

集体谈判协议

Consumer Direct Care Network Washington

与

Service Employees International Union 775

自 2025 年 7 月 1 日至 2027 年 6 月 30 日生效

第 1 条：认定	7
第 2 条：工会权利.....	7
第 2.1 款：工会代表	7
第 2.2 款：进入雇主的场所	7
第 2.3 款：在招聘流程及安全培训和入职培训期间接触新单独个体医疗看顾提供者	7
第 2.4 款：工会公告栏	8
第 2.5 款：网站	9
第 2.6 款：雇主提供的入职培训资料	9
第 2.7 款：通过 CDWA 网站与工会交流	9
第 2.8 款：工会预览雇主信息	9
第 3 条：雇主权利.....	10
第 3.1 款	10
第 3.2 款：雇主保留的权利	10
第 3.3 款	11
第 3.4 款	11
第 4 条：工会成员资格以及会费、供款和费用的扣缴情况	11
第 4.1 款：工会成员资格以及会费和费用的扣缴情况	11
第 4.2 款：自愿扣减	13
第 4.3 款：实施费用	13
第 4.4 款：免责	13
第 5 条：谈判单位信息	13
第 5.1 款：应收集和提供的信息	13
第 5.2 款：隐私	19
第 6 条：协议的编制	19
第 6.1 款	19
第 6.2 款	20
第 6.3 款	20
第 6.4 款	20
第 7 条：申诉和纠纷解决	20
第 7.1 款：纠纷解决原则	20
第 7.2 款：申诉的定义	20
第 7.3 款：申诉/纠纷解决程序	20
第 7.4 款：时限	22
第 8 条：薪酬	22
第 8.1 款：工资	22
第 8.2 款：认证差额	23

第 8.3 款：里程补贴	23
第 8.4 款：ADVANCED HOME CARE AIDE SPECIALIST（高级家庭护理员专家，AHCAS）和 ADVANCED BEHAVIORAL HOME CARE AIDE SPECIALIST（高级家庭护理员行为专家，ABHCAS） 差额	23
第 8.5 款：行政时间	23
第 9 条：全面的医疗保健福利	24
第 9.1 款：涉及范围	24
第 9.2 款：供款	24
第 9.3 款：工资扣缴	24
第 9.4 款：信托的目的	24
第 9.5 款：信托协议	25
第 9.6 款：免责	25
第 9.7 款：FMLA	25
第 10 条：工伤赔偿	25
第 10.1 款：工伤赔偿保险	25
第 10.2 款：工伤赔偿保险费	25
第 10.3 款：第三方管理人	25
第 11 条：带薪休假	25
第 11.1 款：累计	25
第 11.2 款：提现	26
第 12 条：工资、电子存款和预扣税款	26
第 12.1 款：实施工资系统	26
第 12.2 款：工资系统付款时间	26
第 12.3 款：及时准确付款	27
第 12.4 款：工资单透明度	27
第 12.5 款：迟付工资费用和赔偿	28
第 12.6 款：电子存款或借记卡	29
第 12.7 款：预扣税款	29
第 12.8 款：变更工资和支付系统	29
第 12.9 款：CDWA 客户支持质量保证指标	29
第 12.10 款：工资系统推广和教育	29
第 12.11 款：预支现金	30
第 12.12 款：ELECTRONIC VISIT VERIFICATION（电子访问验证，EVV）	30
第 13 条：无歧视	30
第 13.1 款	30
第 13.2 款	30
第 13.3 款	30

第 14 条：推荐注册	30
第 14.1 款：推荐注册福利 — 由非营利性公司 CARINA 管理	30
第 15 条：培训	31
第 15.1 款：TRAINING PARTNERSHIP	31
第 15.2 款：PARTNERSHIP 协议	31
第 15.3 款：涉及范围	31
第 15.4 款：供款	31
第 15.5 款：BASIC TRAINING（基本培训）最低要求	32
第 15.6 款：专业进修教育培训最低要求	32
第 15.7 款：最低培训要求豁免	33
第 15.8 款：豁免单独个体医疗看顾提供者的最低培训要求	33
第 15.9 款：辅导	33
第 15.10 款：ADVANCED HOME CARE AIDE SPECIALIST（高级家庭护理员专家）和 ADVANCED HOME CARE AIDE BEHAVIORAL HEALTH SPECIALIST（高级家庭护理员行为健康专家）	33
第 15.11 款：培训规定、跟踪和报告	34
第 15.12 款：参与培训	35
第 15.13 款：免责	35
第 16 条：LABOR MANAGEMENT COMMITTEE（劳动管理委员会）	35
第 16.1 款：目的	35
第 16.2 款：会议	35
第 16.3 款：TECHNOLOGY AND INNOVATION COMMITTEE（技术与创新委员会）	36
第 17 条：谈判义务	36
第 18 条：客户的权利	36
第 18.1 款：客户信息	36
第 18.2 款：客户保密	36
第 18.3 款：非弃权	36
第 18.4 款：不受申诉程序约束的客户	36
第 19 条：政策、计划 and 实践	37
第 19.1 款：MEDICAID 综合项目	37
第 19.2 款：客户评估	37
第 19.3 款：现金援助和咨询	37
第 19.4 款：服务提供者重新分类	37
第 19.5 款：排除	37
第 19.6 款：提供高质量家庭护理服务	37
第 19.7 款：变更医疗保健服务体系	37
第 19.8 款：社区优先选择 (CFCO)	38
第 19.9 款：老年人定向支持 (TSOA) 和 MEDICAID 替代性护理 (MAC)	38

第 20 条：工时	38
第 20.1 款	38
第 21 条：退休福利	38
第 21.1 款：建立固定供款退休福利信托	38
第 21.2 款：向 SECURE RETIREMENT TRUST 供款	38
第 21.3 款：免责	39
第 21.4 款：信托协议	39
第 22 条：不间断的客户服务	39
第 22.1 款	39
第 22.2 款	40
第 22.3 款	40
第 23 条：保留条款或可分割性条款	41
第 23.1 款	41
第 23.2 款	41
第 24 条：完整协议	41
第 24.1 款	41
第 24.2 款	41
第 25 条：协议条款	42
第 25.1 款：生效日期	42
第 25.2 款：后续协议谈判	42
第 26 条：背景调查	42
第 26.1 款：犯罪背景调查	42
第 26.2 款：CDWA 门户网站中的背景调查通知	43
第 27 条：健康和 safety	44
第 27.1 款：安全健康的工作环境	44
第 27.2 款：安全措施	44
第 27.3 款：做好气候变化的准备，确保工作场所安全	45
第 27.4 款：个人防护装备	46
第 28 条：后续事宜	46
第 29 条：节假日	47
第 29.1 款：节假日工作工资	47
第 30 条：加班和每周工时上限	48
第 30.1 款	48
第 30.2 款	48

第 30.3 款	48
第 30.4 款	48
第 30.5 款	48
第 30.6 款	48
第 30.7 款	48
第 31 条：渐进式惩处	48
第 31.1 款	48
第 32 条：所需通知和员工参考资料	49
第 32.1 款：多语种通知	49
第 32.2 款	49
第 32.3 款：现有资料	50
第 33 条：培训合规性	50
第 34 条：年度合规培训	50
第 34.1 款：年度合规培训	50
第 34.2 款：培训通道	50
第 34.3 款：培训通知	50
第 35 条：人工智能 (AI) 的使用	51
第 35.1 款：禁止使用人工智能	51
第 35.2 款：通知和谈判要求	51
第 35.3 款：数据保护和隐私	51
第 36 条：超额支付和客户授权	51
第 36.1 款：客户授权	52
附录 A：工资等级表	52
附录 B：定义	52
SEIU 775 与 CDWA 谅解备忘录 计算可能补偿变化的成本	54
SEIU 775 与 CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON 谅解备忘录	55

第 1 条：认定

- A. SEIU 775（下称“工会”）被公认为所有家庭护理工作者、家庭护理员、个人护理员或同等职位（包括 [RCW 74.39A.240](#) 中定义的所有家庭护理服务单独个体医疗看顾提供者，也称为“家庭护理工作者”、“家庭护理员”、“护理人员”、“HCA”、“PCA”和“IP”）的唯一和专属代表，但不包括主管、保密员工和所有其他员工。只要不存在关于代表或法规对谈判单位定义的问题，如果工会与其他组织合并、合并部分其他组织、修改其名称或进行任何其他类似的更改，雇主将根据 SEIU 775 和 Service Employees International Union 的规定予以认定。双方还确认，雇主的其他机构和/或承包商或分包商可继续负责实施和管理本协议中明确规定或雇主要求的某些条款。
- B. 双方同意，若雇主收购华盛顿州任何提供家庭护理服务的公司，则本协议所载条款和条件应适用于此类收购公司的家庭护理工作者员工，并且此类家庭护理工作者员工应被合并到谈判单位中。双方同意根据需要协商此类谈判单位合并的影响。

第 2 条：工会权利

第 2.1 款：工会代表

雇主应在工会维权者和工会员工代表履行其代表职责期间予以认可。工会应在任命工会维权者和代表后三十 (30) 天内以书面通知的形式告知雇主维权者和代表的姓名和电话号码，以及工会赋予他们的性质、范围和权限。

第 2.2 款：进入雇主的场所

工会正式授权的代表应有权在合理时间进入雇主场所内向公众开放的区域。进入雇主的场所应遵守适用于其他非员工的一般规则，且不得干扰或扰乱雇主的正常业务。维权者和其他工人代表应仅在单独个体医疗看顾提供者的非工作时间与其进行代表活动或其他工会业务，并且不得干扰单独个体医疗看顾提供者的工作或提供的家庭护理服务。

第 2.3 款：在招聘流程及安全培训和入职培训期间接触新单独个体医疗看顾提供者

- A. 雇主应告知新雇用的单独个体医疗看顾提供者工会安排的现场和/或线上入职培训，并告知相关日期和时间。工会应每月提供一份清单，列出为新员工安排的入职培训。
- B. CDWA 将每月通知工会任何为员工安排的现场社区活动或其他活动，此类活动公布于 CDWA 网站上，员工可通过这些活动获得现场雇佣或技术支持。若提前通知 CDWA 工会代表将出席，CDWA 将为工会代表提供参加此类会议的途径，并允许他们在活动前后与员工交谈。

- C. 双方一致同意，工会参与招聘时，不应阻碍单独个体医疗看顾提供者的及时受聘和/或导致客户护理延误。
- D. 在可行的情况下，工会将有机会于任何安排的现场或在线集体招聘活动期间，或安排的现场社区活动或其他活动中，在非公共区域与新的单独个体医疗看顾提供者会面三十 (30) 分钟。雇主及其代理人将尽可能利用现有资源，将招聘活动合并为每周一 (1) 次或两 (2) 次指定会议，将招聘活动或社区活动/其他活动合并为小组会议，并通知工会每个办公室进行的指定会议。雇主或其代理人不会参与单独个体医疗看顾提供者与工会授权代表之间的现场会议。
- E. 雇主将尽一切努力根据第 2.3D 项合并会议。双方可一致同意举行两 (2) 次以上指定会议以满足其需求，但将由雇主做出最终的合并决定。
- F. 单独个体医疗看顾提供者不会被要求与工会代表会面，也不会因是否决定会面而遭到歧视或报复。雇主及其代理人将保持中立，不会鼓励或阻止单独个体医疗看顾提供者与工会代表会面。
- G. 在某些情况下，由于时间安排冲突、身处农村地区、紧急客户需求或意外情况等各种原因，需要在特定办公室进行指定会议之外的招聘活动。发生上述特殊情况时，雇主将每周向工会提供在指定会议期间未参与招聘活动或未以电子方式查看工会问题说明的受雇单独个体医疗看顾提供者名单。该名单将通过双方商定的安全方式提供。
- H. 双方同意在可使用视频会议的办公室使用和推广视频会议，以便工会参与。
- I. 如果雇主办公室定期安排单独个体医疗看顾提供者反复观看初始的安全培训及入职培训，雇主将每年告知工会此类定期会议。雇主还将为工会代表提供十五 (15) 分钟时间，与单独个体医疗看顾提供者会面。如果雇主选择通过视频形式提供入职培训及安全培训，雇主将在其中加入工会提供的不超过十 (10) 分钟的视频。

第 2.4 款：工会公告栏

工会有权在雇主、其机构、承包商或分包商办公室内设置公告栏空间，且单独个体医疗看顾提供者因工作相关事宜会经常出入这些办公室。工会应全权负责所有公告栏的费用和维护。公告栏将由工会提供（尺寸不大于 2 英尺 x 3 英尺 [2' x 3']）。公告栏将明确标记为工会公告栏，并由工会工人代表和/或工会工作人员进行维护。不得在任何其他场所或机构张贴工会信息。

双方同意，工会与雇主或其机构、承包商或分包商（以适当者为准）将讨论在场所内设置工会公告栏的位置。如果无法就位置达成一致，雇主将根据其分包代理的情况尽可能解决问题。雇主应告知承包商和分包商工会设置公告栏空间的权利。

在本协议有效期内，工会应开发一个“虚拟公告栏”。雇主应显示工会提供的链接。双方应开会确定在雇主网站上显示链接的适当位置。

第 2.5 款：网站

由雇主及其机构维护、单独个体医疗看顾提供者可合理访问以寻求就业相关信息的网站中，应包含工会网站链接。

第 2.6 款：雇主提供的入职培训资料

雇主、其机构、承包商或分包商向单独个体医疗看顾提供者分发的入职培训资料中，应包含工会成员申请表和工会入职培训资料。雇主分发的工会材料应保持中立的语气，并应使用第 32 条中规定的语言提供。工会有责任向雇主提供充足的资料副本，以便在入职培训及培训期间分发。如果雇主以电子方式提供入职培训资料，雇主将协助将工会成员申请表和工会入职培训资料加入到电子入职培训程序中。

