

Соглашение о коллективных переговорах

между

SEIU 775

и

компанией **Rescare Washington, INC,**

осуществляющей свою деятельность под
наименованием **All Ways Caring Homecare**

Действительно с 1 июля 2025 года по 30 июня 2027 года

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ.....	2
СТАТЬЯ 1. ПРИЗНАНИЕ	9
РАЗДЕЛ 1.1. ПРИЗНАНИЕ.....	9
РАЗДЕЛ 1.2. ПРИРАЩЕНИЕ	9
РАЗДЕЛ 1.3. ДВОЙНАЯ СТРУКТУРА И ЦЕЛОСТНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ	9
СТАТЬЯ 2. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА	10
РАЗДЕЛ 2.1. ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ В ПРОФСОЮЗ	10
РАЗДЕЛ 2.2. ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ЧЛЕНСТВА ПО РЕЛИГИОЗНЫМ СООБРАЖЕНИЯМ	10
РАЗДЕЛ 2.3. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ	11
РАЗДЕЛ 2.4. ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ	11
РАЗДЕЛ 2.5. ФОНД ПОЛИТИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (СОРЕ).....	12
РАЗДЕЛ 2.6. ДОБРОВОЛЬНЫЕ ВЫЧЕТЫ	13
РАЗДЕЛ 2.7. ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ.....	13
РАЗДЕЛ 2.8. ИНФОРМАЦИЯ О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ.....	14
2.8.1. ОТЧЕТ О ВЗНОСАХ И РЕЕСТР	14
РАЗДЕЛ 2.9. БЕЗОПАСНОСТЬ ДАННЫХ.....	16
РАЗДЕЛ 2.10. ЧЛЕНСКИЕ ФОРМЫ.....	17
СТАТЬЯ 3. ПРАВА ПРОФСОЮЗА.....	17
РАЗДЕЛ 3.1. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ, ЗАЩИТНИКИ ИНТЕРЕСОВ.....	17
РАЗДЕЛ 3.2. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ	18
РАЗДЕЛ 3.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТПУСК.....	18
РАЗДЕЛ 3.4. ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ НАДОМНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ.....	18
РАЗДЕЛ 3.5. ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ	19
РАЗДЕЛ 3.6. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ	19
РАЗДЕЛ 3.7. ДОСТУП К СОБСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ (ОФИС).....	20
РАЗДЕЛ 3.8. ДОСТУП К ЛИЧНЫМ ДЕЛАМ СОТРУДНИКОВ.....	21
РАЗДЕЛ 3.9. РАЗДАЧА ЧЕКОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ.....	21
РАЗДЕЛ 3.10. ЧЛЕНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО СОВЕТА	21
СТАТЬЯ 4. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ	21
РАЗДЕЛ 4.1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ.....	21

РАЗДЕЛ 4.2. ПОЛИТИКИ БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ	22
РАЗДЕЛ 4.3. ПРАВА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ	22
СТАТЬЯ 5. ПРАВА КЛИЕНТОВ.....	22
СТАТЬЯ 6. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК	23
СТАТЬЯ 7. СТАЖ.....	24
СТАТЬЯ 8. УВОЛЬНЕНИЕ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ.....	24
РАЗДЕЛ 8.1. УВОЛЬНЕНИЯ	24
РАЗДЕЛ 8.2. ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ.....	25
СТАТЬЯ 9. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЕ	25
РАЗДЕЛ 9.1. СТАНДАРТ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ.....	25
РАЗДЕЛ 9.2. ПРОГРЕССИВНОЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ	26
РАЗДЕЛ 9.3. УВАЖИТЕЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ	26
РАЗДЕЛ 9.4. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ОТПУСК	27
9.4.1. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ПЛОХОМ ОБРАЩЕНИИ И ПРЕНЕБРЕЖЕНИИ.....	28
РАЗДЕЛ 9.5. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО НА СЛЕДСТВЕННЫХ СОВЕЩАНИЯХ	29
РАЗДЕЛ 9.6. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ	30
РАЗДЕЛ 9.7. НЕПОДЧИНЕНИЕ	30
СТАТЬЯ 10. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	30
РАЗДЕЛ 10.1. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ.....	30
10.1.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ.....	30
10.1.2. ОГРАНИЧЕНИЯ НА РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ	31
10.1.3. СВОЕВРЕМЕННОСТЬ	31
РАЗДЕЛ 10.2. ПРЕДСТАВИТЕЛИ ИЛИ ЗАЩИТНИКИ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ.....	31
РАЗДЕЛ 10.3. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	32
10.3.1. ЖАЛОБА, УРОВЕНЬ 1	32
10.3.2. ЖАЛОБА, УРОВЕНЬ 2	32
Посредничество (необязательно).....	33
10.3.3. АРБИТРАЖ, УРОВЕНЬ 3.....	34
РАЗДЕЛ 10.4. ВЫБОР АРБИТРА	34
РАЗДЕЛ 10.5. РЕШЕНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ К ИСПОЛНЕНИЮ	34
РАЗДЕЛ 10.6. МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ ПОСРЕДНИЧЕСКИХ И АРБИТРАЖНЫХ СОВЕЩАНИЙ	34
РАЗДЕЛ 10.7. ЭЛЕКТРОННЫЕ УВЕДОМЛЕНИЯ.....	35

СТАТЬЯ 11. ВАКАНСИИ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ	35
РАЗДЕЛ 11.1. ОТКРЫТЫЕ ВАКАНСИИ	35
РАЗДЕЛ 11.2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ	35
11.2.1. УВЕДОМЛЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СВОБОДНЫХ ЧАСОВ	35
11.2.2. ПРАВО НА ЗАМЕНУ ЧАСОВ, СОКРАЩЕННЫХ ВЫНУЖДЕННО	36
СТАТЬЯ 12. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ	36
РАЗДЕЛ 12.1. ЦЕЛЬ	36
РАЗДЕЛ 12.2. СОСТАВ, ГРАФИК РАБОТЫ И ПРОЦЕСС	36
РАЗДЕЛ 12.3. ДОГОВОР	38
РАЗДЕЛ 12.4. СПРАВОЧНИК СОТРУДНИКА	38
РАЗДЕЛ 12.5. КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ	38
СТАТЬЯ 13. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ	38
РАЗДЕЛ 13.1. ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА	38
РАЗДЕЛ 13.2. ЗАЩИТНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	39
РАЗДЕЛ 13.3. ОБОРУДОВАНИЕ И РАСХОДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УБОРКИ	39
РАЗДЕЛ 13.4. НЕПОСРЕДСТВЕННАЯ ОПАСНОСТЬ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА	39
РАЗДЕЛ 13.5. УВЕДОМЛЕНИЕ/ОСВЕДОМЛЕНИЕ О ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ	40
РАЗДЕЛ 13.6. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНА ОБ АМЕРИКАНЦАХ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ADA)	40
РАЗДЕЛ 13.7. БЕЗОПАСНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ, ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИИ	40
РАЗДЕЛ 13.8. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПОГОДНЫХ УСЛОВИЙ	41
СТАТЬЯ 14. ПЛАТЕЖНЫЕ ВЕДОМОСТИ И ПЛАТЕЖНЫЕ ПЕРИОДЫ	42
РАЗДЕЛ 14.1. КОРЕШОК ЧЕКА	42
РАЗДЕЛ 14.2. ПЕРИОД ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	42
РАЗДЕЛ 14.3. ИСПРАВЛЕНИЕ ЧЕКА	42
РАЗДЕЛ 14.4. ПРЯМОЙ ПЕРЕВОД НА СЧЕТ	43
РАЗДЕЛ 14.5. АВАНСОВЫЕ ПЛАТЕЖИ	43
СТАТЬЯ 15. ОПИСАНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПЛАНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И СООБЩЕНИЯ	43
СТАТЬЯ 16. ОТПУСКА	44
РАЗДЕЛ 16.1. ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТПУСК	44
РАЗДЕЛ 16.2. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ	45

РАЗДЕЛ 16.3. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ.....	46
16.3.1. ЗАЯВЛЕНИЕ НА ОТПУСК	46
16.3.2. ВОЗВРАЩЕНИЕ ИЗ ОТПУСКА.....	46
16.3.3. ПРОГРАММА ВОЗВРАЩЕНИЯ НА РАБОТУ	46
РАЗДЕЛ 16.4. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ	47
РАЗДЕЛ 16.5. ОТПУСК ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО.....	47
16.5.1. ОТПУСК СУПРУГА(-И) ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО.....	47
16.5.2. ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА ВОЕННОСЛУЖАЩИМ.....	47
РАЗДЕЛ 16.6. ОТПУСК В СВЯЗИ С ДОМАШНИМ НАСИЛИЕМ, СЕКСУАЛЬНЫМ НАСИЛИЕМ ИЛИ ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ	48
СТАТЬЯ 17. ПРАЗДНИКИ.....	48
РАЗДЕЛ 17.1. ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ДАЮЩИЕ ПРАВО НА ПОВЫШЕННУЮ ОПЛАТУ	48
РАЗДЕЛ 17.2. ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА ЗА ОТРАБОТАННЫЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ.....	49
РАЗДЕЛ 17.3. ОГРАНИЧЕННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТОВ	49
СТАТЬЯ 18. ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОЕЗДЕ.....	49
РАЗДЕЛ 18.1. ОПЛАТА ПРОЕЗДА И ПРОБЕГ	49
18.1.1. ВРЕМЯ В ПУТИ.....	49
18.1.2. ВОЗМЕЩЕНИЕ ПРОБЕГА.....	49
18.1.3. СПОРЫ О ВОЗМЕЩЕНИИ РАСХОДОВ	50
РАЗДЕЛ 18.2. СТРАХОВАНИЕ И ВОДИТЕЛЬСКИЕ ПРАВА	50
РАЗДЕЛ 18.3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ РАСХОДОВ	50
РАЗДЕЛ 18.4. НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ И ПАРКОВКИ	50
СТАТЬЯ 19. КОМПЛЕКСНЫЕ ЛЬГОТЫ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	50
РАЗДЕЛ 19.1. УЧАСТИЕ В HEALTH BENEFITS TRUST (ФОНДЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ)	50
РАЗДЕЛ 19.2. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ	51
РАЗДЕЛ 19.3. ВЗНОСЫ	51
19.3.1. ПОЧАСОВАЯ СТАВКА ВЗНОСОВ	51
19.3.2. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID.....	51
19.3.3. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, НЕ ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID	52
РАЗДЕЛ 19.4. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВЫЧЕТ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ СОТРУДНИКОВ	52
РАЗДЕЛ 19.5. ЦЕЛЬ ФОНДА.....	52
РАЗДЕЛ 19.6. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА	53

РАЗДЕЛ 19.7. ЗАЩИТА И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	53
СТАТЬЯ 20. ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТГУЛЫ.....	53
РАЗДЕЛ 20.1. НАЧИСЛЕНИЕ	53
РАЗДЕЛ 20.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ВРЕМЕНИ И ПЛАНИРОВАНИЕ	54
РАЗДЕЛ 20.3. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ	54
РАЗДЕЛ 20.4. ВЫХОД НА БОЛЬНИЧНЫЙ.....	55
РАЗДЕЛ 20.5. УВЕДОМЛЕНИЕ О БОЛЕЗНИ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ЕЕ НАЛИЧИЯ.....	55
РАЗДЕЛ 20.6. СОЧЕТАНИЕ С ДРУГИМИ ЛЬГОТАМИ	55
СТАТЬЯ 21. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	56
РАЗДЕЛ 21.1. УЧАСТИЕ В RETIREMENT BENEFIT TRUST (ПЕНСИОННОМ ФОНДЕ) С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЗНОСАМИ	56
РАЗДЕЛ 21.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД.....	56
Отработанные часы, финансируемые программой Medicaid.....	56
Отработанные часы, не финансируемые программой Medicaid	57
РАЗДЕЛ 21.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА	58
СТАТЬЯ 22. ПРОЧИЕ ЛЬГОТЫ.....	58
СТАТЬЯ 23. ЗАРПЛАТЫ И ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА.....	58
РАЗДЕЛ 23.1. ШКАЛА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ	58
23.1.1. РАБОТНИКИ СЛУЖБЫ MEDICAID	59
РАЗДЕЛ 23.2. ЧАСЫ РАБОТЫ.....	59
РАЗДЕЛ 23.3. ВОЗВРАЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ	59
РАЗДЕЛ 23.4. ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ	59
РАЗДЕЛ 23.5. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ИЛИ УЧЕТ ЛИЦЕНЗИЙ	59
РАЗДЕЛ 23.6. ОПЛАТА ПРИ НЕДОСТУПНОСТИ КЛИЕНТА/УСЛУГИ	60
РАЗДЕЛ 23.7. НАДБАВКА ЗА ОСОБЫЕ НАВЫКИ/ОСОБЫЙ УХОД.....	61
РАЗДЕЛ 23.8. НАДБАВКА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО.....	61
РАЗДЕЛ 23.9. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА	61
РАЗДЕЛ 23.10. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ВОСКРЕСЕНЬЕ	61
РАЗДЕЛ 23.11. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.....	61
РАЗДЕЛ 23.12. ВЗНОСЫ РАБОТНИКОВ НА ПОКРЫТИЕ ОТ ДЕПАРТАМЕНТА L & I	62
РАЗДЕЛ 23.13. ПРОГРАММА СТАЖИРОВКИ	62
РАЗДЕЛ 23.14. ОПЛАТА ОБУЧЕНИЯ	62
РАЗДЕЛ 23.15. ПОВРЕЖДЕНИЕ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА.....	62

РАЗДЕЛ 23.16. СУММИРОВАНИЕ НАДБАВОК	63
СТАТЬЯ 24. ОБУЧЕНИЕ, ТЕСТИРОВАНИЕ И СЕРТИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ	63
РАЗДЕЛ 24.1. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СОВЕЩАНИЯ.....	63
РАЗДЕЛ 24.2. TRAINING PARTNERSHIP	63
РАЗДЕЛ 24.3. ВЗНОСЫ	64
24.3.1. TRAINING PARTNERSHIP	64
24.3.2. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID.....	64
24.3.3. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, НЕ ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID	65
РАЗДЕЛ 24.4. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА	65
СТАТЬЯ 25. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, РЕЦЕПТУРНЫЕ ПРЕПАРАТЫ, ЛЬГОТЫ ДЛЯ СЛУХА И ЗРЕНИЯ.....	66
РАЗДЕЛ 25.1. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, РЕЦЕПТУРНЫЕ ПРЕПАРАТЫ, ЛЬГОТЫ ДЛЯ СЛУХА И ЗРЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЧЕРЕЗ ФОНД	66
РАЗДЕЛ 25.2. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ	66
СТАТЬЯ 26. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION	66
СТАТЬЯ 27. ПРАВА РУКОВОДСТВА	67
РАЗДЕЛ 27.1. ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПРАВА.....	67
РАЗДЕЛ 27.2. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРАВ.....	67
СТАТЬЯ 28. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК И ЗАПРЕТА РАБОТЫ	67
РАЗДЕЛ 28.1. ЗАБАСТОВКИ И ЗАПРЕТ РАБОТЫ	67
РАЗДЕЛ 28.2. САНКЦИИ.....	68
СТАТЬЯ 29. ИЗМЕНЕНИЯ И ПРОШЛАЯ ПРАКТИКА.....	68
СТАТЬЯ 30. НЕЗАВИСИМОСТЬ ПОЛОЖЕНИЙ.....	69
СТАТЬЯ 31. СМЕНА СОБСТВЕННИКА.....	69
СТАТЬЯ 32. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ	69
РАЗДЕЛ 32.1. РАСХОДЫ НА ПЕРЕВОД	69
РАЗДЕЛ 32.2. СОПУТСТВУЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ	70
РАЗДЕЛ 32.3. СПОРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ	70
СТАТЬЯ 33. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИММИГРАНТОВ.....	70
РАЗДЕЛ 33.1. УВЕДОМЛЕНИЕ О МЕРАХ ИММИГРАЦИОННОГО КОНТРОЛЯ.....	70
РАЗДЕЛ 33.2. ПРОВЕРКИ И АУДИТЫ ФОРМ I-9, ПРОВОДИМЫЕ ICE	71
РАЗДЕЛ 33.3. ОТПУСК ДЛЯ РЕШЕНИЯ ИММИГРАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ.....	71
РАЗДЕЛ 33.4. ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....	71

СТАТЬЯ 34. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	73
МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И ALL WAYS CARING	74
ЗАВИСИМОСТЬ СТАВКИ ПОСТАВЩИКА И ПЕРЕСМОТР ПОЛОЖЕНИЙ.....	74

СТАТЬЯ 1. ПРИЗНАНИЕ

РАЗДЕЛ 1.1. ПРИЗНАНИЕ

Работодатель, компания Res-Care Washington, Inc., осуществляющая свою деятельность под наименованием All Ways Caring Homecare (далее «AWC», «All Ways Caring» или «Работодатель»), признает SEIU 775 единственным и исключительным агентом на переговорах для всех сотрудников, работающих в штате Washington в должности социальных работников, предоставляющих уход на дому и персональные услуги, или работающих на любой должности, связанной с предоставлением таких услуг на дому, включая, но не ограничиваясь следующим: социальные работники, сертифицированные работники по уходу на дому (HCA), caregivers, персональные помощники, сертифицированные помощники медсестер (CNA или NAC), дипломированные помощники медсестер (NAR), лицензированные практические медсестры (LPN или LVN), дипломированные медсестры (RN) и любые другие подобные должности или классификации; исключая всех сотрудников, не занятых в услугах или программах, предоставляемых Работодателем на дому, менеджеров, конфиденциальных сотрудников, офисных клерков, переводчиков, профессиональных сотрудников, охранников и руководителей, как определено в National Labor Relations Act (Законе о регулировании трудовых отношений).

