

Колективний договір

між

Consumer Direct Care Network Washington

i

Service Employees International Union 775

Діє з 1 липня 2025 року по 30 червня 2027 року

СТАТТЯ 1. ВИЗНАННЯ	7
СТАТТЯ 2. ПРАВА СПІЛКИ	7
РОЗДІЛ 2.1. ПРЕДСТАВНИКИ СПІЛКИ.....	7
РОЗДІЛ 2.2. ДОПУСК ДО ПРИМІЩЕНЬ РОБОТОДАВЦЯ	7
РОЗДІЛ 2.3. ДОСТУП ДО НОВИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ПОСЛУГ ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ НАЙМУ, А ТАКОЖ ТРЕНІНГИ З БЕЗПЕКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ Й АДАПТАЦІЇ	8
РОЗДІЛ 2.4. ДОШКИ ОГолошень СПІЛКИ.....	9
РОЗДІЛ 2.5. ВЕБСАЙТИ	10
РОЗДІЛ 2.6. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ, НАДАНІ РОБОТОДАВЦЕМ	10
РОЗДІЛ 2.7. ЗАСОБИ ЗВ'ЯЗКУ ЗІ СПІЛКОЮ ЧЕРЕЗ ВЕБСАЙТ CDWA	10
РОЗДІЛ 2.8. ПОПЕРЕДНІЙ ВИГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ СПІЛКИ, ЯКІ НАДАЮТЬСЯ РОБОТОДАВЦЮ.....	10
СТАТТЯ 3. ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ.....	11
РОЗДІЛ 3.1	11
РОЗДІЛ 3.2. ПРАВА, ЩО ЗАЛИШАЮТЬСЯ ЗА РОБОТОДАВЦЕМ	11
РОЗДІЛ 3.3	12
РОЗДІЛ 3.4	12
СТАТТЯ 4. УЧАСТЬ У СПІЛЦІ ТА ВІДРАХУВАННЯ ВНЕСКІВ, ЗБОРІВ І КОМІСІЙ	13
РОЗДІЛ 4.1. УЧАСТЬ У СПІЛЦІ Й ВІДРАХУВАННЯ ВНЕСКІВ І КОМІСІЙ	13
РОЗДІЛ 4.2. ДОБРОВІЛЬНІ ВІДРАХУВАННЯ	15
РОЗДІЛ 4.3. ПЛАТА ЗА ВПРОВАДЖЕННЯ	15
РОЗДІЛ 4.4. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	15
СТАТТЯ 5. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОФСПІЛКУ	15
РОЗДІЛ 5.1. ІНФОРМАЦІЯ, ЯКА ЗБИРАТИМЕТЬСЯ ТА НАДАВАТИМЕТЬСЯ.....	15
РОЗДІЛ 5.2. ПРИВАТНІСТЬ	21
СТАТТЯ 6. СКЛАДАННЯ УГОДИ	22
РОЗДІЛ 6.1	22
РОЗДІЛ 6.2	23
РОЗДІЛ 6.3	23
РОЗДІЛ 6.4	23
СТАТТЯ 7. ВИРІШЕННЯ СКАРГ І СУПЕРЕЧОК.....	23
РОЗДІЛ 7.1. ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ СУПЕРЕЧОК	23
РОЗДІЛ 7.2. ВИЗНАЧЕННЯ СКАРГИ	23
РОЗДІЛ 7.3. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ СКАРГ / СУПЕРЕЧОК	23
РОЗДІЛ 7.4. СТРОКИ.....	26
СТАТТЯ 8. ВІДШКОДУВАННЯ	26
РОЗДІЛ 8.1. ОПЛАТА ПРАЦІ	26
РОЗДІЛ 8.2. НАДБАВКИ ЗА СЕРТИФІКАЦІЮ	27
РОЗДІЛ 8.3. ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ НА ПРОЇЗД	27
РОЗДІЛ 8.4. РІЗНИЦЯ МІЖ ПРОСУНУТИМ СПЕЦІАЛІСТОМ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ (АНСАС) І ПРОСУНУТИМ СПЕЦІАЛІСТОМ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ З ПСИХІЧНИМИ РОЗЛАДАМИ (АВНСАС) ...	28

РОЗДІЛ 8.5. АДМІНІСТРАТИВНИЙ ЧАС	28
СТАТТЯ 9. КОМПЛЕКСНІ МЕДИЧНІ ПІЛЬГИ	28
РОЗДІЛ 9.1. ПОКРИТТЯ	28
РОЗДІЛ 9.2. ВНЕСКИ	28
РОЗДІЛ 9.3. ВІДРАХУВАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	29
РОЗДІЛ 9.4. МЕТА ТРАСТОВОГО ФОНДУ	29
РОЗДІЛ 9.5. ТРАСТОВА УГОДА	29
РОЗДІЛ 9.6. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	30
РОЗДІЛ 9.7. FMLA	30
СТАТТЯ 10. КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ.....	30
РОЗДІЛ 10.1. СТРАХУВАННЯ З КОМПЕНСАЦІЙНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ.....	30
РОЗДІЛ 10.2. СТРАХОВІ ВНЕСКИ НА КОМПЕНСАЦІЮ ПРАЦІВНИКАМ	30
РОЗДІЛ 10.3. СТОРОННІЙ АДМІНІСТРАТОР	30
СТАТТЯ 11. ОПЛАЧУВАНИЙ ВІДГУЛ	31
РОЗДІЛ 11.1. НАКОПИЧЕННЯ	31
РОЗДІЛ 11.2. ВИПЛАТА ГОТІВКОЮ	31
СТАТТЯ 12. ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ЕЛЕКТРОННИЙ ДЕПОЗИТ І СТЯГНЕННЯ ПОДАТКІВ	31
РОЗДІЛ 12.1. УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	31
РОЗДІЛ 12.2. ГРАФІКИ ПЛАТЕЖІВ СИСТЕМИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	32
РОЗДІЛ 12.3. ВЧАСНИЙ І ТОЧНИЙ ПЛАТІЖ	32
РОЗДІЛ 12.4. ПРОЗОРІСТЬ ПЛАТІЖНИХ ВІДОМОСТЕЙ.....	33
РОЗДІЛ 12.5. ПЕНЯ ЗА ПРОСТРОЧЕННЯ ПЛАТЕЖУ ТА ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ.....	34
РОЗДІЛ 12.6. ЕЛЕКТРОННИЙ ДЕПОЗИТ АБО ДЕБЕТОВА КАРТКА.....	35
РОЗДІЛ 12.7. СТЯГНЕННЯ ПОДАТКІВ.....	35
РОЗДІЛ 12.8. ЗМІНИ В СИСТЕМАХ РОЗРАХУНКУ Й ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	36
РОЗДІЛ 12.9. МЕТРИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ДЛЯ СЛУЖБИ ПІДТРИМКИ КЛІЄНТІВ CDWA	36
РОЗДІЛ 12.10. ІНФОРМАЦІЙНА КАМПАНІЯ ТА НАВЧАННЯ З ОГЛЯДУ НА СИСТЕМУ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	36
РОЗДІЛ 12.11. АВАНСОВІ ПЛАТЕЖІ.....	36
РОЗДІЛ 12.12. ЕЛЕКТРОННА ПЕРЕВІРКА ВІЗИТІВ (EVV)	36
СТАТТЯ 13. НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	36
РОЗДІЛ 13.1	36
РОЗДІЛ 13.2	37
РОЗДІЛ 13.3	37
СТАТТЯ 14. РЕЄСТР РЕФЕРАЛІВ	37
РОЗДІЛ 14.1. ПІЛЬГИ, ЩО НАДАЮТЬСЯ РЕЄСТРОМ РЕФЕРАЛІВ ТА АДМІНІСТРУЮТЬСЯ CARINA, НЕКОМЕРЦІЙНОЮ КОРПОРАЦІЄЮ	37
СТАТТЯ 15. НАВЧАННЯ	38
РОЗДІЛ 15.1. ПАРТНЕРСТВО З НАВЧАННЯ	38
РОЗДІЛ 15.2. УГОДА ПРО ПАРТНЕРСТВО	38

РОЗДІЛ 15.3. ПОКРИТТЯ.....	38
РОЗДІЛ 15.4. ВНЕСКИ	39
РОЗДІЛ 15.5. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО БАЗОВОГО НАВЧАННЯ	39
РОЗДІЛ 15.6. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	40
РОЗДІЛ 15.7. ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД МІНІМАЛЬНИХ ВИМОГ ДО НАВЧАННЯ	40
РОЗДІЛ 15.8. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО НАВЧАННЯ ЗВІЛЬНЕНИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ПОСЛУГ	40
РОЗДІЛ 15.9. НАСТАВНИЦТВО.....	41
РОЗДІЛ 15.10. СПЕЦІАЛІСТ ІЗ ПРОСУНУТОГО ДОГЛЯДУ ВДОМА Й СПЕЦІАЛІСТ ІЗ ПРОСУНУТОГО ДОГЛЯДУ ВДОМА В ГАЛУЗІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я.....	41
РОЗДІЛ 15.11. ПОЛОЖЕННЯ ПРО НАВЧАННЯ, ВІДСТЕЖЕННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ	42
РОЗДІЛ 15.12. ДОСТУП ДО НАВЧАННЯ.....	43
РОЗДІЛ 15.13. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	43
СТАТТЯ 16. КОМІТЕТ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	43
РОЗДІЛ 16.1 МЕТА	43
РОЗДІЛ 16.2 ЗУСТРІЧІ	44
РОЗДІЛ 16.3. КОМІТЕТ ІЗ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ІННОВАЦІЙ	44
СТАТТЯ 17. ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ.....	44
СТАТТЯ 18. ПРАВА СПОЖИВАЧА.....	45
РОЗДІЛ 18.1. ІНФОРМАЦІЯ ПРО СПОЖИВАЧІВ	45
РОЗДІЛ 18.2. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ СПОЖИВАЧІВ	45
РОЗДІЛ 18.3. НЕВІДМОВА ВІД ПРАВА	45
РОЗДІЛ 18.4. СПОЖИВАЧІ НЕ ПІДЛЯГАЮТЬ ПРОЦЕДУРІ РОЗГЛЯДУ СКАРГ	45
СТАТТЯ 19. ПОЛІТИКИ, ПРОГРАМИ Й МЕТОДИ	45
РОЗДІЛ 19.1. ПРОЄКТИ ІНТЕГРАЦІЇ MEDICAID.....	45
РОЗДІЛ 19.2. ОЦІНКИ СПОЖИВАЧІВ	46
РОЗДІЛ 19.3. ГРОШОВІ КОШТИ Й КОНСУЛЬТУВАННЯ	46
РОЗДІЛ 19.4. ПЕРЕКЛАСИФІКАЦІЯ ПОСТАЧАЛЬНИКА	46
РОЗДІЛ 19.5. ВИКЛЮЧЕННЯ	46
РОЗДІЛ 19.6. НАДАННЯ ЯКІСНИХ ПОСЛУГ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ	46
РОЗДІЛ 19.7. ЗМІНИ В СИСТЕМІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ	46
РОЗДІЛ 19.8. ПЕРШИЙ ВИБІР ГРОМАДИ (CFCSO)	47
РОЗДІЛ 19.9. ЦІЛЬОВА ПІДТРИМКА ДЛЯ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ (TSOA) ТА АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ДОГЛЯД MEDICAID (MAC).....	47
СТАТТЯ 20. РОБОЧІ ГОДИНИ	47
РОЗДІЛ 20.1	47
СТАТТЯ 21. ПЕНСІЙНІ ВИПЛАТИ	48
РОЗДІЛ 21.1. СТВОРЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ З ФІКСОВАНИМИ ВНЕСКАМИ.....	48
РОЗДІЛ 21.2. ВНЕСКИ ДО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ	48
РОЗДІЛ 21.3. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	49
РОЗДІЛ 21.4. ТРАСТОВА УГОДА	49

СТАТТЯ 22. БЕЗПЕРЕБІЙНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ	49
РОЗДІЛ 22.1	49
РОЗДІЛ 22.2	49
РОЗДІЛ 22.3	50
СТАТТЯ 23. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗБЕРЕЖЕННЯ АБО ВІДДІЛЮВАНІСТЬ	51
РОЗДІЛ 23.1	51
РОЗДІЛ 23.2	51
СТАТТЯ 24. ПОВНА ЗГОДА	52
РОЗДІЛ 24.1	52
РОЗДІЛ 24.2	52
СТАТТЯ 25. СТРОК ДІЇ УГОДИ	52
РОЗДІЛ 25.1. ДАТИ НАБРАННЯ ЧИННОСТІ	52
РОЗДІЛ 25.2. ПЕРЕГОВОРИ ЩОДО ЧЕРГОВОЇ УГОДИ-ЗАМІННИКА	52
СТАТТЯ 26. ПЕРЕВІРКИ БІОГРАФІЧНИХ ДАНИХ	53
РОЗДІЛ 26.1. ПЕРЕВІРКИ СУДИМОСТІ	53
РОЗДІЛ 26.2. СПОВІЩЕННЯ ПРО ПЕРЕВІРКУ АВТОБІОГРАФІЧНИХ ДАНИХ НА ПОРТАЛІ CDWA.....	55
СТАТТЯ 27. ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА	55
РОЗДІЛ 27.1. БЕЗПЕЧНЕ Й НЕШКІДЛИВЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ.....	55
РОЗДІЛ 27.2. ЗАХОДИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ	56
РОЗДІЛ 27.3. БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЧЕРЕЗ ПІДГОТОВКУ ДО ЗМІНИ КЛІМАТУ	57
РОЗДІЛ 27.4. ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	58
СТАТТЯ 28. ПРАВОНАСТУПНИЦТВО.....	58
СТАТТЯ 29. СВЯТА.....	60
РОЗДІЛ 29.1. ВІДПУСКНІ ЗА ВІДПРАЦЬОВАНІ СВЯТКОВІ ДНІ	60
СТАТТЯ 30. ПОНАДНОРМОВІ ГОДИНИ ТА ОБМЕЖЕННЯ РОБОЧОГО ТИЖНЯ	60
РОЗДІЛ 30.1	60
РОЗДІЛ 30.2	60
РОЗДІЛ 30.3	61
РОЗДІЛ 30.4	61
РОЗДІЛ 30.5	61
РОЗДІЛ 30.6	61
РОЗДІЛ 30.7	61
СТАТТЯ 31. ПОСЛІДОВНЕ ДИСЦИПЛІНАРНЕ СТЯГНЕННЯ	61
РОЗДІЛ 31.1	61
СТАТТЯ 32. НЕОБХІДНІ СПОВІЩЕННЯ ТА ДОВІДКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	62
РОЗДІЛ 32.1. СПОВІЩЕННЯ РІЗНИМИ МОВАМИ.....	62
РОЗДІЛ 32.2	63

РОЗДІЛ 32.3. НАЯВНІ МАТЕРІАЛИ	63
СТАТТЯ 33. ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ЩОДО НАВЧАННЯ	63
СТАТТЯ 34. ЩОРІЧНЕ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДНОСТІ ВИМОГАМ	64
РОЗДІЛ 34.1. ЩОРІЧНЕ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДНОСТІ ВИМОГАМ	64
РОЗДІЛ 34.2. ДОСТУП ДО НАВЧАННЯ.....	64
РОЗДІЛ 34.3. СПОВІЩЕННЯ ПРО НАВЧАННЯ.....	64
СТАТТЯ 35. ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ (ШІ)	64
РОЗДІЛ 35.1. ЗАБОРОНЕНО ВИКОРИСТАННЯ ШІ	64
РОЗДІЛ 35.2. ВИМОГИ ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ТА ПЕРЕГОВОРІВ	65
РОЗДІЛ 35.3. ЗАХИСТ ДАНИХ І КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ.....	65
СТАТТЯ 36. ПЕРЕПЛАТА Й ДОЗВОЛИ КЛІЄНТА	65
РОЗДІЛ 36.1. ДОЗВОЛИ КЛІЄНТА	66
ДОДАТОК А. ШКАЛИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	66
ДОДАТОК Б: ВИЗНАЧЕННЯ	67
МЕМОРАНДУМ ПРО ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ МІЖ SEIU 775 І CDWA ПРО ЗМІНИ ЩОДО КОМПЕНСАЦІЇ ПОТЕНЦІЙНИХ ВИТРАТ	68
МЕМОРАНДУМ ПРО УЗГОДЖЕНІ ПУНКТИ МІЖ SEIU 775 ТА CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON	69

СТАТТЯ 1. ВИЗНАННЯ

- А. SEIU 775 («Спілка») визнано єдиним і виключним представником усіх працівників, які надають послуги з догляду на дому, помічників із догляду на дому, помічників з особистого догляду або осіб, які обіймають еквівалентні посади, у тому числі всіх індивідуальних постачальників послуг із догляду на дому, як визначено в [RCW 74.39A.240](#) (також «спеціалісти з догляду вдома», «помічники з догляду на дому», «caregiver», «НСА», «РСА» та «ІР»), за винятком супервізорів, конфіденційних працівників і решти працівників. За умови, що не виникає питань щодо представництва або визначення профспілки відповідно до статуту, якщо Спілка об'єднується з іншими організаціями, об'єднує частини інших організацій, змінює свою назву або вносить будь-які інші подібні зміни, визнання Роботодавцем відбуватиметься відповідно до вказівок SEIU 775 і Service Employees International Union. Сторони також визнають, що інші агентства та/або підрядники або субпідрядники Роботодавця можуть продовжувати нести відповідальність за впровадження та адміністрування певних положень цієї Угоди, як це конкретно передбачено цією Угодою або відповідно до вказівок Роботодавця.
- В. Сторони погоджуються, що в разі придбання Роботодавцем нових компаній, які надають послуги з догляду на дому в штаті Washington, умови, викладені в цьому документі, застосовуватимуться до працівників, які надають послуги з догляду вдома в таких придбаних компаніях, і цих працівників буде включено до складу профспілки. Сторони домовляються обговорювати наслідки таких об'єднань профспілок у разі потреби.

СТАТТЯ 2. ПРАВА СПІЛКИ

РОЗДІЛ 2.1. ПРЕДСТАВНИКИ СПІЛКИ

Роботодавець визнає юристів Спілки й представників самої Спілки під час виконання ними своїх представницьких обов'язків. Спілка повідомляє Роботодавцю імена та номери телефонів юристів і представників Спілки за допомогою письмового повідомлення протягом тридцяти (30) днів після їх призначення Спілкою, а також із вказанням характеру, обсягу та повноваження, надані кожному з них Спілкою.

РОЗДІЛ 2.2. ДОПУСК ДО ПРИМІЩЕНЬ РОБОТОДАВЦЯ

Належним чином уповноважені представники Спілки повинні мати доступ у відповідний час до тих зон приміщень Роботодавця, які відкриті для громадськості. Доступ до приміщень Роботодавця регулюється тими ж загальними правилами, що застосовуються до інших осіб, які не є працівниками, і не повинен заважати або порушувати нормальну роботу Роботодавця. Юристи та інші представники працівників повинні здійснювати

представницьку діяльність або інші справи Спілки з окремими індивідуальними постачальниками послуг тільки поза робочим часом окремого індивідуального постачальника послуг і не повинні іншим чином втручатися в роботу окремих членів персоналу або в наданні послуг із догляду на дому.

РОЗДІЛ 2.3. ДОСТУП ДО НОВИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ПОСЛУГ ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ НАЙМУ, А ТАКОЖ ТРЕНІНГИ З БЕЗПЕКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ Й АДАПТАЦІЇ

- A. Роботодавець повинен інформувати нещодавно найнятих індивідуальних постачальників послуг про особисті й/або віртуальні тренінги для адаптації, заплановані Спілкою, і надавати інформацію про дати й час. Спілка має надавати щомісячно список тренінгів для адаптації для нових співробітників.
- B. CDWA щомісяця повідомлятиме Спілку про будь-які заплановані особисті зустрічі з громадськістю або інші заходи для працівників, оголошені на вебсайті CDWA, які може надати роботодавець або через технічну підтримку. За умови завчасного повідомлення CDWA про присутність представників Спілки, CDWA надасть представникам Спілки доступ до цих засідань і можливість поспілкуватися з працівниками до або після їхнього призначення.
- C. Обидві сторони погоджуються, що доступ Спілки до процесу працевлаштування не повинен створювати перешкод для своєчасного працевлаштування окремих працівників і/або призводити до затримок у наданні медичної допомоги клієнтам.
- D. Представники Спілки матимуть можливість зустрітися з новими індивідуальними постачальниками послуг у непублічних місцях протягом тридцяти (30) хвилин під час будь-яких запланованих особистих або віртуальних групових зустрічей із найму або запланованих особистих зустрічей чи заходів у громаді, коли це можливо. Там, де це можливо, і в межах наявних ресурсів Роботодавець і його співробітники об'єднують зустрічі з найму в одну (1) або дві (2) визначені сесії на тиждень, а також об'єднують зустрічі з найму або громадські зустрічі / заходи в групові сесії та інформують Спілку про визначену сесію для кожного офісу. Роботодавець і його співробітники не мають бути присутніми на особистих зустрічах з індивідуальними постачальниками послуг та уповноваженими представниками Спілки.
- E. Роботодавець докладе всіх зусиль для здійснення консолідації відповідно до Підрозділу 2.3D. Сторони можуть за взаємною згодою провести більше двох (2) призначених сесій для задоволення попиту, однак остаточне рішення щодо консолідації визначається Роботодавцем.

