные законом. Осуществление или неосуществление прав, сохраняемых потребителем, не должно толковаться как отказ от какого-либо права потребителя; включая, помимо прочего, предусмотренное законом право потребителей и потенциальных потребителей выбирать, нанимать, контролировать работу и увольнять любого социального работника.

РАЗДЕЛ 18.4. ПОТРЕБИТЕЛИ, НА КОТОРЫХ НЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Никакие действия, предпринятые потребителем в отношении настоящей статьи или любых прав потребителя, не подлежат разбору в рамках процедур рассмотрения жалоб и арбитража, описанных в настоящем Соглашении.

СТАТЬЯ 19. ПОЛИТИКА, ПРОГРАММА И ПРАКТИКА РАБОТЫ

РАЗДЕЛ 19.1. ПРОЕКТЫ ПО ИНТЕГРАЦИИ MEDICAID

Социальные работники, оказывающие услуги Работодателю в качестве индивидуальных поставщиков услуг в рамках программ Washington Medicaid Integration Projects (WMIP), Medicare Integrated Care Projects (MICP), программ штата по интеграции ухода за лицами с двойными правами на участие в Medicare и Medicaid, HealthPathWashington или аналогичных программ и организаций, должны быть членами подразделения по ведению переговоров, и настоящее Соглашение будет иметь полную силу и действие в отношении таких социальных работников в течение всех оплачиваемых часов их работы.

РАЗДЕЛ 19.2. ОЦЕНКА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Индивидуальные поставщики услуг являются частью процесса оценки потребителей, и Работодатель не может запретить им участвовать в оценке. Индивидуальные

поставщики услуг будут проинформированы о любых новых проявлениях «проблемного поведения», зафиксированных в плане обслуживания клиента, включая те, которые опасны для индивидуального поставщика услуг. Индивидуальные поставщики услуг смогут обращаться к плану обслуживания клиента через портал и запросить его отправку по почте.

РАЗДЕЛ 19.3. ПРОГРАММА CASH AND COUNSELING

В случае, если Работодатель внедряет или расширяет любую программу Cash and Counseling, New Freedom или аналогичную программу, либо самоуправляемые или индивидуальные бюджетные варианты надомного обслуживания или аналогичную программу, сотрудники, нанятые потребителями по такой программе, должны быть членами подразделения по ведению переговоров, и настоящее Соглашение будет иметь полную силу и действие в отношении таких сотрудников в течение всех оплачиваемых часов их работы.

РАЗДЕЛ 19.4. ПЕРЕКЛАССИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ УСЛУГ

Работодатель не должен переклассифицировать или вызывать переклассификацию любого индивидуального поставщика услуг из числа социальных работников, если только сам индивидуальный поставщик услуг не попросит об этом, уведомив Профсоюз.

РАЗДЕЛ 19.5. ИСКЛЮЧЕНИЕ

Ни при каких обстоятельствах любая работа, не связанная с персональным или непосредственным уходом, не может считаться оплачиваемой работой или оплачиваемыми часами работы по настоящему Соглашению, и настоящее Соглашение не будет иметь силы в отношении такой работы или часов работы.

РАЗДЕЛ 19.6. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО НАДОМНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Работодатель и Профсоюз признают, что они взаимно заинтересованы в обеспечении и улучшении качества в секторе надомного обслуживания. Изменения в существующей системе, необходимые для обеспечения такого качества, могут включать, помимо прочего, интеграцию ухода в рамках различных программ и учреждений, предоставление комплексного ухода, улучшение услуг для потребителей со сложными потребностями, а также разработку показателей, необходимых для измерения улучшений здоровья и других установленных результатов. Стороны соглашаются открыто обсуждать друг с другом идеи, позволяющие улучшить качество обслуживания потребителей. В качестве форума для таких обсуждений может выступать Комитет по разрешению споров между работниками и руководством.

РАЗДЕЛ 19.7. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

Стороны признают, что в течение срока действия настоящего Соглашения могут произойти важные изменения в предоставлении услуг долгосрочной помощи и поддержки.

Работодатель обязуется своевременно направлять Профсоюзу письменное уведомление о любых изменениях в плане штата Medicaid и в программе Medicaid Home and Community Based Care Waiver, влияющих на услуги, покрываемые настоящим Соглашением, а также о любых изменениях в предоставлении услуг, покрываемых настоящим Соглашением, и выполнять свои обязательства по ведению коллективных переговоров по обязательным предметам переговоров.

РАЗДЕЛ 19.8. ПРОГРАММА COMMUNITY FIRST CHOICE OPTION (CFCO)

Социальные работники, оказывающие услуги Работодателю в качестве индивидуальных поставщиков услуг по агентской модели программы Community First Choice Option, разрешенной в 42 CFR 441.545 и [RCW 74.39A.400](#), должны быть членами подразделения по ведению переговоров, и настоящее Соглашение будет иметь полную силу и действие в отношении таких социальных работников в течение всех их оплачиваемых часов работы в надомном обслуживании в роли подменного поставщика, а также разрешенных задач обучения для приобретения навыков.

РАЗДЕЛ 19.9. ПРОГРАММЫ TARGETED SUPPORTS FOR OLDER ADULTS (TSOA) И MEDICAID ALTERNATIVE CARE (MAC)

Социальные работники, оказывающие услуги Работодателю в качестве индивидуальных поставщиков услуг по программам выбора услуг Medicaid 1115, а именно Medicaid Alternative Care и Targeted Supports for Older Adults, должны быть членами подразделения по ведению переговоров, и настоящее Соглашение будет иметь полную силу и действие в отношении таких социальных работников в течение всех их оплачиваемых часов работы надомного обслуживания, непосредственного ухода и других услуг по персональному уходу.

СТАТЬЯ 20. ЧАСЫ РАБОТЫ

РАЗДЕЛ 20.1.

Работодатель должен предпринять добросовестные усилия, чтобы предложить существующим сотрудникам возможность увеличить время работы, чтобы обслуживать клиентов, у которых нет caregiver. Сюда относится, как минимум:

- информирование новых клиентов и любых клиентов, которым нужен новый или дополнительный поставщик услуг, о возможности размещения объявлений в Carina;

- поощрение использования Carina среди сотрудников, включая информирование о Carina новых сотрудников и любого сотрудника, который обращается в CDWA с просьбой о предоставлении дополнительных часов; и
- информирование всех сотрудников о Carina не реже одного раза в год.

СТАТЬЯ 21. ПЕНСИОННЫЕ ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 21.1. УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА RETIREMENT BENEFIT TRUST

С УСТАНОВЛЕННЫМИ ОТЧИСЛЕНИЯМИ

Профсоюз и Работодатель настоящим соглашаются создать и спонсировать совместный план с установленными отчислениями и целевой фонд для работников и руководства (Taft-Hartley), начиная с 1 июля 2015 года. Работодатель должен стать и оставаться участником SEIU 775 Secure Retirement Trust (далее «Secure Retirement Trust») в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 21.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

С 1 июля 2023 года Работодатель должен отчислять в Secure Retirement Trust: \$1,20 (один доллар двадцать центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 6 001 (шесть тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов, но не включая 6 001 (шести тысяч одного); (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа.

