



OPEIU LOCAL 8

KASUNDUANG PANGKALAHATAN

SA PAGITAN NG

**OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION LOCAL NO. 8, AFL-CIO**

AT

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

PARA SA YUGTO NG PANAHOON MULA

MAYO 6, 2022 HANGGANG OKTUBRE 31, 2025

*Ang isinaling dokumentong ito ay para sa mga layuning pang-impormasyon lamang.
Ang Ingles na bersyon ay ang legal na umiiral na mga pagbabago sa kontrata.*

TALAN NG NILALAMAN

PAHINA

Apendise "A"	52
Apendise "B"	57
Bayad na Time-off/Extended Illness Bank	32
Buong Kasunduan	49
Buong Panahon ng Kasunduan	49
Kakayahang Maihiwalay	48
Kahulugan.....	6
Kalusugan at Kaligtasan	47
Kawalan ng Diskriminasyon	47
Klasipikasyon ng Posisyon	45
Edukasyon, Pagsasanay, Sertipikasyon at mga Lisensya	45
Insurance/Pagreretiro	38
Mga Kahalili	48
Mga Karapatan ng Management	5
Mga Gawain sa Trabaho.....	9
Mga Leave of Absence	39
Mga Oras ng Trabaho at Overtime	21
Mga Pista Opisyal.....	30
Mga Sulat ng Kaunawaan.....	58
Pagkatawan sa Unyon	3
Pagkilala	1
Preambulo.....	1
Reklamo at Arbitrasyon.....	17
Seguridad ng Unyon	1
Seniority	13
Sugnay para sa Hindi Pagwewelga	48
Suweldo at Kabayaran.....	28

KASUNDUANG PANGKALAHATAN

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

Mayo 6, 2022 hanggang Oktubre 31, 2025

PREAMBULO

Isinagawa at sinang-ayunan ang Kasunduang ito ngayong ika-6 na araw ng Mayo 2022 ng at sa pagitan ng PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT (PRMCE), ng mga kahalili at itinalaga nito, na tutukuyin dito bilang EMPLOYER, at ng OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL NO. 8, AFL-CIO, na tutukuyin dito bilang UNYON. Layunin ng Kasunduang ito na itakda ang mga kaunawaang naabot sa pagitan ng mga partido may kinalaman sa mga suweldo, oras ng trabaho, mga kondisyon sa pagtatrabaho at regulasyon na nakakaapekto sa mga miyembro ng yunit para sa pakikipagnegosasyon (bargaining unit).

ARTIKULO 1

PAGKILALA

Seksyon 1.1 Sumasang-ayon ang Employer na kilalanin ang Unyon bilang ang tanging ahente para sa pangkalahatang pakikipagnegosasyon ng lahat ng full-time at part-time na empleyado sa Providence Regional Medical Center Everett, Washington, sa mga klasipikasyon ng trabaho na nakasaad sa Apendise "A". Hindi kasama sa Kasunduang ito ang mga supervisor, on-call na mga empleyado at kumpidensyal na mga empleyado. Para sa layunin ng Artikulong ito, ang kahulugan ng supervisor at kumpidensyal na empleyado ay kagaya ng nakasaad sa National Labor Relations Act.

Ang regular na "On-call" na empleyado ay nangangahulugang isang empleyado na nagtatrabaho nang paminsan-minsan/on-call. Kasama sa kahulugan ito ang lahat ng empleyado na may 0.0 FTE.

Seksyon 1.2 Aabisuhan ng Employer ang Unyon tungkol sa anumang bagong klasipikasyon ng trabaho na angkop sa bargaining unit. Hindi polisiya ng Employer na magtatag ng mga trabaho o titulo ng trabaho para sa layuning hindi isama ang naturang mga empleyado mula sa yunit.

ARTIKULO 2

SEGURIDAD NG UNYON

Seksyon 2.1 MEMBERSHIP.

Seksyon 2.1(a) Sa pagpapatupad ng Kasunduang ito, ang mga Empleyado na miyembro ng Unyon, bilang kondisyon sa pagtatrabaho, ay mananatiling miyembro ng Unyon sa buong panahon ng Kasunduang ito.

Seksyon 2.1(b) Ang mga Empleyadong tinanggap sa trabaho matapos ipatupad ang Kasunduang ito ay kinakailangang, bilang kondisyon ng pagtatrabaho, sumali sa Unyon sa loob ng tatlumpong (30) araw mula sa petsa kung kailan sila tinanggap sa trabaho at manatiling miyembro ng Unyon sa buong panahon ng Kasunduan. Gayunman, kung sakaling hindi mailalapat ang probisyong ito sa sinumang empleyado na tumanggap sumali sa Unyon sa pamamagitan ng pagbibigay sa Unyon ng nakasulat na abiso ng naturang intensyon gamit ang sertipikadong sulat na may kopya sa Human Resources, sa loob ng labinlimang (15) araw sa kalendaryo, mula sa petsa kung kailan sila tinanggap sa trabaho at/o petsa ng paglipat sa bargaining unit. Dapat maglagay ng kopya sa personnel file ng empleyado.

Seksyon 2.1(c) Aabisuhan ng Ospital ang mga empleyado tungkol sa mga kahilingan/opsyon sa pagiging miyembro sa oras ng pagkatanggap sa trabaho, paglilipat o sa ratipikasyon. Ang mga empleyado na mabibigong panatilihin ang mga kahilingan sa pagiging miyembro alinsunod sa itinakda dito ay tatanggalin ng Employer sa loob ng tatlumpong (30) araw sa kalendaryo pagkatanggap ng nakasulat na abiso mula sa Unyon.

Seksyon 2.2 Sa buong panahon ng Kasunduang ito, pantay na ibabawas ng Employer ang mga kahilingang initiation fee at mga bayarin mula sa suweldo ng bawat miyembro ng Unyon na boluntaryong pinunan ang form ng pahintulot para sa pagtatalaga ng suweldo. Kapag isinumite sa Employer ang form ng pahintulot, kikilalanin ito alinsunod sa mga tuntunin nito. Ang naturang mga bayarin ay ipapadala sa Office and Professional Employees International Union Local No. 8, AFL-CIO. Ang mga ibabawas sa bawat buwan ay ipapadala sa Unyon sa pamamagitan ng tseke na nakapangalan dito. Kapag naibigay at naipadala na ang tseke sa Unyon, matatapos ang responsibilidad ng Employer may kinalaman sa naturang pagbabawas. Ang Unyon at bawat empleyadong nagpahintulot ng pagtatalaga ng mga suweldo para sa pagbabayad ng mga bayarin ng Unyon ay pinapawalang-sala at hindi pagbabayaran ng danyos ang Employer mula sa anumang claim, demanda, paghahabla o iba pang anyo ng pananagutan na babangon laban sa Employer para sa o dahil sa anumang isinagawang pagbabawas sa mga suweldo ng naturang empleyado.