- Ф. Індивідуальні постачальники послуг не зобов'язані зустрічатися з представниками Спілки і не зазнаватимуть утисків через свій вибір зустрічатися чи не зустрічатися з ними. Позиція Роботодавця і його співробітників залишається нейтральною щодо підтримки або застережень індивідуальних постачальників послуг із зустріччю з представниками Спілки.
- Г. У деяких випадках різні обставини, такі як розбіжності в розкладі, сільська місцевість, нагальні потреби клієнтів або непередбачувані питання, вимагають призначення зустрічей поза межами сесії (-й), призначених для певного офісу. За таких виняткових обставин Роботодавець щотижня надаватиме Спілці список найманих індивідуальних постачальників послуг, які не були присутніми під час призначених сесій або в який не було змоги презентацію Спілки в електронному вигляді. Цей список буде надано із завчасним узгодженням і безпечним способом.
- Н. Сторони погоджуються використовувати й розширювати кількість учасників на відеоконференціях в офісах, де це можливо, щоб полегшити доступ до Спілки.
- І. Якщо Роботодавець регулярно проводить повторювані зустрічі з окремими працівниками для ознайомлення з початковим інструктажем із техніки безпеки й адаптації, він повинен щорічно інформувати Спілку про такі зустрічі. Роботодавець має забезпечити зустріч між представником Спілки й індивідуальними постачальниками послуг, яка триватиме п'ятнадцять (15) хвилин. Якщо Роботодавець проводить ознайомлення із технікою безпеки з використанням засобів відтворення відео, Роботодавець має обов'язково увімкнути 10-хвилинне відео, яке надала Спілка.

РОЗДІЛ 2.4. ДОШКИ ОГолошень СПІЛКИ

Спілка має право на розміщення своєї інформації на дошці оголошень в приміщеннях Роботодавця, його агентств, підрядників або субпідрядників, які окремі працівники обов'язково відвідують під час робочого процесу. Спілка відповідає за розміщення інформації й бере на себе всі грошові витрати щодо використання дошки оголошень. Спілка забезпечить дошки оголошень (розміром не більше 60 см на 90 см [60x90]). Ці дошки будуть чітко позначені як дошки оголошень саме Спілки й обслуговуватимуться працівниками Спілки й/або представниками Спілки. Повідомлення Спілки не можуть бути розміщені в будь-якому іншому місці або в будь-якій іншій установі.

Сторони погоджуються, що Спілка та Роботодавець або його представники, підрядники чи субпідрядники (залежно від обставин) мають обговорити місце на території підприємства для розміщення дошки оголошень Спілки, і якщо вони не зможуть дійти згоди щодо місця розташування, Роботодавець спробує виправити ситуацію, звернувшись до свого

субпідрядника. Роботодавець повинен проінформувати підрядників та субпідрядників про права Спілки на місце на дошці оголошень.

Протягом дії цієї угоди, Спілка повинна створити «віртуальну дошку оголошень». Роботодавець повинен поділитися посиланням від Спілки. Сторони, під час зустрічі, повинні визначитися з відповідним місцем розміщення посилання на сайті Роботодавця.

РОЗДІЛ 2.5. ВЕБСАЙТИ

Вебсайти Роботодавця і його відділень, до яких окремі індивідуальні постачальники послуг можуть отримати доступ для пошуку інформації, пов'язаної з працевлаштуванням, повинні містити посилання на вебсайт Спілки.

РОЗДІЛ 2.6. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ, НАДАНІ РОБОТОДАВЦЕМ

Матеріали, які надає Роботодавець, його відділення, підрядники або субпідрядники індивідуальним постачальникам послуг, повинні містити заяви про членство до Спілки й матеріали для адаптації від Спілки. Матеріали Спілки, які надає Роботодавець, мають бути нейтральними за тоном і надаватися мовами, зазначеними в Статті 32. Спілка несе відповідальність за надання Роботодавцю достатньої кількості примірників таких матеріалів для розповсюдження під час адаптації та навчання. Якщо матеріали для адаптації надаються Роботодавцем в електронному вигляді, Роботодавець сприятиме включенню заяв про членство до Спілки й матеріалів для Спілки до електронного процесу ознайомлення.

РОЗДІЛ 2.7. ЗАСОБИ ЗВ'ЯЗКУ ЗІ СПІЛКОЮ ЧЕРЕЗ ВЕБСАЙТ CDWA

A. Посилання на вебсайт Спілки

Роботодавець повинен розмістити посилання на вебсайт Спілки на першій сторінці вебсайту CDWA.

B. Сповіщення про повідомлення від Спілки

Коли спеціаліст із догляду вдома заходить на вебсайт CDWA, на початковому екрані з'являється сповіщення про нові повідомлення від Спілки. Вікно сповіщення на першій сторінці має бути змістовним, а саме містити інформацію про відправника та тему повідомлення. Спілка надає матеріали для включення в повідомлення не пізніше, ніж за двадцять один (21) день до дня надсилання повідомлення.

РОЗДІЛ 2.8. ПОПЕРЕДНІЙ ВИГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ СПІЛКИ, ЯКІ НАДАЮТЬСЯ РОБОТОДАВЦЮ

За можливості Роботодавець повинен повідомити Спілку щонайменше за чотирнадцять (14) днів до надсилання повідомлення про зміни в політиці, методах і загальних оновленнях або повідомлення про важливі організаційні питання п'ятдесятьом або більше індивідуальним постачальникам послуг. Якщо повідомити за чотирнадцять (14) днів неможливо,

Роботодавець якнайшвидше надішле повідомлення Спільці, але, як мінімум, одночасно з повідомленням всій групі індивідуальних постачальників послуг.

СТАТТЯ 3. ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ

РОЗДІЛ 3.1

Сторони розуміють і погоджуються, що Роботодавець має основні управлінські права. За винятком випадків, передбачених цією Угодою, Роботодавець залишає за собою виключне право й повноваження на експлуатацію своїх об'єктів і програм й управління ними. Сторони погоджуються, що всі права, які не надано конкретно в цій Угоді, залишаються виключно за Роботодавцем, і Роботодавець має право ухвалювати й реалізовувати свої рішення щодо таких прав управління. Заробітна плата, пільги, робочий час й умови праці учасників профспілки залишаються обов'язковими предметами переговорів між сторонами відповідно до положень [Статті 17](#). Обов'язковість переговорного процесу.

РОЗДІЛ 3.2. ПРАВА, ЩО ЗАЛИШАЮТЬСЯ ЗА РОБОТОДАВЦЕМ

Приклади прав, що залишаються виключно за Роботодавцем, його співробітниками й посадовими особами, і в тій мірі, у якій ці права може бути обмежено іншими положеннями цієї Угоди, як це прямо передбачено в ній, зокрема, право:

- A. Діяти таким чином, щоб виконувати договірні зобов'язання Роботодавця як Роботодавця, орієнтованого на споживача.
- B. Визначити місію, програми, цілі, діяльність і пріоритети Роботодавця.
- C. Планувати, скеровувати й контролювати використання ресурсів, зокрема всі аспекти бюджету, з метою виконання місій, програм, завдань, заходів і пріоритетів Роботодавця; однак цей пункт не можна тлумачити як обмеження права Профспілки виступати за розподіл бюджетних коштів, який може відрізнятися від того, що пропонує Роботодавець.
- D. Організовувати, скеровувати й контролювати всю діяльність Роботодавця з метою надання програм і послуг.
- E. Розробляти, змінювати й адмініструвати політики, процедури, правила та норми, а також визначати методи й засоби, за допомогою яких мають здійснюватись операції.
- F. Установлювати кваліфікаційні вимоги до окремих постачальників послуг і прийняті стандарти підзвітності, за винятком випадків, коли це обмежується цією Угодою відповідно до [Статті 15](#). Навчання.

- G. Укладати й виконувати контракти та всі інші інструменти, необхідні або зручні для виконання обов'язків Роботодавця або здійснення повноважень Роботодавця, зокрема контракти з державними й приватними установами, організаціями або корпораціями й фізичними особами з метою оплати наданих або виконаних послуг.
- H. Визначати організацію управління, у тому числі найом, відбір, утримання та просування на посади, не охоплені цією Угодою.
- I. Розширювати, обмежувати або передавати на підряд будь-які або всі послуги та/або програми Роботодавця, за винятком випадків, коли це обмежено відповідно до [Статті 17](#), Обов'язковість переговорного процесу (що стосується передачі роботи профспілки на підряд) і [Статті 28](#) Наступництва.
- J. Уживати будь-яких заходів, які Роботодавець вважає необхідними для надання послуг у надзвичайних ситуаціях. Роботодавець є єдиною особою, яка визначає наявність надзвичайної ситуації відповідно до прийнятних і виважених стандартів.
- K. Змінювати всі можливі операції та вимоги до роботи з метою більш ефективного й результативного надання послуг у зв'язку з будь-якими чинними та/або новими законами, правилами й нормативно-правовими актами державного та/або федерального рівня, які можуть будь-яким чином вплинути на здатність Роботодавця надавати послуги.
- L. Визначати метод, технологічні засоби й кількість і види персоналу, за допомогою яких здійснюються операції.
- M. Підтримувати ефективність операцій, доручених Роботодавцю, і сприяти їй.

РОЗДІЛ 3.3

Наведений вище перелік прав Роботодавця не є вичерпним і не виключає інших незазначених прав Роботодавця, зокрема, але не виключно, тих обов'язків, зобов'язань або повноважень, що передбачені відповідно до [RCW 74.39A.250](#), і в обсязі, що не обмежується іншим чином цією Угодою. Здійснення або нездійснення прав, що зберігаються за Роботодавцем, не може тлумачитися як відмова Роботодавця від будь-яких прав.

РОЗДІЛ 3.4

Жодні дії Роботодавця щодо права на управління не можуть бути предметом процедури розгляду скарг або арбітражу, а також побічних дій / позовів, за винятком випадків, коли їх здійснення порушує чітко сформульоване письмове положення цієї Угоди.

СТАТТЯ 4. УЧАСТЬ У СПІЛЦІ ТА ВІДРАХУВАННЯ ВНЕСКІВ, ЗБОРІВ І КОМІСІЙ

РОЗДІЛ 4.1. УЧАСТЬ У СПІЛЦІ Й ВІДРАХУВАННЯ ВНЕСКІВ І КОМІСІЙ

- A. Отримавши належний дозвіл працівника, Роботодавець стягне суму внесків або комісій (залежно від ситуації) з оплати послуг кожного спеціаліста з догляду вдома (заробітна плата, прямий депозит або дебетова картка).
- B. Роботодавець надсилатиме Спілці файл Caregiver Roster (Реєстр caregiver), зокрема зазначатиме ПІБ, адресу, номер соціального страхування та номер постачальника кожного працівника, а також схвалені години на місяць, не пізніше, ніж через п'ять (5) робочих днів після кожного дня виплати заробітної плати. Спілка щоночі надаватиме Роботодавцю файл, у якому буде зазначено, які спеціалісти з догляду вдома дали дозвіл на стягнення внесків або комісій. У такому файлі, що надається Роботодавцю щоночі, міститиметься засвідчення Спілки про достовірність і точність такого списку й про те, що Спілка отримала добровільний дозвіл від кожної з указаних осіб. Спілка на запит Роботодавця надасть копії дозволів упродовж десяти (10) календарних днів, за винятком випадків, коли запит стосується понад ста (100) дозволів, оскільки в цьому разі сторони узгодять доцільні терміни, які в жодному разі не перевищуватимуть тридцять (30) днів. Роботодавець стягуватиме внески з будь-якого спеціаліста з догляду вдома, для якого Роботодавець отримав сповіщення про схвалені відрахування внесків у файлі Deduction Update (Змінення відрахувань), не пізніше, ніж за один (1) день до початку виплати заробітної плати.
- C. Роботодавець зобов'язується дотримуватись умов і положень підписаної картки учасника кожного спеціаліста з догляду вдома.
- D. Усі нові працівники, на яких поширюється ця Угода та яких було найнято 1 липня 2023 року чи після цієї дати, повинні для продовження роботи бути чи стати й залишатись учасниками Спілки не менше, ніж тридцять (30) днів після дати початкового допуску до догляду працівника. При цьому застосовуються положення Розділу 8 National Labor Relations Act (Закон про регулювання трудових відносин), поправки до такого закону та чинне законодавство. Крім інформації, що надається Спілці відповідно до Статті 5, Роботодавець надаватиме профспілці відомості про дату початкового допуску до догляду, починаючи з 1 липня 2023 року.
- E. Недотримання будь-яким працівником Розділу 4.1.D на письмовий запит Спілки призводить до звільнення такого працівника, за умови, що: 1) запит на звільнення відповідає застосовному законодавству; 2) Спілка надсилала відповідному працівнику всі необхідні за законом сповіщення принаймні за тридцять (30)

днів до запиту на звільнення, зокрема повідомлення: а) про те, що зобов'язання працівника з виплати не виконано; б) про те, що несплата робить працівника кандидатом на звільнення відповідно до Розділу 4.1.D; в) з інформацією про те, яких заходів має вжити працівник для виконання умов згідно з Розділом 4.1.D. Роботодавець отримає копію будь-якої письмової кореспонденції, надісланої працівнику з метою дотримання ним Розділу 4.1.D.

- F. Якщо Роботодавець використовує електронну систему для найму нових працівників, ця система має передбачати метод, за допомогою якого працівники зможуть підписувати картки учасників, зокрема дозвіл на стягнення внесків із заробітної плати та/або повний чи частковий дозвіл на відрахування агентської комісії із заробітної плати. Роботодавець має надати посилання на сповіщення Спілки про найом для працівників CDWA у зв'язку із цією пропозицією. У межах цієї системи Роботодавець зазначатиме посилання, надані Спілкою, поруч із кожним запитанням картки учасника, щоб caregiver могли переглянути інформацію бажаною мовою. Упродовж строку дії цієї угоди Роботодавець і Спілка сумісно розроблятимуть специфікації та визначатимуть нові можливості, необхідні Роботодавцю для надання карток учасника бажаною мовою в системі найму Роботодавця.

Розділ із процесом найму, який охоплює можливість підписувати картки учасника або дозвіл на стягнення внесків чи агентських комісій, міститиме формулювання-пояснення вимог Розділу 4.1.D, наслідки недотримання працівником Розділу 4.1.D, а також вимогу про те, що в разі відмови від відрахування із заробітної плати працівнику потрібно буде надсилати платежі безпосередньо Спілці. Роботодавець відвідає Спілку не пізніше 31 грудня 2022 року, щоб разом розробити специфікації та формулювання для цього Розділу з процесом найму. Спілка матиме змогу переглядати чернетки та надавати до них відгуки в міру їх упровадження. Спілка сповістить Роботодавця, якщо працівник, який відмовився підписувати картку учаснику, зокрема дозвіл на стягнення внесків і/або повний чи частковий дозвіл на відрахування агентської комісії, не надіслав прямі платежі Спілці впродовж тридцяти (30) днів від початкової дати допуску до догляду.

- G. Будь-який працівник, який заявляє про щире релігійне неприйняття участі в Спілці та її фінансування, має надати письмове сповіщення про таку заяву Спілці та узгодити зі Спілкою внесення альтернативних платежів замість платежів, необхідних для участі в Спілці, в одну з таких нерелігійних, нетрудових, благодійних організацій відповідно до 501(c)(3): Alzheimer's Association (Асоціація Альцгеймера), The United Way (Дорога разом) і American Cancer Society. (Американська організація з боротьби з раком). Такі працівники мають сплатити

суму, що відповідає періодичним внескам і комісіям, які слід постійно сплачувати відповідно до Розділу 4.1.D цієї Статті. Відмова в надсиланні такого альтернативного платежу призведе до звільнення відповідно до розділу 4.1.E. Роботодавець не несе фінансової відповідальності за нездатність відповідного працівника чи Спілки надсилати платежі в нерелігійну благодійну організацію.

РОЗДІЛ 4.2. ДОБРОВІЛЬНІ ВІДРАХУВАННЯ

Отримавши належний дозвіл на такі відрахування від спеціаліста з догляду вдома чи Спілки, Роботодавець доручить відповідній організації чи агентству стягувати й перераховувати добровільні внески кожного спеціаліста з догляду вдома у два (2) фонди, визначені Спілкою, чи в Спілку. Роботодавець дозволяє здійснювати відрахування в такі фонди або комітети на будь-яку суму, указану спеціалістом із догляду вдома. Відрахування мають перераховуватися через електронні засоби принаймні раз на місяць.

РОЗДІЛ 4.3. ПЛАТА ЗА ВПРОВАДЖЕННЯ

Витрати на будь-які нові зміни в комп'ютерному програмуванні, що вимагаються за цією Статтею, сплачуватиме Роботодавець. Поточні регулярні витрати, пов'язані з такими відрахуваннями, сплачуватиме Роботодавець.

РОЗДІЛ 4.4. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Спілка та кожен спеціаліст із догляду вдома погоджуються відшкодовувати збитки та звільняти Роботодавця від відповідальності в разі будь-яких претензій, вимог, позовів чи інших форм відповідальності, які можуть виникнути для Роботодавця з огляду на будь-які відрахування із заробітної плати будь-якого спеціаліста з догляду вдома, що оснований на інформації, отриманій від Спілки та спеціаліста з догляду вдома. Цей пункт не має тлумачитися як обмеження прав Спілки використовувати процес вирішення суперечок, зазначений у цій угоді, щоб стягувати заборговані внески, комісії та пожертви.

СТАТТЯ 5. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОФСПІЛКУ

РОЗДІЛ 5.1. ІНФОРМАЦІЯ, ЯКА ЗБИРАТИМЕТЬСЯ ТА НАДАВАТИМЕТЬСЯ

Роботодавець має збирати й надавати інформацію про профспілку й кожного його учасника та передавати цю інформацію Спілці через описані нижче інтерфейси та в указані терміни й способи.

До 30 червня 2027 року Роботодавець має збирати інформацію про законні ПІБ, бажані імена та прізвища працівників, а також займенники, указані працівниками, і передавати ці дані як звіти Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver), Daily Caregiver Feed (Щоденний облік caregiver) і всі інші застосовні звіти Спілці.

А. Файл Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver)

Роботодавець має надавати SEIU 775 звіт Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver) через п'ять (5) робочих днів після дня виплати заробітної плати. У таких звітах має міститися така інформація:

1. Номер працівника
2. 9-цифровий ідентифікаційний номер ProviderOne
3. Ідентифікатор Workday
4. Ім'я
5. По-батькові/друге ім'я
6. Прізвище
7. Раса
8. Етнічна приналежність
9. Номер соціального страхування
10. Домашній номер телефону
11. Номер мобільного телефону
12. Тип адреси (фізична, пошта; якщо для одного працівника існують кілька типів адрес, для кожного типу адреси слід буде надати окремий запис)
13. Адреса 1
14. Адреса 2
15. Місто
16. Штат
17. Поштовий індекс
18. Дата початку збору даних про адресу
19. Адреса електронної пошти
20. Дата народження
21. Стать
22. Сімейний стан
23. Основна бажана мова
24. Ідентифікатор соціального працівника
25. Звітна одиниця
26. Стосунки з Роботодавцем-клієнтом (зокрема запитання про те, чи є спеціаліст із догляду вдома членом сім'ї, як це визначається згідно з RCW 74.39A.076(1), і будь-які додаткові відомості про сімейні стосунки між спеціалістом із догляду вдома та клієнтом, зібрані Штатом).
27. Постачальник послуг-співмешканець клієнта (Т/Н)

28. Дата найму
29. Початкова дата допуску до догляду
30. Дата розірвання договору (якщо наявні кілька дат розірвання договору, буде надано останню дату).
31. Причина розірвання договору
32. Сплачені години оплачуваної відпустки
33. Конфісковані години оплачуваної відпустки
34. Залишок годин оплачуваної відпустки
35. Загальна кількість годин, відпрацьованих у ролі індивідуального постачальника послуг
36. Ставка заробітної плати
37. Диференційована ставка за сертифікацію
38. Диференційована ставка за перепідготовку
39. Відпрацьовані одиниці
40. Тип одиниць
41. Код послуги
42. Опис послуги
43. Заявлені години навчання (поточний період оплати)
44. Заробітна плата до відрахувань
45. Сума оплати
46. Дата виплати
47. Спосіб виплати
48. Сума витрат на проїзд (кількість миль)
49. Дата початку періоду виплати
50. Дата завершення періоду виплати
51. Тип учасника Спілки
52. Вирахувані внески на Спілку
53. Показник застосування мінімальних внесків
54. Типи добровільних відрахувань
55. Суми добровільних відрахувань
56. Понаднормові години

Технічні характеристики цього введення файлу визначаються документом Interface Control Document (ICD) Caregiver Roster & Dues file v1.7 (Документ із контролю з'єднання з Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver)) версія 1.7 від 12 червня 2023 р. Будь-яке внесення змін у ICD має завчасно узгоджуватись обома сторонами.