С 1 июля 2026 года Работодатель должен отчислять в Secure Retirement Trust: (i) \$1,65 (один доллар шестьдесят пять центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 8 001 (восемь тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов, но не более 8 001 (восьми тысяч одного); (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый оплачиваемый Работодателем час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа.

Оплачиваемые Работодателем часы не включают административное время, указанное в [Разделе 8.5](#), часы обучения или оплачиваемый отдых.

Насколько это допускается законом ERISA, стороны просят Попечительский совет рассмотреть и внедрить программу сбережений на случай непредвиденных расходов в качестве добровольного компонента Secure Retirement Plan (Плана надежного пенсионного обеспечения).

РАЗДЕЛ 21.3. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Фонд обязуется защитить и освободить Работодателя от ответственности по любым претензиям со стороны бенефициаров, поставщиков или социальных работников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 21.4. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз настоящим соглашаются быть связанными положениями Соглашения и Декларации Фонда, а также всеми резолюциями и правилами, принятыми Попечителями в соответствии с делегированными полномочиями. Работодатель соглашается с тем, что Попечители Фонда от Работодателя и их должностным образом избранные преемники будут являться его представителями в Совете. Профсоюз соглашается с тем, что Попечители Фонда от Профсоюза и их должностным образом избранные преемники будут являться его представителями в Совете. Работодатель и Профсоюз соглашаются сотрудничать с попечителями назначенного Фонда в распространении информации о планах льгот, а также в получении и предоставлении данных переписи населения и других данных.

СТАТЬЯ 22. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТОВ

РАЗДЕЛ 22.1.

Ни Профсоюз, ни индивидуальные поставщики услуг по уходу на дому, ни их агенты не должны прямо или косвенно санкционировать или поощрять любые забастовки, протесты, снижение темпов работы или другие подобные вмешательства в обслуживание потребителей, предоставляемое индивидуальными поставщиками услуг, а также помогать их проведению и/или каким-либо образом участвовать в них. В целях выполнения настоящего Соглашения Профсоюз, индивидуальные поставщики услуг из числа социальных работников и их агенты не должны проводить пикетирование Работодателя, его агентов и/или его представителей. Профсоюз, индивидуальные поставщики услуг по уходу на дому и их агенты не должны проводить пикеты по какой-либо причине против потребителей в местах обслуживания потребителей. В случае, если Работодатель считает, что такие действия неизбежны или уже

происходят, представитель Работодателя должен связаться с президентом или секретарем-казначеем Профсоюза до принятия каких-либо кадровых или юридических мер, чтобы предоставить Профсоюзу возможность проинформировать своих членов об этом положении профсоюзного контракта.

РАЗДЕЛ 22.2.

Признавая право потребителей выбирать, нанимать, контролировать работу и увольнять любого индивидуального поставщика услуг, который его обслуживает, стороны соглашаются, что Работодатель не имеет права отказывать в работе Профсоюзу или индивидуальным поставщикам услуг.

РАЗДЕЛ 22.3.

Стороны соглашаются со следующей процедурой разрешения споров в ходе переговоров по контракту посредством обязательного к исполнению арбитража интересов.

- A. Стороны попытаются договориться об арбитре, если это необходимо в соответствии со статьей 25. Стороны выберут арбитра по взаимному согласию или путем альтернативного исключения имен из регионального списка из 7 (семи) квалифицированных арбитров, предоставленного Federal Mediation and Conciliation Service (Федеральной службой посредничества и примирения, FMCS). Сразу же после выбора арбитра интересов стороны должны совместно зарезервировать даты встречи с арбитром в соответствии со статьей 25.
- B. Если стороны не согласовали иное, вопросы, подлежащие рассмотрению арбитром, должны быть ограничены темами, по которым стороны не могут договориться.
- C. Служение в рамках арбитража интересов должно быть неформальным. Каждая сторона сможет представить доказательства и привести аргументы. Нормы доказательственного права, действующие в судебном процессе, могут учитываться, но не являются обязательными, и в качестве доказательств могут приниматься любые устные показания, документальные свидетельства или другие данные, которые арбитр интересов может счесть относящимися к делу. Предусмотрено ведение протокола разбирательства. Арбитр имеет право приводить к присяге, требовать присутствия свидетелей и представления таких книг, бумаг, контрактов, соглашений и документов, которые, по мнению арбитра, могут иметь значение для справедливого решения спорных вопросов.
- D. Гонорары и расходы, относящиеся к арбитру, судебному секретарю, и стоимость зала заседаний (если есть) будут поровну распределены между сторонами. Каждая сторона самостоятельно оплачивает расходы на своих адвокатов, представителей

и свидетелей, а также все другие расходы, связанные с разработкой и представлением своего дела.

Е. При вынесении решения арбитр принимает во внимание следующие факторы:

- i. Финансовые возможности Работодателя по оплате компенсаций и льгот, предусмотренных соглашением о коллективных переговорах.
- ii. Юридические полномочия Работодателя.
- iii. Соглашения между адвокатами сторон.
- iv. Сравнение заработной платы, часов и условий работы персонала, представленного Профсоюзом и получающего государственную компенсацию, который оказывает аналогичные услуги аналогичным клиентам, включая пожилых и немощных клиентов или клиентов с нарушениями развития — как в штате, так и в США.
- v. Способность Работодателя удерживать сотрудников.
- vi. Средние потребительские цены на товары и услуги, обычно называемые стоимостью жизни.
- vii. Заинтересованность штата Washington в создании стабильного трудового коллектива долгосрочной помощи для обеспечения качественного и надежного ухода за уязвимыми пожилыми людьми и инвалидами.
- viii. Заинтересованность штата Washington в обеспечении доступа к недорогому и качественному медицинскому обслуживанию для всех граждан штата.
- ix. Фискальный интерес штата Washington в снижении зависимости от программ государственных пособий, включая, помимо прочего, медицинские талоны, талоны на питание, субсидированное жилье и службы скорой медицинской помощи.
- x. Прочие факторы, которые обычно или традиционно принимаются во внимание при определении заработной платы, часов и условий труда.
- xi. Изменения в любом из перечисленных выше факторов в ходе разбирательства.
- xii. Арбитр может рассмотреть сравнение заработной платы, часов и условий работы персонала, представленного Профсоюзом и получающего государственную компенсацию, который оказывает аналогичные услуги аналогичным клиентам, включая пожилых и немощных клиентов или клиентов с нарушениями развития — как в штате, так и в США.

СТАТЬЯ 23. ИСКЛЮЧАЮЩАЯ ИЛИ ЗАЩИТИТЕЛЬНАЯ ОГОВОРКА

РАЗДЕЛ 23.1.