Seksyon 2.3 LISTAHAN NG BARGAINING UNIT. Ibibigay ng Employer sa Unyon ang buwanang listahan ng lahat ng empleyadong sinasaklaw ng Kasunduang ito kasama na ang kanilang klasipikasyon, departamento, halaga ng suweldo, oras na nagtatrabaho, katayuan ng FTE, petsa kung

kailan natanggap sa trabaho, numero ng pagkakakilanlan ng empleyado, shift, address na pagpapadalhan ng sulat, numero ng telepono at personal na email address na naka-file sa HRIS system ng Employer.

Seksyon 2.4 BOLUNTARYONG PAGBABAWAS PARA SA PONDO NG POLITIKAL NA AKSYON. Ibabawas ng Employer ang nakasaad na halaga mula sa suweldo ng bawat miyembro ng Unyon na boluntaryong nagsagawa ng form ng pahintulot sa pagtatalaga ng suweldo para sa kontribusyon sa politikal na aksyon. Kapag isinumite sa Employer, kikilalanin ang form ng pahintulot alinsunod sa mga tuntunin nito. Mananatiling may bisa ang form ng pahintulot hangga't hindi ito binabawi ng empleyado sa pamamagitan ng pagsulat. Ang halagang ibinawas at ang listahan ng lahat ng empleyadong gumagamit ng payroll deduction para sa mga boluntaryong kontribusyon sa politikal na aksyon ay ipapadala agad sa Unyon sa pamamagitan ng hiwalay na tseke na nakapangalan dito. Kapag ibinigay at ipinadala na ang tseke sa Unyon, matatapos na ang responsibilidad ng Unyon may kinalaman sa naturang mga pagbabawas. Ang Unyon at bawat empleyadong nagpapahintulot ng pagtatalaga ng mga suweldo para sa pagbabayad ng boluntaryong kontribusyon sa politikal na aksyon ay sumasang-ayon na mapawalang-sala at hindi pagbayarin ng danyos ang Employer mula sa lahat ng claim, demanda, paghahabla o iba pang anyo ng pananagutan na babangon laban sa Employer para sa o sa ngalan ng anumang isinagawang pagbabawas sa mga suweldo ng naturang empleyado. Kinikilala ng mga partido na ang Unyon ay inoobliga sa ilalim ng Federal Elections Campaign Act (FECA) na i-reimburse ang Employer para sa makatuwirang halaga ng pangangasiwa nito sa pag-aalis sa mga ibabawas mula sa Kasunduang Pangkalahatan ng mga partido. Sumasang-ayon ang Employer at ang Unyon na sangkapat ng isang porsyento (.25%) para sa lahat ng halagang ibinawas alinsunod sa probisyon ng pag-aalis para sa Boluntaryong Pondo ng Politikal na Aksyon ay gagamitin para i-reimburse ang Employer para sa mga makatuwirang halaga ng pangangasiwa nito sa pag-aalis.

ARTIKULO 3

PAGKATAWAN SA UNYON

Seksyon 3.1 MGA SHOP STEWARD. Napagkasunduan na maaaring magtakda ang Unyon ng mga shop steward kung kinakailangan. Sumasang-ayon ang Employer na hindi mandiskrimina laban sa mga shop steward para sa pagsasagawa ng legal na mga aktibidad ng Unyon. Magbibigay ang Unyon sa VP ng Human Resources ng kasalukuyang listahan ng lahat ng shop steward at ang kani-kanilang mga lokasyon kapag itinalaga.

Seksyon 3.1(a) Ang mga shop steward ng Unyon na itinalaga dito ay hindi dapat makipagtransaksyon ng anumang pormal na gawain ng

Unyon, gaya ng imbestigasyon o pagproseso ng mga reklamo o pamamahagi/pagpapaskil ng materyal ng Unyon sa oras ng pagtatrabaho ng steward o ng nakikibahaging empleyado na kung saan sa anumang paraan ay nakakagambala sa trabaho ng mga empleyado o serbisyong ibinigay ng Employer. Sa pamamagitan ng kaayusan sa kanilang manager, ang isang shop steward ay maaaring dumalo sa mga pagpupulong na may kinalaman sa reklamo sa ilalim ng Artikulo 8 sa oras ng kaniyang trabaho; basta't napapanatili ang pangangalaga sa pasyente. Hindi iiwan ng mga shop steward ang kanilang lugar na pinagtatrabahuhan para sa anumang gawain ng Unyon nang walang pahintulot ng kanilang manager o ng kaniyang itinalaga.

Seksyon 3.1(b) Ang isang (1) shop steward ay binibigyan ng tatlong (30) minutong bayad na release time para makipagpulong sa mga bagong empleyado sa oryentasyon ng bawat bagong empleyado. Sa pamamagitan ng e-mail, magbibigay ang Employer sa Unyon ng listahan ng mga bagong empleyado ng bargaining unit na may FTE (kasama ang kanilang pangalan, klasipikasyon ng trabaho at departamento) bago ang oryentasyon. Ibibigay ang listahang ito nang hindi lalampas sa katapusan ng araw ng negosyo sa Huwebes bago ang oryentasyon sa Lunes.

Seksyon 3.2 Alinsunod sa National Labor Relations Act (NLRA), ang Kinatawan ng Unyon ng Lokal ay pahihintulatang pumasok sa mga ararian ng Employer kung saan nagtatrabaho ang mga empleyadong sinasaklaw ng Kasunduang ito, maliban sa mga lugar para sa pangangalaga ng pasyente sa mga makatuwirang oras para sa layunin ng pag-iimbestiga sa mga umiiral na kondisyon sa trabaho at agad na magsa-sign-in pagkapasok at magsa-sign-out pagkaalis sa Human Resources. Alinsunod sa NLRA, ang naturang mga pagbisita ay hindi dapat makahadlang sa o makagambala sa mga empleyado sa pagganap nila ng kanilang trabaho sa oras ng pagtatrabaho at hindi dapat makahadlang sa pangangalaga sa pasyente sa anumang paraan.

Seksyon 3.3 MGA BULLETIN BOARD. Ang Unyon ay binibigyan ng access at pinapahintulatang gamitin ang mga bulletin board na itinalaga ng Employer para sa layunin ng pagpapaskil ng opisyal na mga abiso ng Unyon na nauugnay sa gawain ng Unyon at dapat magbigay sa Human Resources ng kopya ng lahat ng abiso sa oras na ipaskil ang mga ito. Hindi bababa sa isang (1) bulletin board ang ilalagay sa isang pinagkasunduang lokasyon sa bawat campus sa bawat gusali ng Employer kung saan regular na nakatalagang magtrabaho ang mga empleyado sa ilalim ng Kasunduang ito. Magpapatuloy ang mga paraan ng pamamahagi alinsunod sa nakalakup na Kasunduan sa Protokol.

Seksyon 3.4 MGA MEETING ROOM. Pahihintulutan ng Employer ang Unyon na gamitin ang mga meeting room ng PRMCE para sa mga pagpupulong ng Unyon, na nakadepende sa pagiging available nito. Ang pagiging available ay hindi kukumpirmahin nang lampas sa tatlong (3)

linggo bago ang hiniling na petsa at maaaring ilagay sa "bump list" ng mga priyoridad ng PRMCE.

