

Соглашение о коллективных переговорах

между

SEIU 775

и

Addus Washington

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

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬЯ 1. ЗАЯВЛЕНИЕ О ЦЕЛИ	8
СТАТЬЯ 2. ПРИЗНАНИЕ.....	8
СТАТЬЯ 3. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ.....	9
СТАТЬЯ 4. ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА.....	9
РАЗДЕЛ 4.1. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ.....	9
РАЗДЕЛ 4.2. ОТЧЕТЫ ПРОФСОЮЗА	9
РАЗДЕЛ 4.3. ВЕДЕНИЕ ДАННЫХ	11
РАЗДЕЛ 4.4. ВЗНОСЫ / СОРЕ / ДОБРОВОЛЬНЫЕ ВЫЧЕТЫ	12
РАЗДЕЛ 4.5. БЕЗОПАСНОСТЬ ДАННЫХ.....	13
СТАТЬЯ 5. ВАКАНСИИ	13
СТАТЬЯ 6. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ.....	13
РАЗДЕЛ 6.1. УЧЕБНЫЕ СОВЕЩАНИЯ.....	13
РАЗДЕЛ 6.2. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ	14
РАЗДЕЛ 6.2.1. ЧЛЕНСКАЯ КАРТА.....	14
РАЗДЕЛ 6.2.2. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОФСОЮЗА.....	14
СТАТЬЯ 7. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ.....	15
РАЗДЕЛ 7.1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ	15
РАЗДЕЛ 7.2. ПОЛИТИКИ БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ.....	15
РАЗДЕЛ 7.3. ПРАВА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ	15
СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОФСОЮЗА	16
РАЗДЕЛ 8.1. АКТИВИСТЫ ПРОФСОЮЗА	16
РАЗДЕЛ 8.2. ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ.....	16
РАЗДЕЛ 8.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТПУСК	16
РАЗДЕЛ 8.3.1. LOBBY DAY (ДЕНЬ ВСТРЕЧ)	17
СТАТЬЯ 9. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК.....	18
СТАТЬЯ 10. ПРАВА РУКОВОДСТВА	18
СТАТЬЯ 11. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК И ЗАПРЕТА РАБОТЫ	18

СТАТЬЯ 12. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЕ	18
РАЗДЕЛ 12.1. ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ	18
РАЗДЕЛ 12.2. ПИСЬМЕННОЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ / ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ	19
РАЗДЕЛ 12.3. УВЕДОМЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА.....	20
РАЗДЕЛ 12.4. БЕСЕДЫ С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗА	20
РАЗДЕЛ 12.5. ПРАВИЛА РАБОТОДАТЕЛЯ	20
РАЗДЕЛ 12.6. КОНФЕРЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ.....	21
РАЗДЕЛ 12.7. ЛИЧНЫЕ ДЕЛА СОТРУДНИКОВ	21
РАЗДЕЛ 12.8. РАССЛЕДОВАНИЯ APS / ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ.....	21
СТАТЬЯ 13. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	22
РАЗДЕЛ 13.1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ.....	22
РАЗДЕЛ 13.2. ВРЕМЕННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, СОВЕЩАНИЯ И УВЕДОМЛЕНИЯ	22
РАЗДЕЛ 13.3. ЭТАПЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	23
РАЗДЕЛ 13.3.1. ПЕРВЫЙ ЭТАП	23
РАЗДЕЛ 13.3.2. ВТОРОЙ ЭТАП	23
РАЗДЕЛ 13.3.3. ПОСРЕДНИЧЕСТВО (НЕОБЯЗАТЕЛЬНО)	23
РАЗДЕЛ 13.4. АРБИТРАЖ.....	24
РАЗДЕЛ 13.4.1. ВЫБОР АРБИТРА.....	24
РАЗДЕЛ 13.4.2. КОМПЕТЕНЦИИ АРБИТРА	24
РАЗДЕЛ 13.4.3. РЕШЕНИЯ И РАСХОДЫ АРБИТРАЖА	25
СТАТЬЯ 14. ПРАВО ДОСТУПА	25
РАЗДЕЛ 14.1. УВЕДОМЛЕНИЕ.....	25
РАЗДЕЛ 14.2. НЕВМЕШАТЕЛЬСТВО	25
СТАТЬЯ 15. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ	25
РАЗДЕЛ 15.1. ЦЕЛЬ.....	25
РАЗДЕЛ 15.2. СОСТАВ, ГРАФИК РАБОТЫ И ПРОЦЕСС	26
РАЗДЕЛ 15.3. ПЕРЕВОД ДОГОВОРА.....	26
РАЗДЕЛ 15.4. КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ.....	27
СТАТЬЯ 16. ОТКАЗ ОТ ПРАВА / ПОЛОЖЕНИЕ О СОХРАНЕНИИ СИЛЫ СОГЛАШЕНИЯ	27
РАЗДЕЛ 16.1. ОТКАЗ ОТ ПРАВА	27
РАЗДЕЛ 16.2. ПОЛОЖЕНИЕ О СОХРАНЕНИИ СИЛЫ СОГЛАШЕНИЯ.....	27
СТАТЬЯ 17. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ.....	28

СТАТЬЯ 18. СМЕНА СОБСТВЕННИКА.....	28
РАЗДЕЛ 18.1. УВЕДОМЛЕНИЕ.....	28
РАЗДЕЛ 18.2. СУБПОДРЯД	28
СТАТЬЯ 19. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ.....	28
РАЗДЕЛ 19.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28
РАЗДЕЛ 19.2. ПОЛИТИКИ РАБОТОДАТЕЛЯ	29
РАЗДЕЛ 19.3. ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ ПРИВИВКИ	29
РАЗДЕЛ 19.4. ЗАЩИТНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ, ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ УБОРКИ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	30
РАЗДЕЛ 19.5. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПОГОДНЫХ УСЛОВИЙ	30
СТАТЬЯ 20. ДОСТОИНСТВО И УВАЖЕНИЕ	31
СТАТЬЯ 21. ОПИСАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ПЛАНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ	32
СТАТЬЯ 22. ОТПУСКА	32
РАЗДЕЛ 22.1. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ	32
РАЗДЕЛ 22.1.1. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ШТАТА WASHINGTON	33
РАЗДЕЛ 22.2. НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО ЛИЧНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ИЛИ ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ.....	33
РАЗДЕЛ 22.3. ОТПУСК ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО	34
РАЗДЕЛ 22.3.1. ОТПУСК СУПРУГА(-И) ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО	34
РАЗДЕЛ 22.3.2. ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА ВОЕННОСЛУЖАЩИМ	35
РАЗДЕЛ 22.4. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ.....	35
РАЗДЕЛ 22.5. ОТПУСК В СВЯЗИ С ДОМАШНИМ НАСИЛИЕМ, СЕКСУАЛЬНЫМ НАСИЛИЕМ ИЛИ ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ	36
РАЗДЕЛ 22.6. ВОЗВРАЩЕНИЕ ИЗ ОТПУСКА	36
РАЗДЕЛ 22.7. ПРОГРАММА ВОЗВРАЩЕНИЯ НА РАБОТУ	36
СТАТЬЯ 23. РАБОЧАЯ НАГРУЗКА	36
РАЗДЕЛ 23.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	36
РАЗДЕЛ 23.2. ГИБКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ	36
РАЗДЕЛ 23.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ	37
РАЗДЕЛ 23.4. ИЗМЕНЕНИЕ НАЗНАЧЕНИЯ	37
РАЗДЕЛ 23.5. ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ	37

СТАТЬЯ 24. СТАЖ	38
РАЗДЕЛ 24.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	38
РАЗДЕЛ 24.2. УВОЛЬНЕНИЕ.....	38
РАЗДЕЛ 24.3. РАБОЧИЕ НАЗНАЧЕНИЯ	38
РАЗДЕЛ 24.4. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА.....	38
РАЗДЕЛ 24.5. ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ	39
СТАТЬЯ 25. ВЕДОМОСТИ И ПЛАТЕЖНЫЕ ПЕРИОДЫ	39
РАЗДЕЛ 25.1. ВЕДОМОСТЬ О НАЧИСЛЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	39
РАЗДЕЛ 25.2. СПОРЫ.....	40
РАЗДЕЛ 25.3. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	40
РАЗДЕЛ 25.4. ОШИБКИ	40
СТАТЬЯ 26. СОБЛЮДЕНИЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ ЗАКОНОВ.....	40
СТАТЬЯ 27. ПРОШЛАЯ ПРАКТИКА.....	40
СТАТЬЯ 28. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	41
РАЗДЕЛ 28.1. ПЕНСИОННЫЙ ФОНД RETIREMENT BENEFIT TRUST С УСТАНОВЛЕННЫМИ ОТЧИСЛЕНИЯМИ.....	41
РАЗДЕЛ 28.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД	41
РАЗДЕЛ 28.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА	43
СТАТЬЯ 29. ЗАРПЛАТЫ И ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА.....	43
РАЗДЕЛ 29.1. ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	43
РАЗДЕЛ 29.2. НАДБАВКИ ЗА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	43
РАЗДЕЛ 29.3. ВЫПЛАТА В СЛУЧАЕ НЕДОПУСКА К РАБОТЕ.....	44
РАЗДЕЛ 29.4. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ВЕЧЕРНЕЕ ВРЕМЯ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ	44
РАЗДЕЛ 29.5. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.....	44
РАЗДЕЛ 29.6. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА	44
РАЗДЕЛ 29.7. НАДБАВКА ЗА ОСОБЫЕ НАВЫКИ / ОСОБЫЙ УХОД	44
РАЗДЕЛ 29.7.1. СОТРУДНИКИ, СОХРАНЯЮЩИЕ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ДАННОЙ НАДБАВКИ	45
РАЗДЕЛ 29.8. СУММИРОВАНИЕ НАДБАВОК.....	45
РАЗДЕЛ 29.9. ВЗНОСЫ РАБОТНИКОВ НА ПОКРЫТИЕ ОТ ДЕПАРТАМЕНТА L & I	45

СТАТЬЯ 30. ОБУЧЕНИЕ И СЕРТИФИКАЦИЯ ПО НАДОМНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ.....	46
РАЗДЕЛ 30.1. TRAINING PARTNERSHIP.....	46
РАЗДЕЛ 30.2. ВЗНОСЫ.....	46
РАЗДЕЛ 30.3. СОГЛАШЕНИЯ ФОНДА.....	48
СТАТЬЯ 31. МЕДИЦИНСКИЕ, СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЕ И ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ.....	48
РАЗДЕЛ 31.1. УЧАСТИЕ В HEALTH BENEFITS TRUST (ФОНДЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ)	48
РАЗДЕЛ 31.2. ЦЕЛЬ ФОНДА.....	48
РАЗДЕЛ 31.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА	48
РАЗДЕЛ 31.4. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ.....	48
РАЗДЕЛ 31.5. ВЗНОСЫ.....	49
РАЗДЕЛ 31.6. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВЫЧЕТ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ СОТРУДНИКОВ	50
РАЗДЕЛ 31.7. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	51
СТАТЬЯ 32. ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОЕЗДЕ	51
РАЗДЕЛ 32.1. ОПЛАТА ПРОЕЗДА	51
РАЗДЕЛ 32.2. СТРАХОВАНИЕ И ВОДИТЕЛЬСКИЕ ПРАВА.....	52
РАЗДЕЛ 32.3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ РАСХОДОВ	52
РАЗДЕЛ 32.4. НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ И ПАРКОВКИ.....	52
СТАТЬЯ 33. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК	52
РАЗДЕЛ 33.1. НАЧИСЛЕНИЕ.....	52
РАЗДЕЛ 33.2. ГРАФИК	52
РАЗДЕЛ 33.3. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ.....	53
РАЗДЕЛ 33.4. ВЫХОД НА БОЛЬНИЧНЫЙ ЗА СЧЕТ РТО	53
РАЗДЕЛ 33.5. УВЕДОМЛЕНИЕ О БОЛЕЗНИ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ЕЕ НАЛИЧИЯ.....	53
РАЗДЕЛ 33.6. СОЧЕТАНИЕ С ДРУГИМИ ЛЬГОТАМИ	54
РАЗДЕЛ 33.7. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ.....	54
РАЗДЕЛ 33.8. КАТАСТРОФИЧЕСКОЕ ПОКРЫТИЕ	54
СТАТЬЯ 34. ПРАЗДНИКИ	55
РАЗДЕЛ 34.1. ПРАЗДНИКИ	55
РАЗДЕЛ 34.2. ГРАФИК	55
РАЗДЕЛ 34.3. ОПЛАТА РАБОТЫ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ	55
СТАТЬЯ 35. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (EVV)	55
СТАТЬЯ 36. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ	56

СТАТЬЯ 37. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ)	56
СТАТЬЯ 38. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИММИГРАНТОВ	57
РАЗДЕЛ 38.1. ДОСТУП К РАБОЧИМ МЕСТАМ ДЛЯ ICE/DHS	57
РАЗДЕЛ 38.2. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ И ПОВТОРНАЯ ПРОВЕРКА	57
РАЗДЕЛ 38.3. ИЗМЕНЕНИЕ ИМЕНИ ИЛИ НОМЕРА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ	57
РАЗДЕЛ 38.4. ОТПУСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ ИММИГРАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ	57
РАЗДЕЛ 38.5. ИНСТРУКТАЖ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ	58
СТАТЬЯ 39. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ	58
ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	60

СТАТЬЯ 1. ЗАЯВЛЕНИЕ О ЦЕЛИ

SEIU 775 («Профсоюз») и Addus Healthcare («Работодатель») соглашаются с тем, что важными задачами для Профсоюза и компании являются совместные усилия для оптимизации государственных ставок возмещения и выявления возможностей для профессионального обучения и развития навыков. Данный подход, основанный на принципах совместного сотрудничества, направлен на повышение качества и последовательности оказания услуг для потребителей, а также на качественное улучшение условий труда для работников, оказывающих услуги по персональному уходу.

СТАТЬЯ 2. ПРИЗНАНИЕ

Addus Healthcare («Работодатель») и его правопреемники официально признают SEIU Local 775 («Профсоюз»), входящий в Service Employees International Union, исключительным агентом в коллективных переговорах для всех работников по непосредственному уходу в исторически сложившемся подразделении по ведению переговоров, в котором SEIU был избран для представления интересов работников по непосредственному уходу Addus в филиалах Работодателя в штате Washington, включая Walla Walla, Vancouver, Longview, Yakima, Kennewick, Spokane и Colville, далее именуемых «сотрудники», за исключением всех охранников, как это определено в разделе 9(b)(3), а также руководителей, координаторов, клерков, менеджеров, специалистов и директоров, как это определено в National Labor Relations Act (Законе о регулировании трудовых отношений).

Классификация сотрудников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, включает работников, оказывающих услуги по непосредственному уходу, в том числе по персональному уходу, и иную поддержку в выполнении повседневных действий лицам, имеющим право на получение такого обслуживания в рамках программ с государственным финансированием. Программы с государственным финансированием включают услуги, финансируемые за счет средств Medicaid, Medicaid Managed Care, фондов штата, округа или муниципальных фондов, а также за счет федеральных средств, например, Veteran's Administration (Управления по делам ветеранов) или Older Americans Act (Закона о пожилых американцах). Если работники, оказывающие услуги по непосредственному уходу и входящие в состав подразделения по ведению переговоров, в настоящее время предоставляют (или их просят предоставлять) уход потребителю, и этот уход не финансируется за счет программ с государственным финансированием, упомянутых выше, то условия настоящего Соглашения в полной мере должны распространяться на такую деятельность. Места, предоставляющие услуги исключительно за счет частного (негосударственного) финансирования, не входят в состав подразделения по ведению переговоров. Работники, оказывающие услуги по непосредственному уходу, далее определяются как штатные сотрудники компании, не включая лиц, оказывающих услуги по персональному уходу и иную помощь в повседневных

действиях в рамках контракта с финансовым посредником или финансовым агентом Работодателя, поддерживаемого компанией. В таких случаях компания не осуществляет контроль над условиями найма, включая подбор, прием на работу и увольнение сотрудников, оказывающих услуги по непосредственному уходу, независимо от источника финансирования.