第 2.7 款：通过 CDWA 网站与工会交流

A. 工会网站链接

雇主应在 CDWA 网站首页显示工会网站链接。

B. 工会消息通知

当家庭护理工作者访问 CDWA 网站时，初始屏幕将显示工会发出的新消息通知。

初始页面上的通知框应足以提供发送人和消息主题的详细信息。工会应在通知发送前二十一 (21) 天内提供通知消息中需要包括的资料。

第 2.8 款：工会预览雇主信息

在可行的情况下，雇主应在就政策变化、惯例或重大组织事项向五十名或以上单独个体医疗看顾提供者发送信息前至少十四 (14) 天通知工会。如果无法提前十四 (14) 天通知，雇主将尽快向工会发送通知，发送时间不得晚于向整个单独个体医疗看顾提供者小组发送通知的时间。

第 3 条：雇主权利

第 3.1 款

双方理解并同意，雇主拥有核心管理权。除本协议修改的范围外，雇主专门保留管理和运营其场所和计划的所有固有权力和权力。双方同意，本协议未明确授予的所有权利均仅为雇主所有，雇主有权决定并实施与该等管理权相关的决定。谈判单位成员的工资、福利、工时和工作条件应继续作为双方谈判的强制性议题，并符合[第 17 条](#)“谈判义务”的规定。

第 3.2 款：雇主保留的权利

仅为雇主、其代理人或官员所有的权利包括但不限于以下权利，这些权利可能受本协议其他条款的限制，本协议对此有明确规定：

- A. 开展业务，以履行作为 Consumer Directed Employer 的合同责任。
- B. 制定雇主的使命、计划、目标、活动和优先事项。
- C. 计划、指导和控制资源的使用，包括预算的各个方面，以实现雇主的使命、计划、目标、活动和优先事项。然而，本款不得解释为限制工会主张不同于雇主提议的预算分配的权利。
- D. 管理、指导和控制雇主为提供计划和服务开展的所有活动。
- E. 制定、修改和实施政策、程序、规则 and 规定，并确定开展业务的方法和手段。
- F. 确定单独个体医疗看顾提供者的资格和合理责任标准，除非本协议[第 15 条](#)“培训”另有限制。
- G. 制定和执行合同以及对于履行雇主职责或行使雇主权力而言必要或便利的所有其他文书，包括与公立和私营机构、组织或公司以及个人签订的合同，以支付其服务费用。
- H. 确定管理机构，包括招聘、选拔、留任，以及晋升至本协议未涉及的职位。
- I. 延长、限制或承包雇主的任何或所有服务和/或项目，除非[第 17 条](#)“谈判义务”（具体针对承包谈判单位工作）和[第 28 条](#)“后续事宜”另有限制。
- J. 采取雇主认为必要的任何行动，以便在紧急情况下提供服务。雇主应根据合理、审慎的标准，全权决定是否存在紧急情况。

- K. 在任何现有和/或新的州和/或联邦法律、法规和监管规定可能以任何方式影响雇主提供服务的能力的情况下，修改任何或所有业务和工作要求，以便更高效、更有效地提供服务。
- L. 确定开展业务的方法、技术手段，以及人员数量和类型。
- M. 维持和提高委托给雇主的业务的效率。

第 3.3 款

以上列举的雇主权利并非详尽无遗，亦不排除未指定的其他雇主权利，包括但不限于 [RCW 74.39A.250](#) 规定的职责、义务或权力，以及本协议未明确限制的范围内的权利。雇主行使或不行使保留的权利，不得解释为雇主放弃任何权利。

第 3.4 款

雇主就管理权采取的任何行动均不受申诉或仲裁程序或集体诉讼的影响，除非行使该等权利违反本协议的明确书面规定。

第 4 条：工会成员资格以及会费、供款和费用的扣缴情况

第 4.1 款：工会成员资格以及会费和费用的扣缴情况

- A. 经员工适当授权，雇主将从每位家庭护理工作者的服务款项（薪资、直接存款或借记卡）中扣除相应的会费或费用。
- B. 雇主将在每个发薪日后五 (5) 个工作日内向工会发送护理人员名单文件，包括但不限于当月获得授权工时的所有工作者的姓名、地址、社会安全号和护理服务提供者编号。工会将向雇主提供夜间文件，其中包含哪些家庭护理工作者已明确授权扣除会费或费用。向雇主提供的夜间文件中将包含工会证明，证明该名单的真实性和准确性，并证明工会已获得名单上所有人员的自愿、明确授权。工会将在雇主提出要求后十 (10) 个日历日内提供授权副本，除非雇主要求提供超过一百 (100) 份授权。此时，双方同意就此商定合适的时间范围，该时间范围在任何情况下均不得超过三十 (30) 天。雇主将在工资开始日期前至少一 (1) 天，扣除其收到扣款更新文件中会费扣款授权通知的任何家庭护理工作者的会费。
- C. 雇主应遵守每位家庭护理工作者签署的会员卡上的条款和条件。
- D. 根据经修订的国家劳工关系法第 8 款以及适用法律的规定，作为继续受雇的条件，本协议涉及的所有于 2023 年 7 月 1 日或之后雇用的新员工必须在其初始 Okay to

Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期后三十 (30) 天内成为工会成员，并保持工会成员身份。自 2023 年 7 月 1 日起，除了根据第 5 条向工会提供的信息外，雇主还将向工会提供每位员工的初始 Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期。

- E. 若任何员工未能遵守第 4.1.D 款的规定，应工会书面要求，该员工将被解雇，前提是：(1) 解雇要求符合适用法律的规定。(2) 工会在提出解雇要求前至少三十 (30) 天向相关员工发出所有法律规定的通知，通知内容包括：(a) 员工未履行付款义务；(b) 根据第 4.1.D 款的规定，基于员工的拖欠行为将员工解雇；(c) 员工须采取哪些措施，以遵守第 4.1.D 款的规定。雇主将收到向员工发送的任何有关执行第 4.1.D 款的书面信件副本。
- F. 如果雇主使用电子系统雇用新员工，该系统应包括员工签署会员卡的方式（包括授权从工资中扣缴会费和/或授权全部或部分扣缴代理费用），且雇主在提供该项服务的同时应提供工会的 CDWA 员工招新通知链接。作为该系统的一部分，雇主将在每个会员卡问题旁边附上工会提供的链接，以便以护理人员首选的语言查看信息。在本协议有效期内，雇主和工会将共同制定规范并确定雇主在其招聘系统上提供语言会员卡所需的新功能。

招聘流程条款中包括选择签署会员卡或授权扣缴工资以支付会费或代理费用，其中将包括相关解释，说明第 4.1.D 款的要求、员工不遵守第 4.1.D 款的后果，以及员工应在不采取工资扣缴的情况下直接向工会付款的要求。雇主将于 2022 年 12 月 31 日前与工会会面，共同制定招聘流程条款的规范和解释说明，并且工会可以在草案实施过程中审核草案并提供反馈。若员工拒绝签署会员卡（包括授权从工资中扣缴会费和/或授权全部或部分扣缴代理费用），且未在其初始 Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期后三十 (30) 天内安排直接向工会付款，工会将通知雇主。

- G. 任何声称出于虔诚的宗教原因拒绝加入工会并提供经济支持的员工应向工会提供书面通知，并与工会商定通过其他方式向下列非宗教、非劳动、501(c)(3) 慈善组织之一支付工会成员费用：The Alzheimer's Association、The United Way 和 American Cancer Society。此类员工应支付与本条第 4.1.D 款统一要求的定期会费和费用。根据第 4.1.E 款，未能以其他方式支付款项的员工将被解雇。若相关员工或工会未能向非宗教慈善组织汇款，雇主不承担任何经济责任。

第 4.2 款：自愿扣减

获得家庭护理工作者或工会对此类扣减的适当授权后，雇主应要求适当的实体或机构从各家庭护理工作者的服务款项中扣减自愿供款的款项，并转账给工会指定的两 (2) 个基金或工会。雇主应允许扣减家庭护理工作者指定的任何金额，转入基金或委员会。扣款应至少每月通过电子方式转账一次。

第 4.3 款：实施费用

本条要求的任何新的计算机程序变更费用应由雇主承担。此类扣款的持续定期费用应由雇主承担。

第 4.4 款：免责

工会和家庭护理工作者同意雇主免于承担因根据工会和家庭护理工作者提供的信息扣减任何家庭护理工作者的工资而对雇主提出的所有索赔、要求、诉讼或其他形式的责任。本款不得解释为限制工会通过本协议中的纠纷解决程序收取所欠会费、费用和供款的权利。

第 5 条：谈判单位信息

第 5.1 款：应收集和提供的信息

雇主应收集和提供有关谈判单位及其各个成员的信息，并通过下述界面按照规定时间和方式将此类信息提供给工会。

在 2027 年 6 月 30 之前，雇主应在护理人员名单、会费文件、护理人员每日信息以及向工会提供的所有其他适用报告中收集和报告员工的法定名字、中间名和姓氏、员工指定的首选名字和姓氏以及人称代词。

A. 护理人员名单和会费文件

雇主必须于发薪日后五 (5) 个工作日内向 SEIU 775 提供护理人员名单和会费文件，且文件中应包含以下信息：

1. 员工编号
2. 9 位 ProviderOne ID 号码
3. Workday ID
4. 名字
5. 中间名
6. 姓氏
7. 种族
8. 民族

9. 社会安全号
10. 家庭电话号码
11. 无线电话号码
12. 地址类型（实际地址、邮寄地址。若员工有多个类型的地址，则需单独记录每类地址）
13. 地址 1
14. 地址 2
15. 城市
16. 州
17. 邮政编码
18. 地址起始日期
19. 电子邮箱地址
20. 出生日期
21. 性别
22. 婚姻状况
23. 首选语言
24. 个案专员识别号
25. 报告单位
26. 与 Consumer Employer 的关系（包括家庭护理工作者是否为 RCW 74.39A.076(1) 定义的家庭成员，以及州政府收集的有关家庭护理工作与客户之间的家庭关系的任何其他详细信息）。
27. 住家服务提供者（是/否）
28. 聘用日期
29. 初始 Okay to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期
30. 解雇日期（若存在多个解雇日期，则提供最近的解雇日期。）
31. 解雇原因
32. 已获得工资的带薪休假时间
33. 已失效的带薪休假时间
34. 剩余带薪休假时间
35. 单独个体医疗看顾提供者的累计工时
36. 工资费率
37. 认证差额率
38. 高级培训差额率
39. 工作单位
40. 单位类型
41. 服务代码
42. 服务说明

- 43. 申请培训时数（当前工资结算周期）
- 44. 总工资
- 45. 已付金额
- 46. 支付日期
- 47. 支付方式
- 48. 里程数（英里）
- 49. 工资结算周期开始日期
- 50. 工资结算周期结束日期
- 51. 工会成员类型
- 52. 工会会费扣除额
- 53. 最低会费应用指标
- 54. 自愿扣减类型
- 55. 自愿扣减金额
- 56. 加班时间

本文件源的技术规格由 2023 年 6 月 12 日界面控制文件 (ICD) 护理人员名单和会费文件（1.7 版本）定义。对 ICD 进行的任何变更必须经双方同意。

B. 775 会员卡文件

雇主必须每天向 SEIU 775 提供 775 会员卡文件，文件中应包含以下信息：

- 1. 社会安全号
- 2. Workday ID
- 3. 名字
- 4. 中间名
- 5. 姓氏
- 6. 电子邮箱地址
- 7. 邮寄地址
- 8. 出生日期
- 9. 调查问卷名称（代表会员卡版本）
- 10. 问题（代表会员卡上的问题标题）
- 11. 问题答案（代表谈判单位成员提供的答案）
- 12. 回答日期（完成各项问题的日期）

c. 护理人员每日信息文件

雇主必须每天向 SEIU 775 提供护理人员每日信息文件，文件中应包含以下信息：

1. 9 位 ProviderOne ID
2. 员工编号
3. 社会安全号
4. 名字
5. 中间名
6. 姓氏
7. 出生日期
8. 种族
9. 民族
10. 性别
11. 婚姻状况
12. 首选语言
13. 地址起始日期
14. 地址类型
15. 地址 1
16. 地址 2
17. 城市
18. 州
19. 邮政编码
20. 家庭电话号码
21. 无线电话号码
22. 电子邮件
23. 初始聘用日期
24. 重新聘用日期
25. O.K. to Provide Care（准备就绪，可提供护理服务）日期
26. 解雇日期
27. 背景调查截止日期
28. 解雇原因
29. 受助人援助类型
30. 个案专员详细信息
31. 住家服务提供者
32. 标准

- 33. 标准跟踪日期
- 34. 报告单位
- 35. 与客户的关系
- 36. 成年子女
- 37. 成年子女跟踪日期
- 38. 特殊子女的父母看护人 DDD
- 39. 特殊子女的父母看护人 DDD 跟踪日期
- 40. 特殊子女的父母看护人非 DDD
- 41. 特殊子女的父母看护人非 DDD 跟踪日期
- 42. 限制工时
- 43. 限制工时跟踪日期
- 44. 安全培训及入职培训
- 45. 安全培训及入职培训跟踪日期
- 46. 授权终止标志
- 47. 短期临时照护
- 48. 短期临时照护跟踪日期
- 49. 个案专员识别号
- 50. 个案专员报告单位
- 51. RAC
- 52. RAC 名称