В. Файл 775 Membership Cards (Картки учасників 775)

Роботодавець має надавати файл 775 Membership Cards (Картки учасників 775) щодня. У ньому має міститися така інформація:

1. Номер соціального страхування
2. Ідентифікатор Workday
3. Ім'я
4. По-батькові/друге ім'я
5. Прізвище
6. Адреса електронної пошти
7. Поштова адреса
8. Дата народження
9. Ім'я в анкеті (є версією картки учасника)
10. Запитання (є назвою запитання на картці учасника)
11. Відповідь на запитання (є відповіддю, яку надає учасник профспілки)
12. Дата відповіді (дата надання відповіді на запитання)

С. Файл Caregiver Daily Feed (Щоденний облік caregiver)

Роботодавець має надавати файл Caregiver Daily Feed (Щоденний облік caregiver) щодня до SEIU 775. У ньому має міститися така інформація:

1. 9-цифровий ідентифікаційний номер ProviderOne
2. Номер працівника
3. Номер соціального страхування
4. Ім'я
5. По-батькові/друге ім'я
6. Прізвище
7. Дата народження
8. Раса
9. Етнічна приналежність
10. Стать
11. Сімейний стан
12. Бажана мова
13. Дата початку збору даних про адресу
14. Тип адреси
15. Адреса 1
16. Адреса 2
17. Місто

18. Штат
19. Поштовий індекс
20. Домашній номер телефону
21. Номер мобільного телефону
22. Електронна пошта
23. Початкова дата найму
24. Дата повторного найму
25. Дата допуску до догляду
26. Дата розірвання договору
27. Дата завершення строку для перевірки даних
28. Причина розірвання договору
29. Категорія отримувача допомоги
30. Відомості про соціального працівника
31. Постачальник послуг-співмешканець
32. Стандарт
33. Стандартна дата відстеження
34. Звітна одиниця
35. Стосунки з клієнтом
36. Доросла дитина
37. Дата відстеження для дорослої дитини
38. Один із батьків-постачальник послуг від DDD
39. Дата відстеження для одного з батьків-постачальника послуг від DDD
40. Один із батьків-постачальник послуг не від DDD
41. Дата відстеження для одного з батьків-постачальника послуг не від DDD
42. Обмежені години
43. Дата відстеження обмежених годин
44. Безпека та ознайомлення
45. Дата відстеження для безпеки та ознайомлення
46. Позначка припинення дозволу
47. Перерва
48. Дата відстеження перерви
49. Ідентифікаційний номер соціального працівника
50. Звітна одиниця соціального працівника
51. RAC
52. Назва RAC

Технічні характеристики цього введення файлу визначаються документом Interface Control Document (ICD) Caregiver Daily Feed v1.0 (Документ із контролю з'єднання до Caregiver Daily Feed (Щоденний облік caregiver)) версія 1.0) від 19 лютого 2021 року. Будь-яке внесення змін у ICD має завчасно узгоджуватись обома сторонами.

D. Файл Deductions Update Response (Відповідь на змінення відрахувань)

Роботодавець надсилатиме Спілці файл Deductions Update Response (Відповідь на змінення відрахувань) щотижня. Мета цього файлу — повідомлення про статус кожного запису, надісланого через файл Deductions Update (Змінення відрахувань), як визначено в Статті 4. Цей файл має містити:

1. 9-цифровий ідентифікаційний номер ProviderOne
2. Номер працівника
3. Ім'я
4. По-батькові/друге ім'я
5. Прізвище
6. Ідентифікатор типу членства
7. Тип витрат
8. Сума відрахувань
9. Відсоток відрахувань
10. Дата звіту
11. Назва файлу
12. Статус

Технічні характеристики цього введення файлу визначаються документом Interface Control Document (ICD) Deductions Update Response file v1.9 (Документ із контролю з'єднання з Deductions Update Response (Відповідь на змінення відрахувань)) версія 1.9 від 14 вересня 2023 р. Будь-яке внесення змін у ICD має завчасно узгоджуватись обома сторонами.

- E. Дані у файлах Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver), Caregiver Daily Feed (Щоденний облік caregiver), 775 Membership Cards (Картки учасників 775) і Deductions Update Response (Відповідь на змінення відрахувань) мають бути остаточними.
- F. Дані у файлі Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver) мають охоплювати той самий період, що й платежі за внесками, що надсилаються Спілці.
- G. Сума індивідуальних відрахованих внесків для Спілки у файлі Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver) має точно відповідати сумі внеску, переданого Спілці. Сума добровільних відрахованих внесків для Спілки у файлі Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver) має точно відповідати сумі добровільних внесків, переданих Спілці.

- Н. Якщо Індивідуальний постачальник послуг надає кілька різних послуг і/або надає послуги кільком різним клієнтам, для кожної послуги й кожного клієнта потрібно буде створити окремий запис. Персоніфіковані дані Індивідуального постачальника послуг мають бути узгодженими у всіх цих записах.
- І. Про добровільні відрахування слід повідомляти відповідно до формату та/або структури файлу, узгоджених сторонами з огляду на файл Caregiver Roster & Dues (Реєстр і внески caregiver).
- J. Роботодавець і Спілка мають координувати роботу з урегулювання будь-яких питань, пов'язаних з інформацією та записами про профспілку, упродовж п'яти (5) робочих днів із моменту отримання, якщо сторонами не узгоджено інше.
- К. Роботодавець і Спілка погоджуються на щоквартальний обмін базовими даними, щоб гарантувати узгодженість наборів даних сторін.
- Л. Відповідно до угоди про обмін даними й гарантування конфіденційності, укладеної сторонами, номер соціального страхування Індивідуального постачальника послуг надсилатиметься в захищеному електронному форматі.
- М. Роботодавець має повідомляти про помилки цієї Статті, і визначати причини й рішення проблем упродовж доцільного періоду часу, проте в жодному разі не більше п'яти (5) робочих днів із моменту, коли Спілка повідомила про проблему чи її виявив Роботодавець. Після виявлення причини помилки Роботодавець має якомога швидше, проте не пізніше ніж через десять (10) робочих днів або інший узгоджений сторонами період, сповістити Спілку й сформулювати список задіяних постачальників послуг, якщо це застосовно.

РОЗДІЛ 5.2. ПРИВАТНІСТЬ

Відповідно до законодавства штату та федеральних законів Роботодавець має використовувати найновіші галузеві стандарти й процедури для захисту конфіденційної та персональної інформації кожного зі своїх працівників. Роботодавець погоджується, що вказана далі інформація є конфіденційною та що Роботодавець чи його агенти не мають передавати її третім сторонам, за винятком випадків, коли це необхідно для виконання умов за цією Угодою:

ПІБ, адреси, координати GPS, номери телефону, номери мобільного телефону, адреси електронної пошти, номери соціального страхування, номери водійських прав, дати народження чи інші персональні дані працівників, на яких поширюється дія цієї Угоди.

Не зважаючи на заборону, зазначену в першому абзаці цього Розділу 5.3, Роботодавець вправі передавати конфіденційну інформацію:

- а) державному органу, зокрема DSHS та державним органам штату з питань старіння для цілей управління Individual Provider Program (Програма для індивідуальних постачальників послуг), якщо отримувач погоджується захищати конфіденційність цієї інформації;
- б) у межах судового чи квазісудового процесу в разі наявності судової постанови, яка захищає конфіденційність інформації та дає змогу використовувати таку інформацію лише в межах такого процесу;
- в) якщо це необхідно для надання пільг працівникам. У такому разі отримувач погоджується захищати конфіденційність інформації;
- г) якщо розголошення вимагається федеральними законами;
- д) якщо розголошення вимагається за договором між Роботодавцем і третьою стороною, і отримувач погоджується захищати конфіденційність інформації.

Роботодавець погоджується на запит інформувати Спілку про те, чи передавав Роботодавець конфіденційну інформацію понад сотні працівників упродовж будь-якого року, що розголошується за пунктами а)–д) цього Розділу, про отримувача такої конфіденційної інформації, а також про ціль передавання такої інформації.

Роботодавець погоджується сповіщати Спілку впродовж десяти (10) календарних днів, якщо третя сторона, не вказана в пунктах а)–д) цього Розділу, створила запит на розголошення будь-якої інформації про відповідну профспілку, класифікацію чи відділ. Роботодавець у жодному разі не розголошуватиме інформацію, перш ніж сповістити профспілку.

СТАТТЯ 6. СКЛАДАННЯ УГОДИ

РОЗДІЛ 6.1

Спілка й Роботодавець спільно покривають витрати на виготовлення та друк цієї Угоди в кількості, достатній для розповсюдження серед учасників профспілки, а також на її переклад на десять (10) мов (крім англійської), які, за визначенням Спілки, є найпоширенішими серед учасників профспілки, за умови, що витрати Роботодавця не перевищуватимуть вісімнадцять тисяч доларів (18 000 дол. США) протягом терміну дії цієї Угоди. Будь-які витрати, що перевищують вісімнадцять тисяч доларів (18 000 дол. США), покриває виключно Спілка.

РОЗДІЛ 6.2

На додаток до фактичного тексту Угоди й за взаємною згодою сторін друкована копія Угоди може містити вступні заяви, основні положення або графічні зображення, включені з метою полегшення розуміння Угоди й надання найважливішої інформації для спеціалістів із догляду вдома (як-от шкали заробітної плати, пільги й права) у легкодоступному й зручному для користувача форматі.

РОЗДІЛ 6.3

Щодо складання Угоди мовами, відмінними від англійської, і включення вступних заяв, ключових моментів або графічних зображень, сторони домовляються, що всі суперечки щодо тлумачення або застосування цієї Угоди вирішуватимуться виключно на основі оригінальної Угоди англійською мовою, підписаної сторонами, а не на основі будь-якої іншої мовної версії або будь-яких вступних заяв, основних положень або графічних зображень.

РОЗДІЛ 6.4

У разі якщо Спілка понесе витрати, пов'язані із цією статтею, до дати набрання чинності цією Угодою, які не перевищують вісімнадцять тисяч доларів (18 000 дол. США), ці витрати узгоджуються та відшкодовуються Роботодавцем на дату набрання чинності цією Угодою або одразу після неї.

СТАТТЯ 7. ВИРІШЕННЯ СКАРГ І СУПЕРЕЧОК

РОЗДІЛ 7.1. ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ СУПЕРЕЧОК

Роботодавець і Спілка зобов'язуються вирішувати питання справедливо й відповідально на найнижчому можливому рівні, а також, за можливості, застосовувати методи посередництва й вирішення конфліктів. Наші стосунки базуються на взаємній повазі й довірі, що ґрунтуються на нашій здатності визнавати й вирішувати розбіжності, а не уникати їх.

Перед поданням скарги Спілка й Роботодавець намагатимуться, де це можливо, вирішити проблеми неформально й не вдаватися до офіційної процедури розгляду скарг.

РОЗДІЛ 7.2. ВИЗНАЧЕННЯ СКАРГИ

Скарга визначається як заява про неправильне застосування або порушення, що стосується застосування або тлумачення цієї Угоди.

РОЗДІЛ 7.3. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ СКАРГ / СУПЕРЕЧОК

Крок 1. Неформальне вирішення

Спеціаліст із догляду вдома й/або представник Спілки можуть проконсультуватися з призначеним представником Роботодавця та спробувати вирішити питання в неофіційному порядку. Справи, подані для потенційного вирішення в рамках неформального процесу, не

будуть розглядатися як такі, що підпадають під офіційну письмову скаргу, якщо це не зазначено окремо в письмовій скарзі.

Спілка має право протягом сорока п'яти (45) календарних днів із моменту передбачуваного порушення або протягом сорока п'яти (45) календарних днів із моменту, коли спеціаліст із догляду вдома або Спілка могли достовірно дізнатися про інцидент або подію, що стала причиною скарги, розпочати неформальну процедуру, якщо вона вирішить це зробити. Якщо питання не вирішено в неофіційному порядку й/або не надано засобів правового захисту, Спілка має додаткові сорок п'ять (45) календарних днів для подання письмової скарги відповідно до кроку 2 статті 7.3.

Крок 2. Письмова скарга

Якщо скаргу не вирішено на кроці 1, спеціаліст із догляду вдома й/або представник Спілки повинні подати скаргу в письмовій формі, указавши особу (осіб), що подає (подають) скаргу, якщо вона (вони) відома (відомі) Спілці, виклавши відповідні факти, що стосуються скарги, дату, коли стався інцидент, передбачувані порушення Угоди й конкретні заходи, що вимагаються для виправлення ситуації. Надання інформації про особистість постраждалих осіб у скарзі не впливає на те, які IP в кінцевому підсумку підпадають під скаргу.

Письмова скарга має бути подана Роботодавцю протягом сорока п'яти (45) календарних днів із моменту вчинення передбачуваного порушення або протягом сорока п'яти (45) календарних днів із моменту, коли спеціаліст із догляду вдома або Спілка могли достовірно дізнатися про інцидент або подію, що стала причиною скарги. Скарги окремих постачальників послуг потрібно надсилати електронною поштою на адресу LaborCDWA@consumerdirectcare.com.

Роботодавець або призначена ним особа повинні зустрітися з особою, яка подала скаргу, і його представником Спілки протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання письмової скарги, щоб обговорити й вирішити скаргу. Якщо після цієї зустрічі скарга залишається невирішеною, Роботодавець надасть письмову відповідь на скаргу електронною поштою протягом двадцяти одного (21) календарного дня з дати зустрічі сторін для обговорення скарги. Якщо відповідь не вирішує скаргу, Спілка може протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання відповіді перейти до кроку 4, Арбітраж.

Крок 3. (Необов'язково) Посередництво

Як альтернатива остаточному та обов'язковому арбітражу на кроці 4, якщо питання не вирішено на кроці 2, сторони можуть за взаємною згодою передати питання на посередництво з метою його вирішення. Сторона, яка вимагає посередництва у вирішенні суперечки, повинна повідомити про це іншу сторону електронною поштою не пізніше ніж через чотирнадцять (14) календарних днів із моменту отримання Спілкою відповіді від

Роботодавця, надісланої електронною поштою на кроці 2. Сторона, яка отримала запит про посередництво, повинна протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання запиту повідомити іншу сторону електронною поштою про те, чи погоджується вона на посередництво у вирішенні суперечки. Якщо сторона, яка отримала запит, не погоджується на посередництво в суперечці, Спілка може протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання повідомлення електронної пошти про рішення не проводити посередництво перейти до кроку 4, Арбітраж.

Якщо сторони погоджуються на посередництво, вони обирають незалежного посередника. Обидві сторони повинні подати заяву про свою позицію із цього питання. Посередник також може зібрати сторони особисто, щоб спробувати вирішити проблему.

Кожна зі сторін сплачує половину (1/2) витрат або гонорару незалежного посередника, якщо такі є. Кожна сторона несе відповідальність за власні витрати, у тому числі витрати на представництво, захист і витрати призначених нею представників.

Якщо проблему успішно вирішено шляхом посередництва, рішення є обов'язковим для всіх сторін і, якщо інше не погоджено окремо, створює прецедент для подібних питань. Якщо питання не вдається вирішити шляхом посередництва, Спілка може протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання письмової заяви про безвихідь ситуації або відхилення пропозиції про укладення угоди від будь-якої зі сторін перейти до кроку 4, Арбітраж.

Крок 4. Арбітраж

Якщо скаргу не вирішено на кроці 2 або 3, її може бути передано Спілкою до остаточного та обов'язкового арбітражу в зазначені вище терміни. Арбітр має бути узгоджений сторонами протягом тридцяти (30) календарних днів із моменту подання запиту про арбітраж, або, у разі неможливості узгодити арбітра, Спілка має протягом сорока п'яти (45) календарних днів із моменту подання первісного запиту про арбітраж запросити список із семи (7) арбітрів в Американській арбітражній асоціації (AAA) або Федеральної служби посередництва й примирення (FMCS). Сторони обирають арбітра протягом чотирнадцяти (14) календарних днів із моменту отримання списку, по черзі викреслюючи імена зі списку семи (7) арбітрів. Жеребкування визначає, яка сторона буде здійснювати перший хід.

Рішення арбітра є остаточним і обов'язковим для обох сторін. Кожна зі сторін оплачує половину (1/2) витрат на арбітраж, у тому числі гонорар арбітра й витрати на проведення самого розгляду, але за винятком витрат на представництво, захист або свідків будь-якої зі сторін. Арбітр не має права додавати, вилучати або змінювати будь-які умови чи положення цієї Угоди.

РОЗДІЛ 7.4. СТРОКИ

Сторони погоджуються, що строки, передбачені в цій статті, є необхідними для швидкого й упорядкованого вирішення будь-яких скарг, і що кожна зі сторін дотримуватиметься цих строків. Із цією метою скарги мають бути розглянуті протягом зазначених вище строків. Дні є календарними й будуть рахуватися без урахування першого дня та з урахуванням останнього дня строків. Якщо останній день припадає на суботу, неділю або святковий день, останнім днем буде наступний день, який не є суботою, неділею або святковим днем. Будь-яка скарга, яку не було належним чином подано в письмовій формі й у встановлені строки, або будь-яка скарга, яку не було перенесено на наступний крок у встановлені строки, вважається відкликаною. Якщо Роботодавець не дотримається встановлених строків, Спілка може перенести скаргу на наступний крок. Строки можна продовжити за взаємною згодою сторін.

СТАТТЯ 8. ВІДШКОДУВАННЯ

РОЗДІЛ 8.1. ОПЛАТА ПРАЦІ

Починаючи з 1 липня 2023 року, всі працівники з догляду на дому будуть переведені на відповідний рівень, який відповідає загальній кількості відпрацьованих ними годин як індивідуальні постачальники послуг (штат Вашингтон і CDWA), ретроспективно обчислених з 1 липня 2005 року. Крім того, до дати їхнього найму CDWA, також враховуватимуться підтверджені години роботи як працівників агентства догляду на дому, що працює за контрактом Medicaid, ретроспективно обчислені з 1 липня 2017 року. Години роботи індивідуальних постачальників послуг (IP) мають бути належним чином збережені роботодавцем, починаючи з 1 липня 2005 року. Нові працівники під час процесу найму будуть поінформовані про можливість отримати зарахування попереднього досвіду роботи в агентствах догляду на дому (не як індивідуальні постачальники послуг) і отримають інструкції щодо надання відповідних доказів. Щоб підтвердити кількість відпрацьованих годин прямого догляду в агентствах догляду на дому (не як індивідуальні постачальники послуг) до дати найму, індивідуальні постачальники послуг (IP) можуть подати лист від свого(їхнього) попереднього роботодавця(ів) або платіжні відомості, надані роботодавцем. Працівники, які нададуть підтвердження додатково відпрацьованих годин, отримають зарахування цих годин протягом десяти (10) днів з моменту подання відповідних доказів. Будь-яка зміна ставки оплати праці індивідуального постачальника послуг (IP) через зарахування годин роботи в агентстві не матиме зворотної сили, але набуде чинності в наступному платіжному періоді після подання запиту. Працівники з догляду вдома, які є учасниками профспілки, отримуватимуть оплату відповідно до тарифної сітки, зазначеної в Додатку А. Протягом терміну дії цієї Угоди заробітна плата кожного працівника догляду на дому коригуватиметься в бік підвищення на основі накопичених відпрацьованих годин, за винятком часу, проведеного в ролі наставника

відповідно [Статті 15.9](#). Всі працівники з догляду на дому отримують заробітну плату виключно на погодинній основі. За винятком випадків, передбачених цією Угодою, всі працівники з догляду на дому отримують заробітну плату виключно відповідно до тарифної сітки. Будь-які домовленості про погодинну оплату або домовленості про оплату будь-якого працівника з догляду на дому за будь-якою іншою ставкою, ніж та, що міститься в Додатку А, є недійсними.