СТАТЬЯ 3. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

Настоящее Соглашение завершает переговоры сторон по всем вопросам, включенным в его содержание.

СТАТЬЯ 4. ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ 4.1. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ

За исключением случаев, когда это запрещено законом, сотрудник обязан стать членом Профсоюза или оплатить эквивалентный взнос, установленный Профсоюзом, путем подписания членской карты не позднее 31 (тридцать первого) дня с момента начала работы и сохранять членство до истечения срока действия настоящего Соглашения. Невыполнение сотрудником данного обязательства является основанием для его увольнения Работодателем. Увольнение производится после получения головным офисом Работодателя письменного уведомления от Профсоюза о том, что сотрудник не вступил в Профсоюз в установленный срок. Работодатель обязуется направить Профсоюзу письменное уведомление о таком увольнении, своевременно предоставив соответствующие сведения в составе ежемесячной отчетности.

РАЗДЕЛ 4.2. ОТЧЕТЫ ПРОФСОЮЗА

Чтобы предоставлять Профсоюзу своевременную и точную информацию, Работодатель соглашается передавать соответствующему профсоюзу SEIU отчеты, содержащие актуальные и точные данные о сотрудниках подразделения по ведению переговоров.

Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу список всех сотрудников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в течение 8 (восьми) рабочих дней после окончания каждого месяца. Если отчет задерживается, Работодатель должен уведомить Профсоюз о том, когда он будет предоставлен. Список должен быть полным и содержать данные за прошедший месяц. Работодатель обязуется представить отчет, включающий следующую информацию:

- Наименование филиала
- Идентификатор (ID) сотрудника
- Фамилия сотрудника
- Имя сотрудника
- Предпочитаемое имя и фамилия

- Второе имя сотрудника
- Предпочитаемые местоимения
- Номер социального страхования (SSN)
- Дата рождения
- Пол
- Предпочитаемый язык
- Тип адреса (почтовый или физический)
- Адрес 1
- Адрес 2
- Город
- Штат
- Почтовый индекс
- Последний обновленный адрес
- Домашний телефонный номер (все телефонные номера должны соответствовать формату «(xxx) xxx-xxxx»)
- Номер личного мобильного телефона (все телефонные номера должны соответствовать формату «(xxx) xxx-xxxx»)
- Личный адрес электронной почты
- Первоначальная дата найма
- Самая недавняя дата найма
- Дата увольнения
- Код причины увольнения
- Статус штатной единицы
- Почасовая ставка оплаты труда
- Дата платежа согласно расчетному листку
- Общее количество отработанных часов
- Валовая заработная плата
- Выплата, с которой исчисляются членские взносы
- Профсоюзные взносы
- Вычет COPE
- Прочие сборы
- Общая сумма взносов
- Валовая заработная плата с начала года (YTD)
- Общая сумма взносов с начала года (YTD)
- Прочие сборы с начала года (YTD)
- Вычеты COPE с начала года (YTD)
- Профсоюзные взносы с начала года (YTD)

- Количество отработанных часов с начала года (YTD)
- Часы сверхурочной работы
- Сумма пробега (количество миль)
- Ставка надбавки (если применимо), за исключением ставки надбавки за сертификацию
- Оплата оплачиваемого отгула
- Остаток некомпенсированных часов оплачиваемых отгулов
- Сумма вычета членских взносов

Работодатель предоставляет этот список в общем электронном формате, согласованном между Работодателем и Профсоюзом. Сумма индивидуальных профсоюзных взносов в реестре должна точно соответствовать сумме платежа(-ей) взносов, перечисленного(-ых) в Профсоюз. Формат реестра, отчета об отчислениях и правила формирования имен файлов должны соответствовать шаблону, предоставленному Работодателю Профсоюзом. В случае намерения Работодателя изменить утвержденный формат он обязан направить Профсоюзу соответствующее уведомление не позднее чем за 60 (шестьдесят) дней до внесения таких изменений. В течение указанного периода времени Профсоюз и Работодатель обязуются провести встречу для обсуждения и согласования предлагаемых изменений.

Сумма добровольных вычетов в реестре должна точно соответствовать сумме платежа(-ей) добровольных вычетов, перечисленного(-ых) в Профсоюз.

Если отчет о взносах и реестр сотрудников представляются в виде отдельных отчетов, оба отчета должны иметь соответствующую запись, охватывать один и тот же период времени и содержать следующую идентичную информацию:

1. Номер сотрудника
2. Имя
3. Второе имя
4. Фамилия
5. Номер социального страхования

РАЗДЕЛ 4.3. ВЕДЕНИЕ ДАННЫХ

Профсоюз будет проводить регулярные аудиторские проверки данных, касающихся сверки форм членства, финансовых удержаний и иной информации о подразделении по ведению переговоров. Работодатель обязуется завершить и/или согласовать результаты аудиторской проверки в течение 15 (пятнадцати) дней с момента получения соответствующих результатов от Профсоюза.

РАЗДЕЛ 4.4. ВЗНОСЫ / CORE / ДОБРОВОЛЬНЫЕ ВЫЧЕТЫ

Работодатель соглашается удерживать из заработной платы каждого сотрудника все утвержденные сборы, взносы, начисления, взносы в CORE и другие вычеты (суммарно не более 4 (четырёх) позиций) при наличии надлежащим образом оформленного разрешения сотрудника, предписывающего Работодателю производить такие вычеты. Работодатель обязуется производить указанные вычеты из заработной платы сотрудника с момента получения такого разрешения и регулярно в дальнейшем (до прекращения действия разрешения), перечисляя удержанные средства в Профсоюз. Профсоюз предоставит все формы, необходимые для оформления такого разрешения.

Вычеты начнутся с начала следующего расчетного периода после получения в головном офисе Работодателя разрешения сотрудника, либо после получения от Профсоюза обновленных данных о разрешении на вычеты. По запросу Профсоюз предоставит Работодателю оригинал разрешения на удержание взносов.

Сотрудники могут подтвердить свое разрешение на вычеты следующими способами: подав письменное заявление о вступлении в Профсоюз, через записываемый в электронном виде телефонный звонок, предоставив Профсоюзу онлайн-разрешение на вычеты или любым другим способом выражения согласия. При этом Профсоюз должен доказать, что выбранный метод является проверяемым и допустимым согласно требованиям законодательства штата и федерального законодательства, и что он удовлетворяет Работодателя. Разрешение считается проверяемым, если Профсоюз предоставляет доказательства согласия сотрудника с конкретными условиями вычетов из заработной платы: будь то собственноручная подпись на бумаге, электронная подпись в онлайн-форме или другом электронном документе с указанием конкретных условий вычетов, либо запись телефонного звонка, в ходе которого сотрудник подтвердил свое согласие на такие вычеты после ознакомления с конкретными условиями.

Согласованные вычеты в счет профсоюзных взносов (или сумм, эквивалентных этим взносам), могут быть отменены вне зависимости от его членского статуса в Профсоюзе, но исключительно в соответствии с условиями, на которых сотрудником было дано добровольное разрешение на указанные вычеты.

Ни при каких обстоятельствах срок безотзывности разрешения на вычеты для любого сотрудника не должен превышать один год или дату прекращения действия соответствующего Соглашения о коллективных переговорах — в зависимости от того, какое событие наступит раньше.

Профсоюз соглашается защитить и освободить Работодателя от любых претензий, исков, постановлений и судебных решений, предъявленных Работодателю или вынесенных против него в результате любых действий, предпринятых Работодателем на основании

данных, предоставленных Профсоюзом в рамках положений настоящей Статьи. Профсоюз обязуется нести ответственность в связи с любыми подобными исками и покрывать все расходы на адвокатов и судебные издержки, возникшие в процессе защиты Работодателя от таких претензий.

РАЗДЕЛ 4.5. БЕЗОПАСНОСТЬ ДАННЫХ

Работодатель признает конфиденциальной следующую информацию о сотрудниках: имена, адреса, номера телефонов, номера беспроводных телефонов, адреса электронной почты, номера социального страхования и даты рождения всех сотрудников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения. Работодатель заверяет, что ни он, ни его агенты не будут передавать эту информацию третьим лицам (включая любых подрядчиков или поставщиков), за исключением случаев, предусмотренных положениями настоящего Соглашения, для предоставления других льгот или по прямому требованию регулирующего органа или суда компетентной юрисдикции в соответствии с требованиями закона.

СТАТЬЯ 5. ВАКАНСИИ

При открытии вакансии в подразделении по ведению переговоров в компании Работодателя каждый сотрудник имеет право в любое время ознакомиться с актуальным списком открытых должностей на внутренних или внешних карьерных порталах Работодателя.

СТАТЬЯ 6. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ

РАЗДЕЛ 6.1. УЧЕБНЫЕ СОВЕЩАНИЯ

Работодатель обязуется выделять время до или после каждого учебного совещания, а также до или после запланированных перерывов в процессе обучения в обычные рабочие часы для выступлений представителей или активистов Профсоюза перед членами подразделения по ведению переговоров. Руководство или контролирующий персонал не имеют права присутствовать на таких встречах без взаимного согласия Профсоюза и Работодателя. Такие встречи не должны нарушать график обучения, их продолжительность ограничена 30 (тридцатью) минутами, а проведение регулируется положениями Статьи 20 «Достоинство и уважение».

Для профсоюзных собраний, проводимых в соответствии с настоящим Разделом, Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз о датах, времени и местах проведения плановых учебных совещаний за один месяц (30 дней), а о датах, времени и местах проведения иного обучения — заблаговременно, в максимально короткие сроки. Профсоюз обязан уведомить менеджера филиала о своем намерении выступить перед членами подразделения по ведению переговоров на плановом учебном совещании за 2 (два) дня до даты его проведения. Работодатель обязуется

предоставлять Профсоюзу электронный список участников не позднее чем за 48 (сорок восемь) часов до начала совещания.

РАЗДЕЛ 6.2. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

РАЗДЕЛ 6.2.1. ЧЛЕНСКАЯ КАРТА

Работодатель обязуется включать членскую карту Профсоюза в пакет документов, предоставляемый каждому сотруднику. Членская карта будет зарезервирована для представителя/активиста Профсоюза, чтобы он имел возможность ознакомиться с документами новых сотрудников в ходе проведения вводного обучения. После получения подписанной карты от нового сотрудника Работодатель сохраняет себе копию и обязуется в течение 5 (пяти) рабочих дней направить полную цифровую копию оригинала в Профсоюз через согласованный электронный канал связи. Членские карты, собранные активистом Профсоюза, передаются Работодателю для изготовления копий и их последующего хранения в личных делах сотрудников.

Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу цифровые копии имеющихся у него членских карт по запросу в рамках процедуры ведения данных, предусмотренной Разделом 4.3.

РАЗДЕЛ 6.2.2. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

Представителю Профсоюза предоставляется разумное время, но не более 20 (двадцати) минут, для проведения презентации на вводном обучении новых сотрудников. Это время предназначено для информирования о статусе представительства, преимуществах и возможностях организации и другой соответствующей информации, а также для раздачи и сбора заявлений о вступлении в Профсоюз. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз о проведении вводного обучения за десять дней до его начала и предоставлять Профсоюзу электронный список участников не позднее чем за 48 (сорок восемь) часов до его начала.

Если представителем Профсоюза является сотрудник Addus, ему должно быть предоставлено оплачиваемое время, необходимое для проведения презентации. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз о месте и времени проведения вводного обучения новых сотрудников.

При приеме на работу любого нового сотрудника в подразделение по ведению переговоров Работодатель должен выдать ему пакет документов для новых сотрудников, подготовленный Профсоюзом.

СТАТЬЯ 7. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

РАЗДЕЛ 7.1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Работодатель и Профсоюз соглашаются с тем, что нельзя допускать дискриминацию в отношении трудовых отношений или условий труда по признаку расы, этнической принадлежности, языка, гражданства, иммиграционного статуса, цвета кожи, ограниченных физических или умственных возможностей, семейного положения, национального или племенного происхождения, родословной, генетической информации, гендера, пола, сексуальной ориентации, гендерного самовыражения, гендерной идентичности, наличия беременности, возраста, религии, вероисповедания, статуса ветерана, политических убеждений, деятельности и принадлежности, социально-экономического статуса, профсоюзного членства и профсоюзной деятельности, а также других соображений, запрещенных федеральным законодательством, законодательством штата или местным законодательством. Работодатель также соглашается не допускать дискриминации в условиях найма на основании вышеупомянутых характеристик (за исключением подлинной профессиональной квалификации или предпочтения клиента).

РАЗДЕЛ 7.2. ПОЛИТИКИ БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ

Работодатель разработал политики по борьбе с домогательствами и дискриминацией, соответствующие законам штата и федеральным законам. Данные политики будут внедряться совместно с Комитетом по безопасности на рабочем месте, специализирующимся на вопросах предотвращения домогательств, жестокого обращения и дискриминации (HAD), в соответствии со Статьей 15 настоящего Соглашения. Они должны включать процедуру рассмотрения жалоб, в том числе политику о недопущении преследования и нарушения конфиденциальности. Такие политики должны быть доступны для сотрудников в Справочнике сотрудника и обновляться по мере необходимости или в соответствии с требованиями закона.

Работодатель несет ответственность за ознакомление всех сотрудников с политиками Работодателя по борьбе с домогательствами и дискриминацией, а также за проведение обязательного обучения по содержанию данных политик.

РАЗДЕЛ 7.3. ПРАВА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ

Работодатель должен соблюдать все применимые нормативные акты штата, федеральные и местные правила в отношении прав своих сотрудников на неприкосновенность частной жизни.

СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ 8.1. АКТИВИСТЫ ПРОФСОЮЗА

Для целей представительства и совместного управления контрактом Профсоюз назначает активистов из числа своих членов, работающих у Работодателя. Профсоюз обязуется направить Работодателю письменное уведомление о назначении активиста в течение 14 (четырнадцати) календарных дней с момента его назначения.

РАЗДЕЛ 8.2. ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ

В каждом офисе филиала в легкодоступном для сотрудников месте Работодатель разместит доску для профсоюзных объявлений. Профсоюз соглашается соблюдать разумные нормы приличия при размещении профсоюзных объявлений.

Если в течение срока действия настоящего Соглашения Профсоюз разработает «виртуальную доску объявлений», Работодатель обязуется разместить предоставленную Профсоюзом ссылку на своих внутренних ресурсах. Стороны обязуются провести встречу, чтобы определить подходящее место для размещения ссылки на веб-сайте Работодателя и/или согласовать ее включение в информационный пакет для новых сотрудников.

РАЗДЕЛ 8.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТПУСК

Любому сотруднику, избранному или назначенному на должность или пост в Профсоюзе, предоставляется отпуск на период непрерывной работы в Профсоюзе не более 2 (двух) лет. Отпуск может превышать 2 (два) года в тех случаях, когда срок полномочий превышает этот период. За 30 (тридцать) дней до ухода сотрудника в отпуск для вступления на такой пост или должность или до возвращения сотрудника на работу Работодатель должен направить ему письменное уведомление. Такой отпуск является неоплачиваемым и не имеет льгот.