РАЗДЕЛ 1.2. ПРИРАЩЕНИЕ

Стороны соглашаются, что в случае приобретения AWC компаний, предоставляющих надомное обслуживание в штате Washington, условия, изложенные в настоящем документе, будут применяться к социальным работникам таких компаний, а сами социальные работники будут объединены в подразделение по ведению переговоров. Стороны согласны по мере необходимости обсуждать последствия слияния таких подразделений. Обе Стороны признают, что caregivers, работающие в любом филиале, материнской или дочерней компании AWC, которая не предоставляет надомное обслуживание в штате Washington, однозначно исключаются из данной статьи признания и сферы действия настоящего Соглашения о коллективных переговорах, если Стороны не внесут специальные поправки.

РАЗДЕЛ 1.3. ДВОЙНАЯ СТРУКТУРА И ЦЕЛОСТНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ

Работодатель, его материнская(-ие) компания(-и) и дочерние компании не будут осуществлять и каким-либо образом способствовать осуществлению в штате Washington надомного обслуживания с двойной структурой, не будут исключать из сферы применения настоящей

Статьи прямых caregivers, оказывающих надомное обслуживание, а также не будут стремиться каким-либо иным образом нарушить целостность подразделения по ведению переговоров, признанного в рамках настоящего Соглашения. Тем не менее Стороны понимают и соглашаются, что Компания управляет и будет продолжать управлять групповыми домами и предоставлять услуги проживания с поддержкой лицам с нарушениями интеллекта и/или развития, и что такие услуги будут оставаться вне сферы действия данной Статьи и настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 2. ЧЛЕНСТВО В ПРОФСОЮЗЕ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ 2.1. ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ В ПРОФСОЮЗ

Не позднее чем через 30 (тридцать) календарных дней после даты вступления в силу настоящего Соглашения все нынешние сотрудники должны, в качестве условия продолжения работы, оставаться полноправными участниками Профсоюза. Для целей настоящего Соглашения понятие «полноправный участник» определяется как участник, вносящий периодические взносы в Профсоюз. Все сотрудники, принятые на работу после даты вступления в силу настоящего Соглашения, должны быть либо стать и оставаться полноправными участниками Профсоюза не позднее 30 (тридцати) календарных дней после первого дня Работы в соответствии с положениями Раздела 8 National Labor Relations Act (Закона о регулировании трудовых отношений) с поправками.

РАЗДЕЛ 2.2. ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ЧЛЕНСТВА ПО РЕЛИГИОЗНЫМ СООБРАЖЕНИЯМ

Настоящее Соглашение предусматривает, что положения данной Статьи защищают право сотрудников не становиться членами Профсоюза на основании добросовестных религиозных догматов или учений церкви или религиозной организации, членом которой является такой сотрудник. Любой сотрудник, заявляющий о своем праве не вступать в Профсоюз на основании добросовестных религиозных догматов или учений церкви или религиозной организации, членом которой является такой сотрудник, должен направить письменное уведомление об этом в Профсоюз и договориться с Профсоюзом о внесении альтернативных платежей вместо платежей, необходимых для вступления в Профсоюз, в нерелигиозную благотворительную организацию (согласно 501 (c) (3), как определено в законе) по выбору сотрудника. Такие сотрудники должны выплачивать денежную сумму, равную периодическим взносам и сборам, единообразно требуемым в соответствии с Разделом 1 настоящей Статьи. Отказ от этого альтернативного платежа влечет за собой увольнение с работы в соответствии с Разделом 2.3 настоящей Статьи. Работодатель не

несет финансовой ответственности за неспособность упомянутого сотрудника или Профсоюза перечислять платежи в нерелигиозную благотворительную организацию.

РАЗДЕЛ 2.3. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Профсоюз может потребовать увольнения любого сотрудника подразделения по ведению переговоров, который уклоняется от платежей, предусмотренных настоящей Статьей, или отказывается стать и оставаться членом Профсоюза. Профсоюз должен сообщить соответствующему сотруднику и Работодателю о таком уклонении от платежей в течение 30 (тридцати) календарных дней с момента его допущения. Уведомление, направляемое уклоняющемуся от платежей сотруднику, должно включать: а) тот факт, что Профсоюз не располагает данными о членстве сотрудника в Профсоюзе или его освобождении от членства по религиозным соображениям; б) действия, которые необходимо предпринять сотруднику для выполнения требований настоящего Соглашения. Это уведомление может включать: сумму, необходимую для полной оплаты взносов, от которых он уклоняется; форму членства и/или любые другие действия, необходимые сотруднику для выполнения обязательств по настоящему Соглашению. В то же время Профсоюз должен уведомить Работодателя об имени сотрудника и причине его уклонения от платежей. Если сотрудник не выполняет обязательства по настоящему Соглашению в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с даты первоначального уведомления об уклонении, Профсоюз может в письменной форме потребовать от Работодателя уволить сотрудника. После получения такого требования Работодатель обязан уволить сотрудника в течение 7 (семи) календарных дней с даты выставления требования Профсоюза.

РАЗДЕЛ 2.4. ВЫЧЕТ ВЗНОСОВ

Работодатель соглашается вычитать из заработной платы каждого сотрудника подразделения по ведению переговоров все разрешенные взносы, сборы и отчисления, установленные или требуемые Профсоюзом. Работодатель обязуется производить указанные вычеты из заработной платы работника за следующий полный расчетный период после получения письменного разрешения и регулярно в дальнейшем, как указано в письменном разрешении, до прекращения действия разрешения. Работодатель соглашается корректировать вычеты в соответствии с указаниями Профсоюза в течение одного полного расчетного периода после получения изменений. Работодатель обязан перечислять эту сумму местному отделению Профсоюза в течение 10 (десяти) календарных дней после окончания каждого месяца посредством платежа через автоматизированный расчетный центр (ACH). Если отчет задерживается, Работодатель должен уведомить Профсоюз о том, когда он будет предоставлен. Профсоюз должен предоставить все членские формы, необходимые для данного письменного разрешения,

и письменно уведомить Работодателя о взносах, сборах или начислениях, которые будут начислены, в течение 5 (пяти) календарных дней после подписания настоящего Соглашения и за 30 (тридцать) календарных дней до даты вступления в силу любых изменений. Работодатель оставляет за собой право следить за тем, чтобы разрешение на вычеты из заработной платы соответствовало действующим федеральным законам и законам штата, касающимся вычетов из заработной платы. В соответствии со своей политикой и процедурами Работодатель может потребовать дополнительную форму разрешения, чтобы подтвердить конкретное разрешение на дальнейшие вычеты из заработной платы. Работодателю требуется подпись работника, рукописная или цифровая, для осуществления любых вычетов из заработной платы. Профсоюз и Работодатель обязуются совместно разработать взаимосогласованный электронный формат, в котором Профсоюз сможет передавать Работодателю заполненные членские карты и/или карты авторизации.

Профсоюз должен предоставить Работодателю копии всех ранее подписанных членских карт, чтобы начать вычеты из заработной платы. Профсоюз и Работодатель должны совместно проследить за тем, чтобы все сотрудники были осведомлены об обязанности стать и оставаться членом Профсоюза, и предоставить форму членства в Профсоюзе всем сотрудникам подразделения по ведению переговоров после ратификации настоящего Соглашения. Профсоюз оградит Работодателя от любых претензий или обязательств, которые могут быть предъявлены любым сотрудником в связи с удержанием членских взносов в Профсоюз, включая расходы на защиту от таких претензий или обязательств.

РАЗДЕЛ 2.5. ФОНД ПОЛИТИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (COPE)

Работодатель вычитает указанную сумму из заработной платы каждого члена Профсоюза, который добровольно подписывает и оформляет форму разрешения на отчисления из заработной платы в Фонд политической ответственности (COPE). После подачи Работодателю форма разрешения будет применяться в соответствии с ее условиями. Форма разрешения будет действовать до тех пор, пока сотрудник не отзовет его в письменном обращении в Профсоюз, после чего Профсоюз в письменном виде уведомит Работодателя о прекращении вычетов, как только член Профсоюза выполнит свои обязательства по условиям разрешения на прекращение вычетов COPE. Сумма вычета и реестр всех сотрудников, использующих вычеты из заработной платы для взносов в Фонд политической ответственности (COPE), будут незамедлительно переданы Профсоюзу отдельным чеком, подлежащим оплате Профсоюзу и обозначенным как вычеты COPE, одновременно с перечислением взносов платежом через автоматизированный расчетный центр (ACH). После выставления и передачи платежа ACH Профсоюзу ответственность Работодателя в отношении таких отчислений прекращается. Профсоюз и каждый сотрудник, дающий

разрешение на письменное перечисление заработной платы для выплаты взносов в Фонд политической ответственности (COPE), настоящим обязуются освободить Работодателя от всех претензий, требований, исков или других форм ответственности, которые могут возникнуть в отношении Работодателя за любые вычеты из заработной платы сотрудника или в связи с ними.

РАЗДЕЛ 2.6. ДОБРОВОЛЬНЫЕ ВЫЧЕТЫ

После получения формы разрешения на вычеты из заработной платы Работодатель вычитает и передает Профсоюзу добровольные взносы каждого сотрудника. Работодатель вычитает указанную сумму из заработной платы каждого сотрудника, и разрешение будет выполняться в соответствии с его условиями. Разрешение будет действовать до тех пор, пока сотрудник не отзовет его в письменном обращении в Профсоюз, после чего Профсоюз в письменном виде уведомит Работодателя о прекращении вычетов, как только член Профсоюза выполнит свои обязательства по условиям разрешения на прекращение добровольных вычетов. Сумма вычета и реестр всех сотрудников, использующих вычеты из заработной платы для добровольных вычетов, будут незамедлительно переданы Профсоюзу отдельным чеком, подлежащим оплате Профсоюзу и обозначенным как добровольные вычеты, одновременно с перечислением взносов платежом через автоматизированный расчетный центр (АСН). Профсоюз оградит Работодателя от любых претензий или обязательств, которые могут быть предъявлены любым сотрудником в связи с удержанием членских взносов в Профсоюз, включая расходы на защиту от таких претензий или обязательств.

РАЗДЕЛ 2.7. ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ

С учетом требований штата и федерального законодательства для подтверждения членства в Профсоюзе могут использоваться электронные записи. Работодатель должен принять от Профсоюза подтверждение того, что Профсоюз располагает электронными записями о таком членстве. Это нужно для любого добровольного удержания профсоюзных взносов и платежей из заработной платы или платежей для перечисления в Профсоюз, разрешения на добровольные удержания из заработной платы или платежей для Фонда политической ответственности (COPE) и разрешения на другие добровольные вычеты из заработной платы или платежей для перечисления в Профсоюз. Профсоюз оградит Работодателя от любых претензий или обязательств, которые могут быть предъявлены любым сотрудником в связи с удержанием членских взносов в Профсоюз и любых добровольных вычетов, разрешенных сотрудником, включая расходы на защиту от таких претензий или обязательств.

РАЗДЕЛ 2.8. ИНФОРМАЦИЯ О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ

Сотрудники, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, обязаны поддерживать в актуальном состоянии личный(-ые) номер(-а) телефона, домашний адрес и адрес электронной почты, зарегистрированные у Работодателя.

2.8.1. ОТЧЕТ О ВЗНОСАХ И РЕЕСТР

Ежемесячно в течение 10 (десяти) календарных дней после окончания предыдущего месяца Работодатель должен собирать и предоставлять Профсоюзу реестр всех сотрудников подразделения по ведению переговоров. Если реестр задерживается, Работодатель уведомит Профсоюз о том, когда он будет предоставлен. Эта информация должна передаваться в защищенном виде в формате, согласованном между Сторонами. Реестр должен включать следующее:

- Идентификатор (ID) сотрудника
- Имя
- Второе имя
- Фамилия
- Номер социального страхования
- Основной телефонный номер (все телефонные номера должны соответствовать формату «(xxx) xxx-xxxx»)
- Тип адреса
- Адрес 1
- Адрес 2
- Город
- Штат
- Почтовый индекс
- Последний обновленный/предоставленный адрес
- Личный адрес электронной почты, если имеется
- Дата рождения
- Пол
- Дата найма
- Дата увольнения

- «Последняя» или «самая недавняя» дата повторного поступления на работу (если применимо)
- Ставка заработной платы
- Дата начала платежного периода
Дата окончания платежного периода
- Часы платежного периода
- Сумма вычета членских взносов
- Тип добровольного вычета (COPE) 1
- Сумма добровольного вычета (COPE) 1
- Тип добровольного вычета 2
- Сумма добровольного вычета 2
- Валовая зарплата
- Выплата, с которой исчисляются членские взносы
- Место работы
- Классификация должности по СВА

Работодатель предоставляет этот список в общем электронном формате, согласованном между Работодателем и Профсоюзом. В список могут быть добавлены следующие пункты, если Работодатель начнет собирать эту информацию во время срока действия контракта: предпочитаемое имя, предпочитаемая фамилия и предпочитаемые местоимения. Прежде чем внедрять указанное изменение, Работодатель направит Профсоюзу письменное уведомление за 60 (шестьдесят) дней и встретится с представителями Профсоюза во время этого периода уведомления, чтобы обсудить предлагаемые изменения.

Сумма индивидуальных профсоюзных взносов в реестре/отчете должна точно соответствовать сумме выплаченных взносов, перечисленных в Профсоюз.

Сумма добровольных вычетов в реестре/отчете должна точно соответствовать сумме выплаченных добровольных вычетов, перечисленных 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:

- Номер сотрудника
- Имя

- Второе имя
- Фамилия
- Номер социального страхования

Работодатель обязуется содействовать сверке этих записей о сотрудниках с Профсоюзом, включая выяснение того, неактивны ли работники из-за оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска либо по другой причине.

До передачи реестра подразделения по ведению переговоров в Профсоюз Работодатель обязуется проверить, что его записи точно отражают членский статус каждого из перечисленных сотрудников. Работодатель должен выявлять любые расхождения между реестром и своими записями.

Отчеты должны передаваться в защищенном электронном виде в коммерчески доступном формате, который будет согласован Работодателем и Профсоюзом. Формат реестра, отчета об отчислениях и правила формирования имен файлов должны соответствовать шаблону, предоставленному Работодателю Профсоюзом. Если Работодатель пожелает 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.

РАЗДЕЛ 2.9. БЕЗОПАСНОСТЬ ДАННЫХ

В соответствии с законами штата и федеральными законами Работодатель должен использовать новейшие отраслевые стандарты и процедуры для защиты конфиденциальной и персональной информации каждого из своих сотрудников. Работодатель соглашается, что, если это не требуется в связи с текущими и предварительными судебными разбирательствами, запросами поставщиков в рамках регистрации для получения льгот, запросами правительства/агентств, для выполнения судебного приказа или другого судебного/арбитражного требования или в других подобных ситуациях, он не будет раскрывать 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 соглашается уведомить Профсоюз в течение 10 (десяти) календарных дней, если третья сторона запросит раскрытие какой-либо информации обо всем

подразделении по ведению переговоров, классификации или филиале. Работодатель ни в коем случае не будет раскрывать информацию до уведомления Профсоюза.