РОЗДІЛ 8.2. НАДБАВКИ ЗА СЕРТИФІКАЦІЮ

Працівникам, які мають дійсний сертифікат помічника по догляду на дому або звільнені від сертифікації відповідно до [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) виплачується додатково двадцять п'ять центів (0,25 дол. США) за годину до їхньої звичайної погодинної ставки заробітної плати.

Працівникам, які мають дійсний сертифікат помічника по догляду на дому або звільнені від сертифікації відповідно до [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) або (B), які пройшли курс підвищення кваліфікації, запропонований до 31 грудня 2016 року (як зазначено в навчальній програмі Training Partnership), отримують додаткові двадцять п'ять центів (0,25 дол. США) за годину до їхньої звичайної погодинної ставки заробітної плати. Ця різниця в оплаті за підвищення кваліфікації нараховується на різницю в оплаті за сертифікацію, описану вище (наприклад, працівник, який пройшов сертифікацію з догляду на дому та підвищив кваліфікацію, отримує на п'ятдесят центів [0,50 дол. США] більше за свою звичайну погодинну ставку заробітної плати).

РОЗДІЛ 8.3. ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ НА ПРОЇЗД

Працівники з догляду на дому отримують компенсацію, коли ІР користується власним транспортним засобом для надання послуг своїм клієнтам (наприклад, для здійснення необхідних покупок і поїздок до медичних установ), передбачених планом догляду або обслуговування. Така компенсація виплачується за кожен кілометр пробігу за стандартною нормою пробігу, затвердженою Службою доходів і зборів, але не більше ста десяти (110) кілометрів на місяць на одного клієнта. Починаючи з 1 липня 2026 року, гранична кількість на місяць на одного клієнта збільшиться до 130 (ста тридцяти) кілометрів.

Працівники з догляду на дому, які надають послуги з перевезення до місць надання послуг, що фінансуються за рахунок коштів програми «Послуги на дому та в громаді» (HCBS), Програми індивідуальних та сімейних послуг Департаменту охорони здоров'я США (DDA) або «Служби направленого догляду на дому для пенсіонерів» (Directed Home Services for Veterans) та зазначені в індивідуальному плані підтримки клієнта, що перевищують вищевказаний максимум на місяць, отримують відшкодування в межах додаткового максимуму, затвердженого керівником програми.

РОЗДІЛ 8.4. РІЗНИЦЯ МІЖ ПРОСУНУТИМ СПЕЦІАЛІСТОМ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ (AHCAS) І ПРОСУНУТИМ СПЕЦІАЛІСТОМ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ З ПСИХІЧНИМИ РОЗЛАДАМИ (ABHCAS)

Індивідуальні постачальники послуг, які мають дійсний сертифікат помічника з догляду на дому або звільнені від сертифікації відповідно до [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) або (B) або [RCW 18.88B.041](#) (1)(c) і прослухали сімдесят (70) годин базової підготовки, або є делегованими медсестрами, або пройшли підвищення кваліфікації, надане Партнерством із навчання до 2016 року і завершили підвищення кваліфікації, описане в [Статті 15.10](#) отримують додатково сімдесят п'ять центів (0,75 дол. США) за годину, що додається до їхньої звичайної погодинної ставки заробітної плати. Цей рівень AHCAS або ABHCAS додається до рівня сертифікації, описаного в [Розділі 8.2](#), якщо застосовно, та до рівня підвищення кваліфікації, описаного в [Розділі 8.2](#).

РОЗДІЛ 8.5. АДМІНІСТРАТИВНИЙ ЧАС

Індивідуальні постачальники послуг отримують компенсацію за додаткові п'ятнадцять (15) хвилин за кожний розрахунковий період для запису та подання табелів обліку робочого часу.

СТАТТЯ 9. КОМПЛЕКСНІ МЕДИЧНІ ПІЛЬГИ

РОЗДІЛ 9.1. ПОКРИТТЯ

Роботодавець погоджується здійснювати періодичні внески від імені всіх спеціалістів із догляду вдома, які підпадають під дію цієї Угоди, до Фонду медичних пільг SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust Fund («Трастовий фонд») у розмірі, зазначеному в [Розділі 9.2](#) нижче.

У разі необхідності сплачувати вартість медичних послуг шляхом вирахування із заробітної плати відповідні спеціалісти з догляду вдома мають надати письмовий дозвіл перед отриманням страхового покриття.

РОЗДІЛ 9.2. ВНЕСКИ

З 1 липня 2025 року Роботодавець має сплачувати п'ять доларів і двадцять два центи (5,22 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди. З 1 липня 2026 року Роботодавець має сплачувати п'ять доларів і п'ятдесят сім центів (5,57 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди.

Години, оплачувані роботодавцем, не включають адміністративний час, зазначений у [Розділі 8.5](#), години навчання, оплачуваний відгул або відпустку.

Внески, передбачені цим положенням, мають бути сплачені до Трастового фонду не пізніше двадцять п'ятого (25) числа місяця, наступного за місяцем, у якому було оплачено години роботи. Внески здійснюються разом із повідомленням про переказ коштів, що містить таку інформацію, у такий спосіб і на такій формі, які можуть вимагатися Трастовим фондом або вповноваженою ним особою.

Право на отримання медичної допомоги визначається виключно Опікунською радою.

Трастовий фонд визначає відповідний рівень внеску, якщо такий є, для спеціалістів із догляду вдома, які відповідають вимогам. Поточні витрати на відрахування страхових внесків на охорону здоров'я спеціалістів із догляду вдома оплачуються Роботодавцем. Повідомлення про зміну розміру відрахувань має бути надіслано щонайменше за тридцять (30) днів до того, як Роботодавець запровадить відповідні зміни.

РОЗДІЛ 9.3. ВІДРАХУВАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

За умови завчасного повідомлення, щонайменше за тридцять (30) днів, Роботодавець зобов'язаний здійснювати будь-які такі відрахування із заробітної плати відповідно до вимог Трастового фонду й з дозволу будь-якого спеціаліста з догляду вдома. Початкові й поточні витрати на програмування та експлуатацію комп'ютерних систем, пов'язані з виконанням цієї статті, оплачуються Роботодавцем відповідно до [Розділу 12.7](#).

РОЗДІЛ 9.4. МЕТА ТРАСТОВОГО ФОНДУ

З метою надання медичної допомоги, стоматологічної та іншої допомоги по зору, а також інших пільг або програм, схвалених Опікунською радою, учасникам профспілки Роботодавець стає Роботодавцем-учасником Трастового фонду протягом усього терміну дії цієї Угоди й будь-якого продовження терміну дії Угоди.

РОЗДІЛ 9.5. ТРАСТОВА УГОДА

Цим Роботодавець і Спілка погоджуються дотримуватися положень Угоди й Трастової декларації фонду, а також усіх резолюцій і правил, прийнятих Опікунами відповідно до делегованих їм повноважень. Роботодавець і Спілка цим погоджуються дотримуватися положень Угоди й Декларації про довіру фонду, а також усіх резолюцій і правил, прийнятих Опікунами відповідно до делегованих їм повноважень. Спілка приймає Довіреніх осіб Трастового фонду і їх належним чином вибраних наступників як своїх представників у Правлінні. Роботодавець і Спілка домовилися співпрацювати з Довіреними особами Трастового фонду в поширенні інформації про пенсійний план, а також в отриманні й наданні даних перепису населення та інших даних, які можуть знадобитися Трастовому фонду.

РОЗДІЛ 9.6. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Трастовий фонд є власником полісу будь-якого страхового плану або плану медичного страхування, пропонованого Трастовим фондом або через нього. Як власник полісу, Трастовий фонд зобов'язується відшкодувати збитки й звільнити Роботодавця від відповідальності за будь-які претензії з боку отримувачів пільг, постачальників медичних послуг, постачальників, страхових компаній або спеціалістів із догляду вдома, охоплених цією Угодою, які стосуються пільг, наданих Трастовим фондом, або дій самого Трастового фонду.

РОЗДІЛ 9.7. FMLA

На додаток до медичних стоматологічних, фармацевтичних й офтальмологічних пільг для працівників через Трастовий фонд SEIU Healthcare NW Health Benefits («Трастовий фонд»), передбачених у Статті 9, Роботодавець надаватиме медичні пільги, як того вимагає закон, для працівників, які мають право на відпустку відповідно до FMLA (Закону про сімейну й медичну відпустку), протягом усього терміну дії цієї Угоди й будь-яких її продовжень.

СТАТТЯ 10. КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ

РОЗДІЛ 10.1. СТРАХУВАННЯ З КОМПЕНСАЦІЙНИМИ ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Роботодавець має забезпечити страхування з компенсаційними виплатами для всіх спеціалістів із догляду вдома, які є учасниками профспілки.

РОЗДІЛ 10.2. СТРАХОВІ ВНЕСКИ НА КОМПЕНСАЦІЮ ПРАЦІВНИКАМ

Страхові внески спеціалістів із догляду вдома на страхування з компенсаційними виплатами сплачуються Роботодавцем. Якщо Роботодавець не має змоги сплатити страхові внески через застосовні закони чи правила впродовж терміну дії цієї Угоди, Роботодавець має за зростанням скоригувати кожний крок шкали заробітної плати, створеної відповідно до [Статті 8](#) «Компенсація» цієї Угоди, на суму, еквіваленту страховим внескам спеціалістів із догляду вдома на страхування з компенсаційними виплатами.

РОЗДІЛ 10.3. СТОРОННІЙ АДМІНІСТРАТОР

Роботодавець може укласти договір із стороннім адміністратором на керування страхуванням із компенсаційними виплатами, що надається спеціалістам із догляду вдома, які є учасниками профспілки. Сторонній адміністратор відповідатиме за керування скаргами та їх перевірку, рекомендування та впровадження процедур управління ризиками, а також запобігання шахрайству працівників із компенсаційними виплатами.

СТАТТЯ 11. ОПЛАЧУВАНИЙ ВІДГУЛ

РОЗДІЛ 11.1. НАКОПИЧЕННЯ

Спеціалісти з догляду вдома мають право на оплачуваний відгул (РТО).

З 1 липня 2024 року РТО накопичується так: одна (1) година РТО за кожні двадцять три (23) відпрацьовані години.

З 1 липня 2023 року кількість РТО буде обмежено сто сорока (140) годинами. Крім надання caregiver доступу до балансу РТО на порталі Роботодавця, Роботодавець щоквартально повідомлятиме учасників профспілки про ліміт РТО кількістю сто сорок (140) годин і про те, що якщо caregiver не використає РТО, кількість годин на РТО не нараховуватиметься понад 140 годин.

РОЗДІЛ 11.2. ВИПЛАТА ГОТІВКОЮ

У разі добровільного чи примусового припинення роботи, звільнення чи деактивації в системі Роботодавця caregiver вправі створити запит на виплату готівкою накопичених годин РТО під час найближчої дати виплати заробітної плати після припинення роботи. Роботодавець сповіщатиме працівників під час звільнення про можливість виплати готівкою невикористаних годин РТО.

СТАТТЯ 12. ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ЕЛЕКТРОННИЙ ДЕПОЗИТ І СТЯГНЕННЯ ПОДАТКІВ

РОЗДІЛ 12.1. УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Система розрахунку заробітної плати як мінімум буде спроможна збирати й передавати демографічні дані, зокрема інформацію, зазначену в Статті 5 «Інформація про профспілку»: обчислення та застосування змінних ставок заробітної плати, поєднання годин догляду за кількома клієнтами в один платіж; додавання й змінення відрахувань на рівнях змінних для пільг на медичне обслуговування, внески у фонд Тафта-Хартлі, податки, відрахування профспілки, вирахування заборгованостей із заробітної плати та інші цілі, і обробка та перерахування стягнених чи відрахованих коштів відповідній стороні; указання даних для звітування про години через факс, вебзастосунок чи мобільний застосунок; забезпечення прямого депозиту в кілька банків чи рахунків фінансових установ; і, за умови завчасного сповіщення, забезпечення доцільного рівня зручності та контролю затрат під час змінення полів і/або записів для особистих платежів чи платежів на рівні системи, а також відрахувань, без необхідності сплачувати Роботодавцю значних додаткових сум. IP, які передають відпрацьовані години через брелок чи IVR і не мають електронного доступу до платіжних квитанцій, можуть попросити CDWA роздрукувати та надіслати їм такі квитанції поштою. Від

30 червня 2025 року Система розрахунку заробітної плати даватиме спеціалістам із догляду вдома змогу передавати відстань і оплачувані відгули в тих самих застосунку чи системі, через які вони подають відпрацьовані години. Якщо під час спроби подати години певні дні чи тижні заблоковані для подання чи подані години відхилено, працівники мають отримати пояснення такої поведінки програми через портал або електронною поштою протягом двох (2) робочих днів після запиту.

РОЗДІЛ 12.2. ГРАФІКИ ПЛАТЕЖІВ СИСТЕМИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Система розрахунку заробітної плати сплачуватиме кошти спеціалістам із догляду вдома, які є індивідуальними постачальниками послуг, двічі на тиждень. Індивідуальні постачальники послуг отримуватимуть заробітну плату через тиждень, загалом у них буде двадцять шість (26) днів виплат на календарний рік. Якщо дата виплати припадає на офіційне національне свято, платіж виконуватиметься в попередній робочий день, який не є офіційним національним святом. Роботодавець і Спілка узгодять графік днів виплат.

Роботодавець сповістить індивідуального постачальника послуг, використовуючи надану ним контактну інформацію, упродовж сорока восьми (48) годин обробки журналу обліку, якщо те, як індивідуальний постачальник послуг подає свої години, є неправильним. Якщо індивідуальний постачальник послуг виправить помилку до кінцевої дати подання даних для заробітної плати для періоду виплати, він отримає кошти впродовж цього періоду виплат. Ініційовані індивідуальним постачальником послуг зміни журналу обліку, внесені після опублікованого кінцевого терміну, і зміни відповідності вимогам індивідуального постачальника послуг і клієнта, які впливають на платіж, не охоплюються такими термінами.

РОЗДІЛ 12.3. ВЧАСНИЙ І ТОЧНИЙ ПЛАТІЖ

Спеціалісти з догляду вдома мають право отримувати вчасні та точні платежі за схвалені та надані послуги. Щоб забезпечити своєчасну й точну систему розрахунку заробітної плати, Роботодавець і Спілка мають співпрацювати для виявлення причин і пошуку рішень проблем, які призводять до запізнення, втрати заробітної плати чи неточності у виплатах заробітної плати або схожих проблем. Сторони визнають, що необхідний для усунення наявних у платежах помилок час залежить від природи помилки. Роботодавець має визначити причини й рішення проблем упродовж доцільного періоду часу, проте в жодному разі не більше п'яти (5) робочих днів із моменту повідомлення про проблему.

Після визначення причини помилки платіж буде виконано якнайшвидше, проте не пізніше, ніж через десять (10) робочих днів. Роботодавець має на запит Спілки повідомити Спілці ПІБ та ідентифікатор працівника кожного відповідного постачальника послуг, дату, коли їм виплачувалися кошти, дату, коли їм слід виплатити кошти, і суму компенсації за затримку.

Профспілка та Роботодавець погоджуються використовувати наявний електронний процес, за допомогою якого можна подавати, документувати та вирішувати скарги.

РОЗДІЛ 12.4. ПРОЗОРИСТЬ ПЛАТІЖНИХ ВІДОМОСТЕЙ

Роботодавець має гарантувати, що всі працівники отримуватимуть платіжні відомості, у яких точно зазначено всі відрахування та залишки, пов'язані з компенсацією. Платіжні відомості мають містити, зокрема, такі відомості:

1. Чіткі й точні відрахування:
 - A. Податки. У платіжній відомості мають бути чітко вказані всі податкові відрахування, зокрема федеральні, місцеві податки та податки штату, а також будь-які інші застосовні податки.
 - B. Членські внески. Мають чітко зазначатися будь-які внески чи платежі, що вираховуються із заробітної плати працівника.
 - C. Медичне обслуговування. Мають чітко зазначатися відрахування, пов'язані з пільгами на медичне обслуговування, внесками на медичні ощадні рахунки (Health Savings Account, HSA) або іншими витратами, пов'язаними з медичним обслуговуванням.
 - D. Інші відрахування. У відомості мають чітко вказуватися будь-які інші відрахування, як-от пенсійні внески чи відрахування із заробітної плати боргів, і переплати.
 - E. Інші платежі. Зазначатимуться будь-які додаткові платежі, пов'язані з компенсацією працівника, як-от бонуси, ретроактивні платежі чи схожі позиції.
2. Чіткі й точні залишки:
 - A. Залишки переплати. До 30 червня 2026 року (у разі наявності в працівника активного відрахування за переплату) у платіжній відомості зазначатиметься поточний залишок коштів до повернення.
 - B. Оплачувані відгули / відпустка. У платіжній відомості має в зрозумілій і чіткій формі зазначатися поточна кількість оплачуваних відгулів (РТО) або годин відпустки працівника.

Роботодавець має гарантувати, що працівник регулярно отримуватиме такі платіжні відомості відповідно до застосовного трудового законодавства та нормативних актів, і що працівники зможуть легко отримувати до них доступ у фізичному чи електронному виді.

РОЗДІЛ 12.5. ПЕНЯ ЗА ПРОСТРОЧЕННЯ ПЛАТЕЖУ ТА ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ

Для якомога швидшого усунення проблем через прострочені платежі Сторони погоджуються, що індивідуальні постачальники послуг із допуском до роботи, які внесли чи намагалися внести години до кінцевого терміну передавання часу для відповідного періоду часу й отримали виплату пізніше застосовної дати виплати, матимуть указані далі засоби правового захисту в разі порушення умов цієї Угоди.

Несплачена сума	Тривалість прострочення	Засоби правового захисту
100–250 дол. США	Один повноцінний період виплати	25 дол. США на період виплати до виплати
251–500 дол. США	Один повноцінний період виплати	35 дол. США на період виплати до виплати
501–750 дол. США	Один повноцінний період виплати	45 дол. США на період виплати до виплати
751–1000 дол. США	Один повноцінний період виплати	55 дол. США на період виплати до виплати
Від 1001 дол. США	Один повноцінний період виплати	65 дол. США на період виплати до виплати

Відсотки за несплату

IP, оплату яких затримували впродовж двох чи більше періодів виплати, матимуть право на отримання відсотків за затриману виплату на додаток до вказаної вище пені за прострочення платежу, якщо загальна сума виплати відсотків перевищує 10 дол. США. Відсотки нараховуватимуться за ставкою 12 % річних.

Випадкові чи непрямі збитки

Роботодавець також відшкодуватиме IP збитки, які виникли в результаті прострочення платежу розміром від 75 дол. США, якщо такі збитки можна підтвердити документально. Прикладами збитків є штрафи за протермінування орендної плати чи оплати комунальних послуг, комісійні за надання кредиту тощо. IP має надати повноцінну копію оригінального рахунку чи сповіщення про збори та витрати. Копії мають відтворювати повноцінний рахунок, передню й задню його частини. IP надсилатимуть документацію про відшкодування збитків у Спілку через захищений канал зв'язку. Спілка розгляне документацію, надану IP, перш ніж передавати її CDWA. Якщо CDWA не погодиться з твердженням IP про те, що заявлені збитки обґрунтовані і є прямим результатом недоплати, CDWA надішле документацію та її аналіз SEIU 775, і сторони співпрацюватимуть, щоб усунути суперечності. Роботодавець також може відшкодувати збитки, що з'явилися в результаті прострочення платежу сумою менше 75 дол. США, використовуючи цей самий процес.

Якщо Роботодавець погоджується, що виплату Індивідуальному постачальнику послуг протерміновано через помилку Роботодавця, Роботодавець розрахує пеню за прострочення платежу та належні до сплати відсотки, як зазначено в цьому розділі, і надасть Спільці супровідну документацію до свого розрахунку. Якщо Роботодавцю не вдається розрахувати пеню за прострочення платежу та належні до сплати відсотки під час надання відповіді на питання, що розглядаються через порядок подання скарг відповідно до Статті 7, буде надано приблизну дату завершення.

Якщо сторонам не вдається усунути непорозуміння щодо того: 1) чи має IP вважатися працівником із допуском до роботи; 2) чи було IP виплачено плату із запізненням; 3) чи вносив або намагався вносити IP години до кінцевого терміну подання даних відповідного періоду виплати; 4) із яким запізненням було сплачено кошти IP; 5) якими є причинна зумовленість і доцільність збитків, кожна зі сторін вправі перемістити справу з цього пришвидшеного процесу на наступний етап процесу розгляду скарг, включно з арбітражем.