Настоящее Соглашение подчиняется всем настоящим и будущим применимым федеральным, местным законам и законам штата, а также правилам и положениям правительственные органов. Если какое-либо положение настоящего Соглашения или применение такого положения к какому-либо лицу или обстоятельствам будет признано недействительным либо противоречащим закону федеральным судом или судом штата, или надлежащим образом уполномоченным органом, это не повлияет на остальную часть настоящего Соглашения или на применение такого положения к другим лицам или обстоятельствам.

РАЗДЕЛ 23.2.

В случае такого признания недействительным того или иного положения стороны должны незамедлительно встретиться для переговоров о замене этого положения. Любые изменения или поправки к настоящему Соглашению должны быть оформлены в письменном виде и надлежащим образом подписаны сторонами и их представителями.

СТАТЬЯ 24. ЦЕЛОСТНОСТЬ СОГЛАШЕНИЯ

РАЗДЕЛ 24.1.

Стороны настоящим признают, что в ходе переговоров, результатом которых стало настоящее Соглашение, каждая сторона имела неограниченное право и возможность выдвигать требования и предложения в отношении любого предмета или вопроса, не исключенного законом, и что договоренности и соглашения, достигнутые сторонами после использования этого права и возможности, полностью изложены в настоящем Соглашении. Далее подразумевается, что в настоящем Соглашении полностью и всесторонне изложены все договоренности и обязательства между сторонами, оно представляет собой полное Соглашение между сторонами, и обе стороны от своего имени и от имени своих соответствующих членов отказываются от всех претензий или требований, которые они предъявили или могли бы предъявить за любые действия или бездействие любой из сторон или их соответствующих членов, агентов, сотрудников или уполномоченных лиц.

РАЗДЕЛ 24.2.

Соглашение, выраженное в письменной форме, представляет собой полное соглашение между сторонами, и никакие устные или письменные заявления не могут дополнять или заменять какие-либо из его положений, если только стороны не пришли к взаимному согласию и не предусмотрели иное в настоящем Соглашении.

СТАТЬЯ 25. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

РАЗДЕЛ 25.1. ДАТЫ ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ

Настоящее Соглашение вступает в силу 1 июля 2025 года и будет действовать в полном объеме до 30 июня 2027 года, если не будет изменено по взаимному письменному соглашению сторон или продлено в соответствии со [статьей 25.2](#).

РАЗДЕЛ 25.2. ПЕРЕГОВОРЫ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ПОСЛЕДУЮЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ

Стороны должны начать переговоры о заключении последующего соглашения не позднее 15 октября 2026 года. Если по состоянию на 30 июня 2027 года последующее соглашение не будет заключено, настоящее Соглашение будет действовать до даты вступления в силу последующего соглашения, но не более 1 (одного) года с даты истечения срока действия настоящего Соглашения. Если Стороны не достигнут соглашения до 30 июня 2027 года, Стороны могут по взаимному согласию передать нерешенные вопросы на рассмотрение арбитража интересов. Если срок действия Соглашения будет продлен после 30 июня 2027 года и стороны не смогут достичь договоренности о последующем соглашении до 1 января 2028 года, любая из сторон может обратиться за арбитражем интересов в соответствии со [статьей 22.3](#).

СТАТЬЯ 26. ПРОВЕРКА БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ

РАЗДЕЛ 26.1. ПРОВЕРКА КРИМИНАЛЬНОГО ПРОШЛОГО

Работодатель должен направить электронное уведомление по электронной почте, в виде текстового сообщения и через портал Работодателя за 90 (девяносто) календарных дней и 30 (тридцать) календарных дней до истечения срока проверки криминального прошлого/отпечатков пальцев каждого работника. Вышеуказанные уведомления о проверке биографических данных должны предоставляться на языках, перечисленных в разделе 32.1 статьи 32. Если эти уведомления о проверке биографических данных были отправлены по текущему контактному адресу работника, зарегистрированному у Работодателя, с использованием как минимум двух из трех требуемых способов, невыполнение Работодателем обязанности отправить уведомление всеми тремя способами не будет единственным основанием для продления срока проверки биографических данных работника. Работодатель должен уведомить Профсоюз в течение 30 дней после обнаружения любых сбоев в отправке уведомлений о проверке биографических данных и по запросу предоставить список затронутых лиц.

Индивидуальным поставщикам услуг может потребоваться помочь в заполнении Background Check Authorization Form (Форма авторизации проверки биографических данных, BAF), и подобные запросы помочи не должны отклоняться без причины. Такая

помощь может включать в себя непосредственный ввод Работодателем информации об индивидуальном поставщике услуг в систему проверки биографических данных (BCS) от имени поставщика услуг. Если индивидуальный поставщик услуг запросил у Работодателя непосредственный ввод информации в систему BCS от имени поставщика услуг, Работодатель не несет ответственности за любые задержки в проведении проверки биографических данных, которые могут возникнуть в результате ввода такой информации в систему BCS. IP могут запросить и получить помощь на выбранном языке, и Работодатель по возможности попытается удовлетворить этот запрос.

После того как индивидуальный поставщик услуг предоставит Работодателю код подтверждения формы авторизации, Работодатель направит индивидуальному поставщику услуг письменное уведомление, подтверждающее получение кода подтверждения и внесение его в систему проверки биографических данных (BCS) в течение 2 (двух) рабочих дней.

Работодатель должен принять меры по результатам, полученным от Background Check Central Unit (Центрального отдела проверки биографических данных, BCCU) и уведомить индивидуального поставщика услуг о результатах проверки биографических данных, а также выполнить все необходимые дополнительные шаги в течение 3 (трех) рабочих дней после того, как результаты станут доступны в системе проверки биографических данных (BCS). Этот процесс уведомления будет продолжаться до завершения процесса проверки биографических данных. Работодатель должен разработать и опубликовать стандартные и единообразные критерии предоставления работникам отсрочек, если срок проверки биографических данных истек, а процесс не был завершен. Работники должны быть уведомлены о любых предоставленных продлениях по электронной почте или на портале.

Индивидуальному поставщику услуг, чья проверка криминального прошлого не была завершена в течение 2 (двух) лет после предыдущей проверки криминального прошлого и которому Работодатель не направил письменное уведомление о том, что ему больше не разрешается работать, будет разрешено работать, заявлять часы и получать заработную плату за отработанные часы в пределах лимита рабочей недели индивидуального поставщика услуг и разрешенных часов клиента, подтвержденных табелем учета рабочего времени индивидуального поставщика услуг. Индивидуальным поставщикам услуг будет разрешено работать и получать зарплату до тех пор, пока не будет завершена проверка криминального прошлого или пока индивидуальному поставщику услуг не будет отправлено письменное уведомление о том, что ему больше не разрешается работать.