Работодатель соглашается, что следующая информация является конфиденциальной и не должна передаваться Работодателем или его агентами третьей стороне, включая любого подрядчика или поставщика, за исключением случаев, когда это необходимо для соблюдения положений настоящего Соглашения, для предоставления других трудовых льгот, или регулирующим органом или судом компетентной юрисдикции в соответствии с требованиями закона: имена, адреса, номера телефонов, номера беспроводных телефонов, адреса электронной почты, номера социального страхования и даты рождения всех сотрудников, на которых распространяется действие настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 2.10. ЧЛЕНСКИЕ ФОРМЫ

Работодатель соглашается распространять членские формы для Профсоюза вместе с основными документами, требуемыми Работодателем. Все членские формы, заполненные сотрудником и возвращенные Работодателю, будут переданы Работодателем в Профсоюз, с сохранением копии для Работодателя и отправкой оригиналов в Профсоюз в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента получения Работодателем формы. Работодатель обязуется включать членскую карту Профсоюза в пакет документов, предоставляемый каждому новому 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 или активиста Работодатель сохраняет себе копию и направляет полную цифровую копию оригинала в Профсоюз в общем электронном формате, согласованном между Работодателем и Профсоюзом. Профсоюз предоставит Работодателю адрес электронной почты для передачи цифровых копий. Членские карты, собранные активистом Профсоюза, передаются Работодателю для изготовления копий для себя.

Работодатель будет создавать цифровые копии членских карт в виде файла, доступного Профсоюзу по запросу.

СТАТЬЯ 3. ПРАВА ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ 3.1. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ, ЗАЩИТНИКИ ИНТЕРЕСОВ

Для целей представительства, общения и обоюдного управления контрактом Профсоюз назначает представителей работников из числа своих членов, занятых у Работодателя.

Профсоюз будет письменно уведомлять Работодателя о назначении представителя работника/защитника его интересов.

РАЗДЕЛ 3.2. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

Работодатель соглашается компенсировать назначенным защитникам интересов или представителям работников их обычную ставку заработной платы за их участие в определенных мероприятиях по трудовым отношениям. Эта деятельность определяется как участие в работе Комитета по разрешению споров между работниками и руководством в обычное рабочее время; участие в работе Комитета по безопасности в обычное рабочее время; фактическое время, проведенное на заседаниях по рассмотрению жалоб, — при условии, что защитник интересов заранее уведомит непосредственного(-ых) руководителя(-ей); ведение переговоров и другие утвержденные и регулярно проводимые заседания комитетов и рабочих групп, которые выгодны как Профсоюзу, так и Работодателю по предварительному взаимному соглашению. Защитники интересов обязаны заранее информировать своих руководителей о решении работать в этом качестве и следовать всем обычным процедурам планирования для гарантированного обслуживания клиентов. Такое время оплачиваемого отпуска должно учитываться при расчете сверхурочных или зачисляться в общие рабочие часы сотрудника, чтобы обеспечить непрерывность выплат из Health Benefits Trust (Фонда медицинского страхования). Профсоюз обязан сообщить о часах, проведенных работниками в этом качестве, в течение 10 (десяти) календарных дней после соответствующего события или мероприятия.

РАЗДЕЛ 3.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТПУСК

Часы, отработанные сотрудником в рамках одобренного профсоюзного отпуска, будут зачтены в качестве общих рабочих часов (СЧН). Аналогично, сотрудник, находящийся в одобренном профсоюзном отпуске, продолжает накапливать стаж по той же ставке, что и непосредственно перед отпуском.

РАЗДЕЛ 3.4. ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ НАДОМНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Каждый календарный год Работодатель соглашается на основе принципа очередности и по назначению Профсоюза предоставлять не более 5% (пяти процентам) сотрудников своего подразделения по ведению переговоров два оплачиваемых дня отпуска для общей цели общественной деятельности и защиты интересов ради улучшения качества долгосрочной помощи. Желаящие участвовать сотрудники подразделения по ведению переговоров обязаны уведомить Работодателя о запросе отпуска не позднее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней. Уведомление должно быть составлено

в письменной форме, и в нем должно быть указано, что отпуск запрашивается для посещения дня защиты интересов. 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.

Сотрудники, находящиеся в оплачиваемом отпуске в связи с деятельностью по защите интересов, получают свою обычную ставку оплаты за количество часов, обычно отрабатываемых в этот день. Время такого оплачиваемого отпуска не учитывается при расчете сверхурочных. Такое время оплачиваемого отпуска должно зачисляться в общие рабочие часы сотрудника, чтобы обеспечить непрерывность выплат из Health Benefits Trust (Фонда медицинского страхования).

Профсоюз должен представить список сотрудников, посещающих специальные дни защиты интересов, чтобы подтвердить их присутствие для целей Работодателя по оплате отпуска в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после такого дня. Если сотрудники просили об отпуске, но их присутствие не было подтверждено записями, предоставленными Работодателю, и они не явились на работу, им будет отказано в оплачиваемом отпуске.

РАЗДЕЛ 3.5. ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИЙ

В каждом офисе в доступном для сотрудников месте Работодатель должен разместить доску для профсоюзных объявлений. Работодатель должен изучить возможность установки компьютерного терминала или киоска с доступом в Интернет для использования сотрудниками в нерабочее время. Комитет по разрешению споров между работниками и руководством даст рекомендации о том, как приступить к реализации этого проекта. Сотрудники могут использовать факсимильный аппарат компании в местном офисе для отправки документов в Профсоюз по факсу при содействии офисного персонала, при этом необходимо соблюдать конфиденциальность и не допускать слежки за деятельностью профсоюза.

РАЗДЕЛ 3.6. ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Представителям, назначенным Профсоюзом, разрешается присутствовать на запланированном Работодателем вводном обучении новых сотрудников. Профсоюз может провести свою презентацию лично, через видеоконференцию или по телефону. В это время новые сотрудники будут получать зарплату от Работодателя. Профсоюз имеет право провести тридцатиминутную презентацию о Профсоюзе и ответить на вопросы

новых сотрудников, приглашенных на вводное обучение. Работодатель постарается уведомить Профсоюз о времени и месте проведения встреч за 48 (сорок восемь) часов.

Работодатель будет еженедельно предоставлять Профсоюзу список всех новых сотрудников, указывая в нем имя сотрудника, его полный почтовый адрес, номер домашнего и сотового телефона, а также включать информацию в материалы Работодателя для вводного обучения новых сотрудников. Профсоюз имеет право включать информацию в материалы Работодателя для вводного обучения новых сотрудников. Такие материалы и/или информация не должны дискредитировать Работодателя. Профсоюз предоставит надлежащие копии всех документов, которые он хочет включить.

Кроме того, Профсоюз имеет право на 30 (тридцать) минут для проведения презентации о Профсоюзе и ответов на вопросы для новых сотрудников, приглашенных на обязательное базовое обучение. В течение этого времени новый сотрудник должен находиться в обычном рабочем режиме. Такое оплачиваемое время не влечет за собой обязательств по сверхурочной работе. Профсоюз имеет право включать информацию для всех новых сотрудников в ознакомительные материалы Работодателя, включая, помимо прочего, профсоюзный контракт и членскую карту; последний пункт должен быть включен Работодателем для всех сотрудников, входящих в подразделение по ведению переговоров. Такие материалы и/или информация не должны дискредитировать Работодателя.

Работодатель оплачивает участие сотрудников в 15-минутном (пятнадцатиминутном) ежегодном собрании Профсоюза, связанном с занятиями по повышению квалификации; это время оплачивается. После введения ежегодных обязательных занятий по охране труда и технике безопасности профсоюзное время будет привязано к этим занятиям. Профсоюз должен предоставить Работодателю подтверждение участия в занятиях в течение 14 (четырнадцати) календарных дней после посещения.

РАЗДЕЛ 3.7. ДОСТУП К СОБСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ (ОФИС)

Работодатель соглашается допускать в свои офисы уполномоченного(-ых) представителя(-ей) Профсоюза для рассмотрения жалоб, встреч с сотрудниками или представителями Работодателя и ведения других дел Профсоюза. Такие уполномоченные представители должны иметь доступ только в нерабочие или другие специально отведенные зоны на территории Работодателя. Профсоюз должен заранее сообщить Работодателю имена и контактную информацию уполномоченных представителей Профсоюза. Находясь на территории Работодателя, все уполномоченные представители должны отметить у одного из членов руководства. В соответствии с политикой Работодателя, Профсоюз может использовать специально отведенные помещения Работодателя для встреч членов подразделения по ведению переговоров с целью разумного использования при

рассмотрении жалоб и других аналогичных дел Профсоюза при условии заблаговременного обращения к назначенному представителю Работодателя с просьбой о предоставлении помещения для проведения совещания и при наличии свободных мест.

РАЗДЕЛ 3.8. ДОСТУП К ЛИЧНЫМ ДЕЛАМ СОТРУДНИКОВ

Сотрудник, со своим представителем или без него, может в присутствии менеджера ознакомиться с постоянным личным делом сотрудника или получить его копию по письменному запросу сотрудника. В личном деле сотрудника должна храниться только надлежащая информация. Сотрудник может попросить удалить какой-либо документ из своего личного дела. Работодатель оставляет за собой полную свободу действий при решении вопроса об удовлетворении просьбы. Споры относительно документов, помещенных в постоянное личное дело сотрудника, регулируются Процедурой рассмотрения жалоб, как указано в Статье 10.3.

РАЗДЕЛ 3.9. РАЗДАЧА ЧЕКОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

Представители могут присутствовать при очной раздаче чеков на заработную плату. Работодатель не будет платить представителям за их время/присутствие при этом.

РАЗДЕЛ 3.10. ЧЛЕНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО СОВЕТА

Профсоюз предоставит Работодателю письменное уведомление о любых сотрудниках подразделения по ведению переговоров, являющихся членами Исполнительного совета Профсоюза.

СТАТЬЯ 4. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

РАЗДЕЛ 4.1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Работодатель стремится создать рабочее место, свободное от дискриминации. Работодатель соглашается, что квалифицированные кандидаты на работу будут рассматриваться без учета расы, цвета кожи, этнической принадлежности, физической и/или психической инвалидности, семейного положения, национального происхождения, гражданства, племенного статуса, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, генетической информации, происхождения, наличия беременности, гендера или пола, сексуальной ориентации, возраста, религии, статуса ветерана, политической принадлежности/убеждений, членства в Профсоюзе и защищенной деятельности, а также других характеристик или

соображений, запрещенных федеральным, местным законодательством, законами штата или постановлениями Департамента по вопросам социальных и медицинских услуг (DSHS). Работодатель также соглашается не допускать дискриминации в условиях найма на основании вышеупомянутых характеристик (за исключением подлинной профессиональной квалификации или предпочтения клиента).

Стороны привержены принципу равных возможностей в сфере занятости. Сотрудники, руководители, клиенты и представители общественности разделяют ответственность за поддержание атмосферы справедливости, достоинства и уважения.

РАЗДЕЛ 4.2. ПОЛИТИКИ БОРЬБЫ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ

Работодатель разработал политики по борьбе с домогательствами и дискриминацией, соответствующие законам штата и федеральным законам. Эти политики будут вводиться совместно с Комитетом по безопасности на рабочем месте (Статья 12 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. Также Работодатель должен не реже одного раза в год проводить инструктаж для сотрудников по политикам и процедурам борьбы с домогательствами и дискриминацией.

РАЗДЕЛ 4.3. 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 5. ПРАВА КЛИЕНТОВ

Работодатель и Профсоюз стремятся к качественному уходу за клиентами и обеспечению необходимого им комфорта и индивидуального ухода. Клиенты имеют право, не выходя из дома, выбирать caregiver, с которым они чувствуют себя наиболее комфортно. Работодатель будет защищать и поддерживать права клиентов. Если клиент по какой-либо причине захочет сменить caregiver, Работодатель будет уважать его право на это. Если клиент решит сменить caregiver, то прежний caregiver будет иметь право на другого(-их) клиента(-ов) или эквивалентные часы, если таковые имеются. Работодатель будет добросовестно стараться оказать поддержку для успешных отношений по уходу, если, по мнению Работодателя, регулярно работающий caregiver может добиться успеха в работе

с клиентом после того, как один из них или оба (клиент и/или caregiver) пройдут определенный инструктаж. По усмотрению сторон Работодатель и Профсоюз могут через Комитет по разрешению споров между работниками и руководством и/или Комитет по безопасности изучить методы инструктажа, консультирования или посредничества для общего содействия в разрешении конфликтов между клиентом и caregiver, чтобы добиться непрерывного обслуживания с минимальным перераспределением работников.

СТАТЬЯ 6. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Первые 90 (девяносто) календарных дней с момента первого или повторного найма являются испытательным сроком для всех новых и повторно нанятых сотрудников; однако для любого сотрудника, который не прошел требуемую сертификацию и тестирование в течение этих 90 (девяноста) календарных дней, испытательный срок продлевается до того момента, когда в соответствии с правилами этому сотруднику будет разрешено пройти тестирование и сертификацию только для этой цели. В течение этого периода Работодатель должен обеспечить специальное вводное обучение по ожидаемым результатам работы, агентству, услугам и программам агентства, а также людям/клиентам, обслуживаемым агентством.

Сотрудникам подразделения по ведению переговоров, прошедшим испытательный срок, не придется проходить испытательный срок еще раз, если они вернутся на должность в подразделении по ведению переговоров в течение 3 (трех) лет после непрерывной службы на других должностях и в других подразделениях в компании Работодателя. Однако это исключение не будет применяться, если на момент ухода из подразделения по ведению переговоров в личном деле сотрудника имелось действующее серьезное дисциплинарное взыскание, такое как второе письменное предупреждение, последнее письменное предупреждение или отстранение от работы. В этом контексте «действующее» означает, что дисциплинарное взыскание все еще может учитываться при применении принципа прогрессивного дисциплинарного взыскания, как указано в Разделе 9.2. В течение этого времени руководители должны следить за работой сотрудника и предоставлять ему соответствующую обратную связь, чтобы помочь ему успешно пройти испытательный срок. Если рабочие требования не выполняются, Работодатель должен четко определить проблемы в этой области, убедиться, что сотрудник их понимает, и предложить ему их исправить. Если ситуация не улучшается до требуемого уровня, сотрудник на испытательном сроке может быть подвергнут дисциплинарному взысканию или уволен по усмотрению Работодателя без дополнительного уведомления или обращения к процедуре рассмотрения жалоб. Дисциплинарное взыскание или увольнение сотрудника, находящегося на испытательном сроке, не должно нарушать Соглашение.

На сотрудников, находящихся на испытательном сроке, распространяются условия настоящего Соглашения, за исключением особо оговоренных случаев, и они сохраняют те же юридические права, что и другие сотрудники в соответствии с National Labor Relations Act (Законом о регулировании трудовых отношений) и применимыми законами штата, местными и федеральными законами.

СТАТЬЯ 7. СТАЖ

Стаж определяется с первоначальной даты найма сотрудника у Работодателя или прежних работодателей, приобретенных Работодателем. Непрерывный стаж определяется как отсутствие перерыва в работе более одного месяца, за исключением следующих случаев: отпуск по делам Профсоюза, воинская обязанность, отпуск по законам Family Medical Leave Act (Закон об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам) или Washington's Family Leave Act (Закон Washington об отпуске по семейным обстоятельствам) или любой другой длительный отпуск, утвержденный Работодателем, проверка биографических данных или расследование APS. Стаж используется для определения права на получение или начисление других льгот, описанных в настоящем соглашении, а также во всех случаях открытия вакансий, назначения на должность, повышения в должности, перевода, увольнения, восстановления в должности, предоставления оплачиваемого отгула, изменения смены или графика. Ставка заработной платы сотрудника определяется количеством подтвержденных общих рабочих часов в качестве социального работника (согласно Статье 23. Зарплаты и повышенная оплата). Если Работодатель не может подобрать сотруднику работу в течение более одного месяца, но при этом сам сотрудник активно ищет работу, он не теряет стаж.

СТАТЬЯ 8. УВОЛЬНЕНИЕ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ

РАЗДЕЛ 8.1. УВОЛЬНЕНИЯ

В случае необходимости сокращения штата Работодатель встретится с Профсоюзом как можно раньше, чтобы определить причины, требующие сокращения, и количество сотрудников, которых это коснется.

Если потребуются сокращения штата, то в первую очередь увольняется сотрудник (один или несколько) с наименьшим стажем при условии, что остальные сотрудники квалифицированы для выполнения оставшейся работы, а также при условии, что Работодателю не придется переводить сотрудника на работу, требующую более 15 (пятнадцати) минут дополнительного времени на дорогу (на автомобиле) между клиентами. 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 20 (двадцать) минут. Работодатель обязуется уведомить затронутых сотрудников об увольнении за 2 (две) недели, причем сделать это как можно подробнее.

РАЗДЕЛ 8.2. ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ

Уволенные сотрудники имеют право на восстановление в должности в течение 2 (двух) лет с даты увольнения. Сотрудники восстанавливаются в должности по принципу стажа (сотрудник с наибольшим стажем восстанавливается первым) при условии, что они квалифицированы для выполнения порученной работы. Сотрудники могут быть призваны для работы у любого клиента в радиусе 15 (пятнадцати) миль от места жительства сотрудника. Чтобы иметь право на восстановление в должности, уволенный сотрудник должен информировать Работодателя о своем текущем адресе и номере телефона. Работодатель должен уведомить уволенных сотрудников о восстановлении в должности по телефону и заказным письмом. Когда сотруднику предлагают вернуться на работу после увольнения, он должен сообщить о своем согласии и готовности к работе в течение 5 (пяти) дней после получения письма, если только особые обстоятельства не препятствуют возвращению в этот период времени. Сотрудники, не ответившие и не вернувшиеся в вышеуказанные сроки или по взаимному письменному соглашению, будут считаться отказавшимися от работы.