Seksyon 3.5 KASUNDUAN SA PAGTATRABAHO. Magbibigay ang Employer ng kopya ng Kasunduang ito at ng deskripsyon ng trabaho ng empleyado sa bawat empleyado sa panahon ng proseso ng pagtanggap sa trabaho/oryentasyon. Magbibigay ang Unyon sa Employer ng sapat na mga kopya na magiging available sa Departamento ng Human Resources.

ARTIKULO 4

MGA KARAPATAN NG MANAGEMENT

Seksyon 4.1 Bago ang pagpapatupad ng Kasunduang ito sa Unyon, ang karapatan ng Employer na mangasiwa ay limitado lang sa nalalapat na pederal at pang-estadong batas. Maliban kung espesipikong itinakda ng hayagang probisyon sa Kasunduang ito, sumasang-ayon ang mga partido na ang mga karapatan sa pangangasiwa ng Employer ay hindi nililimitahan o binabawasan ng Kasunduang ito.

Sumasang-ayon ang mga partido na kasama sa mga karapatan ng Employer na hindi binabawasan o nililimitahan ng Kasunduang ito, nang hindi nililimitahan ang pangkalahatang saklaw ng nabanggit, ang karapatang pagpasiyahan at muling pagpasiyahan ang komposisyon ng mga manggagawa nito, kabilang ang pagsasama ng mga kinakailangang empleyado at ang bumubuo sa mga work team; pagpasiyahan ang bilang ng mga kinakailangang empleyado, at ang mga kahilingan at salik sa paglalagay ng mga kawani nito; ang karapatang pagpasiyahan at mag-atas ng mga pamantayan sa pagganap at panatilihin ang kaayusan at kahusayan at tukuyin ang kakayahan ng mga empleyado; idirekta ang mga empleyado at pagpasiyahan ang mga itatalagang trabaho, kasama ang floating at pansamantalang pag-aatas sa mga empleyado sa ibang tungkulin; pagpasiyahan ang mga iskedyul sa pagtatrabaho; pagpasiyahan kung ang kabuuan o anumang bahagi ng operasyon ay dapat bang ipagpatuloy at kung dapat ba at kung anong trabaho ang gagampanan ng mga empleyado ng Employer na nagtatrabaho sa ilalim ng Kasunduang ito, na nakatalaga sa mga empleyado sa labas ng bargaining unit na ito o naka-subcontract; pagpasiyahan ang uri at lokasyon ng mga pasilidad nito at kung saan gagawin ang mga serbisyo nito. Ang mga usaping itinakda dito ay hindi sasailalim sa arbitrasyon.

Ang pagtatalaga ng Employer ng yunit ng trabaho sa mga empleyado sa labas ng yunit para sa pakikipagnegosasyon ay hindi magdudulot ng pagkakatanggal sa trabaho ng mga empleyado ng bargaining unit na kwalipikadong gawin ang trabaho.

Ang lahat ng usaping hindi sinasaklaw ng mga probisyon sa Kasunduang

ito ay pangangasiwaan ng Employer sa unilateral na batayan.

Seksyon 4.2 Kung sakaling magdesisyon ang Employer na ipa-subcontract ang yunit ng trabaho at babawasan ng kontrata ang mga oras na available sa mga empleyadong sinasaklaw ng Kasunduang ito, patiunang magbibigay ang Employer sa Unyon ng nakasulat na abiso, na di-bababa sa tatlumpong (30) araw. Sa panahon ng abiso na ito, magpupulong ang Employer at Unyon para talakayin at isaalang-alang ang mga alternatibo sa pagpapakontrata ng trabaho. Ang naturang talakayan ay tatapusin sa loob ng dalawampung (20) araw na may trabaho mula sa petsa kung kailan nag-abiso ang Employer sa Unyon, sa sulat, na malamang na ipatupad ang desisyon sa pagpapa-subcontract.

Ang paggamit ng pansamantalang kawani gaya ng ahensya o traveler staff, ay hindi dapat ituring bilang nangongontratang yunit ng trabaho o bilang pagtatalaga sa mga empleyado na hindi mula sa bargaining unit.

Seksyon 4.2(a) Kung sakaling magdesisyon ang Employer na ipakontrata ang serbisyo na magresulta sa pagkakatanggal ng mga empleyado ng bargaining unit, magsasagawa ng makatuwirang pagsisikap ang Employer para makakuha sa may-kontratang entidad ng mga oportunidad ng pantanging pagtanggap sa trabaho para sa mga apektadong empleyado bilang alternatibo sa paggamit ng mga nauugnay na karapatan sa pagtatanggal sa trabaho sa ilalim ng Kasunduang Pangkalahatan.

ARTIKULO 5

MGA KAHULUGAN

Seksyon 5.1 REGULAR NA FULL-TIME NA EMPLEYADO. Isang empleyado, na tinutukoy sa mga rekord ng pagtatrabaho ng Ospital, na regular na nakaiskedyul na magtrabaho ng apatnapung (40) oras kada linggo o walumpung (80) oras sa labing-apat (14) na araw na yugto.

Seksyon 5.2 REGULAR NA PART-TIME NA EMPLEYADO. Isang empleyado, na tinutukoy sa mga rekord ng pagtatrabaho ng Ospital, na regular na nakaiskedyul na magtrabaho ng wala pang apatnapung (40) oras kada linggo o walumpung (80) oras sa labing-apat (14) na araw na yugto maliban kung iba ang nakasaad dito at napapailalim sa mga kahilingan sa kwalipikasyon para sa benefit plan, ang part-time na empleyado ay babayaran sa paraang gaya ng sa full-time na empleyado maliban sa bagay na ang mga benepisyo ay babawasan at magiging katumbas ng aktuwal na mga oras ng pagtatrabaho ng empleyado. Ang empleyadong nagtatrabaho ng .49 FTE o mas mababa pa ay hindi kwalipikado para sa mga benepisyo at makakatanggap siya ng suweldo kapalit ng mga benepisyong nakasaad sa Seksyon 5.5.

Seksyon 5.3 ON-CALL/PER DIEM NA EMPLEYADO. Ang on-call/per diem na empleyado ay nangangahulugang isang empleyadong nagtatrabaho nang paminsan-minsan/on-call, bilang pansamantalang kapalit o para sa pansamantalang pagtatrabaho sa patiunang itinakdang iskedyul ng trabaho na nagsasangkot ng espesipikong atas sa trabaho. Kasama sa kahulugang ito ang lahat ng empleyado (kasama na ang mga estudyante) na "on-call" ang iskedyul. Kung sakaling ang trabaho ay isinagawa ng on-call/per diem na(mga) empleyado na katumbas ng 0.5 FTE o mas mataas sa loob ng (6) na buwan o mas matagal, maliban kung para saklawin ang espesipikong leave of absence, sa kahilingan ng empleyado, ang posisyon ay ituturing na maipapaskil alinsunod sa mga probisyon sa pagpapaskil ng trabaho ng Kasunduang ito maliban kung sumasang-ayon ang Unyon na pansamantala lang ang pagpapatuloy sa pangangailangan.