本文件源的技术规格由 2021 年 2 月 19 日界面控制文件 (ICD) 护理人员每日信息（1.0 版本）定义。对 ICD 进行的任何变更必须经双方同意。

D. 扣款更新响应文件

雇主将每天每周向工会发送扣款更新响应文件。本文件旨在传达通过第 4 条定义的扣款更新文件提交的每条记录的状态。本文件应包含：

- 1. 9 位 ProviderOne ID
- 2. 员工编号
- 3. 名字
- 4. 中间名
- 5. 姓氏
- 6. 成员类型标识
- 7. 收费类型

8. 扣减金额
9. 扣减百分比
10. 报告日期
11. 文件名
12. 状态

本文件源的技术规格由 2023 年 9 月 14 日界面控制文件 (ICD) 扣款更新响应文件（1.9 版本）定义。对 ICD 进行的任何变更必须经双方同意。

- E. 护理人员名单和会费文件、护理人员每日信息文件、775 会员卡文件以及扣款更新响应文件中的数据应为完整数据。
- F. 护理人员名单和会费文件中的数据对应的时间段应与向工会汇出会费的时间段一致。
- G. 护理人员名单和会费文件中个人工会会费扣减金额总和应与汇给工会的会费款项金额完全一致。护理人员名单和会费文件中自愿扣减金额总和应与汇给工会的自愿扣减款项金额完全一致。
- H. 若单独个体医疗看顾提供者提供多种服务和/或为多个客户提供服务，应针对每位客户的每项服务进行单独记录。这些记录中的单独个体医疗看顾提供者的身份信息应保持一致。
- I. 应根据双方约定的护理人员名单和会费文件格式和/或文件布局报告自愿扣减情况。
- J. 雇主和工会应在收到谈判单位信息和记录五 (5) 个工作日内协调解决任何有关此类信息和记录的问题，除非双方另有约定。
- K. 雇主和工会同意按季度进行基线交换，确保双方的数据集匹配。
- L. 根据双方签订的数据共享和保密协议，单独个体医疗看顾提供者的社会安全号将以安全的电子格式发送。
- M. 雇主应在合理时间内报告与本条相关的错误，并确定问题的原因和解决方法，但不得迟于工会报告问题或雇主发现问题后五 (5) 个工作日。一旦确定问题的原因，雇主应尽快通知工会，并提供受影响的服务提供者名单（如果适用），但不得迟于十 (10) 个工作日，除非双方另行约定其他时间。

第 5.2 款：隐私

根据州和联邦法律，雇主应采用最新的行业标准和程序来保护所有员工的敏感信息和个人身份信息。雇主同意以下信息属于保密信息，雇主或其代理人不得向任何第三方披露此类信息，除非出于遵守本协议条款的需要：

本协议涉及的员工的姓名、地址、GPS 坐标、电话号码、无线电话号码、电子邮件地址、社会安全号、驾照编号、出生日期或其他个人身份信息。

尽管本第 5.3 款第 1 项做出了禁止规定，雇主仍可在下列情况下披露保密信息：

- (a) 向政府机构披露保密信息（包括 DSHS 和州老龄化问题地区机构），以实施单独个体医疗看顾提供者计划，前提是接收方同意对信息进行保密。
- (b) 在司法或准司法程序中披露保密信息，但须遵守法院对信息进行保密的命令，并允许仅在此类程序中使用信息。
- (c) 出于为员工提供额外福利的需要披露保密信息，且接收方同意对信息进行保密。
- (d) 根据联邦法律要求披露保密信息。
- (e) 根据雇主与第三方之间的合同要求披露保密信息，且接收方同意对信息进行保密。

雇主同意应工会要求告知其是否在任何日历年内根据本款第 (a)-(e) 项披露超过 100 名员工的保密信息、保密信息的接收方，以及信息披露的目的。

如果本款第 (a)-(e) 项未指明的第三方要求发布有关谈判单位、分类或分支机构的任何信息，雇主同意在十 (10) 个日历日内通知工会。在任何情况下，雇主均不得在通知工会前披露信息。

第 6 条：协议的编制

第 6.1 款

编制本协议、印刷足够数量的协议分发给谈判单位成员，以及将本协议翻译成工会确定的谈判单位成员最常使用的十 (10) 种语言（英语除外）的费用，应由工会和雇主共同承担，但在本协议有效期内，雇主承担的费用不得超过一万八千美元（18000 美元）。超出一万八千美元（18000 美元）的任何费用应由工会独自承担。

第 6.2 款

经双方协商一致，除本协议正文外，本协议印刷版中可包含介绍性说明、重点或图表，以增加本协议的可理解性，并以易于理解、易于使用的格式向家庭护理工作者提供最为重要的信息（如他们的工资等级、福利和权利）。

第 6.3 款

关于以除英语外的其他语言编制本协议以及加入介绍性说明、重点或图表，双方同意有关本协议解释或适用的所有纠纷应仅依据双方签订的原始英文协议确定，而不应依据任何其他语言版本或任何介绍性说明、重点或图表。

第 6.4 款

若工会在本协议生效日前发生与本条相关的费用，且费用不超过一万八千美元（18000 美元），雇主应在本协议生效日当日或次日商定并报销此类费用。

第 7 条：申诉和纠纷解决

第 7.1 款：纠纷解决原则

雇主和工会承诺以公平、负责任的方式，在尽可能低的层级上处理和解决问题，并且尽可能使用调解和解决冲突的方法。我们的关系建立在相互尊重和信任的基础之上，而这两点则基于我们识别和解决分歧的能力，而非回避分歧。

在提出申诉前，工会和雇主将尽可能尝试以非正式的方式解决问题，而非诉诸于正式的申诉程序。

第 7.2 款：申诉的定义

申诉指认为本协议的适用或解释存在误用或违反行为。

第 7.3 款：申诉/纠纷解决程序

第 1 步：非正式解决

家庭护理工作者和/或工会代表可以与雇主指定的代表协商，并尝试以非正式的方式解决问题。除非书面申诉中明确说明，否则在非正式程序中提交的待解决案件将不被视为属于正式书面申诉的范围。

工会应于涉嫌违反行为发生后四十五 (45) 个日历日内或家庭护理工作者或工会理应知悉引起申诉的事件或情况后四十五 (45) 个日历日内，根据意愿参与非正式程序。若无法通过非正式的方式解决问题和/或未获得补救措施，工会应于四十五 (45) 个日历日内根据第 7.3 条第 2 步提交书面申诉。

第 2 步：书面申诉

如果未能通过第 1 步解决申诉，家庭护理工作者和/或工会代表应以书面形式提出申诉，其中应包括工会已知的任何相关申诉者的身份、申诉相关事实的陈述、事件发生的日期、涉嫌违反本协议的行为，以及要求的具体补救措施。提供相关人员的身份，并不会影响申诉最终涉及哪些 IP。

书面申诉应于涉嫌违反行为发生后四十五 (45) 个日历日内或家庭护理工作者或工会理应知悉引起申诉的事件或情况后四十五 (45) 个日历日内提交给雇主。单独个体医疗看顾提供者的申诉应通过电子邮件提交至 LaborCDWA@consumerdirectcare.com。

雇主或雇主指定人员应于收到书面申诉后十四 (14) 个日历日内与申诉者及其工会代表会面，以讨论并解决申诉。会面后，若申诉仍未解决，雇主将在双方会面讨论申诉之日后二十一 (21) 个日历日内通过电子邮件对申诉进行书面回复。若回复仍无法解决申诉，工会可在收到回复后十四 (14) 个日历日内进行第 4 步 — 仲裁。

第 3 步：调解（可选）

若未能通过第 2 步解决问题，在进行第 4 步最终且具有约束力的仲裁之前，双方可协商一致选择提交问题进行调解，以解决问题。要求进行纠纷调解的一方必须在工会收到第 2 步中雇主的电子邮件回复后十四 (14) 个日历日内通过电子邮件通知另一方。收到调解要求的一方必须在收到该要求后十四 (14) 个日历日内通过电子邮件通知另一方其是否同意调解纠纷。若收到要求的一方不同意调解纠纷，工会可在收到不调解决定的电子邮件通知后十四 (14) 个日历日内进行第 4 步 — 仲裁。

若双方同意调解，则应选择中立调解人。双方应提交其关于问题的立场声明。调解人也可召集双方，尝试当面解决问题。

双方应各自支付一半 (1/2) 中立调解人的费用或报酬（如有）。各方应负责其各自的费用，包括代理、辩护及其指定代表的费用。

若通过调解成功解决问题，则该决定对双方均具有约束力，且应成为类似问题的先例，除非另有明确约定。若未能通过调解成功解决问题，工会可在收到任何一方的书面僵局声明或拒绝和解提议后十四 (14) 个日历日内进行第 4 步 — 仲裁。

第 4 步：仲裁

若未能通过第 2 步或第 3 步解决申诉，工会可在上述时间范围内提交申诉，进行最终且具有约束力的仲裁。仲裁员应由双方在仲裁请求提出后三十 (30) 个日历日内共同商定。若未能就仲裁员达成一致，工会应于初始仲裁请求提出后四十五 (45) 个日历日内向美国仲

裁协会 (AAA) 或联邦仲裁与调解局 (FMCS) 索要一份包含七 (7) 名仲裁员的名单。双方应于收到名单后十四 (14) 个日历日内, 通过轮流从七 (7) 名仲裁员名单中划掉名字来选出仲裁员。通过掷硬币的方式决定由哪一方先划掉名字。

仲裁员的裁决应为最终裁决, 且对双方均具有约束力。双方应各自支付一半 (1/2) 的仲裁费用, 包括仲裁员的报酬和程序本身的费用, 但不包括任何一方的代理、辩护或证人费用。仲裁员无权增加、删减或改变本协议任何条款或规定。

第 7.4 款: 时限

双方同意, 本条规定的时限对于迅速、有序地解决任何申诉而言至关重要, 且双方均应遵守时限。因此, 必须在以上规定时间内处理申诉。“日”为“日历日”, 按不包括第一天、包括最后一天的时限计算。若最后一天适逢周六、周日或假期, 则最后一天将顺延至非周六、周日或假期的次日。任何未以书面形式在规定时限内正确提出的申诉, 或任何未在规定时限内进入下一步的申诉, 将被视为已撤回。若雇主未能遵循规定的时限, 工会可进入下一步申诉。经双方同意, 可延长时限。

第 8 条: 薪酬

第 8.1 款: 工资

自 2023 年 7 月 1 日起, 所有家庭护理工作者将获得与其 IP 总工时 (华盛顿州和 CDWA) 相称的工资等级。工时自 2005 年 7 月 1 日起算, 至其受雇于 CDWA 的日期结束。其作为 Medicaid 签约家庭护理机构直接护理工作者的可核实工时自 2017 年 7 月 1 日起算。雇主应妥善保存自 2005 年 7 月 1 日的 IP 工时。新员工将在招聘过程中被告知, 其可以获得此前家庭护理机构工作经验 (非 IP 工作) 对应的职业信用, 以及关于如何提供相关证明的说明。IP 可提交其他雇主的信函或雇主提供的工资记录, 以证明其在受雇日期之前的非 IP 家庭护理机构直接护理工时。对于提交额外工时证明的员工, 其额外工时将于提交工作工时证明后十 (10) 天内记入。因记入机构工时而对 IP 工资费率做出的任何更改均不可追溯, 但将于提出请求后下一个工资结算周期生效。谈判单位家庭护理工作者的工资将根据附录 A 中的工资等级表支付。在本协议有效期内, 家庭护理工作者的工资将根据累计工时上调 (不包括根据[第 15.9 条](#)担任辅导员的时间)。所有家庭护理工作者的工资应严格按照小时支付。除本协议另有修改, 所有家庭护理工作者的工资应严格按照工资等级表支付。任何非按小时支付工资的约定或按照附录 A 中未规定的任何其他工资费率向任何家庭护理工作者支付工资的约定均无效。

第 8.2 款：认证差额

对于持有效 Home Care Aide Certification（家庭护理员认证）或根据 [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) 免于认证的员工，除了正常的小时工资费率外，每小时还将额外获得二十五美分（0.25 美元）的差额。

对于持有效 Home Care Aide Certification（家庭护理员认证）或根据 [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) 或 (B) 免于认证的员工，如果在 2016 年 12 月 31 日（如 Training Partnership 课程中规定）前完成了高级培训课程，则除了正常的小时工资费率外，每小时还将额外获得二十五美分（0.25 美元）的差额。此高级培训差额累积于上述认证差额之上（即完成家庭护理认证和高级培训要求的员工应在正常的小时工资费率基础上额外获得五十美分 [0.5 美元]）。

第 8.3 款：里程补贴

若 IP 驾驶私人车辆，为客户提供护理或服务计划授权的服务（如购买日常必须用品和医疗服务出行），家庭护理工作者应获得补偿。应按照美国联邦税务局认可的标准里程费率，根据行驶的里程数进行补偿，每位客户每月最多不超过一百一十 (110) 英里。自 2026 年 7 月 1 日起，每位客户每月的最高里程数将增至一百三十 (130) 英里。

若家庭护理工作者提供前往由家庭和社区服务 (HCBS) 豁免、DDA 个人和家庭服务计划或退伍军人指导家庭服务资助，并在客户的个人支持计划中明确的服务的出行服务，则超出上述每月最高里程数的部分将由个案经理批准获得额外的最高里程补贴。