СТАТЬЯ 9. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЕ

РАЗДЕЛ 9.1. СТАНДАРТ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Сотрудники, не проходящие испытательный срок, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены только на основании виновных действий. Сотрудники, находящиеся на испытательном сроке, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и уволены и без виновных действий. Дисциплинарное взыскание осуществляется через признанных руководителей или их доверенных лиц.

Дисциплинарные взыскания должны применяться с целью улучшения работы. В дисциплинарных взысканиях должна использоваться прогрессивная шкала, за исключением ситуаций, когда характер проступка является причиной для немедленного увольнения: например, серьезное нарушение дисциплины, как определено политиками Работодателя. Кроме того, Работодатель может пропускать этапы процесса

прогрессивного дисциплинарного взыскания в зависимости от тяжести проступка в соответствии с положениями о виновных действиях.

РАЗДЕЛ 9.2. ПРОГРЕССИВНОЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

За исключением проступков, которые требуют отстранения от работы или увольнения при первом проступке, а также проступков, за которые законодательно или нормативно предписаны особые дисциплинарные взыскания, Работодатель должен следовать принципам прогрессивного дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные меры обычно включают:

1. Задokumentированное устное предупреждение
2. Первое письменное предупреждение
3. Второе письменное предупреждение
4. Последнее письменное предупреждение
5. Отстранение от работы
6. Увольнение

Договорное право на оспаривание дисциплинарного взыскания изложено в Статье 8. Процедура разрешения споров. В случае если Работодатель сочтет дисциплинарное отстранение сотрудника соответствующим уровнем дисциплинарного взыскания, срок отстранения после такого решения не должен превышать 5 (пяти) календарных дней. Для всех дисциплинарных взысканий, кроме последнего письменного предупреждения, после 12 (двенадцати) месяцев без каких-либо дисциплинарных мер последняя ступень будет исключена из рассмотрения в рамках прогрессивного дисциплинарного взыскания. После 18 (восемнадцати) месяцев без каких-либо дисциплинарных мер все предыдущие дисциплинарные взыскания будут исключены из рассмотрения в рамках прогрессивного дисциплинарного взыскания. Что касается последнего письменного предупреждения, то после 18 (восемнадцати) месяцев без каких-либо дисциплинарных мер последнее письменное предупреждение будет исключено из рассмотрения в рамках прогрессивного дисциплинарного взыскания, а после 24 (двадцати четырех) месяцев без каких-либо дисциплинарных мер все предыдущие дисциплинарные взыскания будут исключены из рассмотрения в рамках прогрессивного дисциплинарного взыскания.

РАЗДЕЛ 9.3. УВАЖИТЕЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ

Общение между руководителями и сотрудниками должно быть уважительным, а дисциплинарные взыскания, как правило, направлены на исправление проблем

в работе. Работодатель не будет налагать дисциплинарные взыскания в присутствии других сотрудников, потребителей или общественности, за исключением чрезвычайных ситуаций, представляющих серьезную непосредственную угрозу безопасности, здоровью или благополучию других людей. Работодатель будет налагать дисциплинарные взыскания за незначительные нарушения в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней с момента их обнаружения.

РАЗДЕЛ 9.4. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ОТПУСК

Сотрудник может быть отправлен в административный отпуск, отстранен от обслуживания клиентов или переведен на другую должность на время проведения расследования, если Работодатель решит, что характер обвинений требует от сотрудника отпуска или отстранения от обслуживания клиентов и/или если расследование внешнего агентства требует отстранения сотрудника от обслуживания клиентов. В случаях предполагаемого плохого обращения с клиентами или пренебрежения ими сотрудник может быть переведен на другую работу только с его согласия; в противном случае применяется административный отпуск. Работодатель не обязан переводить таких сотрудников на другую работу до завершения расследования Работодателя. В случаях, когда внешнее агентство расследует обвинения в плохом обращении, пренебрежении или серьезных нарушениях со стороны сотрудника, сотрудник обязан сообщить Работодателю о завершении расследования и его результатах, когда внешнее агентство поставит его в известность. Если такое уведомление не происходит или не может произойти в течение 90 (девяноста) дней, сотрудник будет уволен в административном порядке, но в случае оправдания будет иметь право вновь вернуться на работу. Сотруднику, увольняемому в административном порядке в соответствии с этим положением, после увольнения будут выплачены все накопленные часы РТО.

Сотрудник, отправленный в административный отпуск и впоследствии оправданный и/или возвращенный/нанятый на работу и при этом предоставивший письменное доказательство такого оправдания руководителю сотрудника в течение 7 (семи) дней с момента получения оправдания, получит компенсацию в размере оплаты не более 60 (шестидесяти) дней работы по обычной ставке сотрудника, уменьшенной на сумму полученных сотрудником страховых пособий по безработице, за вычетом времени любого отпуска без содержания, использованного сотрудником в течение срока его отстранения. Чтобы иметь право на компенсацию, сотрудник должен подать заявление на получение страховых пособий по безработице и предоставить Работодателю документы из службы занятости, подтверждающие выплаты, полученные сотрудником во время административного отпуска. Сотрудник должен быть уведомлен Работодателем об этом требовании в письменной форме в момент отстранения. Если это уведомление

невозможно предоставить на выбранном сотрудником языке, его направят в Member Resource Center (Справочную службу профсоюза, MRC). Сотрудники должны предоставить доказательства выплат по безработице в течение 14 (четырнадцати) календарных дней с момента возвращения на работу или повторного найма, за исключением случаев, когда имеются доказательства исключительных обстоятельств. Любая компенсация, полученная сотрудником, будет определяться на основе среднего количества часов, отработанных сотрудником в неделю за предшествующие 90 (девяносто) дней до перевода сотрудника в административный отпуск, и только после завершения административного процесса по страхованию от безработицы. Если будет решено, что сотрудник должен быть уволен на основании обвинений, Работодатель не будет обязан выплачивать какую-либо компенсацию. Если срок отстранения от работы до последующего возвращения составляет менее 10 (десяти) рабочих дней, сотрудники получают компенсацию по обычной ставке оплаты труда.

В любом случае сотрудник может заменить отпуск без содержания на накопленные дни заработанного отпуска. Сотрудники, использующие накопленные дни заработанного отпуска взамен отпуска без содержания, обязаны уведомить Работодателя о своем намерении использовать накопленные дни заработанного отпуска в течение 2 (двух) рабочих дней после отправки в административный отпуск.

9.4.1. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ПЛОХОМ ОБРАЩЕНИИ И ПРЕНЕБРЕЖЕНИИ

Сотрудники, допустившие плохое обращение или пренебрежение (далее «плохое обращение»), которое было доказано расследующим регулирующим органом штата или расследованием, должным образом проведенным Работодателем, могут быть немедленно уволены. Однако Стороны признают, что иногда трудно получить убедительные доказательства плохого обращения. Соответственно, Стороны принимают следующий стандарт. Профсоюз и Работодатель соглашаются, что любое обвинение в плохом обращении должно быть доведено до сведения соответствующих органов штата или местных органов, как того требует закон. Любой сотрудник, обвиненный в плохом обращении, может быть отправлен в административный отпуск до получения результатов любого такого правительственного расследования. Сотрудники могут использовать накопленные дни заработанного отпуска взамен отпуска без содержания. Сотрудники, использующие накопленные дни заработанного отпуска взамен отпуска без содержания, обязаны уведомить Работодателя о своем намерении использовать накопленные дни заработанного отпуска в течение 2 (двух) рабочих дней после отправки в административный отпуск.

В случае, если правительственные органы расследуют сообщение о плохом обращении/ пренебрежении и придут к заключению по обвинениям, решение о дисциплинарных мерах Работодателя, если таковое будет принято, будет зависеть от такого заключения. Если следственный орган придет к выводу о наличии достаточных доказательств для

подтверждения обвинения, требующего увольнения сотрудника, сотрудник будет уволен, и такое увольнение не будет подлежать рассмотрению в арбитраже. В этом случае уволенный сотрудник не имеет права на выплату РТО.

Если следственный орган признает обвинение необоснованным, сотрудник будет восстановлен на работе и получит компенсацию в соответствии с процедурами, изложенными в Статье 9.4.

Без ущерба для своевременности Стороны могут в письменной форме договориться о приостановке рассмотрения жалобы в ожидании результатов любого окончательного действия со стороны регулирующего органа.

РАЗДЕЛ 9.5. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО НА СЛЕДСТВЕННЫХ СОВЕЩАНИЯХ

В порядке вежливости Работодатель информирует сотрудников, подлежащих дисциплинарному взысканию, о том, что сотрудник имеет право потребовать присутствия на дисциплинарном или следственном совещании профсоюзного защитника интересов или представителя. Такие совещания не должны мешать деятельности Работодателя, и на них должен присутствовать представитель, если сотрудник об этом попросит. Если во время следственного совещания сотруднику требуется перевод на другой язык, Работодатель направит его в Member Resource Center (Справочную службу профсоюза). Если представитель доступен, совещание не откладывается. Не следует необоснованно откладывать совещание, если представитель недоступен, и в любом случае оно должно состояться в течение 3 (трех) рабочих дней с момента обращения сотрудника с просьбой о представительстве. По просьбе Профсоюза и при наличии возможности у Работодателя обеспечивается представительство по телефону или в режиме видеоконференции. Если сотрудник остается недоступным в течение 3 (трех) рабочих дней с момента его обращения с просьбой о представительстве, Работодатель вправе продолжить расследование без участия сотрудника. Работодатель должен направлять копии всех уведомлений о дисциплинарных взысканиях по электронной почте в Member Resource Center (Справочную службу профсоюза) и назначенному представителю. Уведомление о дисциплинарном взыскании, вручаемое сотруднику, должно содержать строку для подписи сотрудника и непосредственного руководителя или менеджера, ответственного за принятие решения о дисциплинарном взыскании, включая следующее уведомление:

«Ваша подпись на данном дисциплинарном взыскании означает только то, что вы получили копию дисциплинарного взыскания, и не означает вашего согласия или несогласия с информацией, предоставленной Работодателем. У вас может быть право обжаловать это действие в рамках Процедуры рассмотрения жалоб. За дополнительной информацией можно обратиться в SEIU 775 по телефону 1-866-371-3200».

РАЗДЕЛ 9.6. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ

Дисциплинарное взыскание налагается незамедлительно после обнаружения проступка и проведения Работодателем расследования. Расследование должно быть приоритетным и не должно откладываться, за исключением обстоятельств, не зависящих от Работодателя (например, ключевой свидетель находится в отпуске).

Если расследование не может быть завершено в течение 14 (четырнадцати) календарных дней, Работодатель должен уведомить представителя Профсоюза (если он не отказался в соответствии с Разделом 5 выше) и затронутого сотрудника об основаниях для задержки, усилиях, которые Работодатель предпринимает для ее устранения, и ожидаемом времени завершения расследования.

РАЗДЕЛ 9.7. НЕПОДЧИНЕНИЕ

Когда сотрудники сталкиваются с инструкциями, с которыми они не согласны, Стороны придерживаются принципа «сначала работа, потом жалоба». Отказ следовать таким указаниям, кроме случаев, когда они незаконны или несут непосредственный риск причинения существенного вреда, считается неподчинением. Сотрудники могут потребовать, чтобы их назначение на работу, несмотря на возражения, было отмечено в личном деле.

СТАТЬЯ 10. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

РАЗДЕЛ 10.1. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Под жалобой понимается нарушение Соглашения о коллективных переговорах или прежней практики, либо спор относительно интерпретации Соглашения. Сотрудники должны использовать данную Процедуру рассмотрения жалоб и арбитража вместо Внутреннего процесса разрешения споров Работодателя, только сотрудникам рекомендуется обсуждать вопросы и проблемы со своим непосредственным руководителем. Если между Работодателем и Профсоюзом возникнут разногласия по поводу толкования настоящего Соглашения, то, по договоренности Профсоюза и Работодателя, данная процедура рассмотрения жалоб будет являться исключительным средством разрешения всех жалоб сотрудников, включая все претензии, связанные с работой или увольнением с работы. Профсоюз и Работодатель имеют право договариваться о разрешении или урегулировании жалоб, которые могут иметь прецедентное значение или быть согласованы как не имеющие прецедентного значения. Профсоюз сохраняет за собой исключительное право на передачу жалобы в арбитраж.

Стороны могут по взаимному согласию проводить совещания очно, по телефону или в режиме видеоконференции, либо вообще отказаться от совещаний.

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

10.1.2. ОГРАНИЧЕНИЯ НА РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ

Устные консультации/вербальные предупреждения не подлежат процедуре арбитража. Письменные консультации/предупреждения могут быть обжалованы, но не подлежат переводу на Уровень выше 2-го; вместо этого сотрудники могут вложить в свое личное дело письмо с опровержением любого устного или письменного дисциплинарного взыскания, с которым они не согласны. Отстранения, увольнения, обвинения в незаконной дискриминации или жалобы, затрагивающие группы членов Профсоюза или поданные в организационных интересах Профсоюза, должны подаваться непосредственно на Уровень 2.

10.1.3. СВОЕВРЕМЕННОСТЬ

Цель временных ограничений в рамках процедуры рассмотрения жалоб — обеспечить быстрое разрешение споров. Работодатель и Профсоюз поощряют быстрое решение вопросов или проблем на самом низком уровне, по возможности не прибегая к официальной процедуре рассмотрения жалоб без нарушения условий настоящего Соглашения. Временные ограничения могут продлеваться или отменяться на любом этапе процедуры рассмотрения жалоб по взаимному письменному согласию сторон. Если Профсоюз не продвигает жалобу на следующий уровень в сроки, предусмотренные настоящим Соглашением, жалоба считается отклоненной и/или урегулированной, и ни один арбитр не имеет права выносить какое-либо решение по этой жалобе. 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 согласны с тем, что жалоба может быть разрешена на любом этапе процесса рассмотрения жалобы при условии своевременной подачи всех апелляций. Стороны могут по взаимному согласию отказаться от совещаний, проводить совещания по телефону или в режиме видеоконференции. В соответствии с настоящей статьей электронное письмо является действительным уведомлением.

РАЗДЕЛ 10.2. ПРЕДСТАВИТЕЛИ ИЛИ ЗАЩИТНИКИ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ

Представители, назначенные Профсоюзом из числа сотрудников, признаются Работодателем в их официальном качестве профсоюзного уполномоченного или

представителя сотрудников. Профсоюз определяет назначение представителей работников, сотрудников Профсоюза или персонала для рассмотрения жалоб.

РАЗДЕЛ 10.3. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Процедура рассмотрения жалоб состоит из следующих этапов:

10.3.1. ЖАЛОБА, УРОВЕНЬ 1

Жалоба подается в письменном виде на Уровне 1 непосредственному руководителю (или уполномоченному лицу) в течение 30 (тридцати) календарных дней после события, послужившего основанием для жалобы. 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.

Представитель Профсоюза, сотрудник и руководитель Уровня 1 или уполномоченное лицо должны обсудить вопрос в течение 10 (десяти) календарных дней после получения письменной жалобы. Сотруднику, который должен присутствовать на совещаниях в нерабочее время, это время оплачивается по его обычной ставке. Руководитель Уровня 1 или его уполномоченное лицо вынесет письменное решение в течение 10 (десяти) календарных дней после этого совещания. Невыполнение этого требования будет считаться отказом в удовлетворении жалобы и позволит Профсоюзу передать жалобу на Уровень 2. В ответе Работодателя будет предложено решение по жалобе, которое может включать, помимо прочего: согласие со средством правовой защиты, предложенным заявителем или Профсоюзом; предложение средства правовой защиты, отличного от предложенного заявителем или Профсоюзом; или отказ в удовлетворении жалобы. Ответ Работодателя должен быть адресован заявителю и/или профсоюзному Защитнику интересов или Представителю.

10.3.2. ЖАЛОБА, УРОВЕНЬ 2

Если удовлетворительное решение не достигнуто на Уровне 1, Профсоюз может направить письменную жалобу следующему вышестоящему руководителю на Уровне 2 в течение 15 (пятнадцати) календарных дней после того, как решение было принято или должно было быть принято. Профсоюз и Работодатель должны обсудить вопрос в течение 10 (десяти) календарных дней после получения письменной жалобы. Совещания по поводу жалобы должны проводиться в удобном для обеих Сторон месте, в том числе по телефону или в режиме видеоконференции. Совещания должны проводиться в рабочее время заявителя, если это целесообразно. Сотруднику, который должен присутствовать на совещаниях в нерабочее время, это время оплачивается по его обычной ставке.