Ang on-call/per diem na empleyado ay babayaran ng halaga ng suweldo para sa klasipikasyon kung saan sila inatasan, dagdag pa ang suweldo na kapalit ng mga benepisyo na labinlimang porsyento (15%). Babayaran ang mga on-call/per diem na empleyado ng halaga ng isang oras at kalahati (1½) para sa lahat ng oras na nagtrabaho sa pista opisyal. Ike-credit ang dating karanasan ng on-call/per diem na empleyado sa pagpapasiya may kinalaman sa inisyal na kabayaran sa empleyado. Ang lahat ng on-call/per diem na empleyado ay makakatanggap ng kopya ng polisiya sa kawani ng PRMCE.

Mapapanatili at madaragdagan ang seniority at halaga ng natamong benepisyo ng full-time o part-time na empleyado na magiging on-call/per diem ang katayuan pagkabalik niya sa regular na katayuan. Ang anumang naipong bayad na time off ay babayaran sa empleyado sa oras na mabago ang katayuan nito tungo sa on-call/per diem staffing status. Kung pipiliin ng isang empleyadong kumikita ng mga benepisyo ang on-call/per diem staffing status, ang lahat ng kwalipikadong natamong pinalawig na oras para sa pagkakasakit (extended illness hours, EIB) ay maiipon. Pagkabalik sa benefit earning status, ang lahat ng naipong pinalawig na oras para sa pagkakasakit ay isasauli. Hindi ilalapat ang seniority habang nasa on-call/per diem staffing status. Ang mga empleyadong may regular status na naging on-call/per diem status at pagkatapos ay bumalik sa regular status nang walang pahinga sa pagtatrabaho ay maibabalik sa dating seniority at maibabalik rin ang mga natamong benepisyo kasama ang oras na ginugol sa on-call/per diem status.

Section 5.4 EMPLEYADO NA PROBATIONARY. Magiging panahon ng probation ang unang anim (6) na buwan para sa lahat ng bagong tanggap na empleyado na pinamamahalaan ng Kasunduang ito. Ang anim (6) na buwang panahon ay puwedeng palawigin sa haba ng panahon na katulad ng sa inapubahang pagliban (leave of absence) ng partikular na empleyadong iyon. Makakatanggap ang bawat empleyado ng nakasulat na pagsusuri mula sa kaniyang manager pagkatapos ng tatlong (3) buwan

ng pagtatrabaho sa kahilingan ng empleyado. Habang nasa panahon ng probation, maaaring tanggalin ang mga empleyado nang hindi makakadulog sa pamamaraan para sa reklamo.

Seksyon 5.5 BAYAD KAPALIT NG MGA BENEPISYO. Ang sinumang empleyado ng bargaining unit na pinili ang bayad kapalit ng mga benepisyo mula noong Disyembre 1, 2019, ay mapapanatili ang katayuang iyon hanggang sa piliin nila ang iba o hanggang sa umalis sila sa trabaho. Walang dagdag na pagpili ang iaalok sa mga empleyado pagkatapos ng petsang iyon. Ipagpapatuloy ng Employer ang pagsunod sa Washington Safe/Sick law.

Ang mga empleyadong may .49 FTE o mas mababa at ang mga on-call na empleyado ay makakatanggap ng differential na labinlimang (15%) porsyento ng kanilang suweldo.

Seksyon 5.6 TAGAL NG SERBISYO. Para sa mga layunin ng Kasunduang ito at ng paraan ng pagkukuwenta sa PTO, seniority at iba pang kondisyon sa pagtatrabaho, maliban kung iba ang nakasaad dito, ang isang "buwan" ay mangangahulugang 173.3 oras ng trabaho, at ang isang "taon" ay mangangahulugang 2,080 oras ng trabaho. Para sa mga layunin ng pagkukuwenta sa mga antas ng karanasan, ang isang "taon" ay mangangahulugang 1872 oras o labindalawang (12) buwan, alinman ang mas huling mangyayari. Ang oras na binayaran pero hindi pinagtrabahuan (hindi kasama ang suweldo para sa standby/on-call) ay ituturing na oras na pinagtrabahuan para sa mga layunin ng pagkukuwenta ng mga benepisyo. Ang oras na binayaran para sa overtime ay bibilangin bilang oras na pinagtrabahuan para sa mga layunin ng pagkukuwenta ng mga benepisyo, na hindi lalampas sa walumpung (80) oras sa loob ng anumang yugto ng pagbabayad.

Maaaring i-access ng mga empleyado ang kanilang credit para sa pagsulong ng antas ng karanasan online sa pamamagitan ng Employee Self Service. Magbibigay ang Employer sa Unyon (kasama ang mga Shop Steward) ng ulat na nagpapakita ng mga antas ng karanasan at seniority ayon sa departamento at klasipikasyon sa yunit para sa pakikipag-ugnayan kapag hiniling. Ibibigay agad ang ulat na ito kapag posible pero hindi lalampas sa sampung (10) araw sa kalendaryo mula sa araw ng paghiling dito.

Seksyon 5.7 REGULAR NA HALAGA NG SUWELDO. Maliban kung iba ang isinasaad sa Fair Labor Standards Act, ang "regular na halaga ng suweldo" ay nangangahulugang isasama ang halaga ng suweldo ng empleyado kada oras, shift differential kapag regular na inatasan ang empleyado sa iskedyul kung saan ang karamihan sa mga oras nila ay sa evening o night shift, weekend differential para sa mga oras na nagtrabaho sa dulo ng linggo, at anumang nalalapat na premium ng suweldo kapalit ng mga benepisyo para sa sinumang empleyado na

gumagamit ng opsyong iyon.

Seksyon 5.8 STANDBY LOW CENSUS. Ang standby low census ay kapag ang empleyado ay sumang-ayon sa o kinakailangang, sa halip na magtrabaho, maging available para sa pagtatrabaho sa shift kung saan nakaiskedyul na magtrabaho ang empleyado (nalalapat sa panahon ng low census). Ibinibilang at makakasama sa mga benepisyo ang mga oras sa standby low census.

Seksyon 5.9 STANDBY ON-CALL. Ang standby on-call shift ay nakaiskedyul na oras sa labas ng nakaiskedyul na mga oras ng trabaho ng empleyado kung kailan available na matawag para magtrabaho.

Seksyon 5.10 MGA PAGBABAGO SA SHIFT. Anumang pagbabago sa iskedyul ng trabaho na isa't kalahati (1 ½) o mas marami pang oras. Ang naturang mga pagbabago ay isasagawa alinsunod sa Kasunduang ito.

Seksyon 5.11 KLASIPIKASYON NG TRABAHO. Ang mga terminong "klasipikasyon ng trabaho" at "titulo ng posisyon" ay puwedeng maghalinhinan para sa mga layunin ng Kasunduang ito.