Работодатель соглашается высыпалить уведомления о том, что индивидуальному поставщику услуг больше не разрешается работать, по электронной почте, в текстовых сообщениях и через портал. Эти уведомления должны предоставляться на языках, перечисленных в разделе 32.1 статьи 32. Если эти уведомления о запрете работать были отправлены по текущему контактному адресу работника, зарегистрированному у Работодателя, с использованием как минимум двух из трех требуемых способов, невыполнение Работодателем обязанности отправить уведомление всеми тремя способами не будет единственным основанием для продления срока действия разрешения на продолжение работы, пока выполняется проверка биографических данных работника. Работодатель должен уведомить Профсоюз в течение 30 дней после обнаружения любых сбоев в отправке уведомлений о запрете на работу и по запросу предоставить список затронутых лиц.

Проверка характера, компетентности и пригодности (CC&S) должна быть выполнена в течение 7 (семи) рабочих дней после получения Работодателем всей необходимой информации для выполнения такой проверки, включая в числе прочего результаты дактилоскопии и списки правонарушений.

Индивидуальные поставщики услуг должны получить точную и своевременную информацию о статусе проверки их биографических данных и любых действиях, необходимых для завершения процесса обновления на момент успешного обращения к координатору услуг, по телефону или в письменной форме в течение 2 (двух) рабочих дней после обращения к Работодателю.

От индивидуального поставщика услуг не требуется предоставлять Работодателю информацию, доступную в системе BCS.

РАЗДЕЛ 26.2. УВЕДОМЛЕНИЕ О ПРОВЕРКЕ БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ НА ПОРТАЛЕ CDWA

На портале будет указано, когда истекает срок текущей проверки биографических данных индивидуального поставщика услуг. Работодатель должен уведомлять все подразделение по ведению переговоров и Профсоюз о любых изменениях или новых требованиях, внесенных в процесс проверки биографических данных, до внедрения этих изменений.

СТАТЬЯ 27. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ

РАЗДЕЛ 27.1. БЕЗОПАСНЫЕ И ЗДОРОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Работодатель признает важность обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды для индивидуальных поставщиков услуг. Индивидуальные поставщики услуг имеют право отказаться работать на клиента, проживающего в условиях, которые могут представлять

угрозу для их здоровья и безопасности. Индивидуальный поставщик услуг должен немедленно сообщать Работодателю о любых небезопасных или опасных условиях.

Случаи вербальной и физической агрессии, а также сексуальные домогательства являются профессиональным риском для многих работников долгосрочной помощи, включая тех, кто работает в домах людей, которым они предоставляют уход. Из-за поведения других людей в доме такой риск может быть вне контроля человека, получающего уход. Риск может быть связан с симптомами или состояниями, которые могут проявляться в том, что человек сообщает о своих потребностях таким образом, что человек, ухаживающий за ним, может воспринять или интерпретировать это как притеснение, жестокое обращение или насилие. В любом случае caregivers не должны сталкиваться с дискrimинацией, оскорбительным и проблемным поведением, не получая помощи или компенсации.

Адекватная подготовка caregivers помогает как им самим, так и людям, получающим уход. Caregivers должны быть вооружены информацией, включая надлежащие планы обслуживания и вмешательства по оказанию поведенческой поддержки, существующие инструменты решения проблем и стратегии повышения безопасности ухода.

РАЗДЕЛ 27.2. МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Работодатель и Профсоюз признает важность создания условий труда, которые не будут угрожать здоровью или безопасности либо ставить под угрозу здоровье или безопасность сотрудников/клиентов. Работодатель должен соблюдать все требования SB 6205, в том числе:

- A. У Работодателя всегда должна быть комплексная письменная политика в сфере борьбы со случаями дискриминации, оскорбительного и проблемного поведения и разрешения проблем, влияющих на предоставление персонального ухода. Эта политика должна включать заявленное разрешение и процесс, позволяющий работникам покидать ситуации, где, по их мнению, их безопасность находится под непосредственной угрозой. Этот процесс должен включать требование как можно скорее уведомить Работодателя и соответствующие трети стороны, такие как кураторы Department of Social and Health Services (Департамента социальных и медицинских услуг), службы экстренной помощи или ответственные лица получателей услуг. Эта политика должна предоставляться на языках, перечисленных в статье 32.
- B. Комитет по безопасности на рабочем месте, в состав которого входит представитель SEIU 775, будет собираться по мере необходимости или не реже одного раза в три года, чтобы рассматривать и рекомендовать обновления плана Работодателя по профилактике оскорбительного поведения и защиты от него сотрудников, по

оказанию помощи сотрудникам, работающим в условиях проблемного поведения, и по решению вопросов, влияющих на предоставление персонального ухода.

- C. Работодатель не имеет права увольнять сотрудника, снижать его зарплату или отказывать в дальнейшей работе за то, что он попросил перевести его на другую должность в связи с предполагаемой дискриминацией, оскорбительным или проблемным поведением.
- D. Работодатель обязан проинформировать сотрудника о случаях дискриминации и оскорбительного поведения, имевших место на дому у получателя услуг или в его окружении, до установления отношений сотрудника с получателем услуг и в течение всего периода работы, если эти случаи:
 - 1. Документально подтверждены Работодателем; или
 - 2. Документально подтверждены Department of Social and Health Services (Департаментом социальных и медицинских услуг) и доведены до сведения Работодателя.
- E. Работодатель должен проинформировать сотрудника до установления отношений с получателем услуг о проблемном поведении получателя услуг, которое подтверждено документально:
 - a. в плане обслуживания получателя услуг;
 - b. Работодателем; или
 - c. Department of Social and Health Services (Департаментом социальных и медицинских услуг) и доведены до сведения Работодателя.
- F. Работодатель должен вести учет всех сообщений о случаях дискриминации или оскорбительного поведения, с которыми столкнулся сотрудник во время предоставления оплачиваемых услуг по персональному уходу. Записи должны храниться не менее 5 (пяти) лет с момента сообщения об инциденте.
- G. Работодатель должен предоставить сотрудникам список ресурсов на темы дискриминации и домогательств, которыми они могут воспользоваться. Как минимум, эти ресурсы должны включать контактную информацию Equal Employment Opportunity Commission (Комиссии по равным возможностям трудоустройства, EEOC), Washington State Human Rights Commission (Комиссии штата Washington по правам человека) и местных групп по защите интересов, которые занимаются профилактикой преследований и дискриминации и поддержкой пострадавших.

Ни один сотрудник не должен работать в ситуации, которая угрожает его здоровью или безопасности, и Работодатель должен уведомить сотрудников о любых известных рисках для здоровья или безопасности до того, как IP согласится оказывать услуги конкретному клиенту. К таким ситуациям относятся: телесное повреждение сотрудника; угрожающее поведение клиента по отношению к сотруднику; сексуальные домогательства к сотруднику со стороны клиента или лиц, находящихся в доме; или любые другие ситуации, представляющие угрозу для здоровья сотрудника. Любой сотрудник, добросовестно полагающий, что его здоровью и/или безопасности угрожает непосредственная опасность на назначенному ему рабочем месте, может немедленно покинуть это место и связаться с кейс-менеджером, руководителем или представителем Работодателя. Если после рассмотрения и расследования инцидента, вызвавшего убеждение в непосредственной опасности, будет установлено, что сотрудник действовал разумно и незамедлительно сообщил о случившемся своему Работодателю, сотруднику будет полностью оплачена его обычая смена, включая все время в пути и пройденные мили (кроме невыполненных поручений), которые были бы оплачены сотруднику, если бы смена была отработана в соответствии с графиком.