Уполномоченный Уровня 2 вынесет письменное решение или ответ в течение 10 (десяти) календарных дней после такого обсуждения. Невыполнение этого требования будет считаться отказом в удовлетворении жалобы и позволит Профсоюзу принять решение о передаче жалобы на Уровень 3 или 4 (Посредничество или Арбитраж).

Дисциплинарные взыскания, включающие последнее письменное предупреждение или выговор, либо дисциплинарные взыскания более высокого уровня могут быть переведены Профсоюзом на Уровень 3.

ПОСРЕДНИЧЕСТВО (НЕОБЯЗАТЕЛЬНО)

В случае если жалоба не разрешена в рамках процесса на Уровне 1 или 2, Профсоюз и Работодатель могут договориться о посредничестве при рассмотрении жалобы. Такое уведомление должно быть направлено Работодателю в течение 15 (пятнадцати) календарных дней после того, как было принято или должно было быть принято решение уполномоченного лица Уровня 2. Посредничество проводится Federal Mediation and Conciliation Service (Федеральной службой посредничества и примирения, FMCS) или таким посредником, о котором стороны могут договориться по взаимному согласию на необязательной основе. Любое урегулирование жалобы, достигнутое в ходе посредничества, будь то компромисс между сторонами или полное удовлетворение или отзыв жалобы, должно быть оформлено в письменном виде, подписано Сторонами и являться окончательным и обязательным к исполнению.

Любое предложение об урегулировании, сделанное в ходе посредничества, считается «неофициальным» и не принимается к рассмотрению в последующем арбитраже. Задача посредника — предоставить Сторонам возможные варианты взаимовыгодного решения проблемы и дать квалифицированный совет относительно того, что может произойти на арбитражном слушании, чтобы сделать урегулирование жалоб(-ы) более вероятным. Стороны согласуют время проведения конференции по посредничеству, учитывая необходимость ускорения разрешения дела и удобство одновременного рассмотрения нескольких жалоб, когда это возможно. В посредничестве должны участвовать представители Работодателя и Профсоюза, наделенные всеми полномочиями для разрешения рассматриваемых жалоб. Сотрудники, участвующие в посредничестве, должны работать в неоплачиваемое время. Будут предприняты все усилия, чтобы как можно более кратко провести обсуждение в ходе посредничества.

Стороны несут свои собственные расходы на посредничество. Если по взаимному согласию вместо FMCS используется частный посредник, стороны будут нести расходы на услуги посредника в равных долях. Если посредничество не приведет к успеху в разрешении жалобы или не будет выбрано как вариант ее разрешения, Профсоюз может перевести жалобу на Уровень 4.

10.3.3. АРБИТРАЖ, УРОВЕНЬ 3

Если Стороны не могут урегулировать свои разногласия на более низких уровнях процедуры рассмотрения жалоб, Профсоюз может письменно уведомить Работодателя о своем намерении подать иск в арбитраж в течение 30 (тридцати) календарных дней после проведения конференции по посредничеству или получения ответа Работодателя на Уровне 2. Стороны должны использовать модель ускоренного арбитража в соответствии с Руководством FMCS.

РАЗДЕЛ 10.4. ВЫБОР АРБИТРА

В течение 30 (тридцати) календарных дней после уведомления Профсоюза о намерении провести арбитраж, если иное не согласовано, Стороны должны обратиться в FMCS с просьбой предоставить группу из 7 (семи) арбитров. Арбитр выбирается путем поочередного вычеркивания фамилий из группы из 7 (семи) человек, пока не останется только один. Этот человек становится арбитром по данному делу.

Сторона, требующая арбитража, вычеркивает первое имя. Сторона, требующая арбитража, должна уведомить арбитра о своем выборе в течение 14 (четырнадцати) календарных дней. Стороны могут договориться о предоставлении краткой информации после слушаний по взаимно согласованному графику, если этого потребует арбитр или если это будет совместно согласовано; в противном случае вместо краткой информации Стороны представят заключительные аргументы.

РАЗДЕЛ 10.5. РЕШЕНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ К ИСПОЛНЕНИЮ

Решение арбитра является обязательным к исполнению и окончательным для обеих Сторон. Арбитр не имеет права изменять или дополнять своим решением какую-либо часть настоящего Соглашения, а также решать какие-либо вопросы, кроме тех, которые были официально представлены ему в рамках процесса рассмотрения жалоб и арбитража. Расходы на арбитра, включая его время, затраты на проезд и прочие расходы, покрываются Сторонами в равных долях. Каждая сторона несет свои собственные расходы, включая гонорары адвокатов и расходы на свидетелей. Продление любых временных ограничений, предусмотренных настоящей Статьей, должно осуществляться по взаимному согласию и оформляться в письменном виде.

РАЗДЕЛ 10.6. МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ ПОСРЕДНИЧЕСКИХ И АРБИТРАЖНЫХ СОВЕЩАНИЙ

Посреднические конференции и арбитражные разбирательства должны проводиться во взаимно согласованных местах на регулярной основе и по мере необходимости.

РАЗДЕЛ 10.7. ЭЛЕКТРОННЫЕ УВЕДОМЛЕНИЯ

Уведомления о жалобах, а также уведомления о посредничестве и арбитраже могут быть представлены любой из сторон не в письменном, а в электронном виде.

СТАТЬЯ 11. ВАКАНСИИ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ

РАЗДЕЛ 11.1. ОТКРЫТЫЕ ВАКАНСИИ

Политика Работодателя заключается в том, чтобы стремиться продвигать сотрудников изнутри, а не нанимать их извне. Чтобы все заинтересованные сотрудники знали о возможностях трудоустройства, включая назначения клиентов и работу по совместительству, объявления о вакантных должностях будут размещаться на досках объявлений, установленных Работодателем, а также в приложении EVV или, по возможности, в виде других электронных уведомлений. Кроме того, информация обо всех вакансиях будет доступна сотрудникам по звонку в офис и на веб-сайте Работодателя, если это возможно.

Все регулярные вакансии на полный и неполный рабочий день будут размещаться и заполняться в соответствии с положениями настоящего Соглашения о недопущении дискриминации. В объявлениях будут указаны требования к должности, минимальная квалификация, замещающая и предпочтительная квалификация (если таковая имеется) и базовая ставка оплаты труда (если применимо).

РАЗДЕЛ 11.2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ

11.2.1. УВЕДОМЛЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СВОБОДНЫХ ЧАСОВ

Сотрудники, желающие увеличить или уменьшить количество запланированных часов или дней, должны уведомить об этом своего непосредственного руководителя и использовать Work Agreement Form (Форму соглашения о работе) или обратную сторону листа задач, предоставленного Работодателем, либо подать отдельное письменное заявление, чтобы сообщить Работодателю о количестве запрашиваемых часов, а также о часах и днях, в которые сотрудник может работать. При изменении своего графика сотрудник обязан обновлять форму у своего непосредственного руководителя. В специальном поле формы или на обратной стороне листа задач сотрудник должен отметить, требуются ли ему часы для получения или сохранения права на медицинское страхование.

Сотрудники должны предоставить Работодателю свою актуальную контактную информацию, включая, в частности, номер(-а) телефона и адрес электронной почты (если применимо).

По возможности, новые клиентские часы будут предлагаться квалифицированным сотрудникам с наибольшим стажем, которые выразили желание получить больше часов. Если работник хочет получить больше часов работы с клиентами, он уведомит своих руководителей о доступности с помощью листа рабочего времени/задач Работодателя. Для заполнения свободных часов у Работодателя в каждом месте должна быть система или методология, позволяющая отслеживать разумные попытки найти наиболее квалифицированного работника с максимальным стажем. Но определяющим фактором при назначении работника(-ов) по-прежнему остается выбор клиента. Работодатель может также разработать другие способы уведомления работников о свободных часах клиентов и будет сотрудничать с Комитетом по разрешению споров между работниками и руководством для внедрения улучшений.

11.2.2. ПРАВО НА ЗАМЕНУ ЧАСОВ, СОКРАЩЕННЫХ ВЫНУЖДЕННО

В случае вынужденного сокращения клиентских часов сотрудника не по его вине Работодатель должен сначала попытаться найти ему клиентские часы на замену, прежде чем распределять дополнительные свободные часы среди других сотрудников, стремящихся расширить свой клиентский график.

СТАТЬЯ 12. КОМИТЕТ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ

РАЗДЕЛ 12.1. ЦЕЛЬ

Работодатель и Профсоюз создадут Комитет по разрешению споров между работниками и руководством (LMC). 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, если только Стороны не придут к взаимному согласию.

РАЗДЕЛ 12.2. СОСТАВ, ГРАФИК РАБОТЫ И ПРОЦЕСС

В состав Комитета входят до 6 (шести) представителей Профсоюза, а также представители руководства в количестве, определяемом Работодателем, при этом представителей руководства не должно быть больше представителей сотрудников. Кроме того, на

заседаниях могут присутствовать Президент или Руководители организаций либо их доверенные лица.

Другие положения о Комитете следующие:

- А. Сопредседателями Комитета являются один из представителей Профсоюза и один из представителей Работодателя. Комитет может также принять решение о чередовании председателей на заседаниях или о проведении заседаний в режиме видеоконференции. Комитет может собираться ежеквартально, но не реже двух раз в календарный год, в удобное для Профсоюза и Работодателя время.
- В. Сопредседатели от Профсоюза и Работодателя подготовят повестку дня, которая будет представлена Комитету до начала запланированного заседания. Если члены Комитета из числа сотрудников заблаговременно, но не менее чем за 7 (семь) рабочих дней, уведомят о необходимости участия в заседании Комитета, сотруднику выплачивается его обычная ставка заработной платы за время, проведенное на любом заседании Комитета, если это время совпадает с любыми запланированными часами работы, от которых работник отказывается в связи с участием в работе Комитета.
- С. Профсоюз и Работодатель оплачивают любые командировочные расходы, связанные с участием их соответствующих представителей. Время проезда на заседания комитета не будет считаться «отработанным временем» для целей оплаты труда и иных целей.
- Д. При условии заблаговременного уведомления за 7 (семь) рабочих дней, о котором говорилось выше, членам Комитета из числа сотрудников будет выплачиваться их обычная ставка заработной платы за время, проведенное на заседании Комитета, если оно совпадает с любыми запланированными часами работы, от которых работник отказывается в связи с участием в работе 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.
- Е. Протоколы заседаний будут представлены Работодателю и Профсоюзу в течение 30 (тридцати) календарных дней после заседания LMC или, по договоренности, на следующем заседании LMC.

LMC в течение 30 (тридцати) рабочих дней направляет членам Комитета письменные рекомендации по каждому рекомендованному пункту повестки дня. Если какой-то вопрос (один или несколько) передается Исполнительному директору или другому органу, такие лица должны сообщить о решениях или действиях LMC в течение одного месяца.

РАЗДЕЛ 12.3. ДОГОВОР

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 между работниками и руководством должен изучить возможности полного или частичного перевода договора (в виде отдельных статей или резюме) на другие языки, помимо английского.

РАЗДЕЛ 12.4. СПРАВОЧНИК СОТРУДНИКА

Если Работодатель вносит изменения в существующий Справочник сотрудника (отдельно от настоящего Соглашения), Работодатель должен предоставить Комитету по разрешению споров между работниками и руководством возможность рассмотреть изменения в Справочнике.

РАЗДЕЛ 12.5. КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ

Работодатель должен внедрить план профилактики и защиты сотрудников от оскорбительного поведения, оказания помощи сотрудникам, работающим в условиях вызывающего поведения, и решения проблем, влияющих на предоставление персонального ухода. Этот план должен пересматриваться ежегодно и обновляться не реже одного раза в три года. План должен разрабатываться и контролироваться Комитетом по безопасности на рабочем месте.

Если члены Комитета по безопасности предупреждают о заседании комитета не менее чем за 7 (семь) рабочих дней, членам комитета выплачивается компенсация по их обычной ставке заработной платы за время, проведенное на заседаниях Комитета по безопасности. 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 13. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ

РАЗДЕЛ 13.1. ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Работодатель обязуется соблюдать все федеральные, местные законы и законы штата для обеспечения безопасных условий труда. Работодатель может, по своему усмотрению и с учетом рекомендаций Комитета по безопасности, устанавливать правила техники безопасности и охраны труда. Работодатель может наказать сотрудника за несоблюдение правил безопасности и охраны труда Работодателя.

РАЗДЕЛ 13.2. ЗАЩИТНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

От сотрудника не требуется приобретать за свой счет защитное оборудование, расходные материалы или защитную одежду, включая, помимо прочего, перчатки и/или маски в целях выполнения любой задачи для клиента. Работодатель должен предоставить перчатки, не содержащие латекса и пудры, и выдавать их таким образом, чтобы обеспечить стерильные условия. Если возникнет нехватка расходных материалов или средств, сотрудник должен немедленно сообщить о ситуации своему руководителю. Caregivers должны получать обновленные планы обслуживания для всех своих клиентов, включая уведомление обо всех известных заболеваниях и состояниях здоровья с особым вниманием к тем, которые требуют дополнительных мер предосторожности, в том числе: ВИЧ/СПИД, инфекции, вызванные метициллинрезистентным золотистым стафилококком (MRSA), и клостридиальные инфекции (C-DIFF).

РАЗДЕЛ 13.3. ОБОРУДОВАНИЕ И РАСХОДНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УБОРКИ

От сотрудника не требуется приобретать за свой счет оборудование, расходные материалы или защитную одежду для уборки в целях выполнения любой задачи для клиента. Если возникнет нехватка расходных материалов или средств, сотрудник немедленно сообщит о ситуации своему руководителю.

РАЗДЕЛ 13.4. НЕПОСРЕДСТВЕННАЯ ОПАСНОСТЬ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

Любой сотрудник, добросовестно полагающий, что его здоровью и/или безопасности угрожает непосредственная опасность на назначенном ему рабочем месте, может немедленно покинуть это место и связаться с руководителем. К таким ситуациям относятся: телесное повреждение сотрудника; угрожающие животные; пожарная опасность; угрожающие люди в доме клиента или рядом с ним; оскорбительное поведение клиента по отношению к сотруднику; сексуальные домогательства к сотруднику со стороны клиента или лиц, находящихся в доме; или любые другие ситуации, представляющие угрозу для здоровья или безопасности сотрудника.

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 рассмотрения и расследования инцидента, вызвавшего убеждение в непосредственной опасности, будет установлено, что сотрудник действовал разумно и незамедлительно сообщил о случившемся своему руководителю, сотруднику будет полностью оплачена его работа, включая все время в пути

и пройденные мили (кроме невыполненных поручений), которые были бы оплачены сотруднику, если бы работа была выполнена в соответствии с графиком.

Если сотрудник больше не обслуживает клиента, Работодатель должен предпринять разумные попытки своевременно перевести сотрудника на другого клиента. Если Работодатель продолжает обслуживать клиента, любому будущему сотруднику, назначенному этому клиенту, нужно сообщить об инциденте всю информацию, от которой зависит безопасность вновь назначенного сотрудника, прежде чем он приступит к работе. Работодатель оставляет за собой право защищать конфиденциальность клиента при предоставлении этой информации.

Ничто в этом разделе 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.

Работодатель должен соблюдать все требования SB 6205.

РАЗДЕЛ 13.5. УВЕДОМЛЕНИЕ/ОСВЕДОМЛЕНИЕ О ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ

Работодатель не реже одного раза в год будет проводить инструктаж своих сотрудников по политике, планам и процедурам информирования о проблемах со здоровьем и безопасностью, возникающих на рабочем месте.

РАЗДЕЛ 13.6. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНА ОБ АМЕРИКАНЦАХ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ADA)

Несмотря на любые другие положения настоящего Соглашения, Работодатель может предпринять любые действия, которые он, по своему усмотрению, сочтет необходимыми для соблюдения требований Americans with Disabilities Act (Закона об американцах с инвалидностью, ADA).

РАЗДЕЛ 13.7. БЕЗОПАСНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ, ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИИ

Ни один сотрудник не должен работать в ситуации, которая угрожает его здоровью или безопасности. Работодатель должен уведомить сотрудника о любых известных рисках для здоровья или безопасности до назначения ему клиента, и у сотрудника есть право отказаться работать на клиента, проживающего в условиях, которые могут представлять угрозу для его здоровья и безопасности.