ARTKULO 6

MGA GAWAIN SA PAGTATRABAHO

Seksyon 6.1 DISIPLINA. Walang full-time o part-time na empleyado ang didisipilinahin o aalisin sa trabaho maliban kung para sa makatuwirang dahilan, ang "Makatuwirang dahilan" ay nangangahulugang kasama ang konsepto ng progresibong disiplina (gaya ng pasalita at nakasulat na pagsaway at ang posibilidad ng suspensyon). Ang mga ito ay iminumungkahing pamamaraan at mag-iiba-iba depende sa katangian at kalubhaan ng insidente. Isusulat ang lahat ng progresibong disiplina at ibibigay ang kopya ng lahat ng nakasulat na pandisiplinang aksyon sa empleyado sa oras na pormal na ilapat ang aksyon ng pagtutuwid. Hihilingin sa empleyado na pirmahan ang nakasulat na pandisiplinang aksyon para sa layunin ng pagkilala sa pagtanggap, pero ang pirma ng empleyado ay hindi ituturing na pag-amin sa pagkakasala o pagsang-ayon sa pagsaway. Magkakaroon ng karapatan ang mga empleyado na repasuhin at komentuhan ang anumang abiso sa pagdidisiplina. Hindi ilalapat ang progresibong disiplina kapag natukoy ng Employer na ang katangian ng paglabag ay makatuwirang dahilan para sa mas mabigat na parusa.

Seksyon 6.2 WEINGARTEN RIGHTS. Ang isang empleyado ay maaaring, kapag hiniling, padaluhin ang isang kinatawan ng Unyon na pipiliin ng empleyado sa anumang pakikipagpulong sa Employer na maaaring makatuwirang humantong sa pagdidisiplina sa empleyado. Kung hihilingin ng empleyado ang pagkatawan ng Unyon sa naturang

pagpupulong, aabisuhan ng empleyado ang Employer at mabibigyan siya ng makatuwirang panahon para isaayos ang pagkatawan ng Unyon sa pagpupulong. Kung bago ang pagpupulong ay hindi ipinagbigay-alam ng Employer sa empleyado ang layunin ng pagpupulong na mag-imbetiga, maaaring hilingin ng empleyado na ipagpaliban ito upang maisaayos ng empleyado ang pagkatawan ng Unyon.

Seksyon 6.3 ABISO NG PAGBIBITIW SA TRABAHO. Inaatasan ang mga empleyado na patiunang ibigay nang di-bababa sa labing-apat (14) na araw (pitong [7] araw sa kalendaryo para sa mga empleyado na nasa probation) ang nakasulat na abiso ng pagbibitiw sa trabaho. Magbibigay ng konsiderasyon ang Employer sa mga sitwasyon kung saan imposibleng magawa ng empleyado ang naturang abiso. Hindi kasama sa kahilingang ito para sa labing-apat (14) na araw ng abiso ang anumang taunang panahon ng leave o di-beripikadong sick leave maliban kung inaprubahan ng manager.

Seksyon 6.4 Ang mga empleyadong inalis sa trabaho para sa makatuwirang dahilan o ang mga nabigong magbigay ng hinihiling na nakasulat na abiso ng pagbibitiw sa trabaho ay magpapawala sa anumang natamo at hindi nagamit na PTO. Para sa iba pang terminasyon, ang natamong hindi nagamit na PTO ay babayaran sa empleyado sa pinal na suweldo.

Seksyon 6.5 Kung sakaling mamatay ang empleyado, ang mga benepisyong terminasyon na inilarawan sa Seksyon 6.4 ay ibabayad nang nakapangalan sa ari-arian ng empleyado.

Seksyon 6.6 Bilang karaniwang patakaran, walang empleyado ang sisisantihin habang nasa bayad na time off o sa panahong nakatakda sa awtorisadong leave of absence.

Seksyon 6.7 MGA PAGSUSURI. Pananatilihin ng Employer ang sistema para sa pagbibigay ng pagtatasa sa pagganap sa trabaho para sa nakasulat na pagsusuri bago o sa oras na matapos ang panahon ng probation at kada taon pagkatapos nito. Kikilalanin ng mga empleyado ang naturang pagsusuri sa pamamagitan ng pagpirma sa dokumento; gayunman, ang naturang pirma ay hindi nagpapahiwatig ng pagsang-ayon o ng pagtutol sa pagsusuri. Maaaring magbigay ang empleyado ng nakasulat na tugon sa pagsusuri, na pananatilihin sa personnel file ng empleyado kasama ng pagsusuri. Ibibigay agad ang kopya ng pagsusuri sa empleyado sa oras na matapos ang pagsusuri.

Seksyon 6.8 MGA PERSONNEL FILE. Sa pamamagitan ng appointment, maaaring repasuhin ng mga empleyado ang kanilang personnel file. Kapag hiniling, makakatanggap ang empleyado ng kopya ng anumang materyal na nilalaman sa file.

Seksyon 6.9 DESKRIPSYON NG POSISYON. Ibibigay ng Employer sa Unyon ang mga deskripsyon ng posisyon sa bargaining unit para sa lahat ng klasipikasyon. Ibibigay ang mga kopya ng kasalukuyang deskripsyon ng posisyon ng empleyado kapag hiniling ito ng empleyado. Sa pamamagitan ng sulat, aabisuhan ng Employer ang Unyon may kinalaman sa anumang bagong posisyon na sasaklawin ng Kasunduang ito.

Seksyon 6.10 PAGPAPASKIL NG TRABAHO. Kapag mayroong bakante sa isang regular na (FTE) posisyon, ipapaskil ito sa Human Resources para sa pag-bid sa loob ng limang (5) araw. Kasama sa mga pagpapaskil ng trabaho ang mga inaasahang araw ng linggo at inaasahang oras ng pagsisimula at pagtatapos para sa bawat araw ng trabaho, ang mga oras ng shift (day, evening, o night) at bilang ng mga oras [FTE], inaasahang kahilingan ng pagtatrabaho sa dulo ng linggo at inaasahang pangunahing lokasyon ng trabaho at/o karaniwang lugar ng trabaho, kung mayroon man. Dapat isumite ang mga bid alinsunod sa mga alituntunin ng PRMCE. Kapag nag-bid ang mga empleyado, na kwalipikado para sa posisyon, ibibigay ang posisyon sa senior na kwalipikadong kandidato kung saan ang mga kasanayan, kakayahan, pagganap, abilidad, at karanasan ay, sa opinyon ng Employer, patas. Ang mga empleyadong may FTE sa isang departamento at (nursing department gaya ng nakasaad sa Artikulo 7 - Seniority) kung saan umiiral ang bukas na posisyon, ay bibigyan ng unang konsiderasyon kapag nag-bid sa mga shift. (Tingnan ang Seksyon 7.2)

Sumasang-ayon ang Employer na magbigay sa Unyon ng rebid packet, limang (5) araw sa kalendaryo bago ang unang pagpupulong nito sa mga apektadong empleyado para maipamahagi ang mga packet at talakayin ang rebid. Sumasang-ayon ang Unyon na ang impormasyon sa packet ay hindi ibabahagi sa mga empleyado bago ang pagpupulong na ito.