Отпуск без содержания предоставляется на срок не более 90 (девяноста) дней для ведения дел Профсоюза при условии письменного уведомления за 15 (пятнадцать) календарных дней. Такой отпуск является неоплачиваемым и не имеет льгот. Работодатель и Профсоюз должны совместно составить график замещения, чтобы сотрудники, находящиеся в отпуске, могли вернуться на свои рабочие места по окончании отпуска. Если такой отпуск длится более 5 (пяти) календарных дней, Работодатель не сможет гарантировать сотруднику возвращение на работу с теми же клиентами или с тем же количеством часов. Если Работодатель решит, что это повредит обслуживанию затронутого клиента, он может отложить запрос на отпуск сотрудника до тех пор, пока не сможет найти ему замену. Если один и тот же сотрудник берет более одного такого отпуска в год, второй или дополнительный отпуск предоставляется исключительно по усмотрению Работодателя.

РАЗДЕЛ 8.3.1. LOBBY DAY (ДЕНЬ ВСТРЕЧ)

Работодатель обязуется предоставлять до 15% (пятнадцати процентов) сотрудников подразделения по ведению переговоров в каждом штате (в порядке очереди подачи заявок) право на оплачиваемые дни отпуска (не более двух дней на человека в календарный год) для участия в мероприятиях Дня встреч по графику, определенному Профсоюзом. Запросы на предоставление дополнительных дней могут рассматриваться индивидуально для каждого филиала, и Работодатель не вправе необоснованно отклонять такие запросы.

Целью Дней встреч является организация общественных акций и защита интересов в органах власти штатов или федерального правительства, законодательных органах или конгрессе по вопросам услуг по уходу на дому или медицинского обслуживания на дому и иных законодательных инициатив, отвечающих взаимным интересам сторон.

Сотрудники подразделения по ведению переговоров обязаны уведомлять Работодателя о своем намерении принять участие в Дне встреч, соблюдая при этом установленные Работодателем правила подачи заявлений на отпуск. Заявки на отпуск должны учитывать потребности клиента, но Работодатель не должен необоснованно отклонять их. Работодатель должен незамедлительно связаться с Профсоюзом по поводу любых трудностей в удовлетворении просьб об отпуске. Работодатель обязуется направить сотруднику письменный ответ в течение 7 (семи) рабочих дней с момента подачи заявления на отпуск, подтвердив одобрение или указав причину отказа в участии Дне встреч.

Сотрудники, находящиеся в оплачиваемом отпуске для участия в Дне встреч, получают выплаты по своей обычной ставке оплаты за то количество часов, которое они должны были отработать в этот день по графику. Часы, оплаченные за участие в Дне встреч, не учитываются при расчете сверхурочных и не идут в зачет накопления оплачиваемого отгула.

Профсоюз обязуется предоставить список сотрудников, фактически принявших участие в Днях встреч, для подтверждения их присутствия и осуществления Работодателем соответствующих выплат. Для получения оплаты за участие в Днях встреч сотрудники обязаны представить Работодателю табель учета рабочего времени. Если сотрудники запросили отпуск для участия в мероприятиях, но их присутствие не было подтверждено записями, предоставленными Работодателю, и при этом они не вышли на работу, им будет отказано в оплате этого времени как отпуска.

СТАТЬЯ 9. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Первые 90 (девяносто) календарных дней с даты приема на работу являются испытательным сроком для новых сотрудников. После успешного завершения испытательного периода сотрудник получает право на включение в список для учета трудового стажа. Работодатель имеет право уволить сотрудника в течение испытательного срока как с указанием причин, так и без них, а также без предварительного уведомления.

СТАТЬЯ 10. ПРАВА РУКОВОДСТВА

Стороны подтверждают, что управление учреждением и общее руководство персоналом являются исключительной обязанностью и правом Работодателя. Это включает в себя, помимо прочего, право нанимать сотрудников, переводить их на другую должность, повышать их в должности, переклассифицировать, сокращать штат, сокращать рабочие часы, устанавливая и контролировать стандарты производительности труда и меры дисциплинарного взыскания, а также увольнять сотрудников на основании виновных действий в соответствии с условиями, изложенными в настоящем Соглашении.

Приведенные выше положения о правах руководства и функциях Работодателя являются исчерпывающими. Они не исключают иные функции, прямо не упомянутые в тексте, кроме тех случаев, когда такие права ограничены или изменены специальными положениями настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 11. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК И ЗАПРЕТА РАБОТЫ

В течение срока действия настоящего Соглашения Профсоюз и представляемые им сотрудники обязуются не проводить забастовок, не допускать намеренного снижения темпов работы или иных форм ее прекращения. В свою очередь, Работодатель обязуется не применять запреты на работу.

СТАТЬЯ 12. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЕ

РАЗДЕЛ 12.1. ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Работодатель не имеет права применять дисциплинарные взыскания или увольнять сотрудников, за исключением случаев наличия виновных действий. Как правило, дисциплинарные взыскания должны носить исправительный характер и быть направлены на улучшение производительности, за исключением случаев грубого нарушения дисциплины, предусмотренных политиками Работодателя, которые являются основанием для немедленного увольнения. Дисциплинарные взыскания могут включать устные и письменные выговоры, отстранение от работы и увольнение с работы. Работодатель может пропускать этапы процесса прогрессивного дисциплинарного взыскания в зависимости от тяжести

проступка в соответствии с положениями о виновных действиях. На каждом этапе процесса дисциплинарного взыскания Работодатель обязан предоставлять четкие объяснения по каждой предпринятой дисциплинарной мере.

В настоящее время Работодатель придерживается правила: если в течение 12 (двенадцати) месяцев подряд сотрудник не допускал серьезных нарушений или не получал новых взысканий, все предыдущие дисциплинарные взыскания теряют силу и не учитываются при применении принципа прогрессивного дисциплинарного взыскания.

При применении дисциплинарного взыскания Работодатель обязуется прилагать коммерчески обоснованные усилия, чтобы сделать это в приватной обстановке, не допуская унижения достоинства сотрудника перед коллегами, клиентами или общественностью.

При применении к сотруднику дисциплинарного взыскания Работодатель обязан включить в него четкое описание проступка, послужившего причиной для наложения взыскания. Работодатель обязуется указывать конкретные корректирующие действия, которые сотрудник должен предпринять для повышения эффективности своей работы.

Сотрудники, уволенные по любой причине, получают окончательный расчет по заработной плате через 14 (четырнадцать) дней с даты прекращения трудовых отношений. В окончательный расчет будет включена оплата всех фактически отработанных, но не оплаченных часов, а также компенсация за все накопленные, но неиспользованные оплачиваемые отгулы в соответствии с положениями Раздела 33.3.

РАЗДЕЛ 12.2. ПИСЬМЕННОЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ / ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

Работодатель обязан проинформировать сотрудника, подлежащего письменному официальному предупреждению или отстранению от работы, о его праве на личную встречу, видеозвонок или видеоконференцию для вручения уведомления, а также потребовать присутствия представителя Профсоюза на встрече или его участия в видеоконференции/видеозвонке в назначенное время. Если сотрудник желает привлечь представителя Профсоюза, он обязан самостоятельно уведомить об этом Профсоюз и согласовать его участие. Перед вручением официального письменного предупреждения или уведомления об отстранении от работы на запланированной встрече сотруднику предоставляется форма, подтверждающая, что ему была предложена возможность пригласить представителя Профсоюза. Форма-подтверждение прикладывается к официальному письменному предупреждению или уведомлению об отстранении от работы и включается в личное дело сотрудника в качестве постоянного документального свидетельства о проведенной встрече. В случаях, когда отстранение от работы завершается увольнением на основании виновных действий, оплата за период такого отстранения не производится.

Если сотрудник не владеет английским языком, он имеет право обратиться в SEIU Member Resource Center (Справочную службу профсоюза, MRC) за услугой перевода в любое время до или в ходе проведения следственного или дисциплинарного совещания. Если на момент запроса услуга перевода не может быть предоставлена, встреча откладывается до тех пор, пока не будет организована возможность участия переводчика.

Работодатель, сотрудник и представитель Профсоюза обязуются приложить все усилия, чтобы провести эту встречу в течение 7 (семи) календарных дней. Информация о дате, времени и месте проведения запланированной встречи будет передана Профсоюзу, после чего она будет проведена в соответствии с установленным планом.

РАЗДЕЛ 12.3. УВЕДОМЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется направить Профсоюзу письменное уведомление об увольнении или отстранении от работы с указанием конкретной причины в течение 48 (сорока восьми) часов с момента принятия соответствующего решения. Невыполнение этого требования Работодателем никоим образом не влияет на законность самого увольнения или отстранения от работы.

РАЗДЕЛ 12.4. БЕСЕДЫ С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗА

Представитель Профсоюза имеет право проводить беседы с сотрудниками и руководством филиала для выяснения обстоятельств увольнения и применения дисциплинарного взыскания. Персонал Работодателя имеет право на присутствие второго представителя Работодателя во время таких бесед с Профсоюзом. Проведение таких бесед не должно каким-либо образом препятствовать нормальной деятельности Работодателя. Такие беседы должны носить информационный характер. Работодатель имеет такое же право проводить беседы с любым сотрудником подразделения по ведению переговоров при условии, что такому сотруднику разрешено присутствие представителя Профсоюза во время этой беседы.

РАЗДЕЛ 12.5. ПРАВИЛА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право устанавливать разумные правила внутреннего трудового распорядка, регламентирующие поведение сотрудников в процессе выполнения ими своих обязанностей. Все сотрудники должны иметь возможность ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка через Справочник сотрудника и публикации на сайте компании. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз о любых планируемых изменениях в правилах внутреннего трудового распорядка за 30 (тридцать) календарных дней до их вступления в силу.

РАЗДЕЛ 12.6. КОНФЕРЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ

Работодатель обязан проинформировать сотрудника о его праве на присутствие представителя Профсоюза (лично или по телефону) до начала любого дисциплинарного или следственного совещания. Если Работодатель вместо личной встречи запрашивает письменное заявление в рамках дисциплинарного расследования, он обязан проинформировать сотрудника о его праве на предварительную консультацию с представителем Профсоюза перед подачей такого документа. Если сотрудник отказывается от помощи представителя Профсоюза, он обязан зафиксировать это решение, подписав соответствующую форму отказа.

Если сотрудник подает такой запрос, Работодатель обязуется организовать встречу в то время, когда и участвующий активист Профсоюза, и сам сотрудник свободны от выполнения рабочих обязанностей. Работодатель обязуется оплатить время, затраченное как самим сотрудником, так и привлеченным активистом Профсоюза, на участие в дисциплинарных или следственных совещаниях. Если после четырех разумных и документально зафиксированных попыток не удастся согласовать время встречи с профсоюзным уполномоченным, встреча состоится в дату, предложенную в четвертый раз, даже если активист не сможет принять в ней участие.

РАЗДЕЛ 12.7. ЛИЧНЫЕ ДЕЛА СОТРУДНИКОВ

Вся информация о дисциплинарных взысканиях, включая предупреждения, условия испытательного срока или официальные отчеты об оценке, составленные Работодателем, в обязательном порядке вносится в личное дело сотрудника, а копия должна быть вручена самому сотруднику. Сотруднику предоставляется право подписать документ в подтверждение ознакомления с ним, а также приложить к нему свои ответные пояснения. Работодатель обязан в разумные сроки предоставлять сотрудникам доступ к их личным делам. Сотрудники имеют право на письменный ответ на любые материалы в их личном деле. Объем такого комментария не должен превышать 2 (двух) страниц или быть вдвое больше объема самого комментируемого документа — в зависимости от того, какой объем больше. Эти комментарии также должны храниться в личном деле сотрудника.

РАЗДЕЛ 12.8. РАССЛЕДОВАНИЯ APS / ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

Если Adult Protective Services (Служба защиты взрослых, APS) инициирует расследование, Работодатель имеет право по своему усмотрению, в рамках закона и с учетом характера расследования или сопутствующих обстоятельств разрешить сотруднику продолжать работу с другими клиентами, не связанными с инцидентом. Если у сотрудника всего один клиент, ставший участником расследования, Работодатель может по своему усмотрению переназначить его на работу с другим клиентом. Если расследование APS не выявило вины затронутого сотрудника и дополнительных мер не требуется, Работодатель обязан

предпринять разумные усилия для восстановления прежней рабочей нагрузки, которая была у сотрудника до начала разбирательства.

Если перевод сотрудника на другую работу невозможен, он имеет право использовать накопленные часы оплачиваемого отпуска на период расследования, вместо того чтобы находиться в отпуске без сохранения содержания.

СТАТЬЯ 13. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

РАЗДЕЛ 13.1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Под жалобой здесь понимается претензия сотрудника или Профсоюза к Работодателю или спор с Работодателем, вызванные предполагаемым нарушением Работодателем условий настоящего Соглашения и/или положений Справочника сотрудника, либо сложившейся практики и политик Работодателя. Стороны подтверждают намерение разрешать такие разногласия на максимально низком уровне и в кратчайшие сроки.

Отдельный сотрудник или группа сотрудников имеют право самостоятельно подавать жалобы и добиваться их рассмотрения без привлечения Профсоюза, если такое рассмотрение не противоречит условиям настоящего Соглашения и/или положениям Справочника сотрудника, а представителю Профсоюза должна быть предоставлена возможность присутствовать на рассмотрении.

РАЗДЕЛ 13.2. ВРЕМЕННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, СОВЕЩАНИЯ И УВЕДОМЛЕНИЯ

Цель временных ограничений в рамках процедуры рассмотрения жалоб — обеспечить быстрое разрешение споров. Временные ограничения могут продлеваться или отменяться на любом этапе процедуры рассмотрения жалоб по взаимному письменному согласию сторон. После превышения временных ограничений сторона, ожидающая ответа на любом этапе, может продвинуть жалобу на следующий этап. Профсоюз может отозвать жалобу на любом этапе Процедуры рассмотрения жалобы. Стороны признают, что жалоба может быть урегулирована на любом этапе процесса рассмотрения при условии соблюдения всех установленных сроков для подачи апелляций. Стороны могут по взаимному согласию отказаться от совещаний либо проводить совещания по телефону или в режиме видеоконференции. В соответствии с настоящей статьей электронное письмо является действительным уведомлением.

Сотруднику, присутствующему на совещаниях в нерабочее время, это время оплачивается по его обычной ставке.

РАЗДЕЛ 13.3. ЭТАПЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

РАЗДЕЛ 13.3.1. ПЕРВЫЙ ЭТАП

Жалоба составляется в письменном виде и подается заявителем и/или Профсоюзом директору агентства или его назначенному представителю в течение 45 (сорока пяти) календарных дней с момента события или с даты, когда о предполагаемом нарушении стало впервые известно. В случае увольнения сотрудника срок подачи письменной жалобы составляет 45 (сорок пять) календарных дней с даты расторжения трудовых отношений. В жалобе должны быть указаны характер и дата события, послужившего основанием для жалобы, Статья(-и) и Раздел(-ы) Соглашения, на которых основана жалоба, а также искомое средство правовой защиты. Работодатель должен предоставить письменный ответ в течение 21 (двадцати одного) календарного дня. На первом этапе стороны проведут совещание по телефону или лично, чтобы попытаться разрешить спорный вопрос.