Подобные условия и ситуации могут включать в себя в числе прочего: телесные повреждения сотрудника; угрожающее поведение клиента или лиц, находящихся в доме, по отношению к сотруднику; сексуальные домогательства к сотруднику со стороны клиента или лиц, находящихся в доме; симптомы или состояния клиента, вынуждающие его сообщать о своих потребностях таким образом, что сотрудник, ухаживающий за ним, может воспринять или интерпретировать это как притеснение; или другие ситуации, которые могут представлять угрозу для здоровья или безопасности сотрудника. В любом случае сотрудники не должны сталкиваться с дискриминацией, оскорбительным и проблемным поведением, не получая помощи или компенсации, и должны немедленно сообщать Работодателю о любых условиях труда, которые, по их мнению, угрожают здоровью и безопасности сотрудника или клиента.

РАЗДЕЛ 13.8. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПОГОДНЫХ УСЛОВИЙ

Климат меняется все сильнее, и влияние этого процесса на здоровье и безопасность становится все более очевидным. Работодатель признает, что защита сотрудников от воздействия экстремальных погодных условий и изменений окружающей среды является важнейшим компонентом обеспечения безопасности на рабочем месте.

Если сотрудник находится дома на момент объявления чрезвычайной ситуации или возникновения экстремальных погодных условий и считает, что поездка в дом клиента для выполнения работы в соответствии с графиком будет небезопасна, он предпримет все разумные усилия, чтобы связаться с Работодателем. В первую очередь он попытается позвонить в свой местный филиал, а затем отправит СМС и/или письмо по электронной почте (не разглашая защищенную медицинскую информацию клиента), если не сможет сообщить по телефону в свой местный филиал о невозможности выйти в смену по графику. Насколько это практически возможно, сотрудник должен связаться со своим местным филиалом не менее чем за 2 (два) часа до начала запланированной смены.

Если сотрудник уже находится в доме клиента на момент объявления чрезвычайной ситуации или возникновения экстремальных погодных условий и пребывание в доме клиента может подвергнуть опасности дом или семью самого сотрудника, то сотрудник может покинуть дом клиента, не опасаясь ответных мер или дисциплинарных взысканий. Прежде чем покинуть дом клиента, сотрудник должен предпринять все разумные усилия, чтобы связаться с Работодателем. В первую очередь он должен попытаться позвонить в свой местный филиал, а затем отправить СМС и/или письмо по электронной почте (не разглашая защищенную медицинскую информацию клиента), если не сможет связаться по телефону со своим местным филиалом.

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.

СТАТЬЯ 14. ПЛАТЕЖНЫЕ ВЕДОМОСТИ И ПЛАТЕЖНЫЕ ПЕРИОДЫ

РАЗДЕЛ 14.1. КОРЕШОК ЧЕКА

Сотрудники должны получать копию детализированных вычетов за каждый платежный период, которые должны включать в себя текущие отработанные часы, общие рабочие часы с 1 июля 2006 года, накопленные отгулы для правомочных сотрудников, текущую заработную плату, текущую ставку заработной платы, годовую заработную плату на текущую дату и любые регулярные детализированные вычеты, включая любые должным образом разрешенные вычеты по взносам и СОРЕ, в соответствии с процедурами Работодателя по начислению заработной платы. Информация о заработной плате, сообщаемая Работодателем сотрудникам, должна быть представлена в четком и хорошо понятном формате.

РАЗДЕЛ 14.2. ПЕРИОД ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата выплачивается два раза в месяц — 10 и 25 числа каждого месяца, если такой график не будет изменен по соглашению Сторон. Если сотрудник не сдал табель учета рабочего времени в установленный срок, заработная плата может не выплачиваться до следующего периода оплаты, за исключением чрезвычайных обстоятельств, не зависящих от сотрудника.

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 или нерабочий день офиса Работодателя; в этом случае чеки выдаются в предыдущую пятницу или непосредственно в предыдущий рабочий день.

РАЗДЕЛ 14.3. ИСПРАВЛЕНИЕ ЧЕКА

Если сотрудник не получил зарплату в день зарплаты или получил неполную зарплату из-за административной ошибки, новый чек будет выдан в течение 5 (пяти) календарных дней с даты уведомления, если Работодатель узнает о проблеме в день зарплаты или

в первый рабочий день после нее. Если недоплата незначительна, Работодатель может спросить сотрудника, можно ли включить исправленную сумму в следующий чек на заработную плату.

РАЗДЕЛ 14.4. ПРЯМОЙ ПЕРЕВОД НА СЧЕТ

Работодатель предложит всем сотрудникам подписаться на прямой перевод на счет, при этом сотрудник может вместо этого выбрать получение дебетовой карты. Все платежи в электронной системе начисления зарплаты будут осуществляться путем прямого перевода на счет (или путем выплаты на дебетовую карту для сотрудников, выбравших дебетовые карты). Платежные квитанции будут храниться и распространяться в электронном формате. В системе ADP iPay сотрудники могут выбрать получение печатной платежной ведомости по почте на свой домашний адрес. Такой выбор доступен при приеме на работу для новых сотрудников и дважды в год для действующих сотрудников. Работодатель должен обеспечить доступ к компьютеру в каждом из своих офисов, чтобы сотрудники могли просматривать свои платежные ведомости. Доступ к компьютеру предоставляется по запросу, если он поступает в обычное рабочее время. Любое упоминание фразы «чек на заработную плату» в настоящем Соглашении означает прямой перевод на счет (или выплату заработной платы на дебетовую карту) и/или соответствующую электронную платежную ведомость.

РАЗДЕЛ 14.5. АВАНСОВЫЕ ПЛАТЕЖИ

У сотрудников должен быть доступ к системе Daily Pay для получения авансовых выплат в соответствии с правилами снятия средств Daily Pay. Работодатель обязан передавать данные об отработанных часах в Daily Pay в течение 72 (семидесяти двух) часов, чтобы сотрудники могли получить доступ к своим средствам.

СТАТЬЯ 15. ОПИСАНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПЛАНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И СООБЩЕНИЯ

Чтобы обеспечить наилучшее качество и непрерывность обслуживания, после назначения социального работника клиенту руководитель (или уполномоченное лицо/наставник) предоставит и рассмотрит с работником подробный план обслуживания (план ухода), определяющий, какое именно обслуживание требуется для каждого конкретного назначенного клиента. Социальные работники не имеют права вносить в план обслуживания какие-либо изменения. Если возникают проблемы с пониманием плана обслуживания клиентом или сотрудником, Работодатель предпримет все разумные шаги, чтобы помочь им в этом. Любые изменения в планах обслуживания клиентов будет

рассматривать вместе с назначенным(-и) сотрудником(-ами) соответствующий руководитель, который определит и предложит любое дополнительное обучение, необходимое сотруднику(-ам) для удовлетворения изменившихся потребностей клиента(-ов).

Работодатель должен сообщать сотрудникам обо всех известных опасностях или сведениях, которые разумный человек должен знать перед тем, как входить в дом клиента. Такие сообщения будут также направлены на соблюдение конфиденциальности клиентов в соответствии с HIPAA и другими федеральными законами и правилами штата. Руководство и сотрудники постараются обсудить на заседании Комитета по безопасности, как адаптировать такие сообщения для соблюдения требований конфиденциальности и безопасности сотрудников.

Если в течение 2 (двух) недель после назначения нового клиента сотрудник обратится к руководителю, чтобы выразить беспокойство, попросить о дополнительном обучении или задать вопросы о плане обслуживания, Работодатель встретится с сотрудником до следующей смены с новым клиентом, чтобы оценить назначение сотрудника, включая совместимость, обстановку на рабочем месте, возможные вопросы сотрудника о клиенте или его плане обслуживания и все остальное, что может улучшить качество обслуживания. Сотрудникам всегда рекомендуется обращаться к своему руководителю с вопросами или сообщать о проблемах.

Работодатель обязан сообщить об изменениях в графике работы сотрудника назначенному(-ым) ему клиенту(-ам), прежде чем искать ему замену. Сотрудники могут связываться с клиентом(-ами) только с разрешения своего руководителя.

СТАТЬЯ 16. ОТПУСКА

РАЗДЕЛ 16.1. 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 (кроме случаев, 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. Такие отпуска являются неоплачиваемыми.

Отпуск без содержания также может предоставляться не более чем 10 (десяти) сотрудникам в год и не более чем 5 (пяти) сотрудникам одновременно на срок не более 90 (девяноста) дней для ведения дел Профсоюза при условии письменного уведомления

за 15 (пятнадцать) дней. 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 10 (десяти) дней, Работодатель не сможет гарантировать сотруднику возвращение на работу с теми же клиентами. Если Работодатель решит, что это повредит обслуживанию затронутого клиента, он может отложить запрос на отпуск сотрудника до тех пор, пока не сможет найти ему подходящую замену. Если один и тот же сотрудник берет более одного такого отпуска в год, второй или дополнительный отпуск предоставляется исключительно по усмотрению Работодателя.

Сотрудник, находящийся в одобренном профсоюзном отпуске, продолжает накапливать стаж по той же ставке, что и непосредственно перед отпуском. Профсоюз и Работодатель должны договориться о возмещении расходов поставщика медицинских услуг (если это разрешено законом) для продолжения выплат сотрудникам, находящимся в длительном профсоюзном отпуске, включая то, что для получения льгот по медицинскому обслуживанию Профсоюз может делать взносы, как установлено в Статье 17 (Здравоохранение и социальное обеспечение), в Health Benefits Trust (Фонд медицинского страхования) непосредственно за все часы, отработанные сотрудником во время профсоюзного отпуска.

РАЗДЕЛ 16.2. ОТПУСК В СВЯЗИ СО СМЕРТЬЮ БЛИЗКИХ

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 длительностью 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 16.3. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Правомочные сотрудники сохраняют все права и привилегии, в том числе предусмотренные Family Medical Leave Act 1993 (Законом об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам 1993 года), State of Washington's Family Leave Act (Законом штата Washington об отпуске по семейным обстоятельствам), а также другими федеральными законами и законами штата, регулирующими отпуск по беременности и/или медицинским показаниям.

16.3.1. ЗАЯВЛЕНИЕ НА ОТПУСК

Сотрудники могут подать заявление на отпуск, отправив своему непосредственному руководителю письменный запрос вместе с любой подтверждающей документацией в соответствии с политикой Работодателя и в формах Работодателя. Решение о предоставлении определенных отпусков (например, для прохождения военной службы, работы в суде присяжных, отпуска по семейным обстоятельствам и по уходу за ребенком) принимается в соответствии с законодательством штата или федеральным законом и политикой Работодателя. Отпуск не должен рассматриваться как перерыв в обслуживании. Сотрудники, находящиеся в отпуске, сохраняют свой стаж.

16.3.2. ВОЗВРАЩЕНИЕ ИЗ ОТПУСКА

Работодатель будет прилагать добросовестные усилия для восстановления сотрудников, вернувшихся из разрешенного отпуска, на прежней или аналогичной работе с таким же графиком, с учетом предпочтений клиента и требований федерального законодательства и законодательства штата. Сотрудник, не вернувшийся на работу в течение 3 (трех) рабочих дней после окончания отпуска или не получивший продление отпуска до его окончания, будет считаться добровольно уволившимся с работы.

16.3.3. ПРОГРАММА ВОЗВРАЩЕНИЯ НА РАБОТУ

Работодатель будет соблюдать все федеральные законы и законы штата, касающиеся травм на рабочем месте. Работодатель может запросить справку от врача сотрудника, чтобы определить, может ли сотрудник вернуться к работе и когда, а также каковы могут быть подходящие задачи и/или ограничения по уровню активности. Сотрудники должны быть проинформированы о любых физических требованиях при их возвращении на работу в момент запроса отпуска по медицинским причинам, а не после возвращения. Работодатель предоставит сотрудникам копию описания их должностных обязанностей,

после того как они запросят отпуск по медицинским причинам. Когда сотрудник возвращается из отпуска по медицинским причинам и любая часть его рабочих обязанностей противоречит медицинским ограничениям, установленным поставщиком медицинских услуг, Работодатель предпримет все разумные усилия по предоставлению необходимых условий в соответствии с Americans with Disabilities Act (Законом об американцах с инвалидностью), чтобы помочь сотруднику вернуться к работе. Если предоставление необходимых условий для текущей должности сотрудника или назначенного клиента невозможно, Работодатель должен определить, имеется ли доступная альтернативная работа, соответствующая как медицинским ограничениям, так и квалификации сотрудника.

РАЗДЕЛ 16.4. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

Работодатель будет соблюдать федеральный закон Family Medical Leave Act (Закон об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам, FMLA) и Washington state's Family Leave Act (Закон штата Washington об отпуске по семейным обстоятельствам, WFLA). Работодатель должен предоставить подробную информацию об обоих законах, правах и льготах, доступных работникам, а также о процедурах, которые работники должны соблюдать для использования этих льгот. Отпуск по семейным обстоятельствам должен толковаться в соответствии с условиями и положениями действующего законодательства.

РАЗДЕЛ 16.5. 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.

16.5.1. ОТПУСК СУПРУГА(-И) ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО

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

16.5.2. 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 16.6. ОТПУСК В СВЯЗИ С ДОМАШНИМ НАСИЛИЕМ, СЕКСУАЛЬНЫМ НАСИЛИЕМ ИЛИ ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ

Работодатель будет соблюдать Washington state's Domestic Violence Leave Act (Закон штата Washington 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.

СТАТЬЯ 17. ПРАЗДНИКИ

РАЗДЕЛ 17.1. ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ДАЮЩИЕ ПРАВО НА ПОВЫШЕННУЮ ОПЛАТУ

Следующие дни считаются праздничными для целей применения положений данной Статьи о повышенной оплате за праздничные дни, как указано ниже. Не следует ожидать, что сотрудник будет работать в праздничные дни из следующего списка (A–F). Но в случае, если сотрудник был назначен на работу и вышел на нее, ему полагается повышенная оплата:

- A. Новый год (New Year's Day)
- B. День памяти погибших в войнах (Memorial Day)
- C. День независимости (Independence Day)
- D. День труда (Labor Day)
- E. День благодарения (Thanksgiving Day)
- F. Первый день Рождества (Christmas Day)

Работодатель должен ежегодно публиковать список фактических дат празднования вышеуказанных праздников.

РАЗДЕЛ 17.2. ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА ЗА ОТРАБОТАННЫЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Сотрудникам, которым поручена работа в утвержденные клиентские часы в один из вышеуказанных праздников, все отработанные в праздники часы оплачиваются в 1,5 (полуторакратном) размере обычной ставки оплаты труда. Если сотрудник не назначен на работу и не работает в праздничный день, повышенная оплата не предусмотрена.

РАЗДЕЛ 17.3. ОГРАНИЧЕННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТОВ

Работодатель оставляет за собой право в соответствии с договорами об оказании услуг определить, каким клиентам полагается обслуживание в один из праздников (A–F), за которые предусмотрена повышенная оплата.

СТАТЬЯ 18. ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОЕЗДЕ

РАЗДЕЛ 18.1. ОПЛАТА ПРОЕЗДА И ПРОБЕГ

18.1.1. ВРЕМЯ В ПУТИ

Сотрудники должны получать оплату проезда между назначенными рабочими местами или клиентами в соответствии с законами штата и федеральными законами об оплате труда и рабочего времени. 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 могут потребовать документальное подтверждение расходов на общественный транспорт.

18.1.2. ВОЗМЕЩЕНИЕ ПРОБЕГА

После ратификации сотрудникам, передвигающимся на собственных автомобилях между назначенными рабочими местами и для выполнения разрешенных поручений клиентов, выплачивается компенсация в размере 50 (пятидесяти) центов за каждую пройденную милю в период с 1 июля 2025 года по 30 июня 2027 года.

Количество миль, подлежащих возмещению за поездки во время оплачиваемого «времени за рулем» между назначенными клиентами, не ограничивается. Работодатель оставляет за собой право определять и назначать наиболее эффективные маршруты поездок, чтобы минимизировать пробег и расход бензина.

18.1.3. СПОРЫ О ВОЗМЕЩЕНИИ РАСХОДОВ

Для определения обоснованности заявленных миль Работодатель оставляет за собой право использовать сервисы Mapquest.com, Google или аналогичные средства измерения расстояния. Работодатель не обязан удовлетворять необоснованные требования о возмещении.

РАЗДЕЛ 18.2. СТРАХОВАНИЕ И ВОДИТЕЛЬСКИЕ ПРАВА

Если от сотрудников требуется управлять транспортным средством во время или для выполнения заданий, при исполнении служебных обязанностей они должны постоянно иметь действующие водительские права и приемлемый водительский стаж в соответствии с политикой Работодателя.

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

РАЗДЕЛ 18.3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ РАСХОДОВ

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

РАЗДЕЛ 18.4. НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ И ПАРКОВКИ

Работодатель не несет ответственности за любые нарушения правил дорожного движения или парковки, связанные с управлением транспортным средством в рамках работы сотрудника на Работодателя.