РОЗДІЛ 12.6. ЕЛЕКТРОННИЙ ДЕПОЗИТ АБО ДЕБЕТОВА КАРТКА

Спеціалісти з догляду вдома мають право схвалити електронне депозитування на вказаний ними рахунок чи дебетову картку для будь-яких платежів, що надсилаються їм за послуги чи як інше відшкодування. Дебетові картки буде надіслано постачальникам послуг упродовж чотирьох (4) робочих днів із дня запиту і їх можна буде активувати після отримання. Якщо в разі прямого депозиту не вдається обробити платіж IP, Роботодавець має зв'язатися з працівником, щоб скоригувати дані для такого прямого депозиту.

РОЗДІЛ 12.7. СТЯГНЕННЯ ПОДАТКІВ

Роботодавець за власний рахунок утримуватиме із заробітної плати кожного спеціаліста з догляду вдома відповідну суму федерального податку на дохід, соціального страхування, страхування від безробіття штату й федерації, внески Medicare і будь-які інші податки чи збори на державне страхування, які слід стягувати відповідно до федерального законодавства чи законів штату.

Роботодавець надасть індивідуальним постачальникам послуг бланк податкової декларації W-4 та сповіщення про прибуток, що обкладається податком у межах штату (Federal Tax Income, FIT). Будь-які зміни в сповіщенні FIT буде доведено до профспілки принаймні за чотирнадцять (14) днів до надсилання такого сповіщення учасникам профспілки.

Працівники відповідальні за перевірку точності й актуальності всіх декларацій і вибраних варіантів податків, що стягуються. Роботодавець щороку до 1 листопада надсилатиме всім працівникам загальне повідомлення з нагадуванням про необхідність перевірити декларації та вибрані варіанти податків, що стягуються, а також інструкціями щодо внесення змін і оновлення інформації.

РОЗДІЛ 12.8. ЗМІНИ В СИСТЕМАХ РОЗРАХУНКУ Й ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Роботодавець має визначати витрати, пов'язані з упровадженням положень цієї угоди. Роботодавець сплачуватиме витрати на будь-які зміни в системах розрахунку чи виплати заробітної плати. Ці витрати мають враховуватися у вартості всієї Угоди. Якщо Спілка створить запит на зміни в програмному забезпеченні, які не передбачаються та не покриваються з цією Угодою, сторони зустрінуться для обговорення пріоритетів, можливостей і фінансування.

РОЗДІЛ 12.9. МЕТРИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ДЛЯ СЛУЖБИ ПІДТРИМКИ КЛІЄНТІВ CDWA

Роботодавець дотримуватиметься застосовних федеральних законів і законів штату, що регулюють зберігання документів. На запит LMC Роботодавець надасть певні основні показники роботи свого контакт-центру, як-от інтенсивність потоку дзвінку, середній час очікування та перервані дзвінки. Labor Management Committee (Комітет з управління персоналом) обговорить і проаналізує продуктивність контакт-центру клієнтів CDWA.

РОЗДІЛ 12.10. ІНФОРМАЦІЙНА КАМПАНІЯ ТА НАВЧАННЯ З ОГЛЯДУ НА СИСТЕМУ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Упродовж строку дії цієї угоди Роботодавець надаватиме ІР загальну інформацію, зокрема щодо подання годин РТО та Continuing Education (Підвищення кваліфікації, CE). Роботодавець також може спонсорувати офлайнві сеанси підтримки у межах усього штату, щоб спеціалісти з догляду вдома мали змогу отримати допомогу щодо повідомлення про години роботи.

РОЗДІЛ 12.11. АВАНСОВІ ПЛАТЕЖІ

Роботодавець не пропонуватиме авансові платежі.

РОЗДІЛ 12.12. ЕЛЕКТРОННА ПЕРЕВІРКА ВІЗИТІВ (EVV)

Будь-яка система EVV, яку повинні використовувати працівники, має підтримувати принаймні англійську, іспанську, російську, мандаринський і кантонський діалект китайської мови та в'єтнамську мови. Будь-які навчальні матеріали в системі EVV мають також бути доступними такими мовами.

Усі працівники можуть створити запит на один брелок EVV, який Роботодавець надішле працівнику безкоштовно поштою.

СТАТТЯ 13. НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

РОЗДІЛ 13.1

Спілка й Роботодавець взаємно зобов'язуються дотримуватися політики недопущення дискримінації. Роботодавець не допускає дискримінації щодо заробітної плати, робочого часу або умов найму, як це передбачено цією Угодою, на підставі раси, етнічного походження, кольору шкіри, бажаної мови, фізичної та/або розумової вади, того, що особа стала жертвою

насильства в сім'ї, сексуального насильства чи переслідування, сімейного стану, національного походження, племінного походження, родоvodu, гендерної приналежності або сприйняття гендерної ідентичності, гендерного самовираження, статі, сексуального характеру, сексуальної орієнтації або сприйняття сексуальної орієнтації, віку, політичних переконань, віросповідання, статусу ветерана, статусу громадянства, членства й діяльності в Спілці, а також відповідно до чинного федерального, місцевого або законодавства на рівні штату.

РОЗДІЛ 13.2

Цю статтю не можна тлумачити як таку, що обмежує або перешкоджає право клієнтів і потенційних клієнтів вибирати, наймати, контролювати роботу й звільняти будь-якого працівника з догляду вдома, який надає їм послуги. Її також не можна тлумачити так, щоб перешкоджати Carina створювати рекомендації на основі добросовісних навичок, пов'язаних із роботою (наприклад, вільне володіння мовою або фізична здатність піднімати й переміщати клієнта), або законних уподобань клієнта, як-от стать.

РОЗДІЛ 13.3

Роботодавець дотримується мети створення рівних можливостей працевлаштування та відповідного найму, щоб забезпечити різноманітність робочої сили.

СТАТТЯ 14. РЕЄСТР РЕФЕРАЛІВ

РОЗДІЛ 14.1. ПІЛЬГИ, ЩО НАДАЮТЬСЯ РЕЄСТРОМ РЕФЕРАЛІВ ТА АДМІНІСТРУЮТЬСЯ CARINA, НЕКОМЕРЦІЙНОЮ КОРПОРАЦІЄЮ

А. Пільги, що надаються Реєстром рефералів

Сторони погоджуються, що некомерційна корпорація Carina (Carina) керуватиме пільгами, що надаються Реєстром рефералів, і передаватиме їх індивідуальним постачальникам послуг і клієнтам CDWA.

Carina допомагатиме у формуванні консультативної комісії між сторонами для спільного визначення результатів роботи й пріоритетів. Реєстр буде доступний безпосередньо клієнтам CDWA, а також представникам CDWA, які займаються наймом. Carina вважатиметься винятковим постачальником послуг із використання реєстру рефералів для працівників і клієнтів Роботодавця. Це не перешкоджатиме CDWA отримувати інформацію про рефералів-постачальників від інших організацій і осіб.

В. Внески для отримання пільг,

що надаються Реєстром рефералів Починаючи з 1 липня 2025 року, Роботодавець вноситиме до Carina п'ять центів (0,05 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди.

З опівночі 30 червня 2027 року Роботодавець має сплачувати Carina чотири центи (0,04 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди.

В оплачені Роботодавцем години, відпрацьовані всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, не мають зараховуватись організаційний час, визначений у [Розділі 8.5](#), години навчання або оплачені відгули.

СТАТТЯ 15. НАВЧАННЯ

РОЗДІЛ 15.1. ПАРТНЕРСТВО З НАВЧАННЯ

Відповідно до [RCW 74.39A.009](#) і [74.39A.360](#) вимагається створення Партнерства з навчання (або «Партнерство»). Це Партнерство з навчання матиме потенціал, який дасть змогу забезпечувати навчання, послуги з наставництва, розвиток персоналу та інші послуги й надавати їх індивідуальним постачальникам послуг. У цьому разі Роботодавець стане й залишиться Роботодавцем-учасником такого Партнерства впродовж усієї тривалості цієї Угоди, а також продовження її дії.

РОЗДІЛ 15.2. УГОДА ПРО ПАРТНЕРСТВО

Виконуючи роль Роботодавця учасника впродовж повної тривалості цієї Угоди й будь-якого її продовження, Роботодавець і Спілка цим погоджуються стати юридично зобов'язаними з огляду на положення Операційної угоди про партнерство, а також на усі резолюції та правила, прийняті Довіреними особами Партнерства відповідно до делегованих повноважень. Роботодавець приймає Довірених осіб Партнерства та їх належним чином вибраних наступників як своїх представників у Правлінні. Спілка приймає Довірених осіб Спілки та їх належним чином вибраних наступників як своїх представників у Правлінні. Роботодавець і Спілка домовилися співпрацювати з Довіреними особами Партнерства в поширенні інформації про пенсійний план, а також в отриманні й наданні даних перепису населення та інших даних, які можуть знадобитися Партнерству.

РОЗДІЛ 15.3. ПОКРИТТЯ

Роботодавець дає згоду на здійснення періодичних внесків на користь Партнерства з навчання, зазначеного в [Розділі 15.1](#), від імені всіх спеціалістів із догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, у розмірі, зазначеному в [Розділі 15.4](#) нижче.

РОЗДІЛ 15.4. ВНЕСКИ

Починаючи з 1 липня 2025 року, Роботодавець сплачуватиме Партнерству п'ятдесят із половиною центів (0,505 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, з яких два з половиною центи (0,025 дол. США) можуть бути використані для підтримки сертифікаційних виплат і покриття витрат на сертифікацію та тестування, що вимагаються Міністерством охорони здоров'я (DOH).

Починаючи з 1 липня 2026 року, Роботодавець сплачуватиме Партнерству п'ятдесят один із половиною центів (0,515 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, з яких два з половиною центи (0,025 дол. США) можуть бути використані для підтримки сертифікаційних виплат і покриття витрат на сертифікацію та тестування, що вимагаються Міністерством охорони здоров'я (DOH).

Години, оплачувані роботодавцем, не включають адміністративний час, зазначений у [Розділі 8.5](#), години навчання, оплачуваний відгул або відпустку. Ці рівні внесків є достатніми для повної оплати навчання, яке за законом вимагається від ІР для підтримання кваліфікації.

Партнерство з навчання покриває початкові витрати на сертифікацію та тестування, що вимагаються Департаментом охорони здоров'я (DOH) або його агентом із тестування для того, щоб учасники профспілки залишалися кваліфікованими як індивідуальні постачальники послуг. Партнерство з навчання також може використовувати кошти для оплати повторного тестування індивідуальних постачальників послуг і для поновлення першої сертифікації постачальника послуг.

У разі будь-яких суттєвих змін у вимогах до правової підготовки сторони погоджуються провести переговори щодо наслідків змін.

Внески, передбачені цим розділом, сплачуються до Партнерства у визначені сторонами строки, але в будь-якому випадку не пізніше двадцять п'ятого (25) числа місяця, що настає за місяцем, за який здійснюється оплата за години роботи. Внески здійснюються разом із повідомленням про переказ коштів, що містить таку інформацію, у такий спосіб і в такій формі, які можуть вимагатися Партнерством або вповноваженою ним особою.

РОЗДІЛ 15.5. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО БАЗОВОГО НАВЧАННЯ

Усе передбачене законодавством базове навчання, зокрема орієнтація та безпека, для індивідуальних постачальників послуг надається через Партнерство. Окремі постачальники послуг отримують компенсацію за звичайною ставкою за всі години, витрачені на обов'язкове базове навчання, передбачене чинним законодавством.

Сторони мають намір провести всі ввідні навчання та навчання з техніки безпеки якнайшвидше, щоб запобігти створенню будь-яких перешкод для своєчасного надання пільг Medicaid клієнтам.

РОЗДІЛ 15.6. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Кожен постачальник послуг має пройти законодавчо передбачене й добровільне підвищення кваліфікації через Партнерство відповідно до вимог [RCW 74.39A.341](#). Метою підвищення кваліфікації є вдосконалення та поглиблення знань і навичок окремих постачальників послуг щодо потреб у догляді за своїми клієнтами. Проходження всіх годин підвищення кваліфікації є обов'язковою умовою для збереження права на роботу як індивідуального постачальника послуг, воно має відбуватися в межах партнерства, як зазначено в [RCW 74.39A.360](#).

Перезарахування зовнішніх кредитів не здійснюється без взаємної згоди між Партнерством із навчання та Роботодавцем. Роботодавець несе відповідальність за зведення записів про завершення навчання для будь-якого переведення кредиту. Партнерство й Роботодавець спільно працюватимуть над розробкою процесу подання працівниками запитів і документів для отримання зовнішніх кредитів і внесенням перезарахування кредитів до навчальної документації.

Окремі постачальники послуг отримують компенсацію за звичайною ставкою за всі години, витрачені на обов'язкове або добровільне навчання в межах підвищення кваліфікації, передбачене чинним законодавством.

РОЗДІЛ 15.7. ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД МІНІМАЛЬНИХ ВИМОГ ДО НАВЧАННЯ

Усі наявні звільнення від мінімальних вимог до навчання, передбачені законодавством, продовжують застосовуватися до навчання індивідуальних постачальників послуг. Партнерство визнає всі звільнення від обов'язкового базового навчання для окремих постачальників послуг, передбачені законодавством.

РОЗДІЛ 15.8. МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ДО НАВЧАННЯ ЗВІЛЬНЕНИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ПОСЛУГ

Усі індивідуальні постачальники послуг, яких зараз звільнено від наявних вимог щодо повного навчання, і надалі зобов'язані виконувати встановлені для них вимоги відповідно до законодавства.

Партнерство визнає всі мінімальні вимоги до навчання будь-яких індивідуальних постачальників послуг, звільнених від обов'язкового базового навчання, передбаченого законодавством.

Індивідуальні постачальники послуг, які звільняються від 70-годинного базового навчання, можуть пройти додаткове навчання, необхідне для отримання сертифіката помічника з догляду вдома. Будь-який інший індивідуальний постачальник послуг, який звільнений від вимог щодо базового навчання або підвищення кваліфікації, або будь-якої їх частини, може добровільно зареєструватися, за умови наявності коштів, на будь-яке навчання, пропонуване Партнерством, на яке цей індивідуальний постачальник послуг має право в іншому випадку.

РОЗДІЛ 15.9. НАСТАВНИЦТВО

Відповідно до [RCW 74.39A.331](#), Партнерство з навчання має запропонувати програму наставництва для індивідуальних постачальників послуг. Метою програми наставництва є надання загальної інформації про роботу в якості індивідуального постачальника послуг, щоб допомогти підопічним у вирішенні проблем, пов'язаних із роботою, з якими стикаються індивідуальні постачальники послуг, а також допомогти індивідуальним постачальникам послуг підготуватися до сертифікаційного тестування. Наставники не порушуватимуть права споживача обирати, наймати, звільняти або інструктувати підопічного щодо виконання обов'язків індивідуального постачальника послуг, а також не втручатимуться у виконання обов'язків керівника справи. Наставники не мають права обговорювати конфіденційну інформацію про споживача, який наймає підопічного, без письмової згоди на розголошення інформації від цього клієнта. Рівні наставники будуть найняті та отримуватимуть оплату безпосередньо від SEIU775 Benefits Group, а не від роботодавця.

РОЗДІЛ 15.10. СПЕЦІАЛІСТ ІЗ ПРОСУНУТОГО ДОГЛЯДУ ВДОМА Й СПЕЦІАЛІСТ ІЗ ПРОСУНУТОГО ДОГЛЯДУ ВДОМА В ГАЛУЗІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я

Відповідно до [RCW 74.39A.351](#), Партнерство має запропонувати підвищення кваліфікації для індивідуальних постачальників послуг. Партнерство з навчання надаватиме програми «Спеціаліст із просунутого догляду вдома» (AHCAS) і «Спеціаліст із просунутого догляду вдома в галузі психічного здоров'я» (AHCABHS). Розробка й перегляд навчальної програми здійснюватиметься в партнерстві з Департаментом соціальних і медичних послуг. Навчальна програма має розширювати знання та навички окремого постачальника послуг, виходячи за межі базового навчання, використовуючи чітко визначені навчальні цілі, компетенції та методи для вимірювання інтеграції певних наборів умінь і навичок.

1. Щоб мати право на AHCAS або AHCABHS, індивідуальні постачальники послуг:
 - а. мають бути фізичною особою, яка має (i) дійсний сертифікат спеціаліста з догляду вдома або (ii) звільнена від сертифікації відповідно до [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) або (iii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(B); і пройшла сімдесят (70)

годин базового навчання, або бути делегованою медсестрою, або пройшла підвищення кваліфікації, надане Партнерством із навчання до 2016 року; і

- б. має працювати на клієнта, який відповідає низці критеріїв, спільно визначених Спілкою та DSHS.

У разі потреби ПН може встановити критерії для визначення пріоритетності вільних місць в аудиторіях.

- 2. Індивідуальні постачальники послуг, які беруть участь у цій програмі, отримують компенсацію від Роботодавця за їх звичайною ставкою оплати праці до сімдесяти (70) годин на кожного індивідуального постачальника послуг протягом усього періоду програми, незалежно від того, чи підтримує індивідуальний постачальник послуг клієнта, який відповідає критеріям, протягом усього часу навчання.

РОЗДІЛ 15.11. ПОЛОЖЕННЯ ПРО НАВЧАННЯ, ВІДСТЕЖЕННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ

Сторони погоджуються що їхнім наміром є забезпечення здатності Партнерства до наведених нижче цілей.

- 1. Забезпечення всіх видів навчання, передбачених законодавством, які відповідають стандартам навчання, установленим адміністративними правилами.
- 2. Забезпечення всіх типів навчальних програм і методів навчання, дозволених Департаментом соціальних і медичних послуг.
- 3. Реєстрація всіх індивідуальних постачальників послуг, які мають право на навчання.
- 4. Надання Роботодавцю інформації про завершення навчання.
- 5. Зберігання доказів наявності відповідних чинних професійних ліцензій у всіх викладачів, де це можливо.
- 6. Створення повністю обладнаних клінічних об'єктів і приміщень, що відповідають вимогам ADA, для проведення навчання.
- 7. Оцінювання знань, умінь і навичок.
- 8. Видача Роботодавцю записів про завершення навчання індивідуальних постачальників послуг.
- 9. Отримання оцінок за курс навчання та надання зведення оцінок Роботодавцю за його запитом.

10. Зберігання записів про навчання протягом прийнятного періоду часу й надання таких записів окремим постачальникам послуг за запитом.
11. Відстеження статусу навчання всіх окремих постачальників і надання Роботодавцю всіх даних, пов'язаних із навчанням.

РОЗДІЛ 15.12. ДОСТУП ДО НАВЧАННЯ

A. Винагорода за презентацію Спілки

Сторони погоджуються, що Партнерство з навчання забезпечить Спілці належний доступ до своїх навчальних занять, зокрема надасть Спілці технічну підтримку для онлайн-навчання з метою проведення презентацій із актуальних для Спілки питань. Роботодавець погоджується компенсувати до тридцяти (30) хвилин часу для презентації з питань Спілки всім індивідуальним постачальником послуг, які проходять необхідне базове навчання за програмою Спілки. Роботодавець погоджується компенсувати до п'ятнадцяти (15) хвилин часу для презентації з питань Спілки всім індивідуальним постачальником послуг, які проходять необхідне базове навчання за програмою Спілки. Будь-який додатковий час для презентації з питань Спілки, погоджений між Спілкою та Партнерством, не оплачується Роботодавцем.

B. Доступ Роботодавців до навчання

Партнерство надає всі розклади навчання по всій країні для всіх курсів базового навчання, підвищення кваліфікації та безперервного навчання, зокрема дати, місця, час, кількість місць й основну мову, якою буде проводитися навчання, щоб полегшити Роботодавцю спостереження за навчальними курсами. Графіки надаються Роботодавцю за запитом. Партнерство з навчання дозволить отримати доступ до тих осіб, яких призначить Роботодавець.

РОЗДІЛ 15.13. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Партнерство зобов'язується відшкодувати збитки й звільнити Роботодавця від відповідальності за будь-які претензії з боку отримувачів послуг, постачальників послуг із навчання, постачальників або спеціалістів із догляду вдома, охоплених цією Угодою.

СТАТТЯ 16. КОМІТЕТ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

РОЗДІЛ 16.1 МЕТА

Роботодавець і Спілка домовилися брати участь в обговоренні питань, що становлять взаємний інтерес, включаючи, але не обмежуючись ними: виконання цієї Угоди; нові ініціативи, правила або політики, запропоновані Спілкою, Роботодавцем; і виконання положень розділу 19.6 цієї Угоди.