РАЗДЕЛ 13.3.2. ВТОРОЙ ЭТАП

Если на первом этапе соглашение не достигнуто или Работодатель не предоставил ответ в срок, заявитель и/или Профсоюз должны направить жалобу региональному вице-президенту или его уполномоченному представителю в течение 30 (тридцати) календарных дней с даты последнего ответа Работодателя либо с момента истечения времени, отведенного Работодателю на предоставление такого ответа. Работодатель должен предоставить письменный ответ в течение 21 (двадцати одного) календарного дня. На втором этапе стороны проведут совещание по телефону или лично, чтобы попытаться разрешить спорный вопрос.

РАЗДЕЛ 13.3.3. ПОСРЕДНИЧЕСТВО (НЕОБЯЗАТЕЛЬНО)

Если жалоба не была урегулирована на втором этапе, Профсоюз и Работодатель могут по взаимному согласию прибегнуть к процедуре посредничества. Ни одна из сторон не обязана соглашаться на посредничество и вправе отклонить предложение о его проведении по своему собственному усмотрению. При достижении договоренности о посредничестве стороны обязаны выбрать посредника в течение 10 (десяти) календарных дней с момента передачи жалобы на рассмотрение с помощью посредничества из списка квалифицированных посредников, предоставленного Federal Mediation and Conciliation Service (Федеральной службой посредничества и примирения), или иным согласованным сторонами способом. Выбранный посредник должен рассмотреть доводы сторон в кратчайшие сроки, но не позднее 30 (тридцати) дней с момента своего назначения, если Работодатель и Профсоюз не согласуют продление этого периода. Любое урегулирование жалобы, достигнутое в ходе посредничества, должно быть оформлено в письменном виде, подписано обеими сторонами, и признается окончательным и обязательным к исполнению. Стороны несут свои собственные расходы на посредничество. Если посредничество не принесло результата или стороны от него отказались, Профсоюз имеет право передать спор на рассмотрение в арбитраж.

РАЗДЕЛ 13.4. АРБИТРАЖ

Если в течение 30 (тридцати) дней после второго этапа или 15 (пятнадцати) дней после безуспешного посредничества спор не решен (либо ответ не получен), Профсоюз имеет право в течение последующих 15 (пятнадцати) календарных дней уведомить Директора или назначенное Работодателем лицо о передаче жалобы на рассмотрение нейтральному арбитру для вынесения окончательного и обязательного решения. Сроки подачи заявления на арбитраж могут быть продлены по взаимному согласию уполномоченных представителей Сторон.

РАЗДЕЛ 13.4.1. ВЫБОР АРБИТРА

В случае передачи спора в арбитраж Профсоюз и Работодатель обязуются приложить добросовестные усилия для взаимного согласования кандидатуры арбитра. Если Профсоюз и Работодатель не придут к согласию, то в течение 7 (семи) календарных дней с момента первого запроса об арбитраже они приступают к утверждению списка арбитров следующим образом:

Federal Mediation and Conciliation Service (Федеральная служба посредничества и примирения, FMCS) должна предоставить Профсоюзу и Работодателю список из 7 (семи) арбитров.

В течение 14 (четырнадцати) календарных дней после получения состава арбитражной комиссии стороны обязаны провести встречу для выбора арбитра методом поочередного вычеркивания имен из предложенного перечня. Сторона, которая первой вычеркивает имя кандидата из списка арбитров, определяется путем жребия (подбрасывания монеты).

РАЗДЕЛ 13.4.2. КОМПЕТЕНЦИИ АРБИТРА

Компетенции беспристрастного арбитра ограничиваются:

- (a). рассмотрением вопросов, прямо предусмотренных условиями настоящего Соглашения или Справочника сотрудника, и разрешением спора или споров в соответствии с соглашением о передаче дела в арбитраж, которое стороны должны заключить между собой;
- (b). разъяснением определенных положений настоящего Соглашения и/или Справочника сотрудника, относящихся к конкретному вопросу, который вынесен на рассмотрение арбитра;
- (c). вынесением решения или постановления, которое не вносит изменений, дополнений или поправок в какие-либо условия настоящего Соглашения и/или Справочника сотрудника и не противоречит ни одному из их положений;
- (d). вынесением решения или постановления исключительно на основе доказательств и аргументов, представленных арбитру соответствующими сторонами;
- (e). вынесением решений по вопросам, касающимся управления или толкования страховых планов и договоров, в том числе пенсионных планов, а также по спорам,

связанным с толкованием правил планов медицинского и стоматологического страхования в части условий правомочности, расходов для сотрудников, Профсоюза и компании. Арбитр не наделен полномочиями рассматривать споры, касающиеся внутренних правил страхового плана, если эти правила находятся вне прямого контроля Работодателя.

РАЗДЕЛ 13.4.3. РЕШЕНИЯ И РАСХОДЫ АРБИТРАЖА

Арбитр обязан вынести решение в течение 30 (тридцати) календарных дней после завершения слушания по делу. Вынесенное арбитром решение является окончательным и обязательным для исполнения Работодателем, Профсоюзом и всеми затронутыми сотрудниками. При этом стороны настоящего Соглашения сохраняют законное право на судебный пересмотр решения в порядке, установленном действующим законодательством. Расходы, связанные с арбитражным разбирательством, несет проигравшая сторона.

СТАТЬЯ 14. ПРАВО ДОСТУПА

РАЗДЕЛ 14.1. УВЕДОМЛЕНИЕ

Работодатель соглашается допускать в свои офисы уполномоченного представителя Профсоюза для рассмотрения жалоб и ведения иной законной, надлежащей профсоюзной деятельности. Представитель Профсоюза обязан направить уведомление директору агентства или его уполномоченному представителю не менее чем за 48 (сорок восемь) часов до визита, уточнив цель и предполагаемую продолжительность посещения. Работодатель обязуется выделить в своем местном офисе разумно подходящее пространство для проведения указанной деятельности Профсоюза. Для обеспечения строгого соответствия требованиям HIPAA и иным правилам конфиденциальности данных представитель Профсоюза обязуется находиться исключительно в пределах предоставленного помещения.

РАЗДЕЛ 14.2. НЕВМЕШАТЕЛЬСТВО

Осуществление положений предыдущего раздела не должно приводить к какому-либо вмешательству в производственную деятельность Работодателя.

СТАТЬЯ 15. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ

РАЗДЕЛ 15.1. ЦЕЛЬ

Работодатель и Профсоюз создадут Комитет по разрешению споров между работниками и руководством (LMS). Цель Комитета — рассматривать вопросы, затрагивающие отношения между Работодателем, Профсоюзом и сотрудниками, и рекомендовать меры по улучшению обслуживания клиентов в деятельности Работодателя в частности и в отрасли в целом.

При этом Комитет не будет участвовать в переговорах, а также не будет рассматривать вопросы, являющиеся предметом жалоб.

РАЗДЕЛ 15.2. СОСТАВ, ГРАФИК РАБОТЫ И ПРОЦЕСС

В состав Комитета входят до 5 (пяти) представителей Профсоюза, включая представителя по охране труда и технике безопасности, и до 5 (пяти) представителей высшего руководства и линейного менеджмента. Кроме того, на заседаниях могут присутствовать президент или руководители организаций либо их доверенные лица. Другие положения о Комитете следующие:

- (a). Сопредседателями Комитета являются один из представителей Профсоюза и один из представителей Работодателя. Комитет может также принять решение о чередовании председателей на заседаниях.
- (b). Комитет может собираться ежеквартально, но не реже одного раза в календарный год, в удобное для Профсоюза и Работодателя время.
- (c). Заседания Комитета должны планироваться таким образом, чтобы они не совпадали с периодом исполнения сотрудниками их основных должностных обязанностей.
- (d). Профсоюз и Работодатель подготовят повестку дня, которая будет представлена Комитету не менее чем за 3 (три) календарных дня до начала запланированного заседания.
- (e). Членам Комитета из числа сотрудников выплачивается их обычная ставка заработной платы за участие в заседаниях. Такое время оплачиваемого отпуска будет учитываться как «отработанные часы» и зачисляться в общие рабочие часы сотрудника, а также учитываться для получения права на медицинское обслуживание.
- (f). Согласованные протоколы заседаний будут представлены Работодателю и Профсоюзу в течение 30 (тридцати) календарных дней после заседания.
- (g). Полномочия Комитета ограничены исключительно выработкой рекомендаций по предложениям или способам решения выявленных проблем, предварительно согласованным сопредседателями.

Работодатель и Профсоюз должны рассмотреть каждый рекомендованный пункт в письменной форме в течение 30 (тридцати) календарных дней. Если один или несколько вопросов передаются на рассмотрение Исполнительному директору или уполномоченному представителю Работодателя, они обязаны предоставить отчет о принятых решениях или действиях Комитета по разрешению споров в течение одного месяца.

РАЗДЕЛ 15.3. ПЕРЕВОД ДОГОВОРА

Социальные работники говорят на самых разных языках, часто в рамках своей работы обеспечивая уход за клиентами, говорящими не на английском языке. Комитет по

разрешению споров должен изучить возможности полного или частичного перевода договора (в виде отдельных статей или резюме) на другие языки, помимо английского.

РАЗДЕЛ 15.4. КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ

Работодатель обязуется поддерживать план обеспечения безопасности, включающий комплексную письменную политику по мерам реагирования в случаях дискриминации, неправомерного поведения или возникновения условий работы, связанных с проблемным поведением. Контроль за реализацией плана возлагается на комитет по безопасности на рабочем месте, который обязан проводить его ежегодный пересмотр и обеспечивать полное обновление документа не реже одного раза в три года. Комитет по безопасности может проводить заседания совместно с LMC.

Все сотрудники должны получать компенсацию по их обычной ставке оплаты за время, потраченное на участие в заседаниях Комитета. Такое время оплачиваемого отпуска будет учитываться как «отработанные часы» и зачисляться в общие рабочие часы сотрудника, а также учитываться для получения права на медицинское обслуживание.

СТАТЬЯ 16. ОТКАЗ ОТ ПРАВА / ПОЛОЖЕНИЕ О СОХРАНЕНИИ СИЛЫ СОГЛАШЕНИЯ

РАЗДЕЛ 16.1. ОТКАЗ ОТ ПРАВА

Отказ любой из сторон от претензий в связи с конкретным нарушением или несоблюдением условий настоящего Соглашения не должен рассматриваться как прецедент или отказ от права на предъявление претензий в отношении любых последующих аналогичных нарушений или условий.

РАЗДЕЛ 16.2. ПОЛОЖЕНИЕ О СОХРАНЕНИИ СИЛЫ СОГЛАШЕНИЯ

В случае, если какая-либо статья, раздел или часть настоящего Соглашения, либо применение такого положения к любому лицу или обстоятельству, будут признаны недействительными судом соответствующей юрисдикции или вступят в противоречие с любым применимым федеральным законом, законом штата или местным законодательством, остальные положения настоящего Соглашения не утрачивают юридическую силу и сохраняют полное действие.

В случае такого признания недействительным или запрета того или иного положения Стороны должны незамедлительно встретиться для переговоров о замене этого положения, если только взаимно не откажутся от этого. Любые изменения или поправки к настоящему Соглашению должны быть оформлены в письменном виде и надлежащим образом подписаны Сторонами и их представителями.

СТАТЬЯ 17. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

Ни одно положение или условие настоящего Соглашения не может быть дополнено, модифицировано, изменено, видоизменено или отменено иначе как по письменному соглашению между Сторонами.

СТАТЬЯ 18. СМЕНА СОБСТВЕННИКА

РАЗДЕЛ 18.1. УВЕДОМЛЕНИЕ

Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз о направлении в Securities and Exchange Commission (Комиссию по ценным бумагам и биржам, SEC) отчетности по любой сделке, которая может затронуть интересы членов Профсоюза. Работодатель обязуется уведомлять любого потенциального покупателя о наличии соглашений о коллективных переговорах с Профсоюзом. Принятие и соблюдение таких соглашений является обязательным условием любой сделки по продаже, покупке или иной форме передачи бизнеса, полностью или частично, любому другому физическому или юридическому лицу.

РАЗДЕЛ 18.2. СУБПОДРЯД

Addus обязуется не передавать на субподряд любые виды работ, которые входят в зону ответственности сотрудников подразделения по ведению переговоров. При вступлении в любые деловые отношения, затрагивающие интересы членов Профсоюза, Addus обязуется незамедлительно уведомить Профсоюз и начать коллективные переговоры по всем обязательным вопросам. Для этого Профсоюз должен направить соответствующий запрос в течение 30 (тридцати) календарных дней с момента получения уведомления.

СТАТЬЯ 19. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ

РАЗДЕЛ 19.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель и Профсоюз признает важность создания условий труда, которые не будут угрожать здоровью или безопасности либо ставить под угрозу здоровье или безопасность сотрудников/клиентов. Ни один сотрудник не должен работать в ситуации, которая угрожает его здоровью или безопасности.

К таким ситуациям относятся: незаконная деятельность; химическое загрязнение; угроза телесного повреждения сотрудника; опасные животные; пожарная опасность; оскорбительное поведение (вербальное и психологическое насилие) и/или сексуальные домогательства к сотруднику со стороны клиента или лиц, находящихся в доме; а также любые другие ситуации, представляющие явную и очевидную угрозу здоровью или безопасности сотрудника.

Любой сотрудник, добросовестно полагающий, что на назначенном рабочем месте существует непосредственная опасность для его здоровья или безопасности, имеет право немедленно покинуть это место и сообщить Работодателю о любых условиях труда, которые угрожают здоровью и безопасности сотрудника или клиента. Если сотрудник считает, что клиенту может угрожать опасность, он должен позвонить по телефону 9-1-1 или в другие экстренные службы. Сотрудник должен сообщить о происшествии своему руководителю как можно скорее после того, как покинет назначенное рабочее место. Если после расследования будет установлено, что сотрудник действовал разумно и вовремя сообщил своему руководителю о непосредственной опасности, Работодатель обязуется полностью оплатить сотруднику его запланированные часы работы, что также включает оплату времени в пути и компенсацию за мили между клиентами, которые были бы оплачены сотруднику, если бы работа была выполнена в соответствии с графиком.

Если Работодатель продолжает обслуживать клиента, он обязан проинформировать сотрудников о всех задокументированных случаях дискриминации и оскорбительного поведения в доме клиента или рядом с ним как до назначения на этот адрес, так и в течение всего периода оказания услуг. Ни одно из положений этого Раздела не должно толковаться как ограничение права сотрудника на отказ от небезопасной работы в соответствии с National Labor Relations Act (Законом о регулировании трудовых отношений), Occupational Safety and Health Act (Законом об охране труда и технике безопасности) или другими применимыми законами.

РАЗДЕЛ 19.2. ПОЛИТИКИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется обеспечить полное соответствие своих политик в отношении домогательств, жестокого обращения и дискриминации всем требованиям закона SB 6205. Работодатель обязан постоянно поддерживать и применять комплексную письменную политику, направленную на борьбу с дискриминацией, а также оскорбительным и проблемным поведением, которые могут негативно повлиять на процесс оказания услуг по персональному уходу. Эта политика должна включать официально закрепленное разрешение и четкую процедуру, позволяющую работникам покидать места, где, по их мнению, существует непосредственная угроза их безопасности. Политика должна предоставляться на следующих языках: английский, испанский, русский, украинский. Работодатель не имеет права увольнять сотрудника, снижать заработную плату или отказывать в предоставлении работы в качестве ответной меры за запрос о переводе к другому клиенту в связи с предполагаемой дискриминацией или оскорбительным поведением.

РАЗДЕЛ 19.3. ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ ПРИВИВКИ

Сотрудники имеют право на получение прививки от гриппа по запросу в соответствии с медицинскими стандартами. Работодатель обязан обеспечить бесплатную вакцинацию

наиболее экономичным для конкретной местности способом либо, на усмотрение сотрудника, полностью оплатить ее проведение.