Если сотрудник считает, что клиенту может угрожать опасность, он должен позвонить по телефону 9-1-1 или в другие экстренные службы.

РАЗДЕЛ 27.3. БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЛАГОДАРЯ ГОТОВНОСТИ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ КЛИМАТИЧЕСКИМ СИТУАЦИЯМ

Климат меняется все сильнее, и влияние этого процесса на здоровье и безопасность становится все более очевидным. Работодатель соглашается разместить список материалов, связанных с безопасностью на рабочем месте и готовностью к чрезвычайным климатическим ситуациям, на сайте Работодателя вместе со ссылкой на соответствующую веб-страницу Профсоюза.

Если в момент объявления чрезвычайной ситуации IP находится у себя дома, то после попытки уведомить клиента он не обязан ехать в дом клиента для выполнения работы в соответствии с обычным графиком и не получит за это никаких дисциплинарных взысканий.

Если IP уже находится в доме клиента на момент объявления чрезвычайной ситуации или возникновения экстремальных погодных условий и ему необходимо вернуться домой, чтобы позаботиться о собственной семье, IP не получит за это никаких дисциплинарных взысканий.

В случае чрезвычайной ситуации LMC соглашается собраться для обсуждения влияния чрезвычайной ситуации на условия труда.

РАЗДЕЛ 27.4. СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Работодатель должен бесплатно предоставить IP средства индивидуальной защиты (СИЗ), рекомендованные Department of Labor and Industries (Департаментом труда и промышленности) и руководством по здравоохранению.

Работодатель должен обеспечить размещение инструкций о порядке запроса СИЗ на веб-сайте Работодателя и оперативно обновлять их по мере внесения изменений в процесс.

Кроме того, работодатель должен предоставить IP возможность запрашивать защитные перчатки различных размеров.

СТАТЬЯ 28. СМЕНА СОБСТВЕННИКА

А. Работодатель соглашается с тем, что его деятельность, охватываемая Соглашением о коллективных переговорах, не должна передаваться подрядчикам или иной третьей стороне (далее «передаваться») без предварительного принятия следующих мер:

1. Работодатель соглашается уведомить Профсоюз до заключения любого предварительного или иного соглашения с третьей стороной, как обязательного, так и необязательного (включая в числе прочего соглашение о неразглашении в целях обмена информацией, Меморандум о взаимопонимании, контракт, перечень условий или Письмо о намерениях или Письмо-соглашение), связанного с переговорами о любой возможной сделке, которая может затронуть интересы членов подразделения по ведению переговоров SEIU 775, включая, помимо прочего, любую продажу, передачу или уступку Работодателем более 10 % (десяти процентов) или всей своей доли участия в операциях, охватываемых настоящим Соглашением, или в связи с ними. Работодатель соглашается уведомить любого потенциального покупателя обо всех или некоторых видах своей деятельности, охватываемых настоящим Соглашением, о наличии Соглашения о коллективных переговорах с SEIU 775 и сделает принятие настоящего Соглашения (в разрешенной законом степени) условием любой продажи, покупки или любой другой формы передачи своего бизнеса, полностью или частично, любому другому физическому или юридическому лицу.
2. Не менее чем через 15 (пятнадцать) дней после заключения соглашения с любой третьей стороной, которой будут переданы какие-либо виды деятельности, охватываемые СВА, Работодатель предоставит Профсоюзу письменное доказательство того, что он заключил договорное

обязательство («контракт») с указанной третьей стороной о том, чтобы: (а) предложить работу всем IP или такому количеству IP, которое необходимо для выполнения видов деятельности, охватываемых СВА и поручаемых третьей стороне, в рамках отдельно управляемого подразделения или группы по ведению переговоров, состоящей только из таких вновь нанятых IP, на условиях не хуже имеющихся в рамках СВА, действующего на момент, когда третья сторона становится новым Работодателем индивидуальных поставщиков услуг, и (б) согласиться, насколько это допустимо законом, взять на себя все обязательства Работодателя по этому СВА на оставшийся срок действия СВА. В контракте должно быть указано, что он регулируется законодательством штата Washington и подлежит исполнению в Thurston County Superior Court (Высшем суде округа Терстон) и что Профсоюз является предполагаемым сторонним бенефициаром содержащихся в нем обязательств, взятых третьей стороной перед Работодателем. После того как третья сторона станет новым Работодателем индивидуальных поставщиков услуг, Профсоюз обеспечит соблюдение новым Работодателем условий действующего СВА через положения о рассмотрении жалоб и арбитраже в соответствии с применимым законодательством.

3. Профсоюз получит уведомление от Работодателя не менее чем за 90 (девяносто) дней до того, как третьему лицу будет передан любой из видов деятельности, охватываемых действующим СВА. Работодатель будет информировать Профсоюз о любых изменениях этих сроков.
 4. Работодатель соглашается с тем, что если он своевременно не выполнит требования Разделов 1, 2 или 3, Профсоюз может потребовать немедленного судебного запрета в Thurston County Superior Court (Высшем суде округа Терстон), препятствующего передаче любых охватываемых СВА видов деятельности Работодателя третьей стороне до тех пор, пока эти требования не будут выполнены.
- B. Стороны соглашаются, что после того, как третьей стороне будет передан любой из видов деятельности, охватываемых действующим СВА, Профсоюз может потребовать проведения переговоров о последствиях передачи работы третьей стороне в течение 15 (пятнадцати) дней после получения такого уведомления, и, если такой запрос будет получен, Работодатель проведет такие переговоры до передачи работы. Стороны соглашаются, что ни одна из сторон не сможет обратиться в арбитраж в случае невозможности договориться.

СТАТЬЯ 29. ПРАЗДНИКИ

РАЗДЕЛ 29.1. КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАБОТУ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

С 1 июля 2025 года всем социальным работникам, которым их клиент поручил работать в один из перечисленных ниже установленных праздников, будут оплачены все отработанные в эти дни часы (до восьми часов в день) по ставке, в полтора раза превышающей их обычную ставку заработной платы, включая любую применимую надбавку.

- a. День независимости (Independence Day, 4 июля)
- b. Новый год (New Year's Day)
- c. День труда (Labor Day) (1-й понедельник сентября)

Начиная с 1 июля 2026 года, всем социальным работникам, которым их клиент поручил работать в один из перечисленных ниже установленных праздников, будут оплачены все отработанные в эти дни часы (до восьми часов в день) по ставке, в полтора раза превышающей их обычную ставку заработной платы, включая любую применимую надбавку.