СТАТЬЯ 19. КОМПЛЕКСНЫЕ ЛЬГОТЫ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

РАЗДЕЛ 19.1. УЧАСТИЕ В HEALTH BENEFITS TRUST (ФОНДЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ)

Работодатель предоставляет сотрудникам льготы на медицинское обслуживание, стоматологию, рецептурные лекарства и зрение 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 19.2. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ

Право сотрудника на получение медицинской страховки определяется исключительно Советом попечителей и в соответствии с действующим законодательством. 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. Работодатель должен предоставить информацию о льготах Фонда всем сотрудникам во время вводного обучения.

РАЗДЕЛ 19.3. ВЗНОСЫ

19.3.1. ПОЧАСОВАЯ СТАВКА ВЗНОСОВ

Почасовая ставка взносов 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 Раздела 19.3.

19.3.2. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID

С 1 июля 2025 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов или \$5,22 (пяти долларов и двадцати двух центов), смотря какая сумма выше. Под отработанными часами, финансируемыми программой 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.

С 1 июля 2026 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов или \$5,57 (пяти долларов и пятидесяти семи центов), смотря какая сумма выше. Работодатель

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

19.3.3. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, НЕ ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID

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), смотря какая сумма выше.

Под отработанными часами, не финансируемыми 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.

С 1 июля 2026 года Работодатель будет отчислять в Фонд взносы за каждый отработанный час, не финансируемый программой Medicaid, в размере Ставки медицинских взносов или \$5,57 (пяти долларов и пятидесяти семи центов), смотря какая сумма выше.

Под отработанными часами, не финансируемыми 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 19.3, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Фонда.

РАЗДЕЛ 19.4. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВЫЧЕТ СТРАХОВЫХ ВЗНOSОВ 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 19.5. ЦЕЛЬ ФОНДА

В целях предоставления членам подразделения по ведению переговоров льгот по медицинскому обслуживанию, стоматологии и зрению, 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 19.6. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

Работодатель и Профсоюз 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 19.7. 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 20. ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТГУЛЫ

РАЗДЕЛ 20.1. НАЧИСЛЕНИЕ

С 1 июля 2025 года по 30 июня 2027 года все сотрудники накапливают 1 (один) час оплачиваемого отгула за каждые 25 (двадцать пять) фактически отработанных часов. Максимальное количество оплачиваемых отгулов составляет 120 (сто двадцать) часов. Когда сотрудник накопит 120 (сто двадцать) часов, дополнительные оплачиваемые отгулы не начисляются до тех пор, пока он не использует оплачиваемые отгулы или не обналичит часы РТО.

Сотрудники не могут накапливать более 120 (ста двадцати) часов за один раз.

Сотрудники накапливают, но не могут использовать оплачиваемые отгулы во время испытательного срока, за исключением того, что в соответствии с законом штата после первых 90 (девяноста) дней работы сотрудники могут использовать оплачиваемый отгул для выхода на больничный.

РАЗДЕЛ 20.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЛАЧИВАЕМОГО ВРЕМЕНИ И ПЛАНИРОВАНИЕ

Сотрудники имеют право брать оплачиваемые отгулы с шагом в один час после первых 180 (ста восьмидесяти) дней работы, за исключением того, что в соответствии с законом штата после первых 90 (девяноста) дней работы сотрудники могут использовать оплачиваемый отгул для выхода на больничный. Сотрудники могут использовать любые накопленные оплачиваемые отгулы для выхода на больничный, или для получения часов или последовательных дней отпуска, или по любой другой причине, если это одобрено руководителем по его собственному усмотрению. Сотрудники должны подавать заявления на отгул в письменном виде не позднее чем за 2 (две) недели до желаемой даты. Если слишком много сотрудников запрашивают оплачиваемые отгулы на один и тот же период времени и Работодатель не может обеспечить адекватное обслуживание клиентов, разрешение на отгулы будет выдаваться с учетом стажа в офисе, к которому в основном приписан сотрудник. Руководители должны сообщить об одобрении или отклонении запроса на отгулы в течение 7 (семи) календарных дней после подачи сотрудником такого запроса.

РАЗДЕЛ 20.3. ОБНАЛИЧИВАНИЕ ОТГУЛОВ

Сотрудникам, которые не находятся на испытательном сроке и добровольно увольняются или выходят на пенсию (и предоставляют уведомление об этом не менее чем за 2 (две) недели до желаемой даты и работают или согласны работать в течение периода уведомления), или которых увольняет Работодатель, выплачиваются деньги за все накопленные, но неиспользованные оплачиваемые отгулы. Такая выплата производится Работодателем в момент получения сотрудником последней зарплаты.

Все остальные сотрудники, проработавшие не менее 6 (шести) месяцев, могут обналичить часы отгулов в любое время по предварительному письменному запросу к Работодателю. Часы РТО обналичиваются по ставке 75 % (семьдесят пять процентов) от их денежной стоимости. Для участия в выкупе сотрудники должны поддерживать в своем банке РТО не менее 24 (двадцати четырех) часов РТО и иметь баланс РТО не менее 32 (тридцати двух) часов. 8 (восемь) часов — это минимальная сумма, которую сотрудники могут «обналичить». Запрашиваемая к обналичиванию сумма РТО будет оплачена в размере 75 % (семидесяти пяти процентов) базовой ставки зарплаты сотрудника и включена в регулярный чек на заработную плату. Из суммы выплаты будут исключены все применимые налоги и вычеты. Данная политика обналичивания не распространяется на часы РТО, используемые для получения права на льготы. Сотрудникам, которые обналичивают часы РТО для сохранения права на медицинское обслуживание, выплачивается 100 % (сто процентов) их денежной стоимости.

РАЗДЕЛ 20.4. ВЫХОД НА БОЛЬНИЧНЫЙ

Сотрудники, накопившие оплачиваемые отгулы, имеют право на оплачиваемый отпуск на любой период отсутствия на работе, включая, помимо прочего, болезнь сотрудника, травму, временную нетрудоспособность, медицинское или стоматологическое обслуживание или уход за ближайшими родственниками сотрудника или супруга(-и) либо сожителя сотрудника, если присутствие сотрудника необходимо по причине болезни или в соответствии с иными требованиями федерального закона Family Medical Leave Act (Закон об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам) или другого закона штата. Работодатель может по своему усмотрению потребовать обоснованное доказательство болезни или нетрудоспособности и/или подтверждение необходимости отсутствия сотрудника только после того, как сотрудник пропустит три смены подряд.

РАЗДЕЛ 20.5. УВЕДОМЛЕНИЕ О БОЛЕЗНИ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ЕЕ НАЛИЧИЯ

Работодатель оставляет за собой право потребовать обоснованное подтверждение болезни сотрудника, если он 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. Тем не менее 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.

РАЗДЕЛ 20.6. СОЧЕТАНИЕ С ДРУГИМИ ЛЬГОТАМИ

Выплата накопленного оплачиваемого отпуска (по болезни) дополняет любые льготы и пособия по инвалидности или компенсации работникам. Комбинация выплат за отпуск и за льготы по инвалидности или компенсации работникам не должна превышать сумму, которую сотрудник заработал бы, работая по своему обычному графику.

СТАТЬЯ 21. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

РАЗДЕЛ 21.1. УЧАСТИЕ В RETIREMENT BENEFIT TRUST (ПЕНСИОННОМ ФОНДЕ)

С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЗНОСАМИ

Работодатель обеспечивает пенсионное обеспечение с установленными взносами через SEIU 775 Secure Retirement Trust (План надежного пенсионного обеспечения SEIU 775, далее «Пенсионный фонд») и становится и остается работодателем-участником Пенсионного фонда в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 21.2. ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

Почасовая ставка взносов 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 21.2.

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 большую из сумм — Ставку пенсионных взносов или следующую сумму 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 (восемь 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.

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 большую из сумм — Ставку пенсионных взносов или следующую сумму для каждой категории общих рабочих часов: (i) \$1,20 (один доллар двадцать центов) за каждый не 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 не 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 не 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, не финансируемыми 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 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 (восемью 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.

Работодатель соглашается, что все средства, полученные им для целей пенсионного обеспечения, будут переданы в Пенсионный фонд.

Одна оплачиваемая смена с проживанием для целей отчислений в Пенсионный фонд считается за 8 (восемь) часов работы, не финансируемых программой Medicaid.

Каждое оплачиваемое посещение для целей взносов в Пенсионный фонд считается за 2 (два) часа.

Взносы, предусмотренные Разделом 21.2, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Фонда.

РАЗДЕЛ 21.3. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

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

СТАТЬЯ 22. ПРОЧИЕ ЛЬГОТЫ

Все сотрудники подразделения по ведению переговоров могут участвовать в любых других страховых планах, которые Работодатель предлагает социальным работникам на момент ратификации настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 23. ЗАРПЛАТЫ И ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА

РАЗДЕЛ 23.1. ШКАЛА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ

Все сотрудники подразделения по ведению переговоров должны быть размещены на шкале заработной платы в соответствии с общими рабочими часами (СЧ) сотрудника.

Общие рабочие часы (СЧН) — это совокупное количество часов, отработанных сотрудником в рамках определенной установленной классификации должностей. Если сотрудник переходит к Работодателю от другого работодателя, его часы СЧН должны быть подтверждены. Если СЧН сотрудника не подтверждаются, он размещается на шкале заработной платы в соответствии со своим стажем работы у Работодателя. После набора нужного количества часов на этой ступени сотрудники подразделения по ведению переговоров переходят на следующую ступень шкалы заработной платы. Ни один сотрудник, чья текущая базовая ставка заработной платы превышает ставку шкалы, не должен подвергаться снижению базовой ставки.

Сотрудники получают следующую компенсацию:

23.1.1. РАБОТНИКИ СЛУЖБЫ MEDICAID

Сотрудники, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, получают зарплату в соответствии со шкалой заработной платы, приведенной в Приложении А.

РАЗДЕЛ 23.2. ЧАСЫ РАБОТЫ

Сотрудники продвигаются по шкале заработной платы на основе часов работы у Работодателя. Такие часы должны учитываться и отмечаться в платежной квитанции сотрудника по крайней мере ежемесячно.

РАЗДЕЛ 23.3. ВОЗВРАЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Работники, ранее занятые у Работодателя и возвращающиеся к нему на работу, помещаются на шкале заработной платы на ступень, которая отражает их общие рабочие часы (СЧН). Если СЧН подтвердить не удастся, сотрудник помещается на шкале заработной платы на ступень, которая отражает его предыдущие часы работы у Работодателя.

РАЗДЕЛ 23.4. ПРОГРЕССИВНОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ

Сотрудники службы Medicaid и сотрудники других служб переходят на более высокую ступень вышеуказанной шкалы заработной платы по мере достижения ими стажа работы на этой ступени.

РАЗДЕЛ 23.5. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ИЛИ УЧЕТ ЛИЦЕНЗИЙ

К сотрудникам, получающим компенсацию в соответствии с положениями Пункта 23.1.1 и Приложения А, применяются следующие корректировки ставок заработной платы:

А. Помощники по надомному обслуживанию, имеющие и представившие Работодателю действующую лицензию Certified Nursing Assistant (Сертифицированного помощника медсестры) или сертификат помощника по надомному обслуживанию, получают надбавку в \$0,25 (двадцать пять центов) за каждый оплачиваемый час.

В. Работодатель зачтет дополнительные часы и предоставит соответствующие ступени шкалы заработной платы при убедительном подтверждении заявленных часов работы в качестве социального работника как индивидуального поставщика или социального работника в другом агентстве надомного обслуживания, имеющем лицензию штата Washington, или в качестве сертифицированного помощника медсестры (CNA/NAC) в учреждениях долгосрочной помощи.

С. Любые такие зачеты дополнительных часов должны быть пропорциональны количеству заявленных часов обслуживания, подтвержденных работником.

РАЗДЕЛ 23.6. ОПЛАТА ПРИ НЕДОСТУПНОСТИ КЛИЕНТА/УСЛУГИ

Если сотрудник не может обслужить клиента из-за того, что клиент не открывает дверь, если клиента нет дома, если клиент отменил обслуживание, а Работодатель не уведомил сотрудника, или если несколько сотрудников были назначены для работы с клиентом, а Работодатель отправил одного из сотрудников домой, сотрудник должен незамедлительно уведомить Работодателя по телефону. Если Работодатель не может предоставить работу на замену, сотрудник должен получить оплату по прямой почасовой ставке максимум за 2 (два) потерянных часа с оплатой за явку при недоступности клиента/услуги.

Если руководитель решает, что последующее задание должно быть подтверждено сотрудником до поездки к клиенту, сотрудник должен позвонить клиенту, прежде чем приступить к обслуживанию.

Если погодные или иные условия не представляют угрозы для здоровья или безопасности сотрудника, сотрудник должен ожидать у дома клиента в течение 30 (тридцати) минут и следовать письменным правилам Работодателя по работе с клиентами, которые предоставляются каждому сотруднику.

Сотруднику оплачивается все время в пути и пробег (за исключением неиспользованного пробега), за которые он получил бы оплату, если бы задание выполнялось в соответствии с графиком.

РАЗДЕЛ 23.7. НАДБАВКА ЗА ОСОБЫЕ НАВЫКИ/ОСОБЫЙ УХОД

Для удовлетворения потребностей клиентов все часы, отработанные для клиентов с поведением и/или состоянием либо заболеванием, которые, по мнению Работодателя, существенно влияют на оказание 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:

- чрезвычайные проблемы с поведением;
- чрезмерные/затруднительные поездки к клиентам;
- значительные потребности клиента в персональном уходе.

РАЗДЕЛ 23.8. 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 23.9. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Сотрудник получает надбавку в размере \$0,60 (шестидесяти центов) в час за все часы, отработанные у клиента, для которого НСА выполняет задачи среднего медицинского персонала.

РАЗДЕЛ 23.10. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ВОСКРЕСЕНЬЕ

Сотрудникам выплачивается разница в \$0,25 (двадцать пять центов) в час в дополнение к их обычной почасовой ставке заработной платы за каждый час, отработанный в воскресенье, а именно в период с 00:01 до 23:59 воскресенья. Такие надбавки включаются в любой расчет заработной платы для сверхурочной работы и праздничных дней, времени действия других надбавок или повышенной оплаты.

РАЗДЕЛ 23.11. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Сотрудникам, которые должны работать более 40 (сорока) часов в течение одной календарной недели, оплачиваются сверхурочные за эти дополнительные часы

в 1 ½ (полуторном) размере их обычной почасовой ставки оплаты. Время оплачиваемых отгулов, профсоюзного отпуска или любое другое время, где нет фактически отработанных часов, не считается отработанным временем для целей данного раздела при расчете обязательств по оплате сверхурочной работы.

РАЗДЕЛ 23.12. ВЗНОСЫ РАБОТНИКОВ НА ПОКРЫТИЕ ОТ ДЕПАРТАМЕНТА L & I

Начиная с 1 июля 2007 года все сотрудники, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, больше не должны делать взносы на компенсацию работникам или страховое покрытие от Department of Labor & Industries (Департамента труда и промышленности), предоставляемые Работодателем. Работодатель возьмет на себя все расходы, связанные с такими страховыми взносами.

РАЗДЕЛ 23.13. ПРОГРАММА СТАЖИРОВКИ

Помощники по надомному обслуживанию, которые приняли участие в утвержденной программе стажировки, успешно и полностью ее завершили, включая все учебные курсы и все необходимые часы стажировки, должны получать надбавку в размере \$0,30 (тридцать центов) за каждый оплачиваемый час в целях размещения на шкале оплаты в Приложении А. Подавать заявки на участие в любой утвержденной программе стажировки ежегодно могут до 5 (пяти) помощников по надомному обслуживанию в каждом филиале. Любой помощник по надомному обслуживанию, принятый в утвержденную программу стажировки, должен уведомить Работодателя о своем вступлении в программу и предполагаемой дате ее завершения, чтобы иметь право на получение надбавки, описанной в настоящем документе. Сотрудники, не предоставившие такое уведомление, не будут иметь права на надбавку до периода оплаты, следующего за уведомлением о завершении утвержденной программы стажировки.

РАЗДЕЛ 23.14. ОПЛАТА ОБУЧЕНИЯ

Сотрудникам оплачиваются все часы обязательного обучения. Если сотрудник увольняется с работы до завершения требуемого обучения, ему выплачивается компенсация за пройденное обучение.

РАЗДЕЛ 23.15. ПОВРЕЖДЕНИЕ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА

Предполагается, что сотрудники должны проявлять разумную осторожность, чтобы предотвратить потерю или повреждение имущества. Например, не считается «разумным»

оставлять имущество в пустой незапертой машине или надевать дорогую одежду или украшения на работу с клиентами, поведение которых может быть непредсказуемым.