РОЗДІЛ 16.2 ЗУСТРІЧІ

Сторони проводитимуть зустрічі щомісяця, якщо не буде досягнуто іншої взаємної домовленості. Зустрічі мають відбуватися у зручний для обох сторін час і в місцях, доступних для ADA, або через онлайн-платформу, наприклад, Zoom. Сторонам рекомендується обирати учасників для таких обговорень, які є представниками питань, що підлягають обговоренню, і які мають повноваження приймати рішення від імені сторін. Комітет з управління персоналом (LMC) складається з п'яти (5) представників Спілки та п'яти (5) представників Роботодавця. Комітет з управління персоналом (LMC) очолюється представником, призначеним Спілкою, та представником, призначеним Роботодавцем. Працівники з догляду вдома, які є представниками Спілки, як описано вище, отримують стипендію від Роботодавця за час, проведений на засіданнях Комітету з управління персоналом (КУП). Сторони несуть повну відповідальність за визначення компенсації, за наявності такої, інших витрат своїх відповідальних представників та/або працівників як учасників заходу.

РОЗДІЛ 16.3. КОМІТЕТ ІЗ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ІННОВАЦІЙ

Сторони домовилися про проведення зустрічі для обговорення питань технологій та інновацій двічі на рік. Зустрічі мають бути заплановані у зручний для обох сторін час і проводитися у місцях, що відповідають вимогам ADA, або через доступні онлайн-платформи, такі як Zoom.

Учасники цих обговорень обираються з урахуванням їхньої компетентності в питаннях, що розглядаються, і мають повноваження приймати рішення від імені сторін. На технологічних зустрічах мають бути присутні до п'яти (5) представників від Спілки та до п'яти (5) представників від Роботодавця зі співголюванням, призначеним кожною стороною.

Представники Спілки, які надають послуги з догляду на дому, отримують оплату за час, проведений на технологічних зустрічах.

СТАТТЯ 17. ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ

Жодне положення цієї Угоди не може тлумачитися як таке, що зменшує зобов'язання сторін обговорювати й/або вести переговори з питань, що підпадають під дію закону, і в тій мірі, у якій Роботодавець і/або його агентства, підрядники або субпідрядники мають законний контроль над цими питаннями. Це, зокрема, стосується заробітної плати, пільг, робочого часу й умов працевлаштування учасників профспілки.

СТАТТЯ 18. ПРАВА СПОЖИВАЧА

РОЗДІЛ 18.1. ІНФОРМАЦІЯ ПРО СПОЖИВАЧІВ

Ця Угода не має тлумачитися як така, що зобов'язує Роботодавця розкривати Спілці конфіденційну особисту інформацію про будь-якого споживача, який користується послугами догляду на дому, без письмового дозволу такого споживача. До особистої інформації належать, зокрема, але не виключно, імена, дати народження, адреси, номери телефонів, адреси електронної пошти, будь-які ідентифікаційні номери, у тому числі номери соціального страхування, або будь-яка інша особиста інформація про споживачів.

РОЗДІЛ 18.2. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ СПОЖИВАЧІВ

Представники Спілки й окремі постачальники послуг повинні дотримуватися суворих стандартів конфіденційності щодо споживачів і не розголошувати особисту інформацію про споживачів, отриману з будь-якого джерела, за винятком випадків, коли розголошення відбувається за письмовою згодою споживача або є необхідним у зв'язку із судовими процесами чи іншими вимогами законодавства.

РОЗДІЛ 18.3. НЕВІДМОВА ВІД ПРАВА

Вищезазначені переліки прав споживачів не є вичерпними й не виключають інших прав, що не зазначені, зокрема права й повноваження, передбачені законом. Здійснення або нездійснення прав, що належать споживачу, не може бути витлумачено як відмову від будь-яких прав споживача, зокрема, але не виключно, передбачені законом права споживачів і потенційних споживачів на вибір, найом, контроль роботи й звільнення будь-якого спеціаліста з догляду на дому.

РОЗДІЛ 18.4. СПОЖИВАЧІ НЕ ПІДЛЯГАЮТЬ ПРОЦЕДУРІ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

Жодні дії споживача щодо цієї статті або будь-яких прав споживача не підлягають процедурам розгляду скарг й арбітражу, передбаченим цією Угодою.

СТАТТЯ 19. ПОЛІТИКИ, ПРОГРАМИ Й МЕТОДИ

РОЗДІЛ 19.1. ПРОЄКТИ ІНТЕГРАЦІЇ MEDICAID

Працівники, які надають послуги Роботодавцю як індивідуальні постачальники послуг із догляду на дому в межах Проєктів інтеграції Medicaid штату Washington (WMIP), Проєктів інтегрованого догляду Medicare (MICP), державних програм з інтеграції догляду за особами, які мають подвійне право на отримання допомоги, HealthPathWashington або подібних програм й організацій, є учасниками профспілки, і ця Угода має повну силу й дію щодо таких спеціалістів із догляду на дому протягом усіх робочих годин, що покриваються для таких спеціалістів.

РОЗДІЛ 19.2. ОЦІНКИ СПОЖИВАЧІВ

Індивідуальні постачальники послуг є частиною процесу оцінки споживачів і Роботодавець не має права забороняти їм брати участь в оцінці. Індивідуальні постачальники послуг будуть повідомлені про будь-які нові форми «складної поведінки», зафіксовані в плані догляду за клієнтом, у тому числі про будь-які форми поведінки, що становлять ризик для індивідуального постачальника послуг. Індивідуальні постачальники послуг матимуть доступ до плану догляду за клієнтом через портал і можуть попросити надіслати його їм поштою.

РОЗДІЛ 19.3. ГРОШОВІ КОШТИ Й КОНСУЛЬТУВАННЯ

У разі, якщо Роботодавець впроваджує або розширює будь-яку програму «Грошові кошти й консультування», «Нова свобода» або подібну програму, або самостійні чи індивідуальні варіанти догляду на дому за бюджетом або подібну програму, працівники, найняті споживачами в межах таких програм, є учасниками профспілки й ця Угода має повну силу й дію щодо всіх робочих годин, що покриваються для таких працівників.

РОЗДІЛ 19.4. ПЕРЕКЛАСИФІКАЦІЯ ПОСТАЧАЛЬНИКА

Роботодавець не має права перекласифікувати або ініціювати перекласифікацію будь-якого індивідуального постачальника послуг з догляду на дому, якщо тільки цього не вимагає індивідуальний постачальник послуг шляхом надсилання повідомлення в Спілку.

РОЗДІЛ 19.5. ВИКЛЮЧЕННЯ

У жодному разі робота, яка не пов'язана з особистим доглядом або безпосереднім доглядом, не вважається роботою, що підпадає під дію цієї Угоди, або робочим часом, що підпадає під дію цієї Угоди, і ця Угода не має сили й не діє стосовно такої роботи або робочого часу.

РОЗДІЛ 19.6. НАДАННЯ ЯКІСНИХ ПОСЛУГ ІЗ ДОГЛЯДУ НА ДОМУ

Роботодавець і Спілка погоджуються, що вони мають спільний інтерес у просуванні й забезпеченні якості в галузі догляду на дому. Зміни до наявної системи, необхідні для досягнення цієї якості, можуть включати, зокрема, серед іншого, інтеграцію догляду в різних програмах і умовах, надання комплексного догляду, поліпшення послуг для споживачів зі складними потребами й розробку показників, необхідних для вимірювання поліпшення здоров'я та інших визначених результатів. Сторони домовляються відкрито обговорювати ідеї, які можуть покращити якість послуг для споживачів. Комітет з управління персоналом може стати форумом для цих дискусій.

РОЗДІЛ 19.7. ЗМІНИ В СИСТЕМІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Сторони визнають, що протягом строку дії цієї Угоди можуть відбутися важливі зміни в наданні послуг і підтримки з довгострокового догляду. Роботодавець зобов'язується своєчасно надавати Спілці письмове повідомлення про будь-які зміни до державного

плану Medicaid і програми Medicaid щодо надання послуг на дому й у громаді, які впливають на послуги, на які поширюється дія цієї Угоди, а також про будь-які зміни в наданні послуг, на які поширюється дія цієї Угоди, і виконувати свої колективні зобов'язання щодо обов'язкових предметів переговорів.

РОЗДІЛ 19.8. ПЕРШИЙ ВИБІР ГРОМАДИ (CFCSO)

Працівники, які надають послуги Роботодавцю як індивідуальні постачальники послуг із догляду на дому в межах агентської моделі «Перший вибір громади», затвердженої в 42 CFR 441.545 і [RCW 74.39A.400](#), мають бути учасниками профспілки, і ця Угода має повну силу й дію щодо таких працівників, які надають послуги з догляду на дому, протягом усього робочого часу таких працівників під час надання послуг із догляду на дому, допомоги й виконання дозволених завдань із набуття професійних навичок.

РОЗДІЛ 19.9. ЦІЛЬОВА ПІДТРИМКА ДЛЯ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ (TSOA) ТА АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ДОГЛЯД MEDICAID (MAC)

Працівники, які надають послуги Роботодавцю як індивідуальні постачальники послуг із догляду на дому в межах альтернативних програм Medicaid 1115 «Альтернативний догляд Medicaid» і «Цільова підтримка для людей похилого віку», мають бути учасниками профспілки, і ця Угода має повну силу й дію щодо таких спеціалістів із догляду вдома протягом усього робочого часу таких спеціалістів під час надання послуг із догляду вдома, безпосереднього догляду й інших послуг з індивідуального догляду.

СТАТТЯ 20. РОБОЧІ ГОДИНИ

РОЗДІЛ 20.1

Роботодавець повинен докласти всіх зусиль, щоб запропонувати наявним працівникам можливість збільшити робочий час для обслуговування клієнтів, які не мають caregiver. Сюди входить щонайменше:

- інформування нових клієнтів і будь-яких клієнтів, які потребують нового або додаткового постачальника, про можливість розміщувати оголошення на Carina;
- просування використання Carina серед працівників, зокрема інформування нових працівників і будь-яких працівників, які звертаються до CDWA з приводу додаткових годин роботи, про Carina;
- інформування всіх працівників про Carina принаймні раз на рік.

СТАТТЯ 21. ПЕНСІЙНІ ВИПЛАТИ

РОЗДІЛ 21.1. СТВОРЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ З ФІКСОВАНИМИ ВНЕСКАМИ

Спілка й Роботодавець домовляються фінансувати та створити спільний план і трастовий фонд із фіксованими внесками (Taft-Hartley), що набуває чинності з 1 липня 2015 року. Роботодавець стає і залишається членом SEIU 775 Secure Retirement Trust («Гарантований пенсійний фонд») протягом усього строку дії цієї Угоди й будь-якого продовження строку її дії.

РОЗДІЛ 21.2. ВНЕСКИ ДО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ

Починаючи з 1 липня 2023 року, Роботодавець сплачуватиме внески до Пенсійного фонду: (i) один долар і двадцять центів (1,20 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма працівниками по догляду на дому, на яких поширюється дія цієї Угоди та які мають шість тисяч одну (6 001) або більше годин сукупного робочого часу, (ii) вісімдесят центів (0,80 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма працівниками по догляду на дому, на яких поширюється дія цієї Угоди, із загальним стажем роботи від семисот однієї (701) до шести тисяч однієї (6 001) години, але не включаючи шість тисяч однієї (6 001) години, та (iii) п'ятдесят центів (0,50 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма працівниками по догляду на дому, на яких поширюється дія цієї Угоди, із загальним стажем роботи менше ніж сімсот одна (701) година.

Починаючи з 1 липня 2026 року, Роботодавець сплачуватиме внески до Пенсійного фонду: (i) один долар і шістьдесят п'ять центів (1,65 дол. США) за оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, з восьми тисяч однією (8001) або більше сукупними годинами роботи, (ii) вісімдесят центів (0,80 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, із загальним стажем роботи від семисот однієї (701) до восьми тисяч однієї (8001) години, але не більше, та (iii) п'ятдесят центів (0,50 дол. США) за кожну оплачену Роботодавцем годину, відпрацьовану всіма спеціалістами з догляду вдома, на яких поширюється дія цієї Угоди, із загальним стажем роботи менше семисот однієї (701) години.

Години, оплачувані роботодавцем, не включають адміністративний час, зазначений у [Розділі 8.5](#), години навчання або оплачуваний відгул.

Сторони вимагають, щоб у межах, визначених ERISA, Опікунська рада розглянула й упровадила програму екстрених заощаджень як добровільну функцію Secure Retirement Plan.

РОЗДІЛ 21.3. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ І ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Трастовий фонд відшкодовує збитки й звільняє Роботодавця від відповідальності за будь-які претензії отримувачів послуг, постачальників або спеціалістів із догляду вдома за цією Угодою.

РОЗДІЛ 21.4. ТРАСТОВА УГОДА

Цим Роботодавець і Спілка погоджуються дотримуватися положень Трастової угоди й Трастової декларації фонду, а також усіх резолюцій і правил, прийнятих Опікунами відповідно до делегованих їм повноважень. Роботодавець затверджує Опікунів Фонду і їхніх правонаступників, обраних у встановленому порядку, як своїх представників у Правлінні. Спілка приймає Опікунську раду Фонду та їх належним чином вибраних правонаступників як своїх представників у Правлінні. Роботодавець і Спілка домовилися співпрацювати з Опікунами призначеного Фонду в поширенні інформації про пенсійний план, а також в отриманні й наданні даних про перепис населення та інших даних.

СТАТТЯ 22. БЕЗПЕРЕБІЙНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ

РОЗДІЛ 22.1

Ані Спілка, ані індивідуальні постачальники послуг із догляду вдома, ані їхні агенти не мають прямо чи опосередковано дозволяти, сприяти, заохочувати та/або будь-яким чином брати участь у будь-яких страйках, відмовах від роботи, уповільненні роботи, відмовах від роботи через хворобу або інших подібних діях, що перешкоджають наданню послуг споживачам окремими постачальниками. Спілка, індивідуальні постачальники послуг із догляду вдома і їхні агенти не мають права з метою виконання цієї Угоди проводити пікетування проти Роботодавця, його агентів і/або представників. Спілка, індивідуальні постачальники послуг із догляду вдома і їхні агенти не мають права з будь-яких причин проводити пікети проти споживачів у місцях, де окремі постачальники послуг надають свої послуги. У разі, якщо Роботодавець вважає, що така діяльність є неминучою або вже відбувається, представник Роботодавця повинен зв'язатися з Президентом або Секретарем-скарбником Спілки, перш ніж уживати будь-яких кадрових або юридичних заходів, щоб надати Спілці можливість поінформувати своїх членів про це положення контракту.

РОЗДІЛ 22.2

Визнаючи право споживачів вибирати, наймати, контролювати роботу та звільняти будь-якого індивідуального постачальника, що надає їм послуги, сторони погоджуються, що Роботодавець не має права блокувати діяльність Спілки або індивідуальних постачальників послуг.

РОЗДІЛ 22.3

Сторони погоджуються на наведений нижче процес вирішення суперечок під час переговорів щодо укладення контракту шляхом обов'язкового арбітражу за інтересами.

- A. Сторони намагатимуться домовитися про призначення арбітра з питань відсотків, якщо це необхідно відповідно до Статті 25. Сторони оберуть арбітра за взаємною згодою або шляхом викреслення імен із регіонального списку семи (7) кваліфікованих арбітрів, наданого Федеральною службою посередництва й примирення (FMCS). Одразу після вибору арбітра, що представляє інтереси сторін, сторони мають координувати роботу з метою узгодження з арбітром дат відповідно до Статті 25.
- B. Якщо Сторони не домовилися про інше, питання, що підлягають вирішенню арбітром, обмежуються тими аспектами, щодо яких Сторони перебувають у глухому куті.
- C. Слухання з арбітражу інтересів має бути неформальним. Кожна сторона має можливість представити докази й викласти аргументи. Правила щодо доказів, які діють у судових провадженнях, можуть бути враховані, але не є обов'язковими, і будь-які усні свідчення, документальні докази або інші дані, які арбітр з питань інтересів вважає релевантними, можуть бути прийняті як докази. Протокол засідання має бути записаний. Арбітр із питань інтересів має право приймати присягу, вимагати явки свідків і надання таких книг, паперів, контрактів, угод і документів, які арбітр вважає важливими для справедливого вирішення спірних питань.
- D. Гонорари й витрати арбітра, судового стенографіста й вартість залу для слухань (за наявності) буде розподілено між сторонами порівну. Кожна сторона несе відповідальність за витрати на своїх адвокатів, представників і свідків, а також за решту витрат, пов'язаних із підготовкою та представленням своєї справи.
- E. Арбітр має враховувати наведені нижче фактори під час винесення арбітражного рішення.
 - i. Фінансова спроможність Роботодавця виплачувати компенсації та виплати, передбачені колективним договором.
 - ii. Юридичні повноваження Роботодавця.
 - iii. Умови сторін.
 - iv. Порівняння заробітної плати, робочого часу й умов працевлаштування персоналу, що отримує відшкодування з державного бюджету, який представляє Спілка і який надає подібні послуги подібним клієнтам, у тому

числі клієнтам похилого віку, немічним або з порушеннями розвитку, як у штаті, так і на всій території Сполучених Штатів.

- v. Здатність Роботодавця утримувати працівників.
- vi. Середні споживчі ціни на товари й послуги, широко відомі як прожитковий мінімум.
- vii. Зацікавленість штату Washington у сприянні стабільному розвитку кадрів у галузі довгострокового догляду для надання якісної та надійної допомоги вразливим людям похилого віку й людям з інвалідністю.
- viii. Зацікавленість штату Washington у наданні доступної та якісної медичної допомоги всім громадянам штату.
- ix. Фінансова зацікавленість штату Washington у зменшенні залежності від програм соціального забезпечення, зокрема, але не виключно, медичних купонів, продовольчих талонів, субсидійованого житла й екстреної медичної допомоги.
- x. Інші фактори, які зазвичай або традиційно враховуються під час визначення заробітної плати, робочого часу й умов працевлаштування.
- xi. Зміни в будь-якому з перерахованих вище факторів під час розгляду справи.
- xii. Арбітр може розглянути порівняння заробітної плати, робочого часу й умов працевлаштування державних службовців, яких представляє Спілка і які надають подібні послуги подібним клієнтам, у тому числі клієнтам похилого віку, немічним або з порушеннями розвитку, як у штаті, так і на всій території Сполучених Штатів.

СТАТТЯ 23. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗБЕРЕЖЕННЯ АБО ВІДДІЛЮВАНІСТЬ

РОЗДІЛ 23.1

Ця Угода підпадає під дію всіх чинних і майбутніх федеральних, державних і місцевих законів, а також правил і положень державних органів влади. Якщо будь-яке положення цієї Угоди або застосування такого положення до будь-якої особи чи обставин буде визнано недійсним або суперечним закону федеральним або державним судом або належним чином уповноваженим органом, це не вплине на решту цієї Угоди або застосування такого положення до інших осіб чи обставин.

РОЗДІЛ 23.2

У разі такого визнання недійсним сторони мають негайно зустрітися для обговорення заміни положення. Будь-які зміни або доповнення до цієї Угоди мають бути викладені в письмовій формі й належним чином підписані сторонами та їхніми представниками.

СТАТТЯ 24. ПОВНА ЗГОДА

РОЗДІЛ 24.1

Сторони цього договору визнають, що в процесі перемовин, результатом яких стала ця Угода, кожна сторона мала необмежене право й можливість висувати вимоги й пропозиції з огляду на будь-які предмет чи тему, не обмежені законом, і що тлумачення та домовленості, досягнуті сторонами після реалізації таких права та можливості, у повному обсязі зазначено в цій Угоді. Крім того, положеннями обумовлюється, що ця Угода повністю та всебічно віддзеркалює всі тлумачення та домовленості між сторонами, і що сторони від свого імені та від імені своїх відповідних учасників відмовляються від будь-яких претензій або вимог, які вони пред'являли чи могли б пред'явити через будь-які дії чи бездіяльність будь-якої зі сторін чи їх відповідних учасників, агентів, працівників або уповноважених осіб.

РОЗДІЛ 24.2

Виражена в письмовій формі Угода являє собою повну згоду між сторонами, і жодні усні чи письмові заяви не можуть доповнювати чи скасовувати будь-яке з її положень, якщо сторони не узгодили чи в інший спосіб не передбачили інше в цій Угоді.

СТАТТЯ 25. СТРОК ДІЇ УГОДИ

РОЗДІЛ 25.1. ДАТИ НАБРАННЯ ЧИННОСТІ

Ця Угода набирає чинності 1 липня 2025 року й залишатиметься чинною до 30 червня 2027 року, якщо сторони не укладуть додатковий письмовий договір чи не продовжать дію цієї угоди відповідно до [Статті 25.2](#).