- a. День независимости (Independence Day, 4 июля)
- b. Новый год (New Year's Day)
- c. День рождения Мартина Лютера Кинга-младшего (Martin Luther King Jr.'s Birthday) (3-й понедельник января)
- d. День труда (Labor Day) (1-й понедельник сентября)
- e. День благодарения (Thanksgiving Day) (4-й четверг ноября)
- f. День памяти погибших в войнах (Memorial Day) (последний понедельник мая)

СТАТЬЯ 30. СВЕРХУРОЧНЫЕ И ЛИМИТЫ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ

РАЗДЕЛ 30.1.

Все часы, отработанные сверх нормы сорок часов в неделю, будут оплачиваться сотрудникам в 1,5-кратном размере.

РАЗДЕЛ 30.2.

Время обучения, административное время и РТО не учитываются в лимите рабочей недели сотрудника. Сотрудники не будут оштрафованы, если они превысят лимит рабочей недели из-за времени обучения, административной работы, РТО или необходимости остаться с клиентом из-за чрезвычайной ситуации.

РАЗДЕЛ 30.3

Если возникла чрезвычайная ситуация, требующая от сотрудника оставаться с клиентом из-за риска для здоровья или безопасности клиента, сотрудник должен оставаться с клиентом до тех пор, пока ситуация не станет безопасной и стабильной, и закончить свой рабочий день, как только это станет безопасным. Сотрудник должен связаться с CDWA на следующий день и объяснить ситуацию. Сотруднику будут оплачены все отработанные часы и сверхурочные, если их продолжительность превышает 40 часов в неделю.

РАЗДЕЛ 30.4

CDWA будет придерживаться лимитов рабочей недели, установленных DSHS для каждого применимого поставщика услуг.

РАЗДЕЛ 30.5

Сотрудники имеют право подать запрос об освобождении от лимита рабочей недели. CDWA ответит на эти запросы в письменном виде в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней. CDWA укажет причину отказа в удовлетворении запроса. Если это оправдано и применимо, Работодатель может одобрить дату начала временного увеличения лимита рабочей недели задним числом.

РАЗДЕЛ 30.6

Ежеквартально CDWA будет предоставлять SEIU 775 данные об освобождении от ограничений рабочей недели и сверхурочных.

РАЗДЕЛ 30.7

В рамках LMC стороны будут совместно обсуждать ежеквартальные данные, предоставляемые Работодателем, и способы управления использованием сверхурочных.

СТАТЬЯ 31. ПРОГРЕССИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

РАЗДЕЛ 31.1.

К сотрудникам будет применяться система прогрессивных дисциплинарных взысканий за нарушение положений Справочника сотрудника, а также политик и процедур от 17 февраля 2023 года и с последующими изменениями в соответствии с данным разделом, включая, помимо прочего, превышение лимита рабочей недели и разрешений клиентов следующим образом:

- a. При первом нарушении сотрудник будет проинструктирован и проконсультирован по содержанию политики.
- b. При втором нарушении сотрудник получит письменное предупреждение.

- c. При третьем нарушении сотрудник получит последнее письменное предупреждение.
- d. Четвертое нарушение влечет за собой увольнение.

Цель прогрессивного дисциплинарного взыскания — исправить поведение работника, а не наказать его. Перед вынесением дисциплинарного выговора Работодатель информирует caregiver о возможном проступке и дате совершения проступка, если она известна, и пытается собрать факты, связанные с инцидентом, приведшим к дисциплинарному взысканию; перед вынесением дисциплинарного выговора Работодатель проводит расследование. Все дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в соответствии с процедурой рассмотрения жалоб в статье 7.

Все дисциплинарные меры должны быть приняты в течение разумного периода времени с момента, когда Работодателю стала известна информация, дающая основание для дисциплинарного взыскания, и/или было завершено расследование, которое привело к дисциплинарному взысканию.

Письменные предупреждения и инструктаж должны предоставляться как минимум на языках, перечисленных в статье 32. В случае если инструктаж или письменные предупреждения не предоставляются на предпочитаемых IP языках, им могут предложить обратиться за помощью на телефонную линию CDWA для выбранного языка.

Профсоюзу будут предоставлены копии всех письменных предупреждений за третье нарушение. Сотрудник может потребовать встречи с Работодателем и будет иметь право на профсоюзное представительство при втором, третьем или четвертом нарушении.

Работодатель может вносить изменения в Справочник сотрудника, политику или процедуры, касающиеся сотрудников, но перед этим Работодатель должен в разумные сроки уведомить о своем намерении Профсоюз: у Профсоюза должно быть не менее 14 (четырнадцати) дней после уведомления и до внесения изменений для того, чтобы потребовать от сторон встречи и консультаций или переговоров (в зависимости от обстоятельств) по поводу таких изменений. Если Профсоюз потребует, чтобы стороны провели встречу и консультацию или переговоры по поводу изменения, CDWA не будет внедрять изменение до завершения этого процесса.

СТАТЬЯ 32. ТРЕБУЕМЫЕ УВЕДОМЛЕНИЯ И СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

РАЗДЕЛ 32.1. УВЕДОМЛЕНИЯ НА РАЗНЫХ ЯЗЫКАХ

Работодатель должен предоставлять все необходимые коммуникационные уведомления и справочные материалы как минимум на следующих языках: английский, испанский, русский, корейский, вьетнамский, традиционный и упрощенный китайский, сомалийский и арабский.

РАЗДЕЛ 32.2.

Для целей данной статьи необходимые коммуникационные и предоставляемые работодателем справочные материалы включают материалы, касающиеся способности отдельного поставщика услуг достигать и поддерживать соответствие требованиям Работодателя или штата, доступ к льготам, уведомления, требуемые настоящим Соглашением, ко всем созданным Работодателем политикам и справочным документам.

Уведомления и коммуникационные материалы для работников, которые будут им рассыпаться через уведомления на портале, по электронной почте или в формате текстовых сообщений, должны предоставляться на языках, предусмотренных разделом 32.1 статьи 32. Справочные материалы будут доступны на языках, перечисленных в разделе 32.1 настоящей статьи, если доступ к ним осуществляется на веб-сайте Работодателя, который наполняет сам Работодатель.

В случаях, когда требования раздела 32.1 не могут быть выполнены из-за специфических требований к корреспонденции, такой как сообщение об обвинении в мошенничестве, злоупотреблении, эксплуатации или пренебрежении, и оперативный перевод такой корреспонденции на языки, указанные в разделе 32.1, недоступен, Работодатель включит в сообщение на этих языках объявление со ссылками на телефонные линии Работодателя для данных языков и укажет, что помощь с переводом может быть предоставлена при обращении на эти телефонные линии, а также уведомит о праве работника на представительство Профсоюза, как это предусмотрено коллективным договором.