第 8.4 款：Advanced Home Care Aide Specialist（高级家庭护理员专家，AHCAS）和 Advanced Behavioral Home Care Aide Specialist（高级家庭护理员行为专家，ABHCAS）差额

持有效 Home Care Aide Certification（家庭护理员认证）或根据 [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) 或 (B) 或 [RCW 18.88B.041](#) (1)(c) 免于认证的员工，如果完成了七十 (70) 小时的 Basic Training（基本培训）或由护士委托，或在 2016 年之前完成了 Training Partnership 提供的高级培训，并完成了 [第 15.10 条](#) 所述的高级培训，则除了正常的小时工资费率外，每小时还将额外获得七十五美分（0.75 美元）的差额。此 AHCAS 或 ABHCAS 差额累积于 [第 8.2 款](#) 所述的认证差额（如果适用）和高级培训差额之上。

第 8.5 款：行政时间

单独个体医疗看顾提供者应在每个工资结算周期额外获得十五 (15) 分钟的补偿，用于填写和提交考勤单。

第 9 条：全面的医疗保健福利

第 9.1 款：涉及范围

雇主同意代表本协议涵盖的所有家庭护理工作者定期向 SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust Fund（下称“信托”）缴纳下文[第 9.2 款](#)中规定的金额。

如果需要通过工资扣缴来支付医疗保险福利费用，符合条件的家庭护理工作者应在获得保险之前提供书面授权。

第 9.2 款：供款

自 2025 年 7 月 1 日起，雇主应为本协议涉及的所有家庭护理工作者向信托供款，金额为每个“雇主供款工时”五美元二十二美分（5.22 美元）。自 2026 年 7 月 1 日起，雇主应为本协议涉及的所有家庭护理工作者向信托供款，金额为每个“雇主供款工时”五美元五十七美分（5.57 美元）。

“雇主供款工时”不包括[第 8.5 款](#)中的行政时间、培训时间、带薪休假时间或假期。

本条款中要求的供款应于服务时间费用支付的次月第二十五 (25) 天或之前支付给信托。供款应连同汇款报告一起发送，汇款报告应包含信托或其指定人员可能要求的信息，并按照其可能要求的方式和形式发送。

医疗保险福利资格应由董事会全权决定。

信托应确定符合条件的家庭护理工作者的适当供款水平（如有）。扣除家庭护理工作者医疗保险保费的持续费用应由雇主支付。必须至少提前三十 (30) 天通知扣除金额的变化，以便雇主进行相应变更。

第 9.3 款：工资扣缴

雇主应至少提前三十 (30) 天进行合理通知，按照信托的要求和任何家庭护理工作者的授权进行任何此类保费份额工资扣缴。雇主应根据[第 12.7 款](#)支付与本条实施相关的初始和持续计算机程序和操作费用。

第 9.4 款：信托的目的

为了向谈判单位成员提供医疗保险、口腔和视力保健，以及董事会授权的其他福利或计划，雇主应在本协议整个有效期以及任何延续期内成为并持续作为信托的参与雇主。

第 9.5 款：信托协议

雇主和工会特此同意，接受基金协议和信托声明规定以及受托人根据授权通过的所有决议和规则的约束。雇主接受基金的雇主受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。工会接受基金的工会受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。雇主和工会同意与指定信托的受托人合作，发布福利计划信息，并获取和提供信托可能要求的普查和其他数据。

第 9.6 款：免责

信托应作为由其提供或通过其提供的任何保险计划或医疗保险计划的保单持有人。作为保单持有人，信托应使雇主免于承担本协议涉及的受益人、医疗保健服务提供者、提供商、保险公司或家庭护理工作者提出的与信托行动的信托提供的福利相关的任何索赔。

第 9.7 款：FMLA

除了第 9 条规定的通过 SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust（“信托”）提供的员工医疗保险、牙科、处方药和视力福利以外，雇主还应根据法律要求，在本协议整个有效期以及任何延续期内为符合 FMLA（家庭医疗休假法案）资格的员工提供健康福利。

第 10 条：工伤赔偿

第 10.1 款：工伤赔偿保险

雇主应为谈判单位中的所有家庭护理工作者提供工伤赔偿保险。

第 10.2 款：工伤赔偿保险费

家庭护理工作者的工伤赔偿保险保费份额应由雇主支付。如果根据适用法律或规则，雇主在本协议有效期内的任何时间无法支付保费份额，则雇主应上调本协议[第 8 条](#)“薪酬”项下确定的工资等级表中的各工资等级，上调金额为家庭护理工作者的工伤赔偿保险保费份额。

第 10.3 款：第三方管理人

雇主可与第三方管理人签订合同，管理为谈判单位中的家庭护理工作者提供的工伤赔偿保险。第三方管理人应负责索赔管理和核实、推荐和实施风险管理程序，以及防止工伤赔偿欺诈。

第 11 条：带薪休假

第 11.1 款：累计

家庭护理工作者应有资格享受带薪休假 (PTO)。

自 2024 年 7 月 1 日起，PTO 的累计方式为每工作二十三 (23) 小时，可获得一 (1) 小时 PTO。

自 2023 年 7 月 1 日起，PTO 累计上限为一百四十 (140) 小时。除了雇主每季度在雇主门户网站上向护理人员提供可访问的 PTO 余额外，雇主还应通知谈判单位 PTO 上限为一百四十 (140) 小时，并且如果护理人员不申请 PTO，其 PTO 积攒额度超过 140 小时后将不再累积。

第 11.2 款：提现

如果护理人员自愿或非自愿离职、被裁员或从雇主系统中注销，可在终止雇佣后的下一个可行的发薪日要求提取累积的 PTO 现金。雇主将在终止 PTO 提现选项时通知员工。

第 12 条：工资、电子存款和预扣税款

第 12.1 款：实施工资系统

工资系统至少能够收集和报告人口统计数据，包括但不限于第 5 条“谈判单位信息”中概述的信息：计算和应用可变工资费率；将多个客户的服务时间合并为一次付款；在不同级别添加和编辑扣款，用于医疗保险费、Taft-Hartley 基金供款、税款、工会扣款、工资扣发和其他目的，处理上述扣除或扣发的资金，并将资金汇给相关方；提供传真、网络和移动设备应用程序工时报告；能够将资金直接存入多个银行账户或其他金融机构账户；在合理通知的情况下，在更改个人或全系统付款和扣款的字段和/或记录时，进行合理的简便化和成本控制，且雇主不会因此增加大量成本。通过 fob 或 IVR 提交工时且无法以电子方式获得工资单的 IP 可要求 CDWA 打印并邮寄其工资单。在 2025 年 6 月 30 日之前，工资系统将让家庭护理工作者能够在申请工时的同一应用程序或系统中申请里程数和 PTO。在申请工时，如果某些天或某些周被禁止申请，或申请的工时被拒绝，员工可以要求解释原因，并应在提出申请后的两 (2) 个工作日内通过本门户或电子邮件得到回复。

第 12.2 款：工资系统付款时间

工资系统将每两周向单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者支付工资。单独个体医疗看顾提供者将每隔一周获得一次工资，每个日历年共有二十六 (26) 个发薪日。若发薪日适逢公认联邦假日，则应于前一个非公认联邦假日的工作日发放工资。雇主和工会将共同商定发薪时间表。

如果单独个体医疗看顾提供者报告工时的方式有问题，雇主将在处理考勤单后四十八 (48) 小时内通过提供的联系方式通知单独个体医疗看顾提供者。如果单独个体医疗看顾提供者在工资结算周期的工资截止日之前纠正了错误，他们将在该工资结算周期获得报酬。单独个体医疗看顾提供者在公布的截止日之后对考勤单做出的更改以及影响付款的针对单独个

体医疗看顾提供者或客户资格的更改，不受上述时间的约束。

第 12.3 款：及时准确付款

家庭护理工作者有权就授权和提供的服务获得及时准确的报酬。为了促进及时准确的工资系统，雇主和工会应共同努力，找出导致工资迟付、丢失或错付等问题原因和解决方案。双方承认，纠正付款错误所需的时间取决于错误的根本性质。雇主应在合理时间内找出问题的原因和解决方案，但不得超过报告问题后五 (5) 个工作日。

一旦确定错误的原因，将尽快进行付款，但不得迟于十 (10) 个工作日。雇主应根据工会的要求，向工会提供所有相关服务提供者的姓名和雇主 ID、他们收到付款的日期、他们本应收到付款的日期，以及延迟支付的赔偿金额。工会和雇主同意利用当前的电子流程来升级、记录和解决投诉。

第 12.4 款：工资单透明度

雇主应确保所有员工收到的工资单准确反映与其薪酬相关的所有扣款和余额。工资单应包括但不限于以下信息：

1. 清晰准确的扣款：

- A. 税款：工资单应清楚地列明所有税收减免，包括联邦税、州税和地方税以及任何其他适用税。
- B. 会费：应明确说明从员工工资中扣除的任何会费或费用。
- C. 医疗保健：应准确反映与医疗保险费、健康储蓄账户 (HSA) 供款或其他医疗保健相关费用的扣款。
- D. 其他扣款：应明确注明任何其他扣款，如退休金供款或扣款以及超额支付款项。
- E. 其他付款：应提供任何与员工补偿有关的额外付款，如奖金、追溯付款或类似款项。

2. 清晰准确的余额：

- A. 超额支付余额：在 2026 年 6 月 30 日之前，如果员工有有效的超额支付追偿，则工资单上将显示当前待支付的剩余余额。
- B. PTO/假期：工资单应以清晰易懂的方式显示员工当前的带薪休假 (PTO) 或休假时间余额。

雇主应确保根据适用的劳动法律法规，定期向员工提供工资单，并确保员工能够以纸质或

电子格式轻松获取工资单。

第 12.5 款：迟付工资费用和赔偿

为了尽快解决迟付工资问题，双方同意，如果单独个体医疗看顾提供者可以开展工作，在相关工资结算周期的工时提交截止日期之前已经记录或尝试记录工时，并且工资支付的时间晚于相应的发薪日，则在发生违反本协议的情况时，应采取以下补救措施。

未付金额	未付时间	补救措施
100-250 美元	一个完整的工资结算周期	每个工资结算周期 25 美元，直至支付完成
251-500 美元	一个完整的工资结算周期	每个工资结算周期 35 美元，直至支付完成
501-750 美元	一个完整的工资结算周期	每个工资结算周期 45 美元，直至支付完成
751-1000 美元	一个完整的工资结算周期	每个工资结算周期 55 美元，直至支付完成
1001 美元及以上	一个完整的工资结算周期	每个工资结算周期 65 美元，直至支付完成

欠薪利息

若 IP 的工资已迟付两个工资结算周期或以上，那么除了上述迟付工资费用以外，IP 还将有资格获得欠薪利息，前提是利息金额超过 10 美元。利息将按照年息 12% 计算。

附带和间接损失赔偿

雇主还将向 IP 赔偿因迟付 75 美元或以上工资而造成的损失，这些损失可通过文件核实。损失赔偿包括租金或公用事业滞纳金、透支费等。IP 必须提供原始账单或费用和成本通知的完整副本。副本必须为完整的账单，包括正反面。IP 将通过安全的上行链路向工会提交损失赔偿文件。工会将评估 IP 提交的文件，然后将文件提交至 CDWA。如果 CDWA 不同意 IP 的说法，即索赔是合理的，是由欠薪直接导致的，CDWA 将向 SEIU 775 提交文件和分析结果，双方将共同解决分歧。对于迟付 75 美元以下工资而造成的损失，雇主也可以使用相同的程序进行赔偿。

当雇主同意单独个体医疗看顾提供者因雇主错误而延迟收到付款时，雇主将按照本款规定，计算迟付工资费用和所欠利息，并向工会提供其计算的证明文件。如果雇主在回应第 7 条中通过申诉程序提出的问题时无法计算迟付工资费用和所欠利息，则将提供预计完成日期。

若双方无法解决以下分歧：(i) IP 是否应被视为可以开展工作；(ii) IP 的工资是否迟付；(iii) IP 是否在相关工资结算周期的工时提交截止日期之前已经记录或尝试记录工时；(iv) IP 工资迟付的时间；(v) 损失赔偿的原因和合理性，那么任何一方均可将此事项从快速程序转入申诉程序的下一步，直至仲裁。

第 12.6 款：电子存款或借记卡

家庭护理工作者有权授权将任何服务款项或其他报销款项以电子方式存入其指定账户或借记卡。借记卡将于提出请求后四 (4) 个工作日内发放给服务提供者，收到后即可激活。若无法通过直接存款成功向 IP 付款，雇主应联系员工更新其直接存款。

第 12.7 款：预扣税款

雇主应自费从每位家庭护理工作者的工资中扣除适当的联邦所得税、社保、联邦和州失业保险、Medicare 供款以及联邦或州法律要求扣除的任何其他税款或公共保险费用。

雇主将向单独个体医疗看顾提供者提供 W-4 税表和联邦税收收入 (FIT) 通知。对 FIT 通知进行的任何变更将在发送至谈判单位前至少十四 (14) 天提供给工会。

员工有责任核实所有证明和预扣税款选择是最新且准确的。雇主将在每年 11 月 1 日之前向所有员工发送一般性通知，提醒他们审查其证明和税务选择，并提供如何更新或更改的说明。

第 12.8 款：变更工资和支付系统

雇主应确定实施本协议条款相关的费用。雇主应承担对工资或支付系统进行任何变更的费用，此类费用应包含在整体协议的费用中。若工会要求进行本协议未涵盖或未要求的程序变更，双方将开会商议优先级、能力和资金问题。