РОЗДІЛ 25.2. ПЕРЕГОВОРИ ЩОДО ЧЕРГОВОЇ УГОДИ-ЗАМІННИКА

Сторони мають розпочати переговори щодо чергової угоди-замінника не пізніше 15 жовтня 2026 року. Якщо до 30 червня 2027 року сторони не домовляться про чергову угоду-замінник, ця Угода залишатиметься чинною до дати набрання чинності наступної угоди, не пізніше, ніж через один (1) рік після завершення дії цієї Угоди. Якщо Сторонам не вдасться дійти згоди до 30 червня 2027 року, Сторони вправі прийти до спільного рішення передати неврегульовані питання на відсотковий арбітраж. Якщо дію Угоди продовжено після 30 червня 2027 року й сторонам не вдається дійти згоди щодо чергової угоди-замінника до 1 січня 2028 року, кожна зі сторін вправі звернутися по відсотковий арбітраж відповідно до [Статті 22.3](#).

СТАТТЯ 26. ПЕРЕВІРКИ БІОГРАФІЧНИХ ДАНИХ

РОЗДІЛ 26.1. ПЕРЕВІРКИ СУДИМОСТІ

Роботодавець надішле електронне сповіщення через електронну пошту, текстове повідомлення та портал Роботодавця за дев'яносто (90) календарних днів і тридцять (30) календарних днів до закінчення терміну перевірки судимості / відбитків пальців кожного працівника. Указані вище сповіщення про перевірку біографічних даних мають надаватися мовами, указаними в розділі 32.1 Статті 32. Якщо ці сповіщення про перевірку даних було надіслано за поточною контактною інформацією працівника, наявною в Роботодавця, за допомогою принаймні двох з обов'язкових трьох методів, нездатність Роботодавця надіслати сповіщення всіма трьома методами не вважатиметься виключною основою для продовження терміну перевірки біографічних даних працівника. Роботодавець має сповістити профспілку впродовж 30 днів після виявлення будь-яких проблем із повідомленням про перевірку біографічних даних і на запит надати список осіб, які не отримали сповіщення.

Індивідуальні постачальники послуг управі попросити допомоги в заповненні форми Background Check Authorization Form (Форма дозволу на перевірку автобіографічних даних, BAF), і такі прохання не будуть необґрунтовано відхилятися. Така допомога може охоплювати безпосереднє внесення інформації індивідуального постачальника послуг у систему Background Check System (Система перевірки біографічних даних, BCS) від імені постачальника. Якщо індивідуальний постачальник послуг просить Роботодавця безпосередньо ввести інформацію про індивідуального постачальника послуг у BCS від імені індивідуального постачальника послуг, Роботодавець не відповідальний за будь-які затримки в обробці відомостей перевірки біографічних даних, які можуть виникнути в результаті введення такої інформації в BCS.

ІР вправі просити й отримувати допомогу бажаною мовою, і, коли це можливо, Роботодавець намагатиметься задовольнити таку вимогу.

Отримавши від індивідуального постачальника послуг код підтвердження з форми дозволу на перевірку біографічних даних, Роботодавець надішле індивідуальному постачальнику послуг упродовж двох (2) робочих днів письмове сповіщення про отримання коду підтвердження й введення інформації в Систему перевірки біографічних даних (BCS).

Роботодавець має вжити заходів на підставі результатів, отриманих від Центрального підрозділу перевірки даних (BCCU), і повідомити індивідуального постачальника послуг про результати перевірки біографічних даних і будь-які необхідні додаткові кроки протягом

трьох (3) робочих днів із моменту оприлюднення результатів у Системі перевірки біографічних даних (BCS). Цей процес повідомлення триватиме до завершення процесу перевірки біографічних даних. Роботодавець має розробити та опублікувати стандартні й сталі критерії для надання працівникам відстрочок, якщо термін перевірки біографічних даних пройшов і процес не завершено. Працівники мають отримати сповіщення про будь-які надані відстрочки електронною поштою чи на порталі.

Індивідуальному постачальнику послуг, перевірку судимості якого не було завершено впродовж двох (2) років після попередньої перевірки судимості, і якому Роботодавець не надіслав письмове сповіщення про те, що йому надалі заборонено працювати, буде дозволено працювати, претендувати на оплату й отримувати оплату за відпрацьовані години, що перебувають у межах ліміту робочого тижня індивідуального постачальника послуг і схвалених годин клієнта, як узгоджено в журналі обліку індивідуального постачальника послуг. Індивідуальним постачальникам послуг буде дозволено працювати й отримувати заробітну плату до завершення процесу перевірки судимості чи доки індивідуальному постачальнику послуг не буде надіслано письмове сповіщення про те, що їм надалі не дозволено працювати.

Роботодавець погоджується надсилати сповіщення про те, що індивідуальному постачальнику послуг надалі заборонено працювати, електронною поштою, текстовим повідомленням і на порталі. Сповіщення мають надаватися мовами, указаними в розділі 32.1 Статті 32. Якщо ці сповіщення про заборону працювати було надіслано за поточною контактною інформацією працівника, наявною в Роботодавця, за допомогою принаймні двох з обов'язкових трьох методів, нездатність Роботодавця надіслати сповіщення всіма трьома методами не вважатиметься виключною основою для надання працівнику дозволу надалі працювати, очікуючи на завершення перевірки біографічних даних. Роботодавець має сповістити профспілку впродовж 30 днів після виявлення будь-яких проблем із повідомленням про заборону на подальшу роботу й на запит надати список осіб, які не отримали сповіщення.

Перевірка Character, Competence, and Suitability (Характер, компетентність і відповідність, CC&S) має виконуватися впродовж семи (7) робочих днів із моменту отримання Роботодавцем усієї необхідної інформації для такої перевірки, зокрема результатів сканування відбитків пальців і перевірок на наявність судимості.

Індивідуальні постачальники послуг мають отримувати точну й своєчасну інформацію про власний статус перевірки біографічних даних, а також будь-які кроки, необхідні для завершення їхнього процесу оновлення, успішно звернувшись до свого координатора

сервісу телефоном або у формі текстового листування впродовж двох (2) робочих днів після звернення до Роботодавця.

Індивідуальний постачальник послуг не має зобов'язання надавати Роботодавцю інформацію, доступну в системі BCS.

РОЗДІЛ 26.2. СПОВІЩЕННЯ ПРО ПЕРЕВІРКУ АВТОБІОГРАФІЧНИХ ДАНИХ НА ПОРТАЛІ CDWA

На порталі буде зазначено, коли поточна перевірка біографічних даних Індивідуального постачальника послуг утратить чинність.

Роботодавець сповістить усіх учасників профспілки та Спілку про будь-які модифікації чи нові вимоги з огляду на процес перевірки автобіографічних даних, які не зазначено в цьому розділі, перш ніж упроваджувати зміни.

СТАТТЯ 27. ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА

РОЗДІЛ 27.1. БЕЗПЕЧНЕ Й НЕШКІДЛИВЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Роботодавець визнає важливість забезпечення безпечного та нешкідливого робочого середовища для індивідуальних постачальників послуг. Індивідуальні постачальники послуг мають право відмовитися працювати на клієнта, умови проживання якого можуть загрожувати їхньому здоров'ю та безпеці. Індивідуальний постачальник послуг має відразу повідомляти Роботодавця про будь-які небезпечні чи ризикові умови.

Інциденти на основі вербальної або фізичної агресії, а також сексуальні домагання є професійними ризиками для багатьох спеціалістів із довгострокового догляду, зокрема тих, хто працює в будинку свого клієнта. Цей ризик може виходити за межі контролю особи, яка отримує догляд, через поведінку інших мешканців будинку. І виникати й через симптоми чи стани, при яких особи можуть повідомляти про свої потреби в способи, що можуть здатися людині, яка надає догляд, проявом харасменту, жорсткого ставлення чи насилля. У будь-якому разі caregiver не мають стикатися з дискримінацією, жорсткою чи зухвалою поведінкою, не отримуючи допомоги чи компенсації.

Належна підготовка caregiver допомагає самим caregiver і відповідній особі, яка отримує догляд. Caregiver мають бути ознайомлені з інформацією, зокрема відповідними планами догляду й заходами з коригування поведінки, наявними засобами для вирішення проблем і стратегіями з покращення безпеки під час надання догляду.

РОЗДІЛ 27.2. ЗАХОДИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ

Роботодавець і Спілка визнають важливість умов праці, які не будуть загрозою або не загрожуватимуть здоров'ю чи безпеці працівників або клієнтів. Роботодавець має дотримуватися вимог SB 6205, зокрема:

- A. Роботодавець має надалі вести вичерпну письмову політику щодо того, як Роботодавець боротиметься з випадками дискримінації, жорстокою чи складною поведінкою та працюватиме над вирішенням проблем, що впливають на надання індивідуального догляду. Така політика має містити заявлене вирішення та процес, який дасть працівникам змогу виходити із ситуацій, за яких, на їхню думку, їхній безпеці загрожує безпосередній ризик. Цей процес має охоплювати вимогу відразу сповіщати Роботодавця та відповідні треті сторони, як-от кураторів Department of Social and Health Services, служби екстреної допомоги чи осіб, які ухвалюють рішення від імені отримувача послуг. Політика має надаватися мовами, указаними в Статті 32.
- B. Комітет із безпеки на робочому місці, у склад якого має входити представник від SEIU 775, за необхідності або принаймні раз на три роки проводитиме засідання, щоб розглядати й рекомендувати зміни до плану Роботодавця із захисту працівників від жорстокої поведінки й запобігати такій поведінці, допомагати працівникам, які працюють у середовищах зі складною поведінкою, і працювати над вирішенням проблем, які впливають на надання індивідуального догляду.
- C. Роботодавець не має права звільняти працівника, зменшувати його заробітну плату чи не пропонувати йому завдання в майбутньому, якщо працівник попросив про перепризначення через заявлену дискримінацію, жорстку чи складну поведінку.
- D. Роботодавець має відразу й впродовж усього періоду надання послуг повідомляти працівника про випадки дискримінації та жорстокої поведінки, що сталися в будинку отримувача послуг чи поблизу нього, перш ніж призначати працівника для отримувача послуг, якщо ці випадки:
 - 1. Задokumentовано Роботодавцем.
 - 2. Задokumentовано Department of Social and Health Services і повідомлено Роботодавцю.
- E. Роботодавець має повідомляти працівника про складну поведінку отримувача послуг, перш ніж призначати працівника цьому отримувачу послуг, якщо таку поведінку задokumentовано:

- a. у плані догляду отримувача послуг;
 - b. Роботодавцем;
 - c. Department of Social and Health Services і повідомлено Роботодавцю.
- F. Роботодавець має вести облік усіх задокументованих випадків дискримінації чи жорстокої поведінки, з якими працівник стикнувся під час надання оплачуваних послуг з індивідуального догляду. Документи мають зберігатися впродовж п'яти (5) років із моменту повідомлення про випадок.
- G. Роботодавець має надати список даних або ресурси з інформацією про дискримінацію та харасмент, якими зможуть скористатися працівники. Як мінімум ці ресурси мають містити контактні дані Equal employment opportunity commission (Комісія з дотримання рівноправ'я під час працевлаштування), Washington state human rights commission (Комісія з прав людини штату Washington), а також локальних груп адвокатів, які займаються запобіганням харасменту та дискримінації й наданням підтримки постраждалим.

Ні один працівник не має бути зобов'язаним працювати в ситуації, яка є загрозою чи загрожує його здоров'ю або безпеці, і Роботодавець має сповіщати працівників про будь-які відомі ризики для здоров'я та безпеки, перш ніж IP погодиться надавати послуги конкретному клієнту. До таких ситуацій належать: тілесні ушкодження працівника, погрози клієнта працівнику, сексуальні домагання до працівника від клієнта або інших мешканців, або інші ситуації, які можуть загрожувати здоров'ю працівника. Будь-який працівник, який добросовісно вважає, що його здоров'ю та/або безпеці загрожує безпосередня небезпека на робочому місці, упевнений негайно покинути відповідне місце й звернутися до куратора, супервізора або представника Роботодавця. Якщо після розгляду та розслідування інциденту, який став основою для переконання про наявність безпосередньої небезпеки, буде визначено, що працівник діяв обґрунтовано й відразу повідомив про інцидент Роботодавця, працівнику буде виплачено суму за типову повністю відпрацьовану зміну, зокрема за час у дорозі та пробіг (за винятком невиконаних доручень), яку працівник отримав би в разі завершення зміни відповідно до графіку.

Якщо працівник вважає, що клієнт може перебувати в небезпеці, він має зателефонувати 9-1-1 або в іншу екстрену службу.

РОЗДІЛ 27.3. БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЧЕРЕЗ ПІДГОТОВКУ ДО ЗМІНИ КЛІМАТУ

У міру посилення проявів кліматичних змін вплив на здоров'я та безпеку стає все очевиднішим. Роботодавець погоджується надати список ресурсів, пов'язаних із безпекою на робочому місці й підготовкою до зміни клімату, на вебсайті Роботодавця, а також зазначити гіперпосилання на вебсторінку підготовки до змін клімату Спілки.

Якщо ІР перебуває вдома в момент оголошення надзвичайного стану, ІР не матиме зобов'язання прибути в будинок клієнта для виконання своєї звичайної зміни, якщо він намагався сповістити клієнта про це, і в результаті до нього не буде вжито дисциплінарних заходів.

Якщо ІР вже перебуває в будинку клієнта в момент повідомлення про надзвичайний стан чи екстремальні погодні умови і йому необхідно покинути клієнта, щоб попіклуватися про свою сім'ю, до ІР в результаті не буде вжито дисциплінарних заходів.

У разі надзвичайного стану LMC погоджується скликати нараду для обговорення впливу надзвичайної ситуації на умови роботи.

РОЗДІЛ 27.4. ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Роботодавець має безкоштовно надати ІР засоби індивідуального захисту (ЗІЗ), рекомендовані Department of Labor and Industries (Міністерство праці та промисловості) і директивами щодо охорони здоров'я.

Роботодавець має гарантувати доступність інструкцій із подання запиту на ЗІЗ на вебсайті Роботодавця, а також вчасно оновлювати їх у разі внесення змін у цей процес.

Роботодавець також має надавати ІР змогу створювати запит на рукавиці ЗІЗ різних розмірів.

СТАТТЯ 28. ПРАВОНАСТУПНИЦТВО

А. Роботодавець погоджується, що його діяльність, на яку поширюється дія Колективного договору (Collective Bargaining Agreement, CBA), не має обумовлюватись угодою, передаватись чи в інший спосіб уступатись або призначатись будь-якій третій стороні (далі – «призначатися») без попереднього виконання таких кроків:

1. Роботодавець погоджується сповістити Спілку до укладання будь-якого попереднього договору чи іншої угоди з третьою стороною і зобов'язувальної, і незобов'язувальної (зокрема, угоди про нерозголошення в цілях обміну інформацією, меморандуму про узгоджені пункти, контракту, резюме умов, листа про наміри чи листа про погодження), що стосуються перемовин про будь-яку потенційну угоду, яка може вплинути на інтереси учасників профспілки SEIU 775, зокрема про будь-який продаж, уступання чи призначення Роботодавцем понад десяти відсотків (10%) чи всієї його долі власності, або операцій, що охоплюються цією Угодою. Роботодавець погоджується сповістити будь-якого потенційного покупця всіх чи частини своїх операцій, що охоплюються цим CBA з SEIU 775, і зробить акцепт цієї Угоди, тією мірою, якою це дозволено законом, умовою для будь-якого продажу,

придбання чи будь-якої іншої форми передавання свого бізнесу (повністю чи частково) будь-якій іншій фізичній або юридичній особі.

2. Не пізніше, ніж через п'ятнадцять (15) днів після укладання угоди з будь-якою третьою стороною, якій буде доручено будь-які операції, що охоплюються СВА, Роботодавець надасть Спілці письмовий доказ того, що він уклав обов'язкове до виконання договірне зобов'язання (далі – контракт) з указаною третьою стороною: а) запропонувати роботу всім ІР, або такій кількості ІР, яка є необхідною для виконання операцій, що покриваються СВА і доручаються третій стороні, у межах розрізнено керованої сторони чи групи, яка складається лише з нещодавно найнятих ІР, на умовах, які не є гіршими за умови, наявні в СВА та дійсні на момент, коли третя сторона стає новим Роботодавцем Індивідуальних постачальників послуг; б) погодитися, наскільки це дозволяється законом, взяти на себе всі зобов'язання Роботодавця за цим СВА на решту строку дії СВА. У контракті має вказуватися, що він регулюється законодавством штату Washington і має позовну силу у вищому суді округу Thurston, а також що Спілка є призначеною третьою стороною-бенефіціаром зобов'язань третьої сторони перед Роботодавцем, що містяться в такому контракті. Щойно третя сторона стане новим Роботодавцем Індивідуальних постачальників послуг, Спілка застосує умови поточного СВА для нового Роботодавця через положення про розгляд скарг та арбітраж відповідно до застосовного законодавства.
 3. Спілка отримає сповіщення від Роботодавця не пізніше, ніж за дев'яносто (90) днів до призначення будь-якій третій стороні будь-яких операцій, що покриваються поточним СВА. Роботодавець сповіщатиме Спілку про будь-які зміни щодо цього терміну.
 4. Роботодавець погоджується, що його нездатність своєчасно виконати вимоги за Розділами 1, 2 або 3 дасть Спілці змогу відразу звернутися до вищого суду округу Thurston по судову заборону, яка не дасть Роботодавцю змогу призначати будь-які операції, що охоплюються СВА, будь-якій стороні, доки і якщо ці вимоги не буде виконано.
- В. Сторони погоджуються, що після призначення третій стороні будь-яких операцій, що покриваються поточним СВА, Спілка вправі впродовж п'ятнадцяти (15) днів з отримання такого сповіщення створити запит на ведення переговорів про вплив призначення робіт третій стороні, і, якщо такий запит буде створено, Роботодавець братиме участь у таких переговорах до передавання робіт. Сторони погоджуються,

що жодна зі сторін не звертатиметься по арбітраж, доки переговори не зайдуть у глухий кут.

СТАТТЯ 29. СВЯТА

РОЗДІЛ 29.1. ВІДПУСКНІ ЗА ВІДПРАЦЬОВАНІ СВЯТКОВІ ДНІ

Починаючи з 1 липня 2025 року, усім спеціалістам із догляду вдома, яких клієнт призначив працювати в один із визнаних святкових днів, перелічених нижче, оплачуватимуться всі години, відпрацьовані в ці дні, до восьми годин на день, у півтора раза більше їхньої звичайної ставки оплати праці, яка передбачає будь-яку застосовну надбавку.

- a. День Незалежності (4 липня)
- b. Новий рік
- c. День праці (1-й понеділок вересня)

Починаючи з 1 липня 2026 р. усім працівникам по догляду на дому, яких клієнт призначив працювати в один із визнаних святкових днів, перелічених нижче, оплачуватимуться всі години, відпрацьовані в ці дні, до восьми годин на день, у півтора рази більше їхньої звичайної ставки оплати праці, яка передбачає будь-яку застосовну надбавку.

- a. День Незалежності (4 липня)
- b. Новий рік
- c. День народження Мартіна Лютера Кінга-молодшого (3-й понеділок січня)
- d. День праці (1-й понеділок вересня)
- e. День подяки (4-й четвер листопада)
- f. Поминальний день (останній понеділок травня)

СТАТТЯ 30. ПОНАДНОРМОВІ ГОДИНИ ТА ОБМЕЖЕННЯ РОБОЧОГО ТИЖНЯ

РОЗДІЛ 30.1

За усі години, відпрацьовані понад сорок годин на тиждень, працівникам виплачуватиметься півтори ставки.

РОЗДІЛ 30.2

Час навчання, адміністративний час і оплачувана відпустка (РТО) не враховуються до ліміту робочого тижня працівника. Працівники не будуть оштрафовані, якщо вони перевищили ліміт робочого тижня через час навчання, адміністративний час, РТО або необхідність залишитися з клієнтом у зв'язку з надзвичайною ситуацією.

РОЗДІЛ 30.3

Якщо виникла надзвичайна ситуація, яка вимагає від працівника залишатися з клієнтом через ризик для здоров'я або безпеки клієнта, працівник має залишатися з клієнтом доти, доки ситуація не стане безпечною та стабільною, і завершити свій робочий день, як тільки це буде безпечно. Працівник має звернутися до CDWA наступного дня, щоб пояснити ситуацію, що склалася. Працівник отримає оплату за всі відпрацьовані години та понаднормові, якщо їхній робочий час перевищує 40 годин на тиждень.