Seksyon 6.11 MGA APLIKANTE NA HINDI TINANGGAP. linterbyuhin ng Employer ang in-house na mga aplikante na nakakaabot sa minimum na mga kwalipikasyon para sa trabaho ayon sa nakatala sa deskripsyon ng trabaho na taglay ang seniority upang maibigay sa kaniya ang trabaho. Ang isang empleyadong nag-apply para sa isang posisyon at hindi napili para sa interbyu o pinili para sa interbyu pero hindi natanggap para sa posisyon ay maaaring makipag-ugnayan sa manager para talakayin kung bakit hindi napili ang empleyado at kung anong mga kasanayan ang kailangan ng empleyado para maging matagumpay na aplikante sa hinaharap. Aabisuhan ng Employer ang lahat ng hindi matagumpay na aplikante sa loob ng sampung (10) araw pagkasumite ng bakanteng posisyon. Nakatuon ang Employer sa pag-a-upgrade, pagpo-promote at paglilipat ng mga empleyado ng bargaining unit kung saan naaangkop.

Seksyon 6.12 MGA ABISO SA AKSYON NG EMPLEYADO. Gagamitin ang Mga Abiso sa Aksyon ng Empleyado para idokumento ang katayuan

sa trabaho pagkatanggap sa kaniya (kasama ang nakatalagang FTE, halaga ng suweldo at shift ng empleyado), terminasyon, pagbabago ng posisyon, pagbabago ng katayuan o leave of absence.

Seksyon 6.13 MGA POLISIYA AT PAMAMARAAN. Matapos gumawa ng napapanahong nakasulat na kahilingan (sa loob ng pitong [7] araw mula ng malaman ang pagbabago) sa Bise Presidente ng Human Resources, pinananatili ng Unyon ang karapatan na makipagnegosasyon may kinalaman sa paggawa o pagrebisa ng anumang kondisyon sa pagtatrabaho kung saan inaatang ng National Labor Relations Act (ang "Batas") sa Employer na makipagnegosasyon. Ang mga tungkulin at responsibilidad ng Employer ay bibigyang-kahulugan ayon sa Batas.

Seksyon 6.14 LABOR/MANAGEMENT COMMITTEE. Ang Employer, kasama ang mga piling kinatawan ng mga empleyado na sinasaklaw ng Kasunduang ito, ay magtatatag ng Labor/Management Committee (Komite) na magpupulong nang di-bababa sa sampung (10) beses sa isang taon sa kalendaryo, maliban kung sumasang-ayon ang mga partido na magdagdag o magkansela ng mga pagpupulong, at tatalakayin ang mga isyu sa negosyo, edukasyon at propesyonal na pag-unlad na tutukuyin sa adyendang binubuo ng mga paksa na parehong isusumite ng Employer at ng Unyon, na itatakda nang di-bababa sa isang (1) linggo bago ang pagpupulong. Layunin ng Komiteng ito na itaguyod ang mas masulong na komunikasyon sa pagitan ng Employer at ng kawaning empleyado. Ang pagkilos ng Komiteng ito ay lilimitahan sa pagpapayo sa halip na magkaroon ng kapasidad para sa pagdedesisyon. Bubuuin ang Komite ng mga kinatawan ng management at mga kinatawan ng mga empleyado na sinasaklaw ng Kasunduang ito, na hanggang anim (6) mula sa bawat grupo. Ang mga empleyadong miyembro ng Komite at sinumang empleyado na sinang-ayunan ay babayaran kapag dumalo sila sa mga Pagpupulong ng Labor/Management Committee sa kanilang nakaiskedyul na oras ng trabaho. Hanggang dalawang (2) kinatawan ng kawani ng Unyon ang maaaring humalinhin sa mga empleyadong miyembro ng Komite at dumalo sa kahilingan ng mga empleyado ng bargaining unit. Maaaring dumalo ang dagdag na mga tao kung sinasang-ayunan ng mga partido na ang mga ito ay nauugnay sa adyenda.

Seksyon 6.15 DOKUMENTASYON NG PAGDIDIPLINA. Ang pormal at nakasulat na mga abiso sa pagdidisiplina na lampas sa labindalawang (12) buwan ay hindi isasaalang-alang para sa naturang benepisyo ng empleyado gaya ng mga oportunidad sa paglilipat, loan, edukasyon o pagsasanay na inaalok ng PRMCE, maliban kung ang mga abiso ay nakabase sa malubhang maling paggawi na nakakaapekto sa kwalipikasyon ng empleyado para sa bagong posisyon na maaaring isaalang-alang sa mga sitwasyon ng paglilipat.

ARTIKULO 7

SENIORITY

Seksyon 7.1 Ang seniority ay nangangahulugang ang patuloy na tagal ng full-time o part-time na serbisyo ng empleyado, base sa kabuuang oras na binayaran at mga oras ng low census sa Employer mula sa pinakakamakailang petsa ng pagtanggap sa trabaho sa loob ng Providence Health & Services. Ang seniority, maliban kung espesipikong nakasaad saanman, ay matatamo batay sa lahat ng oras na binayaran at mga oras ng low census.

Seksyon 7.2 Kung matutukoy ng Employer na ang kasanayan, kakayahan, pagganap sa trabaho, abilidad at karanasan ay malaki ang pagkakatugang, ang seniority, gaya ng nakasaad sa itaas, ang siyang magiging saligan sa mga pagtatanggal, muling pagtanggap, pag-bid sa shift, pamamahagi ng overtime, pagkakasunod-sunod ng rotation, pag-apruba ng mga kahilingan para sa PTO at pag-bid sa trabaho. Ang pag-bid sa shift ay nangangahulugang isasama rito kapag ang empleyado, sa pamamagitan ng proseso ng pag-bid, ay lumilipat mula sa isang posisyon papunta sa sa isa pang posisyon sa loob ng kaniyang klasipikasyon, binabago ang kaniyang shift, nakaiskedyul na mga oras ng kaniyang shift ayon sa Seksyon 5.10 o ang bilang ng mga araw kada linggo kung kailan iiskedyul ang empleyado, hal., ang kaniyang FTE.

Seksyon 7.2(a) Kung sakaling magkaroon ng pag-rebid ng mga shift, ibibigay ng Employer sa Unyon at mga apektadong empleyado ang bagong iskedyul ng trabaho at seniority status/oras nang di-bababa sa labing-apat (14) na araw bago ang pagpapaskil ng bagong iskedyul.