第 12.9 款：CDWA 客户支持质量保证指标

雇主应遵守管理文件保留的适用的州和联邦法律。根据 LMC 的要求，雇主将针对其呼叫中心规定一些基本绩效指标，比如呼叫量、平均等待时间和放弃呼叫。Labor Management Committee（劳动管理委员会）应讨论和审查 CDWA 客户呼叫中心的绩效。

第 12.10 款：工资系统推广和教育

在本协议有效期内，雇主将为 IP 发送一般性通知，包括但不限于申请 PTO 和专业进修教育 (CE) 学时。雇主还可以赞助全州的面对面支持会议，以便家庭护理工作者接受工时报告方面的帮助。

第 12.11 款：预支现金

雇主不会预支现金。

第 12.12 款：ELECTRONIC VISIT VERIFICATION（电子访问验证，EVV）

任何要求员工使用的 EVV 系统应至少提供英语、西班牙语、俄语、普通话、粤语和越南语版本。任何有关 EVV 系统的培训材料也应提供上述语言版本。

所有工作者均可申请 EVV fob，雇主应免费向员工邮寄。

第 13 条：无歧视

第 13.1 款

工会和雇主共同承诺奉行无歧视政策。雇主不得基于种族、族裔、肤色、首选语言、身体和/或智力残疾、家庭暴力/性侵犯/骚扰受害者身份、婚姻状况、国籍、部落出身、血统、性别认同或认知性别认同、性别表达、性别、性取向或认知性取向、年龄、政治信仰、信仰、退伍军人身份、公民身份状态、工会成员身份和活动，在本协议规定的工资、工时或雇佣条款和条件方面做出歧视行为，并应遵守适用的联邦、州或地方法律。

第 13.2 款

本条不得解释为限制或妨碍客户和潜在客户选择、雇用、监督和解雇为其提供服务的任何家庭护理工作者的权利。本条也不得解释为阻止 Carina 根据真实的工作相关技能（如语言流利程度，或抬起和转移客户的身体能力）或合法的客户偏好（如性别）进行推荐。

第 13.3 款

雇主致力于创造平等的就业机会并积极招聘，确保劳动力的多样化。

第 14 条：推荐注册

第 14.1 款：推荐注册福利 — 由非营利性公司 CARINA 管理

A. 推荐注册福利

双方同意由非营利性公司 Carina 管理推荐注册福利，为单独个体医疗看顾提供者和 CDWA 客户提供推荐服务。Carina 将协助双方成立咨询委员会，共同指导可交付成果和优先事项。CDWA 客户可直接使用推荐注册，CDWA 代表也可使用推荐注册，以协助进行工作推荐。Carina 将是雇主员工和客户的推荐注册服务的独家提供商。但这并不妨碍 CDWA 接受其他组织和个人的服务提供者推荐。

B. 推荐注册福利供款

自 2025 年 7 月 1 日起，雇主应替本协议涉及的所有家庭护理工作者向 Carina 供款，金额为每个“雇主供款工时”五美分（0.05 美元）。

自 2027 年 6 月 30 日零点起，雇主应为本协议涉及的所有家庭护理工作者向 Carina 供款，金额为每个“雇主供款工时”四美分（0.04 美元）。

“雇主供款工时”不包括[第 8.5 款](#)中的行政时间、培训时间或带薪休假时间。

第 15 条：培训

第 15.1 款：TRAINING PARTNERSHIP

根据 [RCW 74.39A.009](#) 和 [74.39A.360](#)，应建立 Training Partnership（或 "Partnership"）。Training Partnership 能够为单独个体医疗看顾提供者提供培训、学习辅导、劳动力发展和其他服务。雇主应在本协议整个有效期以及任何延续期内成为并持续作为 Partnership 的参与雇主。

第 15.2 款：PARTNERSHIP 协议

作为本协议整个有效期以及任何延续期内的参与雇主，雇主和工会特此同意接受 Partnership 运营协议条款以及 Partnership 受托人根据授权通过的所有决议和规则的约束。雇主接受 Partnership 的雇主受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。工会接受 Partnership 的工会受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。雇主和工会同意与 Partnership 受托人合作，发布福利计划信息，并获取和提供 Partnership 可能要求的普查和其他数据。

第 15.3 款：涉及范围

雇主同意代表本协议涵盖的所有家庭护理工作者，定期向[第 15.1 款](#)中确定的 Training Partnership 缴纳费用，金额见下文[第 15.4 款](#)的规定。

第 15.4 款：供款

自 2025 年 7 月 1 日起，雇主应为本协议涉及的所有家庭护理工作者向 Partnership 供款，金额为每个“雇主供款工时”五十点五美分（0.505 美元），其中二点五美分（0.025 美元）可用于支持认证福利和支付 Department of Health（卫生部，DOH）要求的认证和测试费用。

自 2026 年 7 月 1 日起，雇主应为本协议涉及的所有家庭护理工作者向 Partnership 供款，金额为每个“雇主供款工时”五十点一五美分（0.515 美元），其中二点五美分（0.025

美元) 可用于支持认证福利和支付 Department of Health (卫生部, DOH) 要求的认证和测试费用。

“雇主供款工时”不包括[第 8.5 款](#)中的行政时间、培训时间、带薪休假时间或假期。这些供款足以全额支付 IP 为维持资格必须接受的法律规定的培训费用。

Training Partnership 应承担 Department of Health (卫生部, DOH) 或其测试代理要求的认证和测试初始费用, 让谈判单位成员能够维持单独个体医疗看顾提供者的资格。Training Partnership 还可使用资金来支付单独个体医疗看顾提供者的重新测试和服务提供者的首次认证更新费用。

若有关培训的法律要求发生任何重大变化, 双方同意就变化的影响进行谈判。

本款要求的供款应于双方确定的付款日期支付给 Partnership, 但决不能晚于服务时间费用支付的次月第二十五 (25) 天。供款应连同汇款报告一起发送, 汇款报告应包含 Partnership 或其指定人员可能要求的信息, 并按照其可能要求的方式和形式发送。

第 15.5 款: BASIC TRAINING (基本培训) 最低要求

所有法律规定单独个体医疗看顾提供者必须完成的 Basic Training (基本培训), 包括入职培训及安全培训, 均应通过 Partnership 提供。单独个体医疗看顾提供者参与法律规定的 Basic Training (基本培训) 花费的所有时间, 均应按照其正常工资费率获得补偿。双方希望尽快开展所有入职培训及安全培训, 以防对及时向客户提供 Medicaid 福利造成任何障碍。

第 15.6 款: 专业进修教育培训最低要求

根据 [RCW 74.39A.341](#) 的要求, 所有单独个体医疗看顾提供者应通过 Partnership 完成所有法律规定必修和选修的专业进修教育培训。专业进修教育旨在提高和强化单独个体医疗看顾提供者在满足客户护理需求方面的知识和技能。完成所有专业进修教育学时是维持个人护理人员工作资格的先决条件, 并且必须按照 [RCW 74.39A.360](#) 的规定通过合作伙伴完成。除非 Training Partnership 和雇主一致同意, 否则不会授予任何外部转移学分。雇主负责保存所有学分转移完成记录。Partnership 和雇主将共同制定流程, 让员工提交外部学分申请和文件, 并将学分转移纳入培训记录中。

单独个体医疗看顾提供者参与法律规定必修或选修的专业进修教育培训花费的所有时间, 均应按照其正常工资费率获得补偿。

第 15.7 款：最低培训要求豁免

法律规定的所有现有最低培训要求豁免应继续适用于单独个体医疗看顾提供者的培训。Partnership 应承认法律规定的单独个体医疗看顾提供者的所有 Basic Training（基本培训）要求豁免。

第 15.8 款：豁免单独个体医疗看顾提供者的最低培训要求

目前免于遵守现有全面培训要求的所有单独个体医疗看顾提供者，仍需继续完成法律规定的特定要求。

Partnership 应承认免于遵守法律规定的 Basic Training（基本培训）要求的任何单独个体医疗看顾提供者的最低培训要求。

免于遵守七十 (70) 小时 Basic Training（基本培训）要求的单独个体医疗看顾提供者可选择参加其他规定的培训，以成为认证家庭护理员。任何其他免于遵守 Basic Training（基本培训）或专业进修教育要求（或其中任何部分）的单独个体医疗看顾提供者可在资金允许的情况下，自愿参加 Partnership 提供的、他们有资格参加的任何培训。

第 15.9 款：辅导

根据 [RCW 74.39A.331](#)，Training Partnership 应为单独个体医疗看顾提供者提供学习辅导计划。辅导计划旨在提供单独个体医疗看顾提供者工作的基本信息，帮助单独个体医疗看顾提供者解决工作相关挑战，准备认证考试。辅导员不得侵犯客户选择、雇用、解雇或指导单独个体医疗看顾提供者履行其职责的权利，不得干预个案经理履行其职责。若客户未书面披露信息，辅导员不得讨论雇用学员的客户的保密信息。Peer Mentor（学习辅导员）将由 SEIU775 Benefits Group 而非雇主直接雇用并支付报酬。

第 15.10 款：ADVANCED HOME CARE AIDE SPECIALIST（高级家庭护理员专家）和 ADVANCED HOME CARE AIDE BEHAVIORAL HEALTH SPECIALIST（高级家庭护理员行为健康专家）

根据 [RCW 74.39A.351](#)，Partnership 应为单独个体医疗看顾提供者提供高级培训。Training Partnership 将提供 Advanced Home Care Aide（高级家庭护理员，AHCAS）和 Advanced Home Care Aide Behavioral Health Specialist（高级家庭护理员行为健康专家，AHCABHS）计划。课程的开发和修订将与 Department of Social and Health Services（社会与卫生服务部）合作进行。课程必须能够在 Basic Training（基本培训）之外提升单独个体医疗看顾提供者的知识和技能，通过明确的学习目标、能力和方法来衡量特定技能组合的整合。

1. 要具备成为 AHCAS 或 AHCABHS 单独个体医疗看顾提供者的资格：
 - a. 必须为单独个体医疗看顾提供者，且 (i) 持有效 Home Care Aide Certification（家庭护理员认证），或 (ii) 根据 [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) 或 (iii) [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(B) 免于认证，且完成了七十 (70) 小时的 Basic Training（基本培训），或由护士委派，或在 2016 年之前完成了 Training Partnership 提供的高级培训；以及
 - b. 必须为符合工会和 DSHS 共同确定的一系列标准的客户工作。

如有必要，TP 可制定优先安排可用教室空档的标准。

2. 计划期间，参与本计划的单独个体医疗看顾提供者将获得雇主按照其正常工资费率提供的补偿，每位单独个体医疗看顾提供者最多可获得七十 (70) 小时的补偿，无论该单独个体医疗看顾提供者是否在培训期间始终支持符合标准的客户。

第 15.11 款：培训规定、跟踪和报告

双方同意，其共同意愿是 Partnership 能够做到以下几点：

1. 提供法律规定的所有类型的培训，并符合行政规章中的培训标准。
2. 提供 Department of Social and Health Services（社会与卫生服务部）通过规章授权的所有类型的课程和授课方法。
3. 注册所有有资格接受培训的单独个体医疗看顾提供者。
4. 向雇主提供培训完成信息。
5. 保留所有培训讲师相关的现有职业证明（如适用）。
6. 为培训提供设备齐全的临床环境和符合 ADA 的设施。
7. 评估知识和技能能力。
8. 向雇主发放单独个体医疗看顾提供者的培训完成记录。
9. 获取学生课程评估，并根据要求向雇主提供评估摘要。
10. 在合理时间内保留培训记录，并根据要求向单独个体医疗看顾提供者提供培训记录。

11. 跟踪所有单独个体医疗看顾提供者的培训状态，并向雇主提供所有此类合理的培训相关数据。

第 15.12 款：参与培训

A. 工会问题说明补偿

双方同意，Training Partnership 应向工会提供参与其培训课程的合理途径，包括为工会提供在线学习技术支持，以便工会就工会问题进行说明。雇主同意向所有接受工会部分必修 Basic Training（基本培训）的单独个体医疗看顾提供者提供最多三十 (30) 分钟的工会问题说明补偿。雇主同意每年向所有接受工会部分必修专业进修教育的单独个体医疗看顾提供者提供最多十五 (15) 分钟的工会问题说明补偿。雇主不承担工会与 Partnership 约定的工会问题说明额外时间的补偿费用。

B. 雇主参与培训

Partnership 将提供所有 Basic Training（基本培训）、高级培训和专业进修教育的全州培训计划，包括日期、地点、时间、座位数和授课的主要语言，以便雇主观察培训课程。应根据要求向雇主提供计划。Training Partnership 将允许雇主接触指定的员工。

第 15.13 款：免责

Partnership 应使雇主免于承担本协议涉及的受益人、培训提供者、提供商或家庭护理工作者提出的任何索赔。

第 16 条：LABOR MANAGEMENT COMMITTEE（劳动管理委员会）

第 16.1 款：目的

雇主和工会同意就涉及共同利益的话题进行讨论，包括但不限于：本协议的执行；工会和雇主提出的新倡议、规则或政策；以及本协议第 19.6 款的执行。

第 16.2 款：会议

除非双方另有约定，否则双方应每月举行一次会议。会议应在双方都合适的时间和能够使用 ADA 的地点进行，或通过 Zoom 等在线平台进行。建议双方选择能够代表待讨论问题并有权代表双方做出决定的人员参与讨论。Labor Management Committee（劳动管理委员会，LMC）应由最多五 (5) 名工会代表和最多五 (5) 名雇主代表组成。Labor Management Committee（劳动管理委员会，LMC）应由工会指定代表和雇主指定代表共同担任主席。担任上述工会代表的家庭护理工作者应获得雇主提供的 LMC 参会津贴。双方将全权负责确定其各自的代表和/或参会资源人员的其他费用的免除（如有）。