Работодатель обязуется обеспечить сотруднику бесплатное лечение в случае производственного контакта с гепатитом, строго придерживаясь актуальных рекомендаций Centers for Disease Control and Prevention (Центров по контролю и профилактике заболеваний, CDC).

РАЗДЕЛ 19.4. ЗАЩИТНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ, ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ УБОРКИ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

От сотрудника не требуется приобретать за свой счет защитное оборудование и расходные материалы, оборудование и расходные материалы для уборки или защитную одежду, включая, помимо прочего, перчатки и/или маски в целях выполнения любой задачи для клиента.

Работодатель обязан предоставить перчатки, не содержащие латекса и пудры. Если возникнет нехватка расходных материалов или средств, сотрудник должен немедленно сообщить о ситуации своему руководителю.

РАЗДЕЛ 19.5. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПОГОДНЫХ УСЛОВИЙ

- A. Работодатель признает, что защита сотрудников от воздействия экстремальных погодных условий и опасных изменений окружающей среды является важнейшим компонентом обеспечения безопасности на рабочем месте. При возникновении чрезвычайной ситуации или экстремальных погодных условий сотрудники должны приложить разумные усилия, чтобы связаться с Работодателем. Работодатель обязуется не требовать от сотрудника выполнения действий, которые могут угрожать безопасности его семьи или домочадцев, а также любых действий, противоречащих рекомендациям соответствующих органов власти штата или местных служб по чрезвычайным ситуациям. В случае невозможности связаться с Работодателем сотрудник обязан руководствоваться положениями политики в отношении чрезвычайных ситуаций и экстремальных погодных условий, соблюдая ее требования в максимально возможном объеме. Если сотрудник не может связаться с Работодателем при возникновении инцидента, не предусмотренного политикой в отношении чрезвычайных ситуаций и экстремальных погодных условий, он имеет право предпринять любые разумные меры для обеспечения собственной безопасности и/или безопасности клиента, не опасаясь преследования или дисциплинарного взыскания.
- B. В случае объявленного чрезвычайного положения (или режима чрезвычайной ситуации) Комитет по разрешению споров (LMC) соглашается собраться

в разумный срок после возникновения события для урегулирования последствий чрезвычайной ситуации для условий труда.

- С. Работодатель обязан всегда поддерживать политику в отношении чрезвычайных ситуаций, которая включает в себя план обеспечения безопасности сотрудников и клиентов в условиях экстремальных погодных условий или изменений окружающей среды (например, лесные пожары, землетрясения и т. д.), а также план экстренной связи.

СТАТЬЯ 20. ДОСТОИНСТВО И УВАЖЕНИЕ

Стороны подтверждают, что в целях поддержания эффективного партнерства все представители Профсоюза, сотрудники и руководители обязуются относиться друг к другу с достоинством и уважением.

Как Работодатель, так и Профсоюз обязуются не публиковать статьи в новостных рассылках и не распространять иные материалы неуважительного характера в адрес друг друга, предварительно не попытавшись урегулировать возникший спор на уровне руководства. Под неуважительным отношением понимается распространение сведений о конкретных лицах со стороны Работодателя или Профсоюза, а также публичное обсуждение вопросов, которые могли быть эффективно решены путем прямого обращения к высшему руководству Работодателя или Профсоюза. Подобные действия признаются несовместимыми с принципами сотрудничества и партнерства, закрепленными в настоящем Соглашении. Принципы сотрудничества должны соблюдаться во всех формах межличностных коммуникаций.

Настоящая Статья не преследует цели ограничить право Работодателя или Профсоюза на взаимодействие с сотрудниками или членами Профсоюза по вопросам деловых разногласий или споров, возникающих в рамках их взаимоотношений.

Работодатель обязуется в рамках вводного обучения новых сотрудников информировать весь административный персонал о том, что участие в антипрофсоюзных кампаниях, направленных против членов Профсоюза или лиц, не являющихся его членами, а также распространение информации, препятствующей вступлению в Профсоюз, прямо противоречит политике Компании и влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

Профсоюз обязуется в рамках вводного обучения персонала Профсоюза информировать весь персонал Профсоюза о том, что участие в антикорпоративных кампаниях, направленных против Работодателя, среди членов Профсоюза или лиц, не являющихся его членами, а также распространение негативной информации о Работодателе прямо противоречит политике Профсоюза и влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

СТАТЬЯ 21. ОПИСАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ПЛАНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Работодатель обязуется предоставить каждому сотруднику письменное описание должностных обязанностей, которое содержит исчерпывающий перечень требований к занимаемой должности.

При назначении нового клиента Работодатель обязан обсудить с сотрудником план обслуживания и перечень утвержденных задач либо в ходе личной встречи, либо по телефону. Работодатель обязуется предпринять все необходимые меры для разъяснения плана обслуживания, если у сотрудника или клиента возникают сложности с его пониманием. Любые изменения в планах обслуживания подлежат обсуждению с сотрудниками. Работодатель обязуется обеспечить наличие копии плана обслуживания непосредственно в доме клиента, а также проинформировать сотрудника о точном месте его хранения.

Работодатель обязан сообщать сотрудникам обо всех известных опасностях, проблемах или сведениях, которые разумный человек должен знать перед тем, как начать работу с клиентом. Сообщения будут составлены таким образом, чтобы обеспечить соблюдение конфиденциальности клиентов в соответствии с HIPAA, а также иными федеральными законами и законодательством штата. Руководство и сотрудники обязуются приложить усилия для обсуждения на заседаниях LMC способов корректировки коммуникации для соблюдения требований конфиденциальности и обеспечения безопасности сотрудников.

Работодатель обязуется уведомлять клиентов о любых изменениях в утвержденном рабочем графике закрепленного за ними сотрудника.

СТАТЬЯ 22. ОТПУСКА

РАЗДЕЛ 22.1. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

Сотрудники получают все права и привилегии, в том числе предусмотренные Family Medical Leave Act 1993 (Законом об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам 1993 года), а также другими федеральными законами и законами штата, регулирующими отпуск по беременности и/или медицинским показаниям, как это определено политикой компании.

Сотрудники могут подать заявление на отпуск без содержания, направив своему непосредственному руководителю соответствующий письменный запрос. Предоставление сотруднику прерывистого отпуска или сокращенного отпуска [данный термин не уточнен и не имеет четкого определения] допускается в случаях, когда необходимость отпуска обусловлена медицинскими показаниями самого сотрудника либо потребностью в уходе за больным ребенком, супругом (супругой) или родителем сотрудника. Для оформления запроса на отпуск по семейным и медицинским обстоятельствам сотрудники обязаны

заполнить и представить в отдел кадров все надлежащие формы, предусмотренные политикой компании в отношении указанных видов отпусков. Решение о предоставлении отпуска без содержания остается на усмотрение Работодателя, за исключением случаев, когда Работодатель обязан предоставить указанный отпуск правомочным сотрудникам по перечисленным ниже основаниям и на следующие минимальные сроки.

- Отпуск по семейным обстоятельствам: 6 месяцев или в соответствии с требованиями закона, в зависимости от того, какой срок больше.
- Медицинский отпуск: на срок, установленный в соответствии с медицинским заключением (сертификатом), выданным лечащим врачом.
- Отпуск военнослужащего и отпуск в связи с нахождением на действительной службе: предоставляется в соответствии с федеральным законодательством.

Отпуск не должен толковаться как перерыв в обслуживании. Все отпуски будут предоставляться без сохранения заработной платы, за исключением случаев, когда отпуск покрывается за счет накопленных отгулов. Сотрудники, вернувшиеся на работу, будут восстановлены в должности с сохранением стажа. Работодатель может временно перевести сотрудника на другую имеющуюся должность с эквивалентной оплатой и льготами, которая лучше соответствует графику работы сотрудника.

РАЗДЕЛ 22.1.1. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ШТАТА WASHINGTON

Дополнительно к вышеуказанному федеральному закону Family Medical Leave, правомочные сотрудники могут подать заявление на получение льгот в рамках программы Washington state's Paid Family and Medical (оплачиваемых отпусков по семейным и медицинским обстоятельствам штата Вашингтон). Отдел кадров Работодателя предоставит сотрудникам сведения о критериях правомочности и иную информацию, необходимую для подачи заявления на получение такого отпуска.

РАЗДЕЛ 22.2. НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО ЛИЧНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ИЛИ ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ

Сотрудники, имеющие стаж непрерывной работы у Работодателя более 1 (одного) года, могут иметь право на получение отпуска по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья на срок до двенадцати месяцев. В случае отсутствия у сотрудника права на отпуск в соответствии с федеральным законом Family Medical Leave Act (Законом об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам, FMLA) или Washington state's Family Leave Act (Законом штата Вашингтон об отпуске по семейным обстоятельствам, FLA) правомочные сотрудники, временно утратившие трудоспособность по причине серьезного состояния здоровья или инвалидности, могут направить запрос на предоставление отпуска по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья без сохранения заработной платы.

Период ожидания продолжительностью в 1 (один) год, установленный для получения права на отпуск по состоянию здоровья или личным обстоятельствам, не распространяется на случаи, связанные с получением сотрудником производственной травмы. Сотрудники, запрашивающие отпуск по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья, должны направить соответствующее заявление в письменной форме на имя директора агентства. Работодатель обязуется направить письменный ответ на запрос сотрудника о предоставлении отпуска по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья в течение 14 (четырнадцати) календарных дней. Если запрос на отпуск по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья не может быть удовлетворен, Работодатель обязан предоставить мотивированное обоснование отказа и предложить альтернативные варианты, если таковые имеются (например, изменение графика или перенос дат). Работодатель обязуется приложить коммерчески обоснованные усилия для того, чтобы по возвращении сотрудника из отпуска по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья продолжительностью 12 (двенадцать) месяцев или менее обеспечить его восстановление в прежней должности с сохранением объема запланированных рабочих часов, имевшегося до начала отпуска. При этом сохранение за сотрудником тех же конкретных клиентов не является обязательным условием. Сотрудники имеют право использовать любые накопленные часы оплачиваемых отгулов (РТО) в период нахождения в отпуске по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья. Перед возвращением сотрудника к работе после отпуска по личным обстоятельствам или по состоянию здоровья Работодатель обязан запросить официальное медицинское заключение от лечащего врача, подтверждающее способность сотрудника выполнять свои обязанности. Сотрудник, не вернувшийся на работу в течение 5 (пяти) календарных дней после окончания отпуска или не получивший продление отпуска до его окончания, будет считаться добровольно уволившимся с работы.

РАЗДЕЛ 22.3. ОТПУСК ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО

Работодатель будет соблюдать федеральный закон Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (Закон о правах военнослужащих на трудоустройство и повторную занятость, USERRA) и применимые законы. Работодатель должен предоставить подробную информацию о законе USERRA, правах и льготах, доступных работникам, и процедурах, которые работники должны соблюдать для использования этих льгот.

РАЗДЕЛ 22.3.1. ОТПУСК СУПРУГА(-И) ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО

Работодатель будет соблюдать Washington state's Military Family Leave Act (Закон штата Вашингтон об отпуске военнослужащих по семейным обстоятельствам, MFLA, RCW 49.77). Работодатель обязан предоставить подробную информацию о законе MFLA, правах и льготах, доступных работникам, и процедурах, которые работники должны соблюдать для использования этих льгот.

РАЗДЕЛ 22.3.2. ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА ВОЕННОСЛУЖАЩИМ

Работодатель будет соблюдать применимые законы и правила, касающиеся Military Caregiver Leave (Отпуска по уходу за военнослужащим) в соответствии с федеральным законом FMLA. Работодатель должен предоставить подробную информацию о Military Caregiver Leave (Отпуске по уходу за военнослужащим), правах и льготах, доступных работникам, а также о процедурах, которые работники должны соблюдать для использования этих льгот.

РАЗДЕЛ 22.4. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ

Сотрудники наделяются правом на получение неоплачиваемого отпуска в связи с погребением или смертью близких лиц. Продолжительность указанного отпуска составляет до 5 (пяти) дней в случае смерти членов семьи сотрудника, 2 (два) дня — в случае смерти близких родственников и 1 (один) день — для посещения похорон или в связи со смертью иных родственников, близких друзей или клиентов. По усмотрению Работодателя сотруднику может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск в связи со смертью близких продолжительностью до 2 (двух) недель в случаях, требующих совершения поездок за пределы штата или за границу. Сотруднику, запрашивающему такой длительный отпуск в связи со смертью близких, будет разрешено использовать все начисленные и заработанные оплачиваемые отгулы.

Сотрудники имеют право на 7 (семь) дней неоплачиваемого отпуска в связи со смертью ближайших родственников и 5 (пять) дней неоплачиваемого отпуска в связи с похоронами или смертью близких родственников. Во время отпуска в связи со смертью близких сотрудники могут использовать РТО. Для целей данного положения об отпуске в связи со смертью близких понятие «ближайшие родственники» включают родных, приемных, взятых на воспитание или любых других детей, живущих в семье сотрудника, его родителей или усыновителей, супруга(-у) или партнера, родителей его супруга(-и), бабушек, дедушек, внуков, братьев и сестер. К «близким родственникам» относятся тети и дяди сотрудника, его двоюродные братья и сестры, племянники и племянницы, братья и сестры его супруга(-и). В целях уважения разнообразия состава семей сотрудников им разрешается самостоятельно определять, кто является членом семьи. Сотруднику, запрашивающему отпуск в связи со смертью близких, разрешается использовать все имеющиеся оплачиваемые отгулы, которые он накопил и заработал. Сотрудники также могут попросить неоплачиваемый отпуск. Такие просьбы не могут быть необоснованно отклонены, но остаются на усмотрение Работодателя. Просьбы о неоплачиваемом отпуске в связи со смертью близких могут быть удовлетворены при других обстоятельствах. Дополнительный неоплачиваемый отпуск в связи со смертью близких продолжительностью до 2 (двух) недель может по усмотрению Работодателя предоставляться для поездки за пределы штата или страны. Сотруднику, запрашивающему

такой длительный отпуск в связи со смертью близких, будет разрешено использовать все начисленные и заработанные оплачиваемые отгулы.

РАЗДЕЛ 22.5. ОТПУСК В СВЯЗИ С ДОМАШНИМ НАСИЛИЕМ, СЕКСУАЛЬНЫМ НАСИЛИЕМ ИЛИ ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ

Работодатель будет соблюдать Washington state’s Domestic Violence Leave Act (Закон штата Вашингтон об отпуске в связи с домашним насилием, DVLA, RCW 49.76). Работодатель должен предоставить подробную информацию о законе DVLA, правах и льготах, доступных работникам, и процедурах, которые работники должны соблюдать для использования этих льгот.

РАЗДЕЛ 22.6. ВОЗВРАЩЕНИЕ ИЗ ОТПУСКА

Сотрудник, возвращающийся из официально разрешенного отпуска, имеет право вернуться на свою прежнюю должность. Работодатель обязуется приложить добросовестные усилия для восстановления сотрудников, вернувшихся из официально разрешенного отпуска, на прежней или аналогичной работе с таким же или аналогичным графиком. Сотрудник, который не вернулся на работу в течение 5 (пяти) календарных дней после окончания отпуска или не согласовал его продление, признается добровольно уволившимся.

РАЗДЕЛ 22.7. ПРОГРАММА ВОЗВРАЩЕНИЯ НА РАБОТУ

По возможности Работодатель предоставит сотрудникам, получившим производственную травму, альтернативное место работы. Работодатель обязуется тесно сотрудничать с сотрудником и его лечащим врачом для определения возможности и сроков возвращения к работе в измененном формате, а также для установления допустимых заданий и/или ограничений по уровню физической активности.