В случае повреждения личного имущества сотрудника во время выполнения служебных обязанностей он должен немедленно сообщить об этом руководителю. Сотрудник должен как можно скорее, но не позднее чем через 48 (сорок восемь) часов, подать письменный отчет о происшествии своему руководителю и в отдел кадров, предоставив следующую информацию: место, дату и время происшествия, в результате которого было повреждено личное имущество, как был нанесен ущерб и приблизительную стоимость потери или ущерба, если она известна.

РАЗДЕЛ 23.16. СУММИРОВАНИЕ НАДБАВОК

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

СТАТЬЯ 24. ОБУЧЕНИЕ, ТЕСТИРОВАНИЕ И СЕРТИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 24.1. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СОВЕЩАНИЯ

Работодатель проводит обучение на ежеквартальной основе. Стороны будут изучать способы, с помощью которых в рамках информационных или образовательных совещаний помощники по надомному обслуживанию смогут достигать своих целей по получению годовых зачетов за повышение квалификации. Работникам, которые должны пройти предоставленное Работодателем обучение политикам Работодателя или другое обучение, не связанное с Департаментом здравоохранения (DoH) или Training Partnership, и которые проходят обучение дома или в нерабочее время, компенсируется не менее 30 (тридцати) минут.

РАЗДЕЛ 24.2. 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 будет обладать возможностями для предоставления обучения, наставничества, профессионального развития и других услуг помощникам по надомному

обслуживанию. Работодатель должен быть участником SEIU Northwest Training Partnership (далее «Partnership») в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

Также будет учреждена «льгота для сертификации» с исключительной целью покрытия первоначальных расходов на оплату сертификации и тестирования, требуемых Департаментом здравоохранения (DoH) или его агентом по тестированию для членов подразделения по ведению переговоров, чтобы сохранить их квалификацию для надомного обслуживания. Эти льготы будут также управляться Training Partnership.

РАЗДЕЛ 24.3. ВЗНОСЫ

24.3.1. TRAINING PARTNERSHIP

Почасовой взнос в Training Partnership («Partnership») за обучение, сертификацию и тестирование должен быть не меньше почасовой ставки взноса в Partnership за обучение и сертификацию, 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.

24.3.2. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель должен передавать в Training Partnership Ставку взносов 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 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 Работодатель должен передавать в Training Partnership Ставку взносов 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 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. Работодатель соглашается, что все средства, полученные им для целей обучения и сертификации, будут переданы в Partnership.

24.3.3. ОТРАБОТАННЫЕ ЧАСЫ, НЕ ФИНАНСИРУЕМЫЕ ПРОГРАММОЙ MEDICAID

Начиная с 1 июля 2025 года Работодатель должен передавать в Training Partnership Ставку взносов 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 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 должен передавать в Training Partnership Ставку взносов 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 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 данным положением, должны выплачиваться периодически в соответствии с требованиями Partnership.

РАЗДЕЛ 24.4. СОГЛАШЕНИЕ ФОНДА

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

СТАТЬЯ 25. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, РЕЦЕПТУРНЫЕ ПРЕПАРАТЫ, ЛЬГОТЫ ДЛЯ СЛУХА И ЗРЕНИЯ

РАЗДЕЛ 25.1. ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, РЕЦЕПТУРНЫЕ ПРЕПАРАТЫ, ЛЬГОТЫ ДЛЯ СЛУХА И ЗРЕНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЧЕРЕЗ ФОНД

В дополнение к льготам на медицинское обслуживание, стоматологические услуги, рецептурные лекарства и зрение, предоставляемым SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (Фондом медицинского страхования, далее «Фонд») согласно Статье 19, Работодатель предоставляет льготы на медицинское обслуживание сотрудникам, имеющим право на Family Medical Leave (Отпуск по семейным и медицинским обстоятельствам, FMLA) и Washington Paid Family Leave (Оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам штата Washington, PFML), в течение всего срока действия настоящего Соглашения и любого его продления.

РАЗДЕЛ 25.2. СТАНДАРТЫ ПРАВОМОЧНОСТИ

Право на FMLA и PFML сертифицируется Работодателем. Стандарты прав сотрудника на получение медицинских льгот определяется исключительно Советом попечителей и в соответствии со статьей 19.

СТАТЬЯ 26. СИСТЕМА ELECTRONIC VISIT VERIFICATION

Работодатель будет использовать систему Electronic Visit Verification (Электронная проверка визита, EVV) либо в соответствии с постановлением штата или федеральным законодательством, либо по собственной инициативе. Использование EVV или другой электронной системы будет альтернативой использованию табелей учета рабочего времени, документации о поездках/пробеге и другой бумажной документации сотрудника. При невозможности использования EVV или отсутствии у сотрудника телефона для передачи данных сотрудник будет обучен и проинструктирован для надлежащего использования брелока или интерактивного голосового ответа (IVR).

Кроме того, стороны договорились встретиться в нашем Комитете по разрешению споров между работниками и руководством, проанализировать его воздействие и определить области, которые потенциально нуждаются в улучшении после внедрения. Стороны будут обсуждать вопросы, которые считаются обязательными для ведения переговоров.

СТАТЬЯ 27. ПРАВА РУКОВОДСТВА

РАЗДЕЛ 27.1. ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПРАВА

Если иное специально не предусмотрено настоящим Соглашением, Работодатель имеет исключительное право и свободу действий в выборе работников и управлении ими, включая право нанимать их, продвигать по службе, переводить на другую должность, составлять график, понижать в должности, наказывать и увольнять по какой-либо причине; устанавливать разумные правила и штрафы; вводить для работы новые методы, аппараты, операции и оборудование; расширять, сокращать, прекращать и контролировать деятельность и бизнес Работодателя.

РАЗДЕЛ 27.2. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРАВ

Обе Стороны признают, что эффективное и бесперебойное обслуживание является взаимовыгодным и помогает защитить интересы клиентов. При необходимости Профсоюз и Работодатель будут добросовестно сотрудничать с внешними организациями, чтобы предоставление услуг клиентам соответствовало самым высоким стандартам. Настоящее Соглашение направлено на установление таких гармоничных и конструктивных отношений между Сторонами, которые позволят достичь таких результатов. Обе Стороны соглашаются, что будут осуществлять свои права в соответствии с настоящим Соглашением разумным и ответственным образом. Ничто в данной статье не должно толковаться как отказ Работодателя от обязанности участвовать в коллективных переговорах по вопросам, которые являются обязательными предметами переговоров, если такой явный отказ не содержится в другой части настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 28. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК И ЗАПРЕТА РАБОТЫ

РАЗДЕЛ 28.1. ЗАБАСТОВКИ И ЗАПРЕТ РАБОТЫ

В период действия настоящего Соглашения Работодатель обязуется не отказывать в работе своим сотрудникам, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, а Профсоюз и его члены обязуются не принимать молчаливого или активного участия в забастовке (включая забастовку солидарности), снижении темпов работы, пикетировании, бойкотировании или ручной раздаче листовок, унижающих достоинство Работодателя, или в наблюдении за вышеперечисленным, или в отказе от работы, или во вмешательстве в бизнес или деятельность Работодателя, или санкционировании любых подобных

действий. Сфера действия данного положения будет считаться применимой к любому учреждению, управляемому Работодателем, его родительскими и дочерними компаниями или филиалами, или управляемому любой из этих организаций в соответствии с контрактом на управление, включая, помимо прочего, Resource Center ResCare, Inc. или другие учреждения в Louisville, Kentucky. Явно подразумевается, что данная Статья запрещает SEIU 775, его членам или лицам, действующим от его имени, участвовать в любой форме кампаний против ResCare, Inc. или распространять литературу, порочащую репутацию ResCare, Inc. в любой форме и любыми средствами в течение срока действия настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 28.2. САНКЦИИ

В случае если сотрудник подразделения совершает действия, запрещенные Разделом 1 настоящей Статьи, Профсоюз уведомляет сотрудника о том, что такое поведение является нарушением настоящего Соглашения и влечет за собой возможное дисциплинарное взыскание. Профсоюз должен немедленно отвергнуть и осудить такую деятельность и предпринять все возможные шаги для немедленного прекращения такой деятельности и ее последующего повторения в нарушение данной Статьи. Также Профсоюз в течение 24 (двадцати четырех) часов после уведомления о таких действиях по факсу и/или письмом Работодателю сообщит, что такая деятельность сотрудников является несанкционированной и нарушает Соглашение, и изложит все шаги, которые Профсоюз предпринял или должен предпринять для прекращения нарушения Соглашения вовлеченными сотрудниками.

СТАТЬЯ 29. ИЗМЕНЕНИЯ И ПРОШЛАЯ ПРАКТИКА

Ни одно положение или условие настоящего Соглашения не может быть дополнено, модифицировано, изменено, видоизменено или отменено иначе как по письменному соглашению между Сторонами. 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. Работодатель не будет заключать с сотрудниками никаких соглашений или контрактов, противоречащих условиям настоящего Соглашения.

СТАТЬЯ 30. НЕЗАВИСИМОСТЬ ПОЛОЖЕНИЙ

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

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

СТАТЬЯ 31. СМЕНА СОБСТВЕННИКА

Работодатель соглашается уведомить Профсоюз о смене собственника не менее чем за 30 (тридцать) дней до этого события. Работодатель сообщит любому потенциальному покупателю о существовании Соглашения о коллективных переговорах с SEIU 775. Признание Профсоюза и принятие условий Соглашения в течение Срока его действия предприятием-преемником должно быть условием любой продажи, покупки или любой другой формы передачи его бизнеса, полностью или частично, любому другому физическому или юридическому лицу.

СТАТЬЯ 32. СОСТАВЛЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

РАЗДЕЛ 32.1. РАСХОДЫ НА ПЕРЕВОД

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.

РАЗДЕЛ 32.2. СОПУТСТВУЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ

В дополнение к тексту Соглашения и по взаимному согласию Сторон печатная копия Соглашения может содержать вводные заявления, основные моменты или рисунки, чтобы упростить понимание Соглашения и предоставить сведения, наиболее важные для социальных работников (например, шкалы заработной платы, льготы и права), в удобном и доступном формате.

РАЗДЕЛ 32.3. СПОРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ

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 33. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИММИГРАНТОВ

РАЗДЕЛ 33.1. УВЕДОМЛЕНИЕ О МЕРАХ ИММИГРАЦИОННОГО КОНТРОЛЯ

Работодатель обязан 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, включая Department of Homeland Security (Министерство внутренней безопасности, DHS) и Immigration and Customs Enforcement (Иммиграционную и таможенную полицию, ICE), таких как аудит I-9, рейд или задержание, затрагивающие членов подразделения по ведению переговоров, как можно скорее после завершения таких действий.

РАЗДЕЛ 33.2. ПРОВЕРКИ И АУДИТЫ ФОРМ I-9, ПРОВОДИМЫЕ ICE

В отношении проверок или аудитов форм I-9, проводимых Department of Homeland Security (Министерством внутренней безопасности) и Immigration and Customs Enforcement (Иммиграционной и таможенной полицией, ICE), работодатель должен разрешить проверку формы I-9 только после получения не менее чем за три дня письменного уведомления от ICE или повестки, в которой указан конкретный сотрудник и требуется предоставление формы I-9, за исключением случаев, когда работодатель обязан предоставить форму I-9 раньше в соответствии с законом. В этом контексте работодатель не должен предоставлять никаких документов или другой информации о членах профсоюза, кроме формы I-9, если это не требуется в повестке или иным образом по закону. Проверка форм I-9 не может проводиться в местах, где сотрудники DHS или другой иммиграционной службы могут взаимодействовать с сотрудниками подразделения по ведению переговоров, если иное не требуется законом.

Политика хранения форм I-9. Работодатель обязан хранить формы I-9 сотрудников в отдельном файле, отдельно от личных дел.

РАЗДЕЛ 33.3. 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 рассмотреть каждый запрос и принять решение в индивидуальном порядке.

РАЗДЕЛ 33.4. ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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 34. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Условия и положения Соглашения вступают в силу 1 июля 2025 года, если иное не указано в Соглашении, и остаются в полной силе и действии до 30 июня 2027 года.

Не позднее чем через 2 (две) недели после утверждения законодательным органом Соглашения о надомном обслуживании по образцу между штатом Washington и SEIU на 2025-2027 гг. Профсоюз сообщит Работодателю о предполагаемых изменениях в экономике, вызванных законом о паритете и другими экономическими факторами. Стороны должны провести совещание и согласовать изменения к настоящему Соглашению не позднее 30 июня 2027 года.

В случае если Штат снизит или повысит установленную ставку поставщика или расчет возмещения за услуги, предоставляемые Работодателем по контракту, и/или произойдет любое другое повышение или снижение уровня возмещения, установленного на момент подписания настоящего Соглашения, стороны соглашаются немедленно возобновить переговоры по всем разделам, затронутым экономическими факторами, в рамках настоящего Соглашения.

ПРИЛОЖЕНИЕ А. ШКАЛЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Общие рабочие часы (СЧН)	01 августа 2025 г.		01 января 2026 г.		01 июля 2026 г.		01 января 2027 г.	
	Базовая ставка	Ставка НСА	Базовая ставка	Ставка НСА	Базовая ставка	Ставка НСА	Базовая ставка	Ставка НСА
0–2 000	\$22,52	\$22,77	\$22,63	\$22,88	\$23,54	\$23,79	\$23,68	\$23,93
2 001–4 000	\$22,70	\$22,95	\$22,81	\$23,06	\$23,73	\$23,98	\$23,87	\$24,12
4 001–6 000	\$22,87	\$23,12	\$22,98	\$23,23	\$23,91	\$24,16	\$24,05	\$24,30
6 001–8 000	\$23,08	\$23,33	\$23,20	\$23,45	\$24,13	\$24,38	\$24,27	\$24,52
8 001–10 000	\$23,30	\$23,55	\$23,42	\$23,67	\$24,36	\$24,61	\$24,51	\$24,76
10 001–12 000	\$23,60	\$23,85	\$23,72	\$23,97	\$24,68	\$24,93	\$24,83	\$25,08
12 001–14 000	\$23,92	\$24,17	\$24,04	\$24,29	\$25,01	\$25,26	\$25,16	\$25,41
14 001–16 000	\$24,69	\$24,94	\$24,81	\$25,06	\$25,81	\$26,06	\$25,96	\$26,21
16 001–20 000	\$24,97	\$25,22	\$25,09	\$25,34	\$26,10	\$26,35	\$26,26	\$26,51
20 001–24 000	\$25,31	\$25,56	\$25,44	\$25,69	\$26,47	\$26,72	\$26,63	\$26,88
24 001–40 000	\$25,57	\$25,82	\$25,70	\$25,95	\$26,74	\$26,99	\$26,90	\$27,15
40 000 и больше	-	-	-	-	\$27,28	\$27,53	\$27,44	\$27,69

Примечание. Ставка НСА включает надбавку в \$0,25, которая применяется к caregivers, прошедшим Basic Training 70 (Базовое обучение 70) и имеющим сертификат НСА.

МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ МЕЖДУ SEIU 775 И ALL WAYS CARING

ЗАВИСИМОСТЬ СТАВКИ ПОСТАВЩИКА И ПЕРЕСМОТР ПОЛОЖЕНИЙ

Положения о ставках и льготах, изложенные в статьях 18 («Положения о проезде»), 19 («Комплексные льготы в области здравоохранения и социального обеспечения»), 20 («Оплачиваемые отгулы»), 21 («Пенсионное обеспечение»), 23 («Зарплаты и повышенная оплата»), 24 («Обучение, тестирование и сертификация работников») и Приложении А к Соглашению о коллективных переговорах между SEIU 775 («Профсоюз») и All Ways Caring («Работодатель») на 2025–2027 гг. зависят от того, профинансирует ли законодательное собрание штата Washington ставку поставщика в размере не менее \$42,92 в 2026 финансовом году и не менее \$45,24 в 2027 финансовом году.

Если законодательное собрание профинансирует ставку поставщика ниже указанных выше сумм, Профсоюз и Работодатель должны после письменного уведомления от Работодателя провести переговоры по заключению Меморандума о взаимопонимании (MOU) для изменения положений статей 18, 19, 20, 21, 23, 24 и Приложения А в соответствии с профинансированной ставкой.

Если Работодатель намерен начать такие переговоры, он должен передать Профсоюзу письменное уведомление не позднее чем через 14 (четырнадцать) календарных дней после публикации окончательной версии HCS Management Bulletin (Бюллетеня управления HCS) за календарный год, в котором Работодатель намеревается вести переговоры.

От лица SEIU 775

От лица All Ways Caring

Sterling Harders, президент

Lisa King, региональный вице-президент

Дата

Дата