第 16.3 款：TECHNOLOGY AND INNOVATION COMMITTEE（技术与创新委员会）

双方同意每年召开两次会议，讨论技术和创新问题。会议应安排在双方都合适的时间，并在符合 ADA 的地点或通过 Zoom 等无障碍在线平台举行。

这些讨论的参与者应根据其与所审议问题的相关性进行挑选，且必须有权代表各方做出决定。技术会议应包括最多五 (5) 名工会代表和最多五 (5) 名雇主代表，共同主席由各方指定。

身为家庭护理工作者的工会代表参加技术会议时，应根据时间得到报酬。

第 17 条：谈判义务

本协议中的任何内容均不得解释为减少双方就法律规定的适当主题进行讨论和/或谈判的义务，只要雇主和/或其机构、承包商或分包商对此类话题拥有合法控制权。具体主题包括谈判单位成员的工资、福利、工时，以及雇佣条款和条件。

第 18 条：客户的权利

第 18.1 款：客户信息

本协议不得解释为要求雇主在未经任何家庭护理服务客户书面许可的情况下，向工会披露有关客户的个人保密信息。个人信息包括但不限于姓名、出生日期、地址、电话号码、电子邮件地址、任何身份证明号码（包括社会安全号）或任何其他客户相关个人信息。

第 18.2 款：客户保密

工会代表和单独个体医疗看顾提供者应严格遵守有关客户的保密标准，不得披露从任何来源获得的与客户有关的个人信息，除非该披露经客户明确书面同意，或为法律程序强制要求，或法律另有要求。

第 18.3 款：非弃权

以上列举的客户权利并非详尽无遗，且不排除其他未明确规定的权利，包括法律规定的权利和权力。客户行使或不行使保留的权利，不得解释为客户放弃任何权利，包括但不限于客户和潜在客户选择、雇用、监督和解雇任何家庭护理工作者的法定权利。

第 18.4 款：不受申诉程序约束的客户

客户就本条或任何客户权利采取的任何行动均不受本协议规定的申诉和仲裁程序约束。

第 19 条：政策、计划和实践

第 19.1 款：MEDICAID 综合项目

根据华盛顿州 Medicaid 综合项目 (WMIP)、Medicare 综合护理项目 (MICP)、针对符合双重资格的个人提供综合护理的州计划、HealthPathWashington 或类似计划和实体，作为单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者为雇主提供服务的工作者，应为谈判单位成员，并且本协议对此类工作者所有有效工时具有完全效力。

第 19.2 款：客户评估

单独个体医疗看顾提供者是客户评估过程的一部分，雇主不得阻止其参与评估。单独个体医疗看顾提供者将被告知客户护理计划中记录的任何新的“挑战行为”，包括任何对单独个体医疗看顾提供者构成风险的行为。单独个体医疗看顾提供者可通过门户网站访问客户的护理计划，并要求将护理计划邮寄给他们。

第 19.3 款：现金援助和咨询

如果雇主采取或扩展任何“现金援助和咨询”、新自由或类似计划，或自我导向或个人预算家庭护理方案或类似计划，客户根据此类计划雇用的工作者应为谈判单位成员，并且本协议对此类工作者所有有效工时具有完全效力。

第 19.4 款：服务提供者重新分类

雇主不得重新分类或导致任何单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者被重新分类，除非该单独个体医疗看顾提供者提出要求并通知工会。

第 19.5 款：排除

任何与个人护理或直接护理无关的工作均不得视为本协议中规定的有效工作或有效工时，且本协议对此类工作或工时无效。

第 19.6 款：提供高质量家庭护理服务

雇主和工会一致认为，促进和确保家庭护理行业的质量符合双方的共同利益。为达到这一质量要求需要对现有体系做出的改变可能包括但不限于：跨计划和场所的综合护理、提供整体护理、改善针对具有复杂需求的客户的服务，以及制定衡量健康和其他既定成果所需的指标。双方同意就如何提升客户服务质量进行公开交流。Labor Management Committee（劳动管理委员会）可作为讨论的平台。

第 19.7 款：变更医疗保健服务体系

双方承认，在本协议有效期内，长期护理服务和支持的提供可能会发生重大变化。雇主同意以书面形式及时通知工会任何影响本协议涉及服务的州 Medicaid 计划和 Medicaid 家庭

和社区护理豁免修正案，以及本协议涉及服务的提供的任何变更，并履行其在强制性谈判议题方面的集体谈判义务。

第 19.8 款：社区优先选择 (CFCO)

根据 42 CFR 441.545 和 [RCW 74.39A.400](#) 授权的社区优先选择代理模式，作为个人提供者家庭护理工作者为雇主提供服务的工人应为谈判单位成员。本协议对于此类家庭护理工作者在提供家庭护理服务、临时护理以及允许的技能获取培训任务时的所有有效工时均应完全有效。

第 19.9 款：老年人定向支持 (TSOA) 和 MEDICAID 替代性护理 (MAC)

根据 Medicaid 1115 豁免计划、Medicaid 替代性护理和老年人定向支持，作为单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者为雇主提供服务的工作者，应为谈判单位成员，并且本协议对此类工作者提供家庭护理服务、直接护理和其他个人护理服务的所有有效工时具有完全效力。

第 20 条：工时

第 20.1 款

雇主应作出切实努力，为现有员工提供增加工时的机会，为没有护理人员的客户提供服务。至少应包括：

- 告知新客户以及任何需要新的或额外服务提供者的客户，他们可以在 Carina 上发布信息；
- 向员工推广使用 Carina，包括将 Carina 相关信息告知新员工，以及任何联系 CDWA 希望获得额外工时的员工；以及
- 至少每年向所有员工告知有关 Carina 的信息。

第 21 条：退休福利

第 21.1 款：建立固定供款退休福利信托

工会和雇主特此同意赞助并创建联合劳资 (Taft-Hartley) 固定供款计划和信托基金，自 2015 年 7 月 1 日起生效。雇主应在本协议整个有效期以及任何延续期内成为并持续作为 SEIU 775 Secure Retirement Trust（以下简称 "Secure Retirement Trust"）的参与雇主。

第 21.2 款：向 SECURE RETIREMENT TRUST 供款

自 2023 年 7 月 1 日起，雇主应向 Secure Retirement Trust 供款：(i) 累积职业小时数达到六

千零一 (6001) 或以上的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款一美元二十美分（1.20 美元）；(ii) 累积职业小时数在七百零一 (701) 至六千零一 (6001) 之间的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款八十美分（0.80 美元）；(iii) 累积职业小时数在七百零一 (701) 以下的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款五十美分（0.50 美元）。

自 2026 年 7 月 1 日起，雇主应向 Secure Retirement Trust 供款：(i) 累积职业小时数达到八千零一 (8001) 或以上的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款一美元六十五美分（1.65 美元）；(ii) 累积职业小时数在七百零一 (701) 至八千零一 (8001) 之间的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款八十美分（0.80 美元）；(iii) 累积职业小时数在七百零一 (701) 以下的本协议涉及的所有家庭护理工作者，针对每个“雇主供款工时”供款五十美分（0.50 美元）。

“雇主供款工时”不包括[第 8.5 款](#)中的行政时间、培训时间或带薪休假时间。

在 ERISA 允许的范围内，双方要求董事会审查和实施紧急储蓄计划，作为 Secure Retirement Plan（安心悠享退休计划）的一项自愿性内容。

第 21.3 款：免责

信托应使雇主免于承担本协议项下的受益人、提供商或家庭护理工作者提出的任何索赔。

第 21.4 款：信托协议

雇主和工会特此同意，接受信托协议和信托声明规定以及受托人根据授权通过的所有决议和规则的约束。雇主接受信托的雇主受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。工会接受信托的工会受托人及其正式选出的继任者作为其在董事会的代表。雇主和工会同意与指定信托的受托人合作，发布福利计划信息，并获取和提供普查和其他数据。

第 22 条：不间断的客户服务

第 22.1 款

工会、单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者或其代理人不得以任何方式直接或间接授权、协助、鼓励和/或参与任何罢工活动、罢工离场、怠工、集体病假罢工或其他类似的干扰单独个体医疗看顾提供者向客户提供服务的行为。工会、单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者及其代理人不得出于执行本协议的目的而对雇主、其代理人和/或其代表进行纠察。工会、单独个体医疗看顾提供者家庭护理工作者及其代理人不得出于任何原因，在单独个体医疗看顾提供者提供服务的地点对客户进行纠察。如果雇主认为此类活动

即将或正在发生，雇主的代表应在采取任何人事行动或法律行动之前联系工会主席或财务秘书长，以便工会有机会向其成员告知本合同规定。

第 22.2 款

鉴于客户有权选择、雇用、监督和解雇任何为其提供服务的单独个体医疗看顾提供者，双方同意雇主无权将工会或单独个体医疗看顾提供者拒之门外。

第 22.3 款

双方同意采取以下程序，通过具有约束力的利益仲裁，解决合同谈判期间的纠纷。

- A. 双方应根据第 25 条的规定，商定利益仲裁员（如有需要）。双方将通过协商选出仲裁员，或者通过从联邦仲裁与调解局 (FMCS) 提供的七 (7) 名地区合格仲裁员名单中轮流划掉名字来选出仲裁员。选出利益仲裁员后，双方应立即合作，根据第 25 条的规定与仲裁员预约时间。
- B. 除非双方另有约定，由仲裁员裁定的问题应限于双方僵持不下的事项。
- C. 利益仲裁听证会应为非正式的。各方均可提供证据、进行辩论。可以考虑使用司法程序中适用的证据规则，但这些规则并不具有约束力。此外，任何口头证据、书面证据或利益仲裁员认为相关的其他资料均可作为证据。诉讼应予以记录。利益仲裁员有权监誓、要求证人出席，并要求出示其认为对公正裁决争议问题至关重要的账簿、资料、合同、协议和文件。
- D. 仲裁员和法庭速记员的费用和开支，以及听证室费用（如有）将由双方平均分担。各方负责其律师、代表和证人的费用，以及与案件的发展和陈述相关的所有其他费用。
- E. 仲裁员在下达裁决时，应考虑以下因素：
 - i. 雇主支付集体谈判协议中的薪酬和福利的财务能力；
 - ii. 雇主的法定权力；
 - iii. 双方的规定；
 - iv. 比较本州和全美范围内工会代表的公费报销人员为类似客户（包括老年、体弱或有发育障碍的客户）提供类似服务的工资、工时和就业条件；
 - v. 雇主留住员工的能力；
 - vi. 商品和服务的平均消费者价格，通常称为生活成本；
 - vii. 华盛顿州在建立稳定的长期护理人员队伍，为弱势老年人和残疾人提供优质可靠的护理方面的利益；
 - viii. 华盛顿州在确保其所有公民获得可负担的优质医疗保健方面的利益；

- ix. 华盛顿州在减少公共福利计划依赖程度方面的财政利益，包括但不限于医疗券、食品券、补贴住房和紧急医疗服务。
- x. 在确定工资、工时和就业条件时通常或传统上考虑的其他因素。
- xi. 诉讼未决期间，上述任何因素的变化；以及
- xii. 仲裁员可以考虑比较本州和全美范围内工会代表的公费雇用人员为类似客户（包括老年、体弱或有发育障碍的客户）提供类似服务的工资、工时和就业条件。

第 23 条：保留条款或可分割性条款

第 23.1 款

本协议应受所有现在和未来适用的联邦、州和地方法律和法规以及政府机构规则的约束。如果联邦或州法院或正式授权机构宣告本协议的任何条款或该条款对任何人或情况的适用无效或违法，本协议的其余条款或此类条款对其他人或情况的适用不会因此受到影响。

第 23.2 款

若本协议条款被宣告无效，双方应立即会面协商替代条款。对本协议的任何变更或修订应以书面形式进行，并由双方及其代表正式签署。

第 24 条：完整协议

第 24.1 款

本协议双方确认，在达成本协议的协商过程中，各方均有无限的权利和机会就法律未排除的任何问题或事项提出要求和建议，并且各方在行使该权利和机会后达成的共识和协定已在本协议中充分阐述。双方进一步理解，本协议充分、完整地阐述了双方之间的所有共识和义务，构成了双方之间的完整协议，并且双方代表其自身及其各自成员放弃对任何一方或其各自成员、代理人、员工或受让人的任何行为或疏忽提出或可能提出的任何及所有索赔或要求。

第 24.2 款

本书面协议构成双方之间的完整协议，不得增加任何口头或书面声明或以此类声明取代本协议的任何条款，除非双方同意或本协议另有规定。

第 25 条：协议期限

第 25.1 款：生效日期

本协议将于 2025 年 7 月 1 日生效，并将持续有效至 2027 年 6 月 30 日，除非经双方书面同意修订或根据[第 25.2 条](#)延期。

第 25.2 款：后续协议谈判

双方应于 2026 年 10 月 15 日前开始就后续协议进行谈判。如果截至 2027 年 6 月 30 日仍未达成后续协议，本协议将继续有效，直至后续协议生效之日，但不得超过本协议到期之日起一 (1) 年。若双方未能于 2027 年 6 月 30 日之前达成协议，双方可一致同意将未决问题提交利益仲裁。如果协议延期至 2027 年 6 月 30 日之后，并且双方未能于 2028 年 1 月 1 日前就后续协议达成一致，则任何一方均可根据[第 22.3 条](#)寻求利益仲裁。