Seksyon 7.2(b) LOW CENSUS. Ang low census ay nangangahulugang pag-unti sa mga kinakailangang pangangalaga sa pasyente na nagreresulta sa pansamantalang pagbabawas sa mga kawani. Ire-release muna ng Employer ang sinumang empleyado na naka-overtime, at pagkatapos ay ang mga boluntaryo. Sisikapin ng Employer na i-rotate nang patas ang mandatoryong low census ayon sa pabaligtad na pagkakasunod-sunod ng seniority (mula sa pinakabago tungo sa pinakamatagal) sa loob ng klasipikasyon ng trabaho at departamento/yunit, na napapailalim sa kasanayan, kakayahan, abilidad, at pagiging available ayon sa pagpapasiya ng Employer.

Kung magboboluntaryo ang indibidwal na kunin ang low census day off, ang day off na iyon na boluntaryong kinuha ay bibilangin para sa mga layunin ng rotation.

Seksyon 7.3 LAYOFF. Ang layoff o pagtatanggal ay nangangahulugang permanente o pinalawig na pagbabawas sa bilang ng mga empleyado sa isang partikular na klasipikasyon ng Employer sa ilalim ng Kasunduang

ito. Magbibigay ang Employer ng maraming abiso hangga't maaari sa mga apektadong empleyado at sa Unyon, at patiunang ibibigay sa Unyon ang nakasulat na abiso nang di-bababa sa tatlung (30) araw. Ang mga probisyon sa WARN Act ay ilalapat kapag naaangkop. Itatalaga ang lahat ng empleyado sa cost center kung saan nakatalaga ang kanilang FTE. Ipagbibigay-alam sa mga empleyado ang kanilang departamento/lugar na pagtatrabahuhan. Ipagbibigay-alam sa Unyon ang anumang pagbabago sa mga pagtatalaga sa departamento/lugar na pinagtatrabahuhan.

Seksyon 7.4 Para sa lahat ng layunin sa ilalim ng Artikulong ito:

- (a) Ang isang empleyado ay ituturing na may kakayahan kung magagawa ng empleyado ang mga pangunahing gawain sa posisyon sa hindi lalampas sa tatlong (3) linggo ng oryentasyon;
- (b) Ang shift ay mangangahulugang day, evening o night;
- (c) Ang mapagkukumparang FTE ay ang FTE sa loob ng .2 ng FTE ng empleyado bago ang pagtatanggal o bago ang pagbabawas sa oras.

Seksyon 7.5 PAMAMARAAN SA PAGTATANGGAL. Kapag pinagpasiyahan ng Employer na kinakailangang tanggalin ang mga empleyado mula sa klasipikasyon at shift sa isang cost center, maghahanap muna ng mga boluntaryo ang Employer. Kung hindi matutugunan ng mga boluntaryo ang pangangailangan ng Employer para sa binawasang bilang ng mga kawani, ang mga probationary at pansamantalang empleyado sa klasipikasyon at shift sa cost center na apektado sa pagtatanggal ang unang matatanggal. Pagkatapos, ang (mga) least senior o pinakamababang empleyado na may FTE na nakatalaga sa klasipikasyon at shift sa cost center na apektado sa pagtatanggal ay itatatalaga para sa pagtatanggal; basta't sa opinyon ng Employer, ang kasanayan, kakayahan, pagganap sa trabaho, abilidad, at karanasan sa pagganap ng trabaho ay itinuturing na patas.

Seksyon 7.6 BUMPING RIGHTS. Sinumang empleyado na pinili para matanggal ay maaaring, kung may seniority ang empleyado, piliin na alisin ang least senior na empleyado sa kaniyang klasipikasyon na may maikukumparang FTE at shift; basta't, sa opinyon ng Employer, ang kasanayan, kakayahan, pagganap sa trabaho, abilidad, at karanasan para gawin ang kinakailangang trabaho ay itinuturing na patas. Ang SSNA, NAC, HUC o iba pang miyembro ng bargaining unit sa nursing department na natanggal mula sa kaniyang cost center ay maaaring, kung may seniority ang empleyado, piliin na alisin ang alinman sa least senior na empleyado sa kaniyang nursing department na may maikukumparang FTE o ang least senior na empleyado sa kaniyang klasipikasyon na may maikukumparang FTE; basta't, sa opinyon ng Employer, ang kasanayan, kakayahan, pagganap sa trabaho, abilidad, at karanasan para gawin ang kinakailangang trabaho ay maituturing na patas. Sinumang empleyado na

hindi mapapanatili ang posisyon sa klasipikasyon ng empleyado ay tatanggalin, maliban kung magagawa ng empleyado na mag-bid sa isang nakapaskil na bakanteng posisyon sa ibang klasipikasyon.

Kung bilang resulta ng pagtatanggal sa klasipikasyon ng trabaho na wala pang tatlo (3) ang empleyado, ang mga pangunahing tungkulin ng klasipikasyong iyon ay, gaya ng tinutukoy sa deskripsyon ng trabaho, mapupunta sa ibang klasipikasyon sa apektadong yunit ng trabaho, ang (mga) tatanggaling empleyado ay maaaring piliin na alisin ang least senior na empleyado sa ibang klasipikasyon na iyon basta't ang empleyadong nabump ay mas kaunti ang seniority kaysa sa empleyado na piniling matanggal.

Seksyon 7.6(a) Mga Departamento ng Nursing:

- 1) CCU, CSSU
- 2) NICU
- 3) PEDs
- 4) FMC (Mother Baby L&D, Lactation, Post Partum Clinics), MFM
- 5) Emergency Department, Breast Center at Children Center
- 6) 3A, 4A, 5A, 6A, 7A, 8A, CEU, Inpatient Rehab, 2 North Med/Surg, Resource Team, 6N, 7N, 8N/S, 10N/S
- 7) Behavioral Health, Intervention Center
- 8) AM Admit, PACU-Colby & Pacific, Admissions/PACU Colby, PASC, Triage, Endo/Medical Short Stay, D2N, D3N
- 9) CVL, Interventional Radiology
- 10) Transition Planning
- 11) Radiation Oncology
- 12) IV Therapy
- 13) OR Colby/Pacific
- 14) Infusion
- 15) Breast Center

Seksyon 7.7 RECALL. Ang mga natanggal na empleyado ay magkakaroon ng karapatang makabalik sa mga bakanteng posisyon sa klasipikasyon kung saan sila natanggal hanggang labindalawang (12) buwan kasunod ng pagtatanggal sa kanila. Ang mga empleyadong narecall o bumalik sa kanilang klasipikasyon sa isang posisyon sa shift kung saan sila natanggal at may maikukumparang FTE (sa loob ng .2) at tumangging bumalik o nabigong tumugon sa abiso sa loob ng tatlong (3) araw mula sa aktuwal na abiso o limang (5) araw mula sa petsa ng pagsulat, alinman ang mas matagal, ay aalisin mula sa listahan ng mga

babalik. Ang mga empleyado ang siyang responsable para sa pagbibigay-alam sa Employer kung saan dapat ipadala ang mga abiso para bumalik. Ito ay ibibigay ng Employer sa Unyon sa pamamagitan ng facsimile o ipapadala ang kopya ng abiso para bumalik.