СТАТЬЯ 23. РАБОЧАЯ НАГРУЗКА

РАЗДЕЛ 23.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Работодатель и Профсоюз подтверждают наличие взаимной заинтересованности в обеспечении сотрудников работой на полную ставку в максимально возможном объеме. Стороны подтверждают стремление к тому, чтобы сотрудники отрабатывали желаемое ими количество часов (до 40 (сорока)) в неделю, в то время как Работодатель оказывал полный объем утвержденных услуг, а клиенты получали положенные им часы обслуживания и поддержки.

РАЗДЕЛ 23.2. ГИБКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ НАГРУЗКИ

Работодатель обязуется сохранять действующую практику гибкого распределения рабочей нагрузки. Распределение рабочей нагрузки осуществляется на основании совокупности критериев, включающих взаимную приемлемость и совместимость клиента и сотрудника,

наличие особых потребностей и требования к специальным навыкам персонала, количество часов, которое сотрудник готов отрабатывать, географическое местоположение, продолжительность времени в пути до места оказания услуг и иные аналогичные факторы.

РАЗДЕЛ 23.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Стороны признают право Работодателя на прекращение выполнения сотрудником назначений на основании таких критериев, как взаимная приемлемость и совместимость клиента и сотрудника, наличие особых потребностей или требований к специальным навыкам, необходимым в конкретном случае. Работодатель обязуется прилагать все разумные усилия для предотвращения прекращения обслуживания. В ситуациях, когда такое прекращение является объективно необходимым, Работодатель приложит максимум усилий для обеспечения затронутых сотрудников сопоставимыми назначениями.

РАЗДЕЛ 23.4. ИЗМЕНЕНИЕ НАЗНАЧЕНИЯ

В случае если сотрудник изъявляет желание получить дополнительное назначение, изменить назначение или получить дополнительные часы, он обязан уведомить об этом своего руководителя, который должен внести данные сотрудника в журнал для учета подобных запросов. Сотруднику рекомендуется направлять любые запросы, связанные с назначением, в письменной форме.

РАЗДЕЛ 23.5. ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

Работодатель обязуется вести реестр доступных сотрудников. В тех случаях, когда это целесообразно, назначения следует осуществлять из данного реестра с учетом оценки Работодателем уровня сложности каждого отдельного случая. При равных прочих условиях преимущественное право на получение назначения предоставляется наиболее квалифицированному сотруднику с наибольшим стажем. Если сотрудник отказывается от предложенного назначения, данное право переходит к следующему по стажу квалифицированному сотруднику и так далее. Стороны признают, что в силу требований к срокам исполнения обязательств, предусмотренным контрактами, обязанность Работодателя ограничивается приложением добросовестных усилий для соблюдения положений настоящего раздела. Дополнительно Профсоюз и Работодатель подтверждают, что в случае отказа от предложенного назначения сотрудник обязуется документально оформить отказ в письменном виде во время своего ближайшего визита в офис Работодателя.

Работодатель приветствует и обязуется рассматривать рекомендации Профсоюза при подборе новых сотрудников.

СТАТЬЯ 24. СТАЖ

РАЗДЕЛ 24.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Сотрудникам, успешно завершившим испытательный срок, трудовой стаж подлежит начислению задним числом с фактической даты приема на работу. Трудовой стаж определяется как общая продолжительность непрерывной службы сотрудника в подразделении по ведению переговоров, исчисляемая с даты приема на работу. Стаж используется в случаях, предусмотренных настоящим Соглашением.

РАЗДЕЛ 24.2. УВОЛЬНЕНИЕ

Трудовой стаж подлежит аннулированию в случае увольнения на основании виновных действий, увольнения по собственному желанию или невыхода сотрудника на работу после восстановления в должности в соответствии с положениями Раздела 5 настоящей Статьи. В случае увольнения по собственному желанию и последующего возвращения на работу к Работодателю в течение трех месяцев накопленный ранее трудовой стаж сотрудника подлежит восстановлению в полном объеме.

РАЗДЕЛ 24.3. РАБОЧИЕ НАЗНАЧЕНИЯ

Во всех вопросах, касающихся распределения новых рабочих назначений и предоставления возможностей для дополнительной работы приоритетным является принцип трудового стажа, при условии что новые рабочие назначения и/или дополнительная работа не приведет к возникновению сверхурочных часов и/или необоснованных транспортных расходов.

Кроме того, Стороны признают, что Работодатель может не учитывать трудовой стаж сотрудника и не назначать ему определенного клиента из-за требований к языку, квалификации и/или «предпочтений потребителя». В таких случаях назначение будет предоставлено сотруднику с наибольшим стажем, который в полной мере соответствует установленным требованиям к языку, квалификации и/или «предпочтениям потребителя». В подобных ситуациях Работодатель обязан предоставить сотруднику, чья кандидатура была отклонена, следующую возможность для получения дополнительной работы с учетом положений данного Раздела.

РАЗДЕЛ 24.4. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА

Сокращение штата определяется как постоянное уменьшение численности сотрудников, нанятых Работодателем в конкретном филиале или офисе. В случае необходимости сокращения штата Работодатель встретится с Профсоюзом как можно раньше, чтобы определить причины, требующие сокращения, и количество сотрудников, которых это коснется.

Если потребуется сокращение штата, то в первую очередь увольняется сотрудник филиала (один или несколько) с наименьшим стажем при условии, что остальные сотрудники в данном

филиале квалифицированы для выполнения оставшейся работы, а также при условии, что Работодателю не придется переводить сотрудника на работу, требующую более одного часа дополнительного времени на дорогу (на автомобиле) между клиентами. Работодатель обязуется уведомить сотрудников о предстоящем сокращении за 14 (четырнадцать) дней либо выплатить им компенсацию вместо уведомления.

Сотрудник, подлежащий увольнению или переводу, может отказаться от новой работы, если считает, что он недостаточно квалифицирован для требуемого ухода или если из-за дополнительной работы время в пути (на автомобиле) от дома сотрудника до первого за день клиента или от последнего за день клиента обратно до дома сотрудника превышает 45 (сорок пять) минут.

РАЗДЕЛ 24.5. ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ

Восстановление сотрудников в должности происходит в соответствии с принципом стажа: в первую очередь на работу возвращается сотрудник с наибольшим стажем при условии, что его квалификации соответствуют требованиям для выполнения назначенной работы.

Чтобы иметь право на восстановление в должности, сокращенный сотрудник обязан проинформировать Работодателя о своем текущем адресе и номере телефона. Работодатель обязан уведомить сокращенных сотрудников о восстановлении в должности заказным письмом. Когда сотруднику предлагают вернуться на работу после увольнения, он должен сообщить о своем согласии и готовности к работе в течение 7 (семи) календарных дней после получения письма, если только особые обстоятельства не препятствуют возвращению в этот период времени.

СТАТЬЯ 25. ВЕДОМОСТИ И ПЛАТЕЖНЫЕ ПЕРИОДЫ

РАЗДЕЛ 25.1. ВЕДОМОСТЬ О НАЧИСЛЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сотрудники должны получать копию детализированных вычетов за каждый платежный период, которые должны включать в себя текущие отработанные часы, текущую заработную плату, текущую ставку заработной платы, общую заработную плату на текущую дату, общее количество доступных часов РТО, применимую ставку возмещения оплаты проезда в милях и любые регулярные детализированные вычеты, включая любые должным образом разрешенные вычеты по взносам, в соответствии с процедурами Работодателя по начислению заработной платы. Информация о заработной плате, сообщаемая Работодателем сотрудникам, должна быть представлена в доступном, разборчивом и понятном для восприятия формате.

РАЗДЕЛ 25.2. СПОРЫ

При условии уведомления Работодателя не менее чем за 7 (семь) календарных дней надлежащим образом уполномоченный представитель Профсоюза имеет право в обычные рабочие часы проводить проверку табелей учета рабочего времени, производственных показателей и иных записей, имеющих отношение к вознаграждению и/или дополнительным льготам сотрудника, в случае возникновения спора относительно начисления взносов и/или оплаты труда. Реализация права Профсоюзом не должна приводить к нарушению хозяйственной деятельности Работодателя.

РАЗДЕЛ 25.3. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Выплата заработной платы должна производиться не менее двух раз в месяц, за исключением случаев, когда иной график выплат официально утвержден на основании письменного соглашения между сторонами. Работодатель обязан ознакомить всех сотрудников с графиком выплаты заработной платы. Если день выплаты выпадает на субботу, чек выдается в предыдущую пятницу. Если день выплаты выпадает на воскресенье, чеки выдаются в следующий понедельник, если только дата выдачи чеков в понедельник не приходится на один из официальных праздников; в этом случае чеки выдаются в предыдущую пятницу (за исключением случаев, когда в филиале на момент подписания Соглашения уже установлена практика выдачи чеков по пятницам).

РАЗДЕЛ 25.4. ОШИБКИ

Если сотрудник не получил заработную плату в день заработной платы или получил неполную заработную плату из-за административной ошибки, новый чек будет выдан в течение 5 (пяти) календарных дней с дата платежа, если Работодатель будет осведомлен о проблеме.

СТАТЬЯ 26. СОБЛЮДЕНИЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ ЗАКОНОВ

Стороны соглашаются соблюдать все применимые муниципальные постановления, законы штата и федеральные законы, включая, помимо прочего, законодательство о запрете дискриминации при трудоустройстве, а также нормы, регулирующие оплату труда и рабочее время, если они оказывают влияние на условия труда сотрудников подразделения по ведению переговоров.

СТАТЬЯ 27. ПРОШЛАЯ ПРАКТИКА

В соответствии с другими положениями Соглашения, все условия, касающиеся заработной платы, часов работы и других сроков, условий и льгот, связанных с занятостью, сохраняются в том виде, в котором они действовали на момент подписания настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 28. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

РАЗДЕЛ 28.1. ПЕНСИОННЫЙ ФОНД RETIREMENT BENEFIT TRUST С УСТАНОВЛЕННЫМИ ОТЧИСЛЕНИЯМИ

Работодатель обязуется обеспечивать пенсионное обеспечение с установленными взносами через SEIU 775 Secure Retirement Trust (План надежного пенсионного обеспечения SEIU 775, далее — «Пенсионный фонд») и сохранять статус работодателя — участника Пенсионного фонда в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 28.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

Почасовая ставка взносов Работодателя в Пенсионный фонд устанавливается в Соглашении о коллективных переговорах для индивидуальных поставщиков, действующем на момент отработки часов (далее — «Ставка пенсионных взносов»). Если в течение срока действия Соглашения Ставка пенсионных взносов снижается, стороны должны пересмотреть Соглашение исключительно с целью согласования Раздела 28.2.

А. Отработанные часы, финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года за каждый финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатель вносит в Пенсионный фонд Ставку пенсионных взносов для каждой категории общих рабочих часов: (i) \$1,20 (один доллар двадцать центов) за каждый финансируемый по программе Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 6 001 (шесть тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый финансируемый по программе Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов; (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый финансируемый по программе Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа. Под отработанными часами, финансируемыми Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя, оплачиваемой Medicaid, за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Начиная с 1 июля 2026 года за каждый финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатель вносит в Пенсионный фонд большую из сумм — Ставку пенсионных взносов или следующую сумму для каждой

категории общих рабочих часов: (i) \$1,65 (один доллар шестьдесят пять центов) за каждый финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 8 001 (восемь тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов, но не более 8 001 (восьми тысяч одного); (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа.

В. Отработанные часы, не финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатель вносит в Пенсионный фонд Ставку пенсионных взносов для каждой категории общих рабочих часов: (i) \$1,20 (один доллар двадцать центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 6 001 (шесть тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов; (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа. Под отработанными часами, не финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя, оплачиваемой другим плательщиком (не Medicaid), за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Начиная с 1 июля 2026 года за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатель вносит в Пенсионный фонд большую из сумм — Ставку пенсионных взносов или следующую сумму для каждой категории общих рабочих часов: (i) \$1,65 (один доллар шестьдесят пять центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми

социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 8 001 (восемь тысяч один) или более общих рабочих часов; (ii) \$0,80 (восемьдесят центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими 701 (семьсот один) или более общих рабочих часов, но не более 8 001 (восьми тысяч одного); (iii) \$0,50 (пятьдесят центов) за каждый не финансируемый программой Medicaid час, отработанный всеми социальными работниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, имеющими менее 701 (семисот одного) общего рабочего часа.

Взносы, предусмотренные Разделом 28.2, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Фонда.

РАЗДЕЛ 28.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз соглашаются соблюдать положения Соглашения Фонда для SEIU 775 Secure Retirement Trust (Плана надежного пенсионного обеспечения SEIU 775), а также все резолюции, политики и правила, принятыми попечителями в соответствии с делегированными полномочиями. При внесении изменений в Соглашение или Декларацию Фонда Работодателю будет предоставлена обновленная копия этих документов.

СТАТЬЯ 29. ЗАРПЛАТЫ И ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА

РАЗДЕЛ 29.1. ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Начиная с 1 июля 2025 года все сотрудники подразделения по ведению переговоров должны быть размещены на шкале заработной платы в Приложении А в соответствии с общими рабочими часами (СЧ) сотрудника в Addus. После набора нужного количества часов на этой ступени сотрудники переходят на следующую ступень шкалы заработной платы.

РАЗДЕЛ 29.2. НАДБАВКИ ЗА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Надбавка за сертификацию: помощники по уходу на дому, имеющие и представившие действующий сертификат Home Care Aide Certification (помощника по уходу на дому) или лицензию сертифицированного помощника медсестры, получают надбавку в \$0,25 (двадцать пять центов) за каждый оплачиваемый час.

Надбавка за повышение квалификации (до февраля 2017 года): сотрудникам, прошедшим курсы повышения квалификации (которые закончились в феврале 2017 года в соответствии с учебным планом Training Partnership) выплачивается дополнительно \$0,25 (двадцать пять центов) в час к их обычной почасовой ставке заработной платы. Работодатель обязуется и далее признавать курсы повышения квалификации, завершённые до февраля 2017 года, при приеме на работу новых сотрудников.

Подтверждение прохождения указанного обучения осуществляется на основании документов, представленных сотрудником или Training Partnership.

Надбавка за наставничество: сотруднику, назначенному Работодателем в качестве наставника, инструктора или тренера других или потенциальных сотрудников, выплачивается дополнительная надбавка в размере \$1,00 (одного доллара) в час в дополнение к его обычной почасовой ставке заработной платы и в дополнение к любым другим надбавкам или корректировкам за каждый час, когда он работает в качестве наставника, инструктора или тренера.

РАЗДЕЛ 29.3. ВЫПЛАТА В СЛУЧАЕ НЕДОПУСКА К РАБОТЕ

Если сотрудник не может обслужить клиента из-за того, что клиент не открывает дверь, или если клиента нет дома, сотрудник должен незамедлительно уведомить Работодателя по телефону. Если Работодатель не может предоставить работу на замену, сотрудник должен получить оплату по прямой почасовой ставке за 2 (два) часа.

РАЗДЕЛ 29.4. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ВЕЧЕРНЕЕ ВРЕМЯ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

Сотрудникам выплачивается разница в \$0,40 (сорок центов) в час в дополнение к их обычной почасовой ставке заработной платы за каждый час, отработанный с 21.00 в будний день, или за каждый час, отработанный в выходные дни (а именно в период с 00:01 субботы до 23:59 воскресенья). Надбавки за работу в вечернее время и выходные дни включаются в любой расчет заработной платы для сверхурочной работы и праздничных дней, времени действия других надбавок или повышенной оплаты.