第 26 条：背景调查

第 26.1 款：犯罪背景调查

雇主应在每位工作者的犯罪背景/指纹检测要求截止日期前九十 (90) 个日历日和三十 (30) 个日历日，通过电子邮件、短信和雇主的门户网站发出电子通知。上述背景调查通知应以第 32 条第 32.1 款所列语言提供。如果这些背景调查通知是使用三种规定通知方式中的至少两种发送到工作者在雇主处存档的当前联系信息，则雇主未能通过所有三种方法发送通知不能成为延长工作者背景调查截止日期的唯一依据。雇主在发现其背景调查通知存在任何发送失败的情况后，必须在 30 天内通知工会，并应工会要求提供受影响人员名单。

单独个体医疗看顾提供者可以请求协助填写其背景调查授权表 (BAF)，并且此类请求不得遭无理拒绝。这种援助可能包括雇主代表单独个体医疗看顾提供者，直接将其信息输入背景调查系统 (BCS)。如果单独个体医疗看顾提供者要求雇主代表其本人直接将其信息输入 BCS，那么对于因将此类信息输入 BCS 而可能导致的背景调查处理延误，雇主不承担任何责任。

IP 可以用其选择的语言请求并获得帮助，雇主应在可行的情况下尽力满足该请求。

一旦单独个体医疗看顾提供者向雇主提交背景调查授权表确认码，雇主应在尽快两 (2) 个工作日内向该单独个体医疗看顾提供者发出书面通知，确认已收到确认码并录入背景调查系统 (BCS)。

雇主应根据 Background Check Central Unit (BCCU) 的结果采取行动，并在背景调查系统 (BCS) 公布结果后的三个 (3) 个工作日内将背景调查结果及任何必要的额外步骤通知单独个

体医疗看顾提供者。此通知流程将持续到背景调查流程完成为止。雇主应制定并发布规范和统一标准，以便为背景调查截止日期过后仍未完成流程的工作者提供延期。应通过电子邮件或门户网站通知工作者任何延期。

如果单独个体医疗看顾提供者的犯罪背景调查在前一次犯罪背景调查后两 (2) 年内未完成，且雇主未向其发送书面通知，告知其不可继续工作，则单独个体医疗看顾提供者可以继续工作、申请工时，并且其在每周工时上限之内的工时和考勤单核实的客户授权工时将获得相应报酬。单独个体医疗看顾提供者可继续工作并获得报酬，直至犯罪背景调查流程完成，或单独个体医疗看顾提供者收到书面通知，告知其不可继续工作。

雇主同意通过电子邮件、短信和门户网站发送通知，告知单独个体医疗看顾提供者不可继续工作。通知应采用第 32 条第 32.1 款所列语言提供。如果不可继续工作的通知是使用三种规定通知方式中的至少两种发送到工作者在雇主处存档的当前联系信息，则雇主未能通过所有三种方法发送通知不应成为延长工作者在等待背景调查完成期间继续工作许可的唯一依据。雇主在发现不可继续工作的通知存在任何发送失败的情况后，必须在 30 天内通知工会，并应工会要求提供受影响人员名单。

Character, Competency, and Suitability（品格、能力和适合性，CC&S）审查必须在雇主收到完成审查所需的所有必要信息（包括但不限于指纹结果和犯罪记录）后的七 (7) 个工作日内完成。

单独个体医疗看顾提供者应在成功联系服务协调员（通过电话沟通或书面回复）时或在联系雇主后的两 (2) 个工作日内，收到有关其背景调查状态相关的准确且及时的信息，以及完成续约流程所需的所有步骤。

单独个体医疗看顾提供者无需向雇主提供可通过 BCS 获得的信息。

第 26.2 款：CDWA 门户网站中的背景调查通知

门户网站将显示单独个体医疗看顾提供者当前背景调查的到期时间。

雇主将在实施变更之前通知整个谈判单位，并告知工会本款未概述的背景调查流程的任何修改或新要求。

第 27 条：健康和安

第 27.1 款：安全健康的工作环境

雇主认识到为单独个体医疗看顾提供者提供安全健康的工作环境的重要性。单独个体医疗看顾提供者有权拒绝为生活在可能威胁其健康和安全的环境中的客户提供服务。单独个体医疗看顾提供者应立即向雇主报告任何不安全或危险情况。

言语和身体攻击以及性骚扰是许多长期护理工作者的职业危害，包括那些在护理对象家中工作的长期护理工作者。家中其他人的行为可能会导致护理对象无法控制风险。风险可能源于一些症状或状况，这些症状或状况可能表现为个人在表达自己的需求时，可能会被照顾这些人的个人视为或理解为骚扰、虐待或暴力。无论如何，护理人员都不应遭受歧视、虐待行为和挑战行为，而得不到援助或救济。

护理人员进行充分的准备，对于其自身和护理对象而言都是有幫助的。护理人员应掌握相关信息，包括相关的护理计划和行为支持干预措施、现有的问题解决工具，以及改善安全护理服务的策略。

第 27.2 款：安全措施

雇主和工会认识到，提供不会威胁或危及员工或客户健康或安全的工作条件，是非常重要的。雇主应遵守 SB 6205 项下的所有要求，包括：

- A. 雇主应继续维护全面的书面政策（涉及雇主如何处理歧视、虐待行为和挑战行为的情况），并努力解决影响个人护理提供的问题。政策中必须包含明确的许可和程序，允许工作者离开他们认为自身安全受到直接威胁的环境。程序中必须包含一项要求，即尽快通知雇主和相关第三方，比如 Department of Social and Health Services（社会与卫生服务部）的个案经理、急救服务或服务对象决策者。政策应以第 32 条所列语言提供。
- B. 工作场所安全委员会（其中应包括一名 SEIU 775 的代表）将根据需要举行会议，或至少每三年举行一次会议，审查并建议更新雇主的计划，以防止和保护员工免于遭受虐待行为，帮助在存在挑战行为的环境中工作的员工，并努力解决影响个人护理提供的问题。
- C. 雇主不得因员工被控歧视、虐待行为或挑战行为而解雇员工、减少员工工资，或不向员工分配任务。

- D. 在以下情况下，雇主必须在员工与服务对象的关系建立之前以及整个服务过程中，将服务对象家庭护理场所中或周围发生的歧视和虐待行为情况告知员工：
1. 此类情况已被雇主记录在案；或
 2. 此类情况已被 Department of Social and Health Services（社会与卫生服务部）记录在案，并告知雇主。
- E. 雇主必须在员工与服务对象的关系建立之前，将以下服务对象已记录在案的挑战行为告知员工：
- a. 记录于服务对象的护理计划中；
 - b. 已被雇主记录在案；或
 - c. 已被 Department of Social and Health Services（社会与卫生服务部）记录在案，并告知雇主。
- F. 雇主必须记录员工在提供有偿个人护理服务期间所遭受的任何报告的歧视或虐待行为情况。记录必须在报告行为发生后至少保存五 (5) 年。
- G. 雇主必须提供一份有关歧视和骚扰的资源清单，供员工使用。这些资源应至少包括 Equal Employment Opportunity Commission（平等就业机会委员会）、Washington State Human Rights Commission（华盛顿州人权委员会），以及致力于防止骚扰和歧视并为幸存者提供支持的当地倡导团体的联系信息。

不得要求任何员工在任何可能威胁或危及其健康或安全的情况下工作。雇主应在 IP 同意向特定客户提供服务之前，通知员工任何已知的健康或安全风险。这些情况包括：员工的身体受到伤害，客户对员工的威胁行为，客户或家中人员对员工的性骚扰，或任何其他可能威胁员工健康的情况。如果员工合理认为其在指定工作地点的健康和/或安全面临即刻危险，可立即离开该地点，并联系个案经理、主管或雇主代表。如果对员工认为存在即刻危险的事件进行审查和调查之后，确定员工采取了合理行动，并及时向雇主报告了事件，员工应获得整个班次的正常报酬，包括如期完成该班次所产生的差旅时间和里程费用（未执行的任务除外）。

如果员工认为客户可能面临危险，员工应拨打 9-1-1 或联系其他急救服务。

第 27.3 款：做好气候变化的准备，确保工作场所安全

随着气候变化的加剧，健康和安全的受影响也日益明显。雇主同意在其网站上提供一份与工作场所安全和气候变化准备有关的资源清单，并提供一个指向工会“应对气候变化”网页的超链接

如果在宣布紧急状态时 IP 正在家中，则在尝试通知客户后，IP 无需像往常一样前往客户家中上班，也不会因此受到任何纪律处分。

如果在紧急状态或极端天气事件发生时，IP 已在客户家中，并且需要离开以照顾家人，IP 不会因此受到任何纪律处分。

如果宣布进入紧急状态，LMC 同意召开会议，解决紧急状态对工作条件的影响。

第 27.4 款：个人防护装备

雇主应免费向 IP 提供 Department of Labor and Industries（劳工部）和公共卫生指南建议的个人防护装备 (PPE)。

雇主应确保在其网站上提供如何申请个人防护装备的说明，并在程序发生变化时及时更新。

雇主还应为 IP 提供选择，以便 IP 申请选择各种尺寸的 PPE 手套。

第 28 条：后续事宜

- A. 雇主同意，在未采取以下步骤的情况下，不得将其在集体谈判协议 (CBA) 中涉及的业务进行外包、转让或以其他方式转让或分配给任何第三方（以下简称“分配”）：
1. 雇主同意在与第三方达成任何初步协议或其他协议（包括但不限于，例如，用于共享信息的保密协议、谅解备忘录、合同、条款清单、意向书或协议书）之前通知工会，无论该协议是否具有约束力。这些协议涉及任何可能影响 SEIU 775 谈判单位成员利益的潜在交易的谈判，包括但不限于雇主出售、转让或分配其超过百分之十 (10%) 或全部的所有权权益，或涉及本协议涵盖的业务。雇主同意将与 SEIU 775 达成的集体谈判协议告知本协议涉及的其全部或部分业务的任何潜在买方。并且，在法律允许的范围内，雇主将以接受本协议作为向任何其他人或实体出售、购买或以任何形式转让其全部或部分业务的条件。
 2. 在与将被分配 CBA 涉及的任何业务的任何第三方签订协议后十五 (15) 天内，雇主将向工会提供书面证明，证明其已从上述第三方取得具有合同约束力的承诺（“合同”），承诺内容包括：(a) 向所有 IP 或向执行第三方分配的 CBA 涵盖的业务所需数量的 IP 提供就业机会，上述 IP 存在于仅由此类新雇用 IP 组成的独立管理的谈判单位或小组，就业条款和条件不得低于该第三方成为单独个体医疗看顾提供者的新雇主时 CBA 项下的现行条款和条件；(b) 在

法律允许的范围内，同意在 CBA 的剩余期限内承担雇主在 CBA 项下的所有义务。合同中必须明确说明其受华盛顿州法律管辖，可在 Thurston County 高等法院强制执行，并且工会是第三方向雇主所作承诺的预期第三方受益人。一旦第三方成为单独个体医疗看顾提供者的新雇主，工会将根据适用法律，通过与新雇主的申诉和仲裁条款执行当前 CBA 的条款。

3. 工会将在向任何第三方分配当前 CBA 涉及的任何业务之前至少九十 (90) 天收到雇主的通知。雇主将及时告知工会该时间的任何变化。
4. 雇主同意，若其未能及时严格遵守第 1、2 或 3 款，工会有权请求 Thurston County 高等法院立即采取禁令救济，限制雇主继续将 CBA 涉及的任何业务分配给任何第三方，直至满足上述要求。

- B. 双方同意，在第三方被指派从事现行 CBA 所涵盖的任何业务后，工会可在收到此类通知后十五 (15) 天内，要求就向第三方指派工作的影响进行谈判，如果提出此类要求，雇主将在工作移交之前进行此类谈判。双方同意，任何一方均不得在陷入僵局时寻求仲裁。

第 29 条：节假日

第 29.1 款：节假日工作工资

自 2025 年 7 月 1 日起，所有受客户指派在下列公认节假日之一工作的家庭护理工作者，将按照其正常工资费率的 1.5 倍获得所有工作时间对应的工资（包括任何适用的差额），每天最多 8 小时。

- a. 美国独立日（7 月 4 日）
- b. 元旦
- c. 劳动节（9 月第一个星期一）

自 2026 年 7 月 1 日起，所有受客户指派在下列公认节假日之一工作的家庭护理工作者，将按照其正常工资费率的 1.5 倍获得所有工作时间对应的工资（包括任何适用的差额），每天最多 8 小时。

- a. 美国独立日（7 月 4 日）
- b. 元旦
- c. 马丁·路德·金纪念日（1 月第三个星期一）
- d. 劳动节（9 月第一个星期一）
- e. 感恩节（11 月第四个星期四）
- f. 阵亡将士纪念日（5 月最后一个星期一）

第 30 条：加班和每周工时上限

第 30.1 款

对于一周中超出四十小时的那部分工时，将为员工支付 1.5 倍工资。

第 30.2 款

培训时间、行政时间和 PTO 不计入员工的每周工时上限。员工因培训时间、行政时间、PTO 或发生紧急情况时必须留在客户身边而超出每周工时上限时，不会受到处罚。

第 30.3 款

如果发生紧急情况，客户的健康或安全存在风险，需要员工留在客户身边，则员工应留在客户身边，直到情况安全稳定，并且应在安全的情况下尽快结束工作日。员工应于次日联系 CDWA 解释情况。员工应获得所有工作时间对应的工资。如果本周工作时间超过 40 小时，员工还应获得加班工资。