РАЗДЕЛ 32.3. СУЩЕСТВУЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ

В течение срока действия настоящего соглашения Работодатель переведет существующие требуемые уведомления и материалы, упомянутые в настоящей статье. Любые новые или обновленные существующие материалы, упомянутые в этом разделе и созданные после даты вступления в силу настоящего соглашения, будут переведены на указанные выше языки на момент публикации.

СТАТЬЯ 33. ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧЕНИЮ

Индивидуальному поставщику услуг, который не завершил требуемое обучение или сертификацию к соответствующему сроку и которому Работодатель или его агенты не направили письменное уведомление (по электронной почте, в виде текстового сообщения и уведомления на портале) (1) о невыполненных требованиях к обучению и/или неспособности пройти сертификацию и (2) о том, что ему больше не разрешается работать, будет разрешено работать, заявлять часы и получать заработную плату за отработанные часы в пределах лимита рабочей недели индивидуального поставщика услуг и разрешенных часов клиента, подтвержденных табелем учета рабочего времени индивидуального поставщика услуг. Индивидуальным поставщикам услуг будет разрешено работать и получать заработную плату до тех пор, пока они не завершили свое обучение и/или сертификацию или пока индивидуальному поставщику услуг не будет отправлено письменное уведомление на языках, перечисленных в разделе 32.1. статьи 32, о том, что ему больше не разрешается работать.. Если эти уведомления о запрете работать были отправлены по текущему контактному адресу работника, зарегистрированному у Работодателя, с использованием как минимум двух из трех требуемых способов, невыполнение Работодателем обязанности отправить уведомление всеми тремя способами не будет единственным основанием для продления срока действия разрешения на продолжение работы, пока ожидается завершение обучения и (или) прохождения сертификации. Работодатель должен уведомить Профсоюз в течение 30 дней после обнаружения любых сбоев в отправке уведомлений о запрете на работу и по запросу предоставить список затронутых лиц.

СТАТЬЯ 34. ЕЖЕГОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ

РАЗДЕЛ 34.1. ЕЖЕГОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ

Все социальные работники обязаны проходить Annual Compliance Training (Ежегодное обучение по соблюдению требований), предоставляемое Работодателем.

РАЗДЕЛ 34.2. ДОСТУП К ОБУЧЕНИЮ

Работодатель сделает обучение доступным непосредственно через системы Работодателя. Обучение должно проводиться на языках, перечисленных в статье 32. После успешного завершения обучения сотрудникам должно выдаваться свидетельство об обучении.

РАЗДЕЛ 34.3. УВЕДОМЛЕНИЯ ОБ ОБУЧЕНИИ

Работодатель должен направить электронное уведомление по электронной почте и через портал Работодателя за 30 (тридцать) календарных дней до истечения срока

прохождения Annual Compliance Training (Ежегодного обучения по соблюдению требований) от CDWA и отправить напоминание по электронной почте и через портал за 15 (пятнадцать) календарных дней до истечения срока.

IP, которые получат оба уведомления и не пройдут Annual Compliance Training (Ежегодное обучение по соблюдению требований) от CDWA к истечению срока, могут быть подвергнуты дисциплинарным мерам.

СТАТЬЯ 35. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ)

РАЗДЕЛ 35.1. ЗАПРЕЩЕННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИИ

Работодатель не должен использовать технологию искусственного интеллекта (ИИ) для мониторинга, отслеживания или указания маршрутов движения, показателей производительности или других аспектов производительности труда сотрудников без участия в процессе, описанном в этой статье.

РАЗДЕЛ 35.2. ТРЕБОВАНИЯ К УВЕДОМЛЕНИЯМ И ПЕРЕГОВОРАМ

Работодатель должен предоставить письменное уведомление Профсоюзу не менее чем за 30 (тридцать) дней до любого запланированного внедрения ИИ. После уведомления Работодатель должен вступить в добросовестные переговоры с Профсоюзом для устранения потенциального влияния ИИ на условия труда и соблюдение конфиденциальности. Работодатель соглашается предоставить Профсоюзу полную и актуальную информацию о любой предлагаемой системе ИИ, включая ее цель, область применения, параметры сбора данных, процессы принятия решений и потенциальное влияние на условия труда.

РАЗДЕЛ 35.3. ЗАЩИТА ДАННЫХ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Работодатель не должен вводить, передавать или использовать какую-либо персональную информацию (PII) сотрудников подразделения по ведению переговоров, включая имена, номера социального страхования, адреса или историю работы, в любой системе ИИ без предварительного письменного согласия Профсоюза. Любое использование данных, связанное с ИИ, должно соответствовать применимым законам, соглашению о коллективных переговорах и отраслевым стандартам соблюдения конфиденциальности, гарантируя конфиденциальность, защиту и использование PII только в разрешенных целях. В случае несанкционированного доступа, неправомерного использования или утечки данных, связанных с данными подразделения по ведению переговоров в системах ИИ, Работодатель должен незамедлительно уведомить Профсоюз и принять корректирующие меры.

СТАТЬЯ 36. ПЕРЕПЛАТЫ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ С КЛИЕНТОМ

Стороны соглашаются, что к взысканию Работодателем переплат применяются следующие требования.

1. Работники имеют право оспаривать законность переплаты и любое нарушение данного раздела в рамках обычной процедуры рассмотрения жалоб, описанной в статье 7. Работодатель может взыскать переплату только в том случае, если работник получит уведомление о ней в течение 90 (девяноста) дней с момента переплаты. Любые уведомления о переплате должны также отправляться в Профсоюз.
2. Уведомление о переплате должно быть отправлено как по обычной, так и по электронной почте и включать следующие сведения:
 - a. предполагаемая причина переплаты;
 - b. сумма переплаты;
 - c. платежный период, в котором была произведена переплата; и
 - d. объяснение, что у поставщика есть 20 дней с даты уведомления, чтобы полностью вернуть переплату, запросить план выплат или обжаловать переплату в соответствии с процедурой рассмотрения жалоб, предусмотренной соглашением о коллективных переговорах. В уведомлении должно быть указано, что сотрудникам с переплатой более 50 долларов будет предложен план погашения задолженности, который по умолчанию составляет 5 % от зарплаты сотрудника. В уведомлении должно быть указано, что если сотрудник обжалует обоснованность переплаты, ему будет назначено либо единовременное погашение (если сумма менее 50 долларов), либо стандартный план выплат в размере 5 % от общей заработной платы, хотя сами выплаты будут приостановлены до разрешения жалобы и сотрудник сможет позже скорректировать свой план выплат в соответствии с данной статьей, если жалоба будет отклонена.
3. Если сотрудник с переплатой более 50 долларов обращается за планом выплат, ему будет предложен стандартный план выплат в размере 5 % от зарплаты сотрудника. Ему также дадут изменить этот план выплат, чтобы платить больше в каждый платежный период. По истечении 8 месяцев выплат по плану остаток суммы будет вычен из следующей зарплаты IP. Если IP решит воспользоваться планом выплат и уволится из CDWA до полной выплаты остатка, CDWA вычтет остаток из последней зарплаты IP или потребует возмещения через процесс взыскания.
4. Работодатель не будет взимать проценты за переплату.