РАЗДЕЛ 29.5. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Сотрудникам, которые должны работать более 40 (сорока) часов в течение одной недели, оплачиваются сверхурочные за эти дополнительные часы в 1 ½ (полуторном) размере их обычной почасовой ставки оплаты. Время оплачиваемых отпусков не считается отработанным временем для целей данного раздела.

РАЗДЕЛ 29.6. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

После ратификации настоящего Соглашения caregivers, получившим полномочия медсестры, обслуживающим клиентов с особыми потребностями, будет выплачиваться дополнительно \$0,35 (тридцать пять центов) в час в дополнение к их обычной ставке заработной платы.

РАЗДЕЛ 29.7. НАДБАВКА ЗА ОСОБЫЕ НАВЫКИ / ОСОБЫЙ УХОД

После ратификации настоящего Соглашения с целью удовлетворения поведенческих потребностей клиентов все часы, отработанные для клиентов с поведением и/или состоянием либо заболеванием, которые, по мнению Работодателя, существенно влияют

на предоставление персонального ухода и/или требуют дополнительных усилий, специальных навыков или обучения, как определено и разрешено Работодателем, оплачиваются с надбавкой в размере \$0,50 (пятидесяти центов) в час. Критерии для надбавки за особые навыки / особый уход включают, помимо прочего:

- a) чрезвычайные проблемы с поведением;
- b) чрезмерные/затруднительные поездки к клиентам;
- c) значительные потребности клиента или клиентов в персональном уходе, включая, помимо прочего, обслуживание клиента с положительным ВИЧ-статусом, СПИДом, гепатитом С или иным активным инфекционным заболеванием, в том числе инфекциями, вызванными метициллинрезистентным золотистым стафилококком (MRSA), находящегося на текущем предписанном лечении, как это определено и документально зафиксировано должным образом лицензированным медицинским работником, обладающим необходимой квалификацией для постановки соответствующего диагноза.

Комитет по разрешению споров между работниками и руководством должен консультировать Работодателя по вопросам разработки и внедрения критериев, регулирующих начисление надбавки.

РАЗДЕЛ 29.7.1. СОТРУДНИКИ, СОХРАНЯЮЩИЕ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ДАННОЙ НАДБАВКИ

После ратификации настоящего Соглашения сотруднику, назначенному для работы с клиентом с положительным ВИЧ-статусом, СПИДом, гепатитом С или иным активным инфекционным заболеванием (в том числе MRSA), находящимся на текущем предписанном лечении, как это определено и документально зафиксировано должным образом лицензированным медицинским работником, обладающим необходимой квалификацией для постановки соответствующего диагноза, или сообщено направляющим агентством, за каждый час обслуживания такого клиента будет по-прежнему выплачиваться дополнительная надбавка в размере \$1,00 (одного доллара) в час в дополнение к его обычной почасовой ставке заработной платы. Ни один сотрудник не будет отстранен от обслуживания такого клиента с целью уклонения от выплаты указанной надбавки.

РАЗДЕЛ 29.8. СУММИРОВАНИЕ НАДБАВОК

Сотрудники имеют право на все полагающиеся им надбавки к зарплате, предусмотренные настоящей Статьей, и эти надбавки суммируются.

РАЗДЕЛ 29.9. ВЗНОСЫ РАБОТНИКОВ НА ПОКРЫТИЕ ОТ ДЕПАРТАМЕНТА L & I

Начиная с 1 января 2007 года все сотрудники, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, больше не должны делать взносы на страховое покрытие

Labor & Industries (Департамента труда и промышленности), предоставляемое Работодателем. Работодатель возьмет на себя все расходы, связанные со страховыми взносами L & I.

СТАТЬЯ 30. ОБУЧЕНИЕ И СЕРТИФИКАЦИЯ ПО НАДОМНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ

РАЗДЕЛ 30.1. TRAINING PARTNERSHIP

Признавая нашу общую приверженность развитию работников, способных удовлетворять все более острые потребности людей, обслуживаемых на дому, и поощряя развитие человеческого потенциала, Работодатель будет делать взносы в фонд обучения и повышения квалификации, известный как Training Partnership, в соответствии с RCW 74.39a.009 и 74.39a.360.

Training Partnership должен обладать потенциалом для предоставления обучения, наставничества, развития работников и других услуг для индивидуальных поставщиков услуг. Работодатель должен стать и оставаться участником такого партнерства в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

Будет учреждена «льгота для сертификации» с исключительной целью покрытия первоначальных расходов на оплату сертификации и тестирования, требуемых Department of Health (Департаментом здравоохранения, ДОН) или его агентом по тестированию для членов подразделения по ведению переговоров, чтобы сохранить их квалификацию для надомного обслуживания. Эта льгота будет также управляться фондом Training Partnership.

РАЗДЕЛ 30.2. ВЗНОСЫ

Почасовой взнос в Training Partnership («Partnership») за обучение, сертификацию и тестирование должен быть не меньше почасовой ставки взноса за обучение, установленной в Соглашении о коллективных переговорах для индивидуальных поставщиков, действующем на момент отработки часов (далее — «Ставка взносов в Training Partnership»). Если в течение срока действия Соглашения Ставка взносов в Training Partnership снижается, стороны должны пересмотреть Соглашение исключительно с целью согласования этого раздела.

А. Отработанные часы, финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель должен соблюдать Ставку взносов в Training Partnership в размере \$0,505 (пятидесяти с половиной центов) за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, из которых \$0,025 (два с половиной цента) могут быть использованы для поддержки льгот по сертификации и тестированию. Под отработанными часами, финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя,

оплачиваемой программой Medicaid, за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Начиная с 1 июля 2026 года Работодатель должен соблюдать Ставку взносов в Training Partnership в размере \$0,515 (пятидесяти одного с половиной цента) за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, из которых \$0,025 (два с половиной цента) могут быть использованы для поддержки льгот по сертификации и тестированию.

Под отработанными часами, финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя, оплачиваемой программой Medicaid, за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Работодатель соглашается, что все средства, полученные им для целей обучения и сертификации, будут переданы в Partnership.

В. Отработанные часы, не финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель должен соблюдать Ставку взносов в Training Partnership в размере \$0,505 (пятидесяти с половиной центов) за каждый отработанный час, не финансируемый программой Medicaid, из которых \$0,025 (два с половиной цента) могут быть использованы для поддержки льгот по сертификации и тестированию. Под отработанными часами, не финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя, оплачиваемой другим плательщиком (не Medicaid), за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Начиная с 1 июля 2026 года Работодатель должен соблюдать Ставку взносов в Training Partnership в размере \$0,515 (пятидесяти одного с половиной цента) за каждый отработанный час, не финансируемый программой Medicaid, из которых \$0,025 (два с половиной цента) могут быть использованы для поддержки льгот по сертификации и тестированию. Под отработанными часами, не финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе надомного обслуживания Работодателя, оплачиваемой другим плательщиком (не Medicaid), за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Взносы, предусмотренные данным положением, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Фонда.

РАЗДЕЛ 30.3. СОГЛАШЕНИЯ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз настоящим соглашаются быть связанными положениями Соглашения и Декларации Фонда, а также всеми резолюциями и правилами, принятыми попечителями в соответствии с делегированными полномочиями.

СТАТЬЯ 31. МЕДИЦИНСКИЕ, СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЕ И ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 31.1. УЧАСТИЕ В HEALTH BENEFITS TRUST (ФОНДЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ)

Работодатель предоставляет сотрудникам льготы на медицинское обслуживание, стоматологическое лечение, рецептурные лекарства и лечение зрения через SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (Фонд медицинского страхования, далее — «Фонд») в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления. Работодатель, Фонд и страховые компании, участвующие в деятельности Фонда, совместно предоставляют правомочным сотрудникам информацию о структуре плана льгот и регистрации в нем.

РАЗДЕЛ 31.2. ЦЕЛЬ ФОНДА

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

РАЗДЕЛ 31.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз настоящим соглашаются быть связанными положениями Соглашения и Декларации Фонда, а также всеми резолюциями и правилами, принятыми Попечителями в соответствии с делегированными полномочиями. При внесении изменений в Соглашение или Декларацию Фонда Работодателю будет предоставлена обновленная копия этих документов.

РАЗДЕЛ 31.4. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ

Правомочность сотрудника на получение медицинских льгот определяется исключительно Советом попечителей.

Фонд обязан уведомлять новых правомочных сотрудников о возможности регистрации, регистрировать правомочных сотрудников, предоставлять уведомления об открытом наборе и следить за получением необходимых заявлений/документов, исключать неправомочных сотрудников, предоставлять уведомления о COBRA и следить за дальнейшим развитием

ситуации. Работодатель предоставит Фонду данные об отработанном времени и другую информацию, необходимую Фонду для определения правомочности, регистрации правомочных сотрудников и исключения неправомочных сотрудников.

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

Работодатель должен предоставить информацию о льготах Фонда всем сотрудникам во время вводного обучения.

РАЗДЕЛ 31.5. ВЗНОСЫ

Почасовая ставка медицинских взносов Работодателя устанавливается в Соглашении о коллективных переговорах для индивидуальных поставщиков, действующем на момент отработки часов (далее «Ставка медицинских взносов»). Если в течение срока действия Соглашения ставка медицинских взносов снижается, стороны должны пересмотреть Соглашение исключительно с целью согласования Статьи 30.2.

Отчисления на льготы по охране здоровья и безопасности, как описано в Разделах А и В ниже, будут перечисляться в SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (Фонд медицинского страхования), который будет управлять любой программой, созданной на эти средства. Использование оговоренных средств на льготы по охране здоровья и безопасности будет определяться Советом попечителей Health Benefits Trust (Фонда медицинского страхования).

А. Отработанные часы, финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов \$5,22 (пяти долларов и двадцати двух центов). Под отработанными часами, финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе домашнего обслуживания Работодателя, оплачиваемой программой Medicaid, за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения, а также часов сверх утвержденного объема рабочих часов.

Начиная с 1 июля 2026 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов \$5,57 (пяти долларов и пятидесяти семи центов). Под отработанными часами, финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе домашнего обслуживания Работодателя, оплачиваемой программой Medicaid, за исключением часов отпуска,

оплачиваемых отгулов и обучения, а также часов сверх утвержденного объема рабочих часов.

Работодатель соглашается, что все средства, полученные им для целей медицинского обслуживания, будут переданы в Фонд.

В. Отработанные часы, не финансируемые программой Medicaid

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, не финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов или \$5,22 (пяти долларов и двадцати двух центов), из которых \$0,025 (два с половиной цента) могут направляться на льготы по охране здоровья и безопасности. Под отработанными часами, не финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе домашнего обслуживания Работодателя, оплачиваемой другим плательщиком (не Medicaid), за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Начиная с 1 июля 2026 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, не финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов \$5,57 (пяти долларов и пятидесяти семи центов). Под отработанными часами, не финансируемыми программой Medicaid, понимаются все часы, отработанные всеми сотрудниками, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, в программе домашнего обслуживания Работодателя, оплачиваемой другим плательщиком (не Medicaid), за исключением часов отпуска, оплачиваемых отгулов и обучения.

Взносы, предусмотренные Разделом 31.5, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Фонда.

РАЗДЕЛ 31.6. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВЫЧЕТ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ СОТРУДНИКОВ

Фонд определяет соответствующий уровень отчислений, если таковые требуются, от правомочных социальных работников. Настоящий раздел разрешает вычет из заработной платы доли страховых взносов, требуемой Фондом от любого социального работника. Текущие расходы по вычету страховых взносов на медицинское обслуживание социальных работников оплачивает Работодатель.

Сотрудники должны оплачивать совместную долю страховых взносов за себя и страховые взносы за иждивенцев (если применимо) посредством вычета из заработной платы, если они заранее разрешили это, или, по договоренности с Фондом, непосредственно в Фонд.

РАЗДЕЛ 31.7. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

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

СТАТЬЯ 32. ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОЕЗДЕ

РАЗДЕЛ 32.1. ОПЛАТА ПРОЕЗДА

Время, потраченное сотрудниками на проезд между назначенными рабочими местами, оплачивается по их обычной почасовой ставке оплаты.

Сотрудникам, передвигающимся на собственных автомобилях между назначенными рабочими местами, а также для санкционированных Работодателем поездок с клиентом в медицинские учреждения и/или для выполнения поручений клиентов (например, для совершения необходимых покупок, таких как закупка продуктов или получение рецептурных лекарств), расходы на пробег будут компенсироваться.

С 1 июля 2025 года расходы на пробег компенсируются сотрудникам по ставке IRS за вычетом \$0,05 за каждую милю. С 1 июля 2026 года расходы на пробег будут компенсироваться сотрудникам по ставке IRS за вычетом \$0,03 за каждую милю.

В случаях выявления Работодателем существенных расхождений в поданных сотрудниками требованиях о возмещении транспортных расходов, а также в целях оптимизации эффективности и снижения расхода топлива Работодатель оставляет за собой право использовать сервисы Google Maps, Apple Maps и другие программы измерения расстояний для проверки преодоленного расстояния между назначенными рабочими местами.

Сотрудникам, передвигающимся между назначенными рабочими местами на общественном транспорте, время в пути компенсируется по их обычной почасовой ставке оплаты, но не более 1/2 (одной второй) часа. Сотрудникам, передвигающимся между назначенными рабочими местами или для выполнения поручений на общественном транспорте, компенсируется стоимость фактических поездок, не превышающая стоимости месячного проездного билета на автобус.

От сотрудников потребуются представить документальное подтверждение расходов на общественный транспорт. Потенциальные сотрудники, на которых распространяется это условие, будут проинформированы об этом в ходе собеседования при приеме на работу.

РАЗДЕЛ 32.2. СТРАХОВАНИЕ И ВОДИТЕЛЬСКИЕ ПРАВА

При исполнении служебных обязанностей сотрудники должны использовать только те транспортные средства, которые застрахованы в соответствии с законами и правилами штата Washington. Работодатель может потребовать доказательства достаточного страхования ответственности.

При исполнении служебных обязанностей сотрудники должны постоянно иметь действующие водительские права.

РАЗДЕЛ 32.3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ РАСХОДОВ

Сотрудники должны по требованию Работодателя представлять надлежащие документы о любых расходах, возмещаемых в соответствии с настоящей Статьей, и точно соблюдать все графики, правила и маршруты поездок, установленные Работодателем.

РАЗДЕЛ 32.4. НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ И ПАРКОВКИ

Работодатель не несет ответственности за любые нарушения правил дорожного движения или парковки, связанные с работой по настоящему Соглашению.

СТАТЬЯ 33. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

РАЗДЕЛ 33.1. НАЧИСЛЕНИЕ

Сотрудники имеют право на льготы в связи с оплачиваемыми отгулами (РТО).

Сотрудники будут получать 1 (один) час оплачиваемого отгула (РТО) за каждые 23 (двадцать три) часа работы. Количество часов РТО будет ограничено 140 (ста сорока) часами. РТО можно использовать для оплаты отпуска или больничного, а также для ежегодного обналичивания в размере 100% (ста процентов) от их текущей стоимости. Сотрудники накапливают, но не могут использовать оплачиваемые отгулы во время испытательного срока.

Система начисления заработной платы Работодателя будет отображать остаток накопленных часов РТО каждого сотрудника в платежной квитанции.