第 30.4 款

CDWA 将遵守 DSHS 为每个服务提供者规定的每周工时上限。

第 30.5 款

员工有权申请豁免其每周工时上限。CDWA 将在十四 (14) 个工作日之内以书面形式答复申请。如果申请被拒绝，CDWA 将提供相应的原因。在必要和适用的情况下，雇主可批准追溯临时每周工时上限增加的开始日期。

第 30.6 款

CDWA 将按季度向 SEIU 775 提供每周工时上限豁免和加班数据。

第 30.7 款

双方将通过 LMC 共同商讨雇主提供的季度数据，并讨论如何管理加班利用率。

第 31 条：渐进式惩处

第 31.1 款

自 2023 年 2 月 17 日起，违反雇主手册、政策和程序以及此后根据本款作出的修订的员工，将受到渐进式的惩处制度的约束，包括但不限于超过每周工时上限和客户授权，如下所示：

- a. 首次违反时，员工将接受政策指导和咨询。
- b. 第二次违反时，员工将收到书面警告。

- c. 第三次违反时，员工将收到最后书面警告。
- d. 第四次违反时，员工将被解雇。

渐进式惩处的目的是纠正员工的行为，而非惩罚性质。在作出纪律惩戒之前，雇主应将可能的违规行为和违规日期（如果知道）通知护理人员，雇主应努力收集导致惩处的事件的相关事实；并应在作出纪律惩戒之前进行调查。对于所有惩处，均可根据第 7 条中的申诉程序提出上诉。

所有惩处措施应在雇主知悉导致该惩处措施的信息和/或完成导致该惩处措施的调查之日起的合理期限内采取。

书面警告和指导应至少使用第 32 条中所列的语言提供。如果未能以 IP 的首选语言提供指导或书面警告，IP 可能会被转至 CDWA 语言热线寻求帮助。

工会将获得所有第三次违反书面警告的副本。员工可要求与雇主会面，并且有权在第二次、第三次或第四次违反时要求工会代表出席。

雇主可以对雇主手册或与员工相关的政策或程序进行修订，但在修订之前，雇主应充分告知工会其修订意图，以便工会在通知之后和实施修订之前至少有十四 (14) 天时间要求双方会面，并就此类修改进行协商或谈判（以适当者为准）。如果工会要求双方会面并就此类修改进行协商或谈判，CDWA 不会在流程结束之前实施变更。

第 32 条：所需通知和员工参考资料

第 32.1 款：多语种通知

雇主应至少使用以下语言提供所有必需的沟通通知和参考资料：英语、西班牙语、俄语、韩语、越南语、繁体中文和简体中文、索马里语和阿拉伯语。

第 32.2 款

就本条而言，所需的沟通内容以及雇主提供的参考资料应包括与单独个体医疗看顾提供者实现和保持遵守雇主或州政府要求的能力、获取福利、本协议要求的通知以及所有雇主创建的政策和资源文件有关的资料。

当雇主通过门户网站通知、电子邮件或短信发送通知和沟通时，应按照第 32 条第 32.1 款所要求的语言进行。当访问雇主网站上源自雇主的资料时，参考资料将以本条第 32.1 款所列语言提供。

如果由于特定通信要求（例如，传达有关欺诈、虐待、剥削或忽视的指控，且无法及时将此类通信内容翻译成第 32.1 款中指定的语言）而无法满足第 32.1 款的要求，则雇主要在以这些语言发出的通信中包含一份声明，其中提及雇主的语言热线，说明可以通过联系这些热线获取翻译协助，同时还应包含一份通知，告知工作者根据 CBA 所享有的获得工会代表的权利。

第 32.3 款：现有资料

在本协议有效期内，雇主将翻译本条中提及的现有所需通知和资料。本款中引用的在本协议生效日后创建的任何新资料或更新的现有资料将在发布时翻译成上述语言。

第 33 条：培训合规性

如果单独个体医疗看顾提供者未于相应的截止日期前完成规定的培训或认证，并且雇主并未向其发送书面通知（通过电子邮件、短信和门户网站通知），告知其 (1) 未完成的培训要求和/或未获得认证，以及 (2) 通知其不可继续工作，但单独个体医疗看顾提供者可以继续工作、申请工时，并且其在每周工时上限之内的工时和考勤单核实的客户授权工时将获得相应报酬。单独个体医疗看顾提供者可继续工作并获得报酬，直至完成培训和/或认证，或单独个体医疗看顾提供者收到以第 32 条第 32.1 款所列语言提供的书面通知，告知其不可继续工作。如果不可继续工作的通知是使用三种规定通知方式中的至少两种发送到工作者在雇主处存档的当前联系信息，则雇主未能通过所有三种方法发送通知不应成为延长工作者在等待培训和/或认证完成期间继续工作许可的唯一依据。雇主在发现不可继续工作的通知存在任何发送失败的情况后，必须在 30 天内通知工会，并应工会要求提供受影响人员名单。

第 34 条：年度合规培训

第 34.1 款：年度合规培训

所有家庭护理工作都完成雇主的年度合规培训。

第 34.2 款：培训通道

雇主将通过其系统直接提供培训。培训应以第 32 条所列语言提供。员工在成功完成培训后，将获得结业确认书。

第 34.3 款：培训通知

雇主应在每位工作者的 CDWA 年度合规培训截止日期前三十 (30) 个日历日通过电子邮件和雇主门户网站发出电子通知，并在截止日期前十五 (15) 个日历日通过电子邮件和/或门户网站发出提醒。

收到以上通知但未在截止日期前完成 CDWA 年度合规培训的 IP 可能会被采取纠正措施。

第 35 条：人工智能 (AI) 的使用

第 35.1 款：禁止使用人工智能

在未遵循本条款所述程序的情况下，雇主不得使用人工智能 (AI) 技术来监控、跟踪或指示驾驶路线、生产力指标或员工绩效的其他方面。

第 35.2 款：通知和谈判要求

雇主如计划实施任何 AI，应在实施前至少三十 (30) 天向工会提供书面通知。收到通知后，雇主应与工会进行有诚意的谈判，以解决 AI 对工作条件和隐私的潜在影响。雇主同意向工会提供有关任何拟议 AI 系统的完整相关信息，包括其目的、范围、数据收集参数、决策过程以及对雇佣条款的潜在影响。

第 35.3 款：数据保护和隐私

未经工会事先书面同意，雇主不得在任何 AI 系统中输入、共享或使用任何谈判单位员工的个人身份信息 (PII)，包括姓名、社会安全号、地址或工作经历。所有涉及 AI 的数据使用都必须遵守适用法律、集体谈判协议和行业隐私标准，确保 PII 保持机密、安全并仅用于授权目的。如果发生涉及 AI 系统中的谈判单位数据遭遇未经授权的访问、滥用或数据泄露，雇主应立即通知工会并实施纠正措施。

第 36 条：超额支付和客户授权

双方同意以下要求适用于雇主收取超额支付的款项。

1. 员工有权通过第 7 条概述的正常申诉程序，质疑超额支付的合法性及任何违反本款的行为。雇主仅可在超额支付后九十 (90) 天内通知员工的情况下收取超额支付的款项。任何超额支付通知也应发送给工会。
2. 必须通过邮寄和电子邮件的方式发送超额支付通知，并且其中必须包括：
 - a. 超额支付的宣称原因
 - b. 超额支付金额；
 - c. 发生超额支付的工资结算周期；以及
 - d. 说明内容，说明服务提供者自通知之日起有 20 天时间全额支付超额支付的款项，要求提供付款计划，或通过集体谈判协议的申诉程序对超额支付提出申诉。说明内容中应说明，超额支付的金额超过 50 美元的员工将获得还款计划，默认金额为员工工资的 5%。通知中将说明，如果员工对超额支付的合法性提出申诉，他们将获得一次性还款（如果涉及金额少于 50 美元）或

默认付款计划（即总工资的 5%），但付款本身将暂停，直至申诉解决。如果申诉被驳回，员工可随后根据本条款调整其付款计划。

- 3. 如果超额支付款项超过 50 美元的员工要求提供付款计划，他们可以选择采取默认还款计划（即工资的 5%）。他们还可以选择更改付款计划，提高每个工资结算周期的还款金额。付款计划执行 8 个月后，剩余款项将从 IP 的下一份薪资中扣除。如果 IP 选择采取付款计划，并且在剩余款项全额偿付之前离开了 CDWA 的工作岗位，CDWA 将从 IP 的最终薪资中扣除剩余款项，或通过收款流程寻求补偿。
- 4. 雇主不会收取超额支付款项的利息

第 36.1 款：客户授权

员工可以申请追溯到授权生效之日的工时。

附录 A：工资等级表

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

附录 B：定义

本协议适用以下定义。以下所列术语并未涵盖本协议中的所有术语。

单独个体医疗看顾提供者（也称为家庭护理工作者、家庭护理员、个人护理员、个人护理助理、员工或护理人员）：作为 Consumer Directed Employer 的员工，向居住在家中的客

户，包括但不限于符合 Medicaid 州计划、Medicaid 豁免计划、RCW 第 71A.12 章或 RCW 74.13.270 授权和资助的计划或类似州赞助的家庭护理计划资格的人员功能性残疾人员提供本协议项下个人护理、短期临时照护服务或其他服务。

客户：接受单独个体医疗看顾提供者提供的本协议项下个人护理、短期临时照护或其他服务的人员，同时雇用一名或多名单独个体医疗看顾提供者，并且作为主管雇主。

SEIU 775（也称为工会）：全州单独个体医疗看顾提供者谈判单位的唯一谈判代表。
www.seiu775.org。

Consumer Direct Care Network Washington（也称为雇主）：单独个体医疗看顾提供者的法定雇主，与客户共同雇用单独个体医疗看顾提供者。

DSHS：Washington State Department of Social and Health Services（华盛顿州社会与卫生服务部，DSHS）。www.dshs.wa.gov。

维权者：集体谈判协议涉及的单独个体医疗看顾提供者，经 SEIU 775 书面授权参与代表活动。

工人代表：集体谈判协议涉及的单独个体医疗看顾提供者，可履行工会规定的各种职责。

工会代表：SEIU 775 雇用的授权谈判代表。

推荐注册：针对单独个体医疗看顾提供者和潜在单独个体医疗看顾提供者的推荐注册，旨在帮助客户和潜在客户寻找单独个体医疗看顾提供者和潜在单独个体医疗看顾提供者。

ADA：美国残疾人法案。在本协议中，指残疾人可使用或符合当地无障碍法律规定的建筑或场所。

RCW：华盛顿法典修订版。所有州法律的编号都以 RCW 开头。您可以在立法机构网站 <https://www.leg.wa.gov/state-laws-and-rules/> 上查看本协议所述的 RCW。

SEIU 775 与 CDWA

谅解备忘录

计算可能补偿变化的成本

本谅解备忘录 (MOU) 由 SEIU 775 (“工会”) 和 Consumer Direct Washington (“雇主”) 签署，目的是建立一个评估 2026 年秋季可能发生的补偿变化的程序，为后续协议的谈判做准备。

协议

1. 目的

工会和雇主同意共同制定一个程序，以计算以下可能补偿变化的成本：

- 提高带薪休假 (PTO) 的累计上限。
- 扩大 Cumulative Career Hours (累计职业小时数) 信用的范围，将在其他长期护理机构拥有注册护理助理 (CNA) 工作经验的护理人员纳入其中。
- 扩大 Advanced Home Care Aide Specialist (高级家庭护理员专家，AHCAS) 资格范围，将完成 BT 30 培训的工人纳入其中。

2. 数据收集和准备

- 双方将共同确定所需的信息和数据，以有效地计算这些可能变化的成本。
- 雇主将开始收集和汇编必要的信息，并留出足够的准备时间，以确保在 2026 年秋季之前编制出成本估算。
- 工会将协助确定数据要求并明确分析范围。

3. 协作和交流

- 双方将根据需要举行会议，审查进展情况、应对挑战，并确保数据收集工作保持一致。

SEIU 775 与 CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON 谅解备忘录

SEIU 775（工会）与 Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA) 签订的 2025-2027 年初步协议中第 8 条（薪酬）、第 9 条（医疗保险）、第 11 条 (PTO)、第 14 条（推荐）、第 15 条（培训）、第 21 条（退休）和附录 A 中的工资和福利增加，取决于华盛顿州立法机构能否提供资金，在 2026 财年和 2027 财年分别实现至少 35.43 美元和 37.42 美元的劳动力费率。如果立法机构资助的劳动力费率低于上述金额但高于当前费率，双方将重新协商上述条款，根据资助的劳动力费率协商达成 2025-2027 年协议。如果立法机构维持当前费率，Consumer Direct Care Network 与 SEIU 775 之间的 2023-2025 CBA 现有条款将继续适用于 CDWA 员工的雇佣条款和条件，直至立法机构资助更高的费率。

在每个偶数年份的 3 月 1 日之前，CDWA 将向 SEIU 775 提供数据，说明前一个两年期内根据 RCW 74.39A.530(9) 最终花费在可允许支出上的资助劳动力费率金额，包括但不限于单独个体医疗看顾提供者的工资、相关税款和福利细分。CDWA、SEIU 775 和华盛顿州将讨论并商定数据的内容和格式，这些数据也将提供给费率制定委员会。

双方通过以下签名，接受并同意本集体谈判协议的条款和条件。

于 2025 年 7 月 1 日签署。

Service Employees International Union Local 775:

Sterling Harders, 主席

Consumer Direct Care Network Washington:

Aileen Pick, 劳务关系主管