РАЗДЕЛ 36.1. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ С КЛИЕНТОМ

Работники смогут требовать оплату часов задним числом, начиная с даты вступления в силу разрешения на работу с клиентом.

ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

CCH	01 июля 2025 г.	01 января 2026 г.	01 июля 2026 г.	01 января 2027 г.
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 и больше	\$26,09	\$26,22	\$27,28	\$27,44

ПРИЛОЖЕНИЕ В. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящего Соглашения применяются следующие определения. Это не полный перечень всех терминов, встречающихся в настоящем Соглашении.

Индивидуальный поставщик услуг (также: социальный работник, помощник по уходу на дому, персональный помощник, помощник по персональному уходу, сотрудник или caregiver): лицо, которое в качестве сотрудника Consumer Directed Employer предоставляет услуги по персональному уходу, временному уходу или другие услуги в рамках настоящего Соглашения потребителям в их доме, включая лиц с функциональной инвалидностью, но не ограничиваясь ими, имеющим права в рамках программ, разрешенных и финансируемых по плану штата Medicaid, программ выбора услуг Medicaid согласно главам 71A.12 RCW, RCW 74.13.270 или подобных программ надомного обслуживания, финансируемых штатом.

Потребитель: лицо, которому индивидуальный поставщик услуг предоставляет услуги по персональному уходу, временному уходу или другие услуги в соответствии с настоящим Соглашением и которое совместно нанимает одного или нескольких индивидуальных поставщиков услуг и действует в качестве управляющего Работодателя.

SEIU 775 (также: Профсоюз): единственный и исключительный представитель на переговорах для подразделения по ведению переговоров от индивидуальных поставщиков услуг в штате. www.seiu775.org.

Consumer Direct Care Network Washington (также: Работодатель): является официальным Работодателем индивидуальных поставщиков услуг, который вместе с потребителем нанимает индивидуальных поставщиков услуг.

DSHS: Washington State Department of Social and Health Services (Департамент социальных и медицинских услуг штата Вашингтон, DSHS). www.dshs.wa.gov.

Активист: индивидуальный поставщик услуг, на которого распространяется действие Соглашения о коллективных переговорах и которому SEIU 775 дала письменное разрешение на участие в представительской деятельности.

Представитель работников: индивидуальный поставщик услуг, на которого распространяется действие Соглашения о коллективных переговорах и который может выполнять различные обязанности, определенные Профсоюзом.

Представитель Профсоюза: уполномоченный представитель на переговорах, нанятый SEIU 775.

Реестр: реестр текущих и потенциальных индивидуальных поставщиков услуг, созданный для помощи потребителям и потенциальным потребителям в поиске текущих и потенциальных индивидуальных поставщиков услуг.

ADA: Americans with Disabilities Act (Закон об американцах с инвалидностью). В настоящем Соглашении это понятие означает здания или места, доступные для людей с ограниченными возможностями или соответствующие местным законам, определяющим доступность.

RCW: Revised Code of Washington (Свод пересмотренных законов штата Вашингтон).

Все законы штата имеют номера, начинающиеся с RCW. RCW, упомянутые в этом Соглашении, можно найти на сайте законодательного собрания:

<https://www.leg.wa.gov/state-laws-and-rules/>

МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И CDWA ДЛЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ КОМПЕНСАЦИИ

Настоящий Меморандум о взаимопонимании (MOU) заключается между SEIU 775 («Профсоюз») и Consumer Direct Washington («Работодатель») для установления процесса оценки потенциальных изменений компенсации осенью 2026 года в рамках подготовки к переговорам о заключении последующего соглашения.

Соглашение

1. Назначение

Профсоюз и Работодатель соглашаются вместе разработать процесс оценки стоимости следующих потенциальных изменений компенсации:

- Увеличение лимита начисления оплачиваемых отгулов (PTO).
- Увеличение количества зачитываемых общих рабочих часов (СCH) для caregivers с опытом работы Certified Nursing Assistants (сертифицированных помощников медсестер, CNA) в других сценариях долгосрочной помощи.
- Расширение прав на получение статуса Advanced Home Care Aide Specialist (специалиста, предоставляющего расширенный уход на дому, AHCAS) для работников, прошедших обучение по программе BT 30.

2. Сбор и подготовка данных

- Стороны совместно определят информацию и данные, необходимые для эффективной оценки стоимости этих потенциальных изменений.

- Работодатель начнет сбор и компиляцию необходимых данных с достаточным запасом времени, чтобы разработать смету расходов к осени 2026 года.
- Профсоюз окажет помощь в определении требований к данным и уточнении объема работ по анализу.

3. Сотрудничество и взаимодействие

- Стороны будут встречаться по мере необходимости для анализа прогресса, решения проблем и обеспечения согласованности усилий по сбору данных.

МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON

Увеличение размера заработной платы и льгот в статьях 8 «Компенсация», 9 «Комплексные льготы по медицинскому обслуживанию», 11 «Оплачиваемый отпуск», 14 «Справочный реестр», 15 «Обучение», 21 «Пенсионные льготы» и Приложении А к предварительному соглашению на 2025–2027 годы между SEIU 775 (Профсоюзом) и Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) зависит от финансирования Washington State Legislature (Законодательного собрания штата Washington) ставки оплаты труда в размере не менее \$35,43 в 2026 финансовом году и \$37,42 в 2027 финансовом году. Если Законодательное собрание профинансирует ставку оплаты труда ниже этих сумм, но выше текущей ставки, стороны пересмотрят эти статьи для переговоров по соглашению на 2025–2027 годы на основе профинансированной ставки оплаты труда. Если Законодательное собрание сохранит текущую ставку, существующие условия СВА на 2023–2025 годы между Consumer Direct Care Network и SEIU 775 будут продолжать регулировать условия найма сотрудников CDWA до тех пор, пока Законодательное собрание не профинансирует более высокую ставку.

К 1 марта каждого четного года CDWA будет предоставлять SEIU 775 данные, демонстрирующие сумму финансируемой ставки оплаты труда, потраченную в итоге в течение предыдущего двухлетнего периода на допустимые расходы согласно RCW 74.39A.530(9), включая, помимо прочего, разбивку по категориям заработной платы, связанных налогов и льгот индивидуальных поставщиков услуг. CDWA, SEIU 775 и штат Washington обсудят и согласуют содержание и формат данных, которые также будут предоставлены Rate Setting Board (Совету по установке ставок оплаты).

**СВОЕЙ ПОДПИСЬЮ НИЖЕ СТОРОНЫ ПРИНИМАЮТ УСЛОВИЯ ДАННОГО
СОГЛАШЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ И СОГЛАШАЮТСЯ С НИМИ.**

Дата исполнения: 1 июля 2025 года.

Service Employees International Union Local 775:

Sterling Harders, президент

Consumer Direct Care Network Washington:

Aileen Pick, директор по
трудовым отношениям