РАЗДЕЛ 33.2. ГРАФИК

Сотрудники имеют право брать оплачиваемые отгулы по окончании испытательного срока. Сотрудники должны направлять запросы на предоставление (РТО) в письменной форме не позднее чем за 2 (две) недели до запрашиваемой даты РТО. Исключение составляют случаи, когда запрашиваемый РТО длится одну неделю и более либо планируется на период с мая по август включительно. Запросы на предоставление РТО в течение мая, июня, июля или августа должны быть направлены в письменной форме не менее чем за 4 (четыре) недели до запрашиваемой даты отпуска.

Разрешение на РТО будет выдаваться с учетом трудового стажа в офисе, к которому приписан сотрудник. Руководители должны сообщить об одобрении или отклонении запроса на отгулы в течение 7 (семи) календарных дней с даты подачи сотрудником такого запроса.

РАЗДЕЛ 33.3. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ

В соответствии с настоящим Соглашением в конце сентября каждого года сотрудники могут обналичить накопленные, но неиспользованные часы РТО. Если сотрудник не воспользуется правом на обналичивание, весь неиспользованный остаток часов РТО будет автоматически перенесен на следующий календарный период. Не позднее 1 сентября каждого года в период действия настоящего Соглашения Работодатель должен уведомлять сотрудников о возможности обналичивания в соответствии с настоящим Соглашением и предоставлять форму для тех, кто желает воспользоваться этой опцией. Работодатель приложит добросовестные усилия для обеспечения возможности ежемесячного обналичивания РТО. Сотрудникам, которые увольняются, выходят на пенсию, а также подпадают под увольнение или сокращение, выплачиваются деньги за все накопленные, но неиспользованные РТО. Такая выплата производится Работодателем в момент получения сотрудником последней зарплаты.

РАЗДЕЛ 33.4. ВЫХОД НА БОЛЬНИЧНЫЙ ЗА СЧЕТ РТО

Сотрудники также могут использовать РТО для выхода на больничный. Сотрудник должен заблаговременно извещать Работодателя о необходимости использования РТО для выхода на больничный. Если у Работодателя возникнут обоснованные сомнения в достоверности запроса, он может потребовать обоснованное доказательство болезни или нетрудоспособности и/или подтверждение необходимости отсутствия. В случае если Работодатель требует справку от врача или специалиста, он обязан полностью оплатить ее стоимость, если это не покрывается планом медицинского страхования Работодателя или сотрудник не участвует в таком плане.

РАЗДЕЛ 33.5. УВЕДОМЛЕНИЕ О БОЛЕЗНИ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ЕЕ НАЛИЧИЯ

Работодатель оставляет за собой право потребовать обоснованное подтверждение болезни, если сотрудник отсутствует на работе более 3 (трех) запланированных рабочих дней подряд. Работодатель также может потребовать разрешение врача в случае, если отсутствие на работе превышает 3 (три) рабочих дня подряд. Заболевшие сотрудники должны добросовестно стараться как можно раньше уведомить об этом Работодателя. Сотрудники должны уведомить своего руководителя о болезни не менее чем за 2 (два) часа до первого задания на день, за исключением случаев, когда подтвержденная чрезвычайная ситуация не позволяет сотруднику выполнить это требование. Работодатель обеспечит круглосуточную службу связи (телефонную или пейджинговую) для сотрудников, которые хотят связаться с руководителями.

РАЗДЕЛ 33.6. СОЧЕТАНИЕ С ДРУГИМИ ЛЬГОТАМИ

Выплата РТО в качестве больничного дополняет любые льготы и пособия по инвалидности или компенсации работникам. Комбинация выплат за РТО/больничный и за льготы по инвалидности или компенсации работникам не должна превышать сумму, которую сотрудник заработал бы, работая по своему обычному графику.

РАЗДЕЛ 33.7. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ

Сотрудники имеют право на отпуск в связи со смертью близких (РТО или неоплачиваемый отпуск) для выполнения обычных обязательств, возникающих в связи со смертью члена семьи или «близкого родственника» самого сотрудника, его супруга (супруги) или сожительницы (сожительницы). Этот период отсутствия ограничивается 5 (пятью) рабочими днями в тех случаях, когда сотруднику не требуется выезд за пределы штата Washington или северной части штата Idaho. Сотрудники могут запрашивать дополнительный отпуск в случае необходимости выезда за пределы штата; в удовлетворении таких запросов не может быть отказано без обоснованной причины. Сотруднику, запрашивающему такой длительный отпуск в связи со смертью близких, будет разрешено использовать все начисленные или заработанные оплачиваемые отгулы. Если время оплачиваемых отгулов исчерпано, сотрудник имеет право попросить предоставить ему неоплачиваемое время. Для целей данного раздела понятие «ближайшие родственники» включает родителей сотрудника или супруга(и) сотрудника, усыновителей, жену, мужа, детей, пасынков/падчериц, взятых на воспитание детей или любых других детей, живущих в семье сотрудника, братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков, эквивалентов для сожителей, а также любых других членов семьи, проживающих совместно с сотрудником. К «близким родственникам» относятся, помимо прочего, тети и дяди сотрудника, его двоюродные братья и сестры, племянники и племянницы, братья и сестры его супруга(и). В целях уважения разнообразия состава семей сотрудников им разрешается самостоятельно определять, кто является членом семьи. Будут приложены все возможные усилия для удовлетворения запросов сотрудников на использование РТО в связи со смертью клиента.

РАЗДЕЛ 33.8. КАТАСТРОФИЧЕСКОЕ ПОКРЫТИЕ

В течение срока действия настоящего Соглашения Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разработать механизм, позволяющий сотрудникам, отсутствующим на работе по причине болезни, использовать накопленные часы РТО, добровольно пожертвованные им другими работниками.

СТАТЬЯ 34. ПРАЗДНИКИ

РАЗДЕЛ 34.1. ПРАЗДНИКИ

Следующие дни считаются праздничными для целей применения положений данной Статьи.

Новый год (New Year's Day)*

День благодарения (Thanksgiving Day)*

Первый день Рождества (Christmas Day)*

День независимости (Independence Day, 4 июля)

День труда (Labor Day)*

РАЗДЕЛ 34.2. ГРАФИК

Сотрудники, изъявившие желание взять выходной в любой из вышеуказанных праздничных дней, должны уведомить об этом Работодателя не менее чем за 4 (четыре) недели до наступления соответствующего праздника. Работодатель обязуется удовлетворять запросы на отпуск в праздничные дни на основе трудового стажа с учетом необходимости обеспечения бесперебойного обслуживания клиентов.

РАЗДЕЛ 34.3. ОПЛАТА РАБОТЫ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Сотрудникам, работающим в один из вышеуказанных праздников, все часы, отработанные в праздники, отмеченные звездочкой (*), оплачиваются в 1,5 (полуторакратном) размере обычной ставки оплаты труда. С 1 июля 2026 года сотрудникам, работающим в один из вышеуказанных праздников, все часы, отработанные в перечисленные в Разделе 34.1 праздники, оплачиваются в 1,5 (полуторакратном) размере обычной ставки оплаты труда.

СТАТЬЯ 35. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (EVV)

В соответствии с федеральным законом Federal 21st Century Cures Act (Законом о методах лечения в XXI веке) и постановлениями штата, Работодатель обязан применять систему Electronic Visit Verification (Электронную проверку визита, EVV). Использование системы EVV является обязательным и заменяет бумажные табели учета рабочего времени, документацию по поездкам/пробегу и иную бумажную отчетность сотрудников.

Стороны договорились встретиться в Комитете по разрешению споров между работниками и руководством, чтобы проанализировать воздействие системы и определить области, которые потенциально нуждаются в улучшении после внедрения.

СТАТЬЯ 36. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

- A. Работодатель и Профсоюз поддерживают равные возможности трудоустройства и набора кадров для поддержания разнообразия на рабочем месте. Профсоюз и Работодатель совместно несут расходы на подготовку и печать настоящего Соглашения не менее чем на 3 (трех) и не более чем на 10 (десяти) языках, на которых чаще всего говорят и читают члены подразделения по ведению переговоров (по данным Профсоюза). Это делается для обеспечения вовлеченности и осведомленности сотрудников, желающих ознакомиться с контрактом на языке, отличном от английского, при условии что расходы Работодателя не превысят \$3 000 (три тысячи долларов) в течение срока действия настоящего Соглашения. Любые расходы, превышающие \$3 000 (три тысячи долларов), несет исключительно Профсоюз.
- B. В дополнение к тексту Соглашения и по взаимному согласию Сторон печатная копия Соглашения может содержать вводные заявления, основные моменты или рисунки, чтобы упростить понимание Соглашения и предоставить сведения, наиболее важные для социальных работников (например, шкалы заработной платы, льготы и права), в удобном и доступном формате.
- C. Что касается выпуска Соглашения на языках, отличных от английского, и включения в него вводных заявлений, основных моментов или рисунков, стороны соглашаются, что все споры, касающиеся толкования или применения настоящего Соглашения, будут решаться исключительно на основании оригинального Соглашения на английском языке, подписанного сторонами, а не на основании версии на любом другом языке или любых вводных заявлений, основных моментов или рисунков.

СТАТЬЯ 37. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ)

Работодатель обязуется соблюдать все применимые федеральные законы и законы штата о конфиденциальности при использовании систем искусственного интеллекта (ИИ) в отношении сотрудников подразделения по ведению переговоров. Ни одно из положений настоящего раздела не налагает обязательств, выходящих за рамки тех, которые предусмотрены законодательством.

Работодатель обязуется вступить в добросовестные переговоры по поводу новых инициатив в области искусственного интеллекта, которые оказывают существенное влияние на условия труда сотрудников.

СТАТЬЯ 38. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИММИГРАНТОВ

РАЗДЕЛ 38.1. ДОСТУП К РАБОЧИМ МЕСТАМ ДЛЯ ICE/DHS

Работодатель обязуется допускать представителей служб иммиграционного контроля, в том числе Department of Homeland Security (Министерство внутренней безопасности, DHS) и Immigration and Customs Enforcement (Иммиграционная и таможенная полиция, ICE) в любые непубличные зоны рабочего места исключительно при предъявлении ими надлежащего судебного ордера, подписанного судьей или магистратом, как того требует закон. Работодатель обязуется предпринять разумные усилия, чтобы в кратчайшие возможные сроки и в той степени, в какой это не запрещено законом, уведомлять Профсоюз о любых действиях по обеспечению соблюдения иммиграционного законодательства со стороны правоохранительных органов или сотрудников иммиграционной службы, таких как аудит I-9, рейд или задержание, затрагивающие членов подразделения по ведению переговоров.

РАЗДЕЛ 38.2. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ И ПОВТОРНАЯ ПРОВЕРКА

Политика хранения форм I-9. Работодатель обязан хранить формы I-9 сотрудников в отдельном файле, отдельно от личных дел, в соответствии с требованиями законодательства. В соответствии с федеральным постановлением 8 CFR § 274a.2(b)(1)(viii) сотрудник, чья трудовая деятельность является непрерывной, не рассматривается как вновь принятый на работу для целей первичной или повторной проверки.

- При прохождении процедуры первичной или повторной проверки работник имеет право на сопровождение представителем Профсоюза. Сотрудник имеет право самостоятельно выбирать, какие документы, подтверждающие разрешение на работу, предъявлять Работодателю во время первичной или повторной проверки.

РАЗДЕЛ 38.3. ИЗМЕНЕНИЕ ИМЕНИ ИЛИ НОМЕРА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

За исключением случаев, когда это прямо запрещено законом, при предоставлении сотрудником подтверждения смены имени, номера социального страхования или обновленных документов о разрешении на работу Работодатель обязан внести соответствующие изменения в свои записи, при этом трудовой стаж сотрудника сохраняется в полном объеме. Внесение таких изменений не может служить основанием для негативных кадровых решений, независимо от информации или документов, представленных при трудоустройстве.

РАЗДЕЛ 38.4. ОТПУСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ ИММИГРАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель не вправе применять дисциплинарные меры к сотруднику за отсутствие на рабочем месте в связи с посещением любых мероприятий, связанных с решением иммиграционных вопросов, таких как встречи, собеседования или судебные

разбирательства. По запросу сотруднику предоставляется в общей сложности 5 (пять) неоплачиваемых рабочих дней в течение срока действия настоящего Соглашения для решения иммиграционных вопросов, касающихся исключительно самого сотрудника.

В случае необходимости длительного отсутствия Работодатель обязуется восстановить на работе любого сотрудника, чье отсутствие было вызвано судебными или административными разбирательствами по иммиграционным делам, при условии его возвращения к работе в течение 24 месяцев с момента начала длительного отсутствия. Работодатель может потребовать документальное подтверждение присутствия сотрудника на указанных разбирательствах.

РАЗДЕЛ 38.5. ИНСТРУКТАЖ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Работодатель обязуется провести обучение всех менеджеров и руководителей по положениям настоящей Статьи в течение 15 дней после ее написания, а в дальнейшем — в течение 1 месяца с даты найма любого нового менеджера или руководителя.

СТАТЬЯ 39. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Настоящее Соглашение вступает в силу немедленно и сохраняет полную юридическую силу до 30 июня 2027 года, если не будет отозвано по итогам голосования участников, проведенного в течение 120 (ста двадцати) дней с момента подписания настоящего Соглашения, или если не будет изменено по взаимному письменному соглашению Сторон. Настоящее Соглашение подлежит автоматическому продлению на каждый последующий годичный период, за исключением случаев, когда одна из сторон направит письменное уведомление о намерении внести в него изменения не позднее чем за 60 (шестьдесят) дней до даты истечения срока действия Соглашения.

В случае существенного изменения ставок возмещения или значительных изменений в установленных штатом требованиях, любая из сторон имеет право в течение 10 (десяти) дней после завершения сессии законодательного собрания инициировать переговоры для обсуждения последствий таких изменений. Если в ходе таких переговоров стороны зайдут в тупик, они обязуются передать спор на рассмотрение в порядке обязательного арбитража.

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

От имени SEIU 775

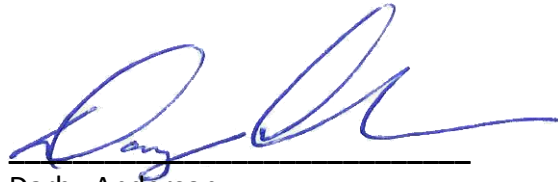


Sterling Harders,
Президент

2/9/24

Дата

От имени Addus Washington



Darby Anderson,
Исполнительный вице-президент и
Директор по работе с
государственными органами

2/24/26

Дата

ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Уровень	Общие рабочие часы	01 июля 2025 г.	01 января 2026 г.	01 июля 2026 г.	01 января 2027 г.
1	0-2 000	\$22,52	\$22,63	\$23,56	\$23,70
2	2 001-4 000	\$22,70	\$22,81	\$23,75	\$23,89
3	4 001-6 000	\$22,87	\$22,98	\$23,93	\$24,07
4	6 001-8 000	\$23,08	\$23,20	\$24,15	\$24,29
5	8 001-10 000	\$23,30	\$23,42	\$24,38	\$24,53
6	10 001-12 000	\$23,60	\$23,72	\$24,70	\$24,85
7	12 001-14 000	\$23,92	\$24,04	\$25,03	\$25,18
8	14 001-16 000	\$24,69	\$24,81	\$25,83	\$25,98
9	16 001-20 000	\$24,97	\$25,09	\$26,12	\$26,28
10	20 001-24 000	\$25,31	\$25,44	\$26,49	\$26,65
11	24 001-40 000	\$25,57	\$25,70	\$26,76	\$26,92
12	40 001 и больше	\$26,09	\$26,22	\$27,30	\$27,46