РОЗДІЛ 30.4

CDWA дотримуватиметься встановлених DSHS лімітів тривалості робочого тижня для кожного відповідного постачальника послуг.

РОЗДІЛ 30.5

Працівники мають право вимагати скасування обмеження тривалості робочого тижня. CDWA надасть письмову відповідь на ці запити протягом чотирнадцяти (14) робочих днів. CDWA надасть пояснення щодо причини відмови у задоволенні запиту. Якщо це доцільно, Роботодавець може затвердити зворотну дату початку застосування тимчасового збільшення тривалості робочого тижня.

РОЗДІЛ 30.6

Щоквартально CDWA надаватиме дані до SEIU 775 про винятки з ліміту робочого тижня та понаднормові години.

РОЗДІЛ 30.7

Через Комітет з управління персоналом (LMC) сторони спільно розглядатимуть щоквартальні дані, надані Роботодавцем, та обговорюватимуть, як організувати понаднормову роботу.

СТАТТЯ 31. ПОСЛІДОВНЕ ДИСЦИПЛІНАРНЕ СТЯГНЕННЯ

РОЗДІЛ 31.1

Починаючи з 17 лютого 2023 року, працівники підлягатимуть системі послідовного дисциплінарного стягнення за порушення Посібника для працівників, а також політик і процедур, у тому числі, але не обмежуючись, перевищенням лімітів робочого тижня та дозволених годин для клієнтів, відповідно до цього розділу та його подальших змін.

- a. За перше порушення працівник буде проінструктований та проконсультований щодо політики.
- b. За друге порушення працівник отримає письмове попередження.

- c. За третє порушення працівник отримає останнє письмове попередження.
- d. Четверте порушення призведе до звільнення.

Мета послідовного дисциплінарного стягнення – виправити поведінку працівника, вона не є каральною за своєю суттю. Перед тим, як винести дисциплінарну догану, Роботодавець зобов'язаний поінформувати caregiver, який здійснює догляд, про потенційне правопорушення та дату правопорушення, якщо вона відома, і Роботодавець має спробувати зібрати факти, що стосуються інциденту, який призводить до дисциплінарного стягнення, а також провести розслідування перед тим, як винести дисциплінарну догану. Усі дисциплінарні заходи можуть бути оскаржені відповідно до Процедури розгляду скарг у Статті 7.

Усі дисциплінарні заходи застосовуються протягом розумного періоду часу з моменту, коли Роботодавцю стало відомо про інформацію, що є підставою для дисциплінарного стягнення, та/або завершення розслідування, яке призвело до дисциплінарного стягнення.

Письмові попередження та інструктаж надаються щонайменше мовами, указаними в Статті 32. Якщо настанови або письмові попередження не надаються мовами, яким IP надають перевагу, IP можуть звернутися за допомогою до мовних ліній CDWA.

Спілка отримає копії всіх письмових попереджень про третє порушення. Працівник може вимагати зустрічі з роботодавцем і матиме право на отримання представництва Спілки при другому, третьому або четвертому порушенні.

Роботодавець може вносити зміни до Посібника працівника або політики чи процедур, що стосуються працівників, але перед цим Роботодавець має надати Спілці достатнє повідомлення про свій намір зробити це, щоб у Спілки було щонайменше чотирнадцять (14) днів після повідомлення і до впровадження змін, щоб попросити сторони зустрітися й обговорити або домовитися про такі зміни, залежно від того, що є доцільним. Якщо Спілка звернеться до сторін з проханням зустрітися і провести переговори або переговори щодо змін, CDWA не буде впроваджувати зміни до завершення процесу.

СТАТТЯ 32. НЕОБХІДНІ СПОВІЩЕННЯ ТА ДОВІДКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

РОЗДІЛ 32.1. СПОВІЩЕННЯ РІЗНИМИ МОВАМИ

Роботодавець має надавати всі необхідні сповіщення та довідкові матеріали принаймні такими мовами: англійська, іспанська, російська, корейська, в'єтнамська, традиційна й спрощена китайська, сомалі й арабська.

РОЗДІЛ 32.2

Надані роботодавцем необхідні сповіщення та довідкові матеріали для цілей цієї статті містять матеріали, що стосуються здатності індивідуального постачальника послуг відповідати вимогам Роботодавця чи Штату й підтримувати таку відповідність, доступу до пільг, сповіщень, які вимагаються цією Угодою, і всіх створених Роботодавцем документів щодо політик і ресурсів.

Сповіднення та повідомлення Роботодавця, які надсилаються через Портал, електронну пошту або текстові повідомлення, надаватимуться мовами, що вимагаються за розділом 32.1 Статті 32. Довідкові матеріали, наявні на сайті Роботодавця та створені Роботодавцем, надаватимуться мовами, зазначеними в Розділі 32.1 цієї Статті.

У випадках, коли умови Розділу 32.1 не можна виконати через спеціальні вимоги щодо повідомлень, як-от передавання заяв про шахрайство, жорстоке ставлення, експлуатацію або зневажання, а швидкий переклад таких повідомлень на мови, указані в Розділі 32.1, недоступний, Роботодавець додаватиме в повідомлення сповіщення про право працівника на представництво Спілки, як указано в Колективній угоді, а також заяву такими мовами з інформацією про лінії мовної підтримки Роботодавця та вказуватиме, що, зателефонувавши на такі лінії, можна отримати допомогу з перекладом.

РОЗДІЛ 32.3. НАЯВНІ МАТЕРІАЛИ

Упродовж терміну дії цієї угоди Роботодавець перекладатиме наявні необхідні сповіщення та матеріали, згадані в цій статті. Будь-які нові матеріали чи оновлені вже наявні матеріали, згадані в цьому розділі й створені після набрання чинності цією угодою, буде перекладено на вказані вище мови на момент публікації.

СТАТТЯ 33. ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ЩОДО НАВЧАННЯ

Індивідуальному постачальнику послуг, який не завершив обов'язкове навчання чи не пройшов сертифікацію до відповідного кінцевого терміну й не отримав письмове сповіщення від Роботодавця (через електронну пошту, як текстове повідомлення чи сповіщення на порталі) (1) про невиконані вимоги щодо навчання та/або недосягнуту сертифікацію та (2) з інформацією про те, що він більше не має права працювати, буде дозволено працювати, претендувати на оплату й отримувати оплату за відпрацьовані години, що перебувають у межах ліміту робочого тижня індивідуального постачальника послуг і схвалених годин клієнта, як узгоджено в журналі обліку індивідуального постачальника послуг. Індивідуальним постачальникам послуг буде дозволено працювати й отримувати заробітну плату до завершення навчання та/або отримання сертифікації чи доки індивідуальному постачальнику послуг не буде надіслано письмове сповіщення мовами, зазначеними в розділі 32.1 Статті 32 про те, що їм надалі не

дозволено працювати. Якщо ці сповіщення про заборону працювати було надіслано за поточною контактною інформацією працівника, наявною в Роботодавця, за допомогою принаймні двох з обов'язкових трьох методів, нездатність Роботодавця надіслати сповіщення всіма трьома методами не вважатиметься виключною основою для надання працівнику дозволу надалі працювати, очікуючи на завершення навчання та/або отримання сертифікації. Роботодавець має сповістити профспілку впродовж 30 днів після виявлення будь-яких проблем із повідомленням про заборону на подальшу роботу й на запит надати список осіб, які не отримали сповіщення.

СТАТТЯ 34. ЩОРІЧНЕ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДНОСТІ ВИМОГАМ

РОЗДІЛ 34.1. ЩОРІЧНЕ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДНОСТІ ВИМОГАМ

Усі спеціалісти з догляду вдома повинні пройти щорічне навчання для відповідності вимогам Роботодавця.

РОЗДІЛ 34.2. ДОСТУП ДО НАВЧАННЯ

Роботодавець зробить навчання доступним безпосередньо через системи Роботодавця. Навчання має надаватися мовами, указаними в Статті 32. Працівникам буде надано підтвердження проходження в разі успішного завершення навчання.

РОЗДІЛ 34.3. СПОВІЩЕННЯ ПРО НАВЧАННЯ

Роботодавець надішле електронне сповіщення через електронну пошту та портал Роботодавця за тридцять (30) календарних днів до кінцевого терміну проходження Щорічного навчання для відповідності вимогам CDWA для кожного працівника та надсилатиме нагадування через електронну пошту / портал за п'ятнадцять (15) календарних днів до завершення кінцевого терміну.

ІР, які після надсилання їм обох сповіщень не пройдуть Щорічне навчання для відповідності вимогам CDWA до кінцевого терміну, можуть підлягати застосуванню заходів із виправлення ситуації.

СТАТТЯ 35. ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ (ШІ)

РОЗДІЛ 35.1. ЗАБОРОНЕНО ВИКОРИСТАННЯ ШІ

Роботодавець не має права використовувати технологію штучного інтелекту (ШІ), щоб моніторити, відстежувати або диктувати маршрути руху, показники продуктивності чи інші аспекти продуктивності працівників без участі в процесі, описаному в цій статті.

РОЗДІЛ 35.2. ВИМОГИ ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ ТА ПЕРЕГОВОРІВ

Роботодавець має надати письмове повідомлення Спілці принаймні за тридцять (30) днів до будь-якого запланованого впровадження щодо ШІ. Після цього Роботодавець має вступити в добросовісні переговори зі Спілкою для вирішення потенційного впливу ШІ на умови праці й конфіденційність. Роботодавець погоджується надати Спілці повну й відповідну інформацію про будь-яку запропоновану систему ШІ, зокрема її мету, область дії, параметри збору даних, процеси ухвалення рішень і потенційний вплив на умови працевлаштування.

РОЗДІЛ 35.3. ЗАХИСТ ДАНИХ І КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Роботодавець не має права вводити, надавати або використовувати будь-які персональні дані (PII) працівників профспілки, зокрема імена, номери соціального страхування, адреси чи записи трудових книжок у будь-якій системі ШІ без попередньої письмової згоди Спілки. Будь-яке використання даних із залученням ШІ має відповідати чинному законодавству, колективному договору й галузевим стандартам конфіденційності, забезпечуючи конфіденційність, безпеку й використання PII лише в дозволених цілях. У разі несанкціонованого доступу, неправомірного використання або витоку даних, що стосуються даних профспілки в системах штучного інтелекту, Роботодавець має негайно повідомити Спілку та вжити заходів із виправлення ситуації.

СТАТТЯ 36. ПЕРЕПЛАТА Й ДОЗВОЛИ КЛІЄНТА

Сторони погоджуються, що до збору Роботодавцем переоплати застосовуються вказані далі вимоги.

1. Працівники мають право оскаржити законність переоплати й будь-яке порушення умов цього Розділу через звичайний порядок подання скарг, визначений у Статті 7. Роботодавець має право стягувати переоплату, лише якщо працівника було повідомлено про це впродовж дев'яноста (90) днів із моменту переоплати. Сповіднення про переоплату слід також надсилати Спілці.
2. Сповіднення про переоплату має надсилатися поштою та електронною поштою й містити:
 - a. Заявлену причину переоплати.
 - b. Переоплачену суму.
 - c. Період сплати, у який відбулася переоплата.
 - d. Пояснення, що в постачальника є 20 днів із дати сповіщення, щоб повністю сплатити переоплату, створити запит на план виплати чи оскаржити переоплату відповідно до порядку подання скарг, передбаченого колективним договором.

У поясненні має зазначатися, що працівникам, яким переплатили понад 50 дол. США, буде запропоновано план відшкодування, який за замовчуванням становить 5 % від заробітної плати працівника. Крім того, у поясненні буде вказано, що в разі оскарження працівником обґрунтованості переплати працівнику буде призначено одноразове відшкодування (якщо йдеться про суму менше 50 дол. США) або стандартний план виплати сумою 5 % від заробітної плати до відрахувань, проте самі виплати буде призупинено до розгляду скарги й працівник матиме змогу пізніше скоригувати свій план виплат відповідно до Цієї Статті про взаєморозуміння, якщо скаргу буде відхилено.

3. Якщо працівник із переплатою понад 50 дол. США створить запит на план виплат, йому буде запропоновано варіант стандартного плану виплат сумою 5 % від заробітної плати працівника. У працівника також буде змога змінити цей план виплат і платити більше за кожен період оплати. Наприкінці 8 місяця за планом виплат залишок суми буде стягнуто з наступної заробітної плати IP. Якщо IP вирішить скористатися планом виплат і звільнитися з CDWA до виплати всієї суми, CDWA стягне залишкову суму з останньої заробітної плати IP чи вимагатиме відшкодування через процес стягнення заборгованостей.
4. Роботодавець не стягуватиме відсотки за переплату

РОЗДІЛ 36.1. ДОЗВОЛИ КЛІЄНТА

У працівників повинна бути можливість зараховувати години ретроактивно з дати набрання чинності дозволом.

ДОДАТОК А. ШКАЛИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

СШ	1 липня 2025 р.	1 січня 2026 р.	1 липня 2026 р.	1 січня 2027 р.
0-2000	22,52 дол. США	22,63 дол. США	23,54 дол. США	23,68 дол. США
2001-4000	22,70 дол. США	22,81 дол. США	23,73 дол. США	23,87 дол. США
4001-6000	22,87 дол. США	22,98 дол. США	23,91 дол. США	24,05 дол. США
6001-8000	23,08 дол. США	23,20 дол. США	24,13 дол. США	24,27 дол. США
8001-10000	23,30 дол. США	23,42 дол. США	24,36 дол. США	24,51 дол. США
10001-12000	23,60 дол. США	23,72 дол. США	24,68 дол. США	24,83 дол. США
12001-14000	23,92 дол. США	24,04 дол. США	25,01 дол. США	25,16 дол. США
14001-16000	24,69 дол. США	24,81 дол. США	25,81 дол. США	25,96 дол. США

16001-20000	24,97 дол. США	25,09 дол. США	26,10 дол. США	26,26 дол. США
20001-24000	25,31 дол. США	25,44 дол. США	26,47 дол. США	26,63 дол. США
24001-40000	25,57 дол. США	25,70 дол. США	26,74 дол. США	26,90 дол. США
40001 і вище	26,09 дол. США	26,22 дол. США	27,28 дол. США	27,44 дол. США

ДОДАТОК Б: ВИЗНАЧЕННЯ

Для цілей цієї Угоди застосовуються вказані далі визначення. Це не повний список усіх термінів, що зазначаються в цій Угоді.

Індивідуальний постачальник послуг (також спеціаліст із догляду вдома, помічник із надання догляду вдома, працівник патронажної служби, помічник з особистого догляду, працівник або caregiver): особа, яка як працівник роботодавця Consumer Direct надає особистий догляд, послуги з тимчасового догляду або інші послуги за цією Угодою клієнту в межах його дому, зокрема особам із функціональною недієздатністю, які мають право скористатися програмами, які авторизуються та фінансуються в межах державного плану Medicaid, альтернативними програмами Medicaid, розділ 71A.12 RCW, RCW 74.13.270 або аналогічними програмами з догляду вдома, що фінансуються державою.

Клієнт: особа, якій індивідуальний постачальник послуг надає особистий догляд, тимчасовий догляд чи інші послуги згідно з цією Угодою та яка бере участь у процесі найму одного чи кількох індивідуальних постачальників послуг і діє як керівний Роботодавець.

SEIU 775 (також «Спілка»): єдиний і винятковий представник на перемовинах для союзу індивідуальних постачальників послуг у межах штату. www.seiu775.org.

Consumer Direct Care Network Washington (також «Роботодавець»): юридично визначений Роботодавець Індивідуальних постачальників послуг, який разом із клієнтом наймає індивідуальних постачальників послуг.

DSHS: Washington State Department of Social and Health Services (DSHS). www.dshs.wa.gov.

Адвокат: індивідуальний постачальник послуг, на якого поширюється Колективний договір і який письмово вповноважений SEIU 775 представляти інтереси.

Представник працівників: індивідуальний постачальник послуг, на якого поширюється Колективний договір і який вправі виконувати різні обов'язки, визначені Спілкою.

Представник Спілки: авторизований представник на переговорах, найнятий SEIU 775.

Реєстр: реферальний реєстр індивідуальних постачальників послуг і потенційних індивідуальних постачальників послуг, створений для допомоги клієнтам і потенційним клієнтам під час пошуку індивідуальних постачальників послуг і потенційних індивідуальних постачальників послуг.

ADA: Закон про захист прав осіб з обмеженими можливостями. У цій Угоді означає будівлі й місця, які доступні для осіб з обмеженими можливостями чи відповідають місцевому законодавству, за яким визначається поняття «Доступність».

RCW: Кодекс штату Вашингтон у новій редакції. Усі закони штату мають номери, які розпочинаються з RCW. Згадані в цій Угоді закони RCW можна знайти на сайті законодавчого органу <https://www.leg.wa.gov/state-laws-and-rules/>

МЕМОРАНДУМ ПРО ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ МІЖ SEIU 775 І CDWA ПРО ЗМІНИ ЩОДО КОМПЕНСАЦІЇ ПОТЕНЦІЙНИХ ВИТРАТ

Цей Меморандум про взаєморозуміння укладається між SEIU 775 («Спілка») та Consumer Direct Washington («Роботодавець») з метою запровадження процесу оцінки потенційних змін в оплаті праці восени 2026 року в рамках підготовки до переговорів про укладення угоди про наступника.

Угода

1. Мета

Спілка та Роботодавець домовилися про співпрацю з метою розробки процесу розрахунку вартості наступних можливих змін в оплаті праці:

- Збільшення ліміту нарахування оплачуваних відгулів (PTO).
- Розширення накопичувальних робочих годин (CCH), щоб залучити caregiver, які мають досвід роботи в інших закладах довготривалого догляду й мають сертифікат асистента з догляду за хворими (CNA).
- Розширення критеріїв відповідності для отримання статусу «Спеціаліст із просунутого догляду на дому» (AHCAS) шляхом включення працівників, які завершили навчання BT 30.

2. Збір і підготовка даних

- Сторони спільними зусиллями визначатимуть інформацію та дані, необхідні для ефективної оцінки цих можливих змін.

- Роботодавець розпочне збір та компіляцію необхідних даних з достатнім запасом часу, необхідним для того, щоб забезпечити підготовку кошторису витрат до осені 2026 року.
- Спілка сприятиме у визначенні вимог до даних та уточненні обсягу аналізу.

3. Співпраця та взаємодія

- Сторони зустрічатимуться в міру необхідності для аналізу виконання, вирішення проблем і забезпечення відповідності дій зі збору даних.

МЕМОРАНДУМ ПРО УЗГОДЖЕНІ ПУНКТИ МІЖ SEIU 775 ТА CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON

Збільшення заробітної плати та пільг у Статтях 8 (Відшкодування), 9 (Охорона здоров'я), 11 (РТО), 14 (Направлення), 15 (Навчання), 21 (Вихід на пенсію) і Додатку А до попередньої угоди на 2025–2027 рр. між SEIU 775 (Спілка) і Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) залежать від фінансування законодавчих зборів штату Washington за ставкою принаймні 35,43 дол. США у фінансовому році 2026 і 37,42 дол. США у фінансовому році 2027. Якщо законодавчі збори фінансуватимуть за ставкою заробітної плати, меншою за ці суми, проте більшою за поточну ставку, сторони переглянуть ці статті, щоб укласти угоду на 2025–2027 рр. Якщо законодавчі збори продовжать фінансування за поточною ставкою, регулювати умови працевлаштування працівників CDWA до фінансування законодавчими зборами за вищою ставкою будуть наявні умови CBA на 2023–2025 рр. між Consumer Direct Care Network і SEIU 775.

До 1 березня кожного парного року CDWA надаватиме SEIU 775 дані, що демонструють суму профінансованої ставки заробітної плати, у кінцевому підсумку витрачену впродовж попереднього дворічного періоду на допустимі витрати згідно з RCW 74.39A.530(9), зокрема розбиття за заробітною платою, пов'язані податки, і пільги індивідуальних постачальників послуг. CDWA, SEIU 775 і штат Washington обговорять і узгодять вміст і формат даних, які також надаватимуться Rate Setting Board (Рада з нормування тарифів).

**СТОРОНИ, ПІДПИСАВШИ ЦЕЙ ДОГОВІР, ПРИЙМАЮТЬ І ПІДТВЕРДЖУЮТЬ
СВОЮ ЗГОДУ З УМОВАМИ ЦЬОГО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.**

Підписано 1 липня 2025 року.

Для Service Employees International Union Local 775:

Sterling Harders, Президент

Для Consumer Direct Care Network Washington:

Aileen Pick, Директор із трудових відносин