Seksyon 7.8 PAGWAWAKAS NG SENIORITY STATUS. Magwawakas ang seniority at pagtatrabaho sa oras na mangyari ang alinman sa isa sa sumusunod:

- (a) Pagpapaalis sa trabaho para sa makatuwirang dahilan, boluntaryong pagbibitiw o pagreretiro;
- (b) Kabiguang bumalik sa trabaho mula sa pagkakatanggal sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo pagkalipas ng notipikasyong bumalik sa trabaho mula sa layoff status o kabiguang tumugon sa abiso para bumalik ayon sa nakasaad sa Seksyon 7.7;
- (c) Pagliban sa trabaho dahil sa pagkakatanggal na lumampas sa labindalawang (12) buwan;
- (d) Kabiguang pumasok sa itinalagang trabaho sa loob ng dalawang (2) magkasunod na araw ng trabaho, kung kaya naman ng pisikal na kalagayan at kapag ang trabaho ay angkop na itinalaga alinsunod sa Kasunduang ito;
- (e) Kabiguang bumalik sa trabaho nang napapanahon mula sa inapubahang leave of absence.

Seksyon 7.9 PAGBABAGO SA KATAYUAN NG FTE. Ang pagbabawas sa mga oras ay nangangahulungang permanenteng pagbabawas sa antas ng FTE ng isang empleyado. Kung pagpapasiyahan ng Employer na kinakailangan ang pagbabawas sa FTE, ang (mga) least senior na empleyado sa target na klasipikasyon ng trabaho, departamento at shift ang makakatanggap ng pagbabawas sa FTE. Maghahanap muna ang Employer ng mga boluntaryo mula sa klasipikasyon ng trabaho at shift para maisakatuparan ang mga pagbabagong ito.

Seksyon 7.9(a) Ang empleyado na ang mga oras ay permanenteng babawasan ay makakatanggap ng maagang abiso ng pagbabawas ng mga oras sa loob ng di-bababa sa labing-apat na (14) araw.

Seksyon 7.9(b) Ang mga empleyado na ang mga oras ay binawasan alinsunod sa Seksyon 7.9, ay maaaring kunin ang posisyon ng least senior na empleyado na ang posisyon ay nasa parehong FTE sa kaniyang klasipikasyon at cost center sa ibang shift. Kung walang naturang posisyon sa cost center, maaaring piliin ng empleyado na tanggapin ang pagbabawas ng mga oras o kunin ang posisyon ng least senior na empleyado sa kanilang klasipikasyon na may parehong antas ng FTE kung saan sila nakatalaga bago ang pagbabawas ng oras, na

napapailalim sa Seksyon 7.4.

Seksyon 7.9(c) Kung sakaling pataasin ng Employer ang bilang ng mga FTE sa cost center sa maliban sa pansamantalang basehan, ang mga empleyadong nagtatrabaho sa klasipikasyong iyon sa cost center, sa binawasang FTE sa ilalim ng Seksyon 7.9, ay, ayon sa pagkakasunod-sunod ng seniority, aatasan ng dagdag na FTE bago ang pagbabawas, kung sa pagpapasiya ng Employer, ang atas ay naaayon sa mga kahilingan sa pag-iiskedyul ng diretsong oras. Ang mga bukas na posisyon na resulta ng terminasyon o paglilipat ay ipapaskil para sa pag-bid sa ilalim ng Seksyon 6.10.

Seksyon 7.9(d) Ang mga empleyado na ang mga oras ay mandatoryong binawasan ay maaaring mag-abiso sa pagsulat sa Employer ng bawat buwan ng kanilang pagiging available na magtrabaho sa pansamantalang available na ekstrang oras sa loob ng kanilang klasipikasyon at cost center. Ayon sa pagkakasunod-sunod ng seniority at napapailalim sa pagiging available ng mga empleyado na magtrabaho nang binabayaran para sa diretsong oras at kakayahang gawin ang trabaho, gagamitin sila bago ang iba pang empleyado para sa naturang trabaho.

Ang mga empleyadong pipiliin ang severance ay hindi magiging kwalipikado para sa karapatang bumalik na tinutukoy sa Seksyon 7.7 sa itaas at ituturing na winakasan na ang kanilang pagtatrabaho. Ang bilang ng mga empleyadong pipiliin ang severance pay ay hindi lalampas sa bilang ng mga natanggal na empleyado. Kung sakaling mas maraming empleyado ang humiling ng severance, ang seniority ang siyang kokontrol.

Ang mga linggo ng severance pay ay babayaran sa regular na suweldo ng empleyado sa oras na pinili ang severance at sa suweldo para sa apatnapung (40) oras kada linggo, na pro-rated para sa part time na mga empleyado. Ang mga taon ng serbisyo para sa layunin ng seksyong ito ay nangangahulugang 2080 bayad na oras sa loob ng Providence Health & Services System.

Seksyon 7.9(e) Kung sakaling nagtrabaho ang empleyado nang lampas sa kanilang nakatalagang FTE sa loob ng anim (6) na buwan, maliban kung para saklawin ang leave of absence, muling susuriin ang posisyon kapag hiniling para mapagsiyahan kung magtatalaga ba ng dagdag na oras sa empleyado na unang nagtrabaho sa mga oras na iyon.

ARTIKULO 8

REKLAMO AT ARBITRASYON

Seksyon 8.1 Kahulugan ng "REKLAMO". Ang "reklamo" ay nangangahulugang anumang paratang ng paglabag sa mga tuntunin at

kondisyon ng Kasunduang ito. Susubukan muna ng mga empleyado na lutasin ang lahat ng reklamo at alitan sa di-pormal na paraan sa immediate manager ng empleyado. Kapag kinakailangan, isusumite ang pormal na reklamo sa sumusunod na pamamaraan para sa reklamo. Maglalaman ang isang nakasulat na reklamo ng deskripsyon ng problema, ang espesipikong seksyon ng kontrata na pinararangang nilabag, ang petsa kung kailan ito nangyari, ang aksyon ng pagtutuwid na hinihiling ng reklamo at ang pagkakakilanlan ng mga empleyadong sangkot hanggang sa antas na nalalaman. (Paalala: Ang mga Kinikilalang Steward, gaya ng tinutukoy sa Seksyon 3.1, ay maaaring maging kahalili para sa iba.) Ang mga limitasyon sa panahong nakatakda sa sumusunod na mga hakbang ay maaaring palawigin tangi lamang kung may pagsang-ayon ng mga partidong sangkot. Ang limitasyon sa panahon na magtatapos sa Sabado, Linggo o pista opisyal na itinalaga sa Artikulo 11 ay ituturing na magtatapos sa kasunod na araw ng negosyo.

Seksyon 8.2 PAMAMARAAN.

Hakbang 1 – Empleyado, Shop Steward, Kinatawan ng Unyon at Immediate Manager

Ang empleyado, shop steward at Kinatawan ng Unyon, kung hihilingin ng empleyado o manager, ay susubukan munang lutasin agad ang problema sa immediate manager ng empleyado at hindi dapat lalampas sa dalawampu't isang (21) araw sa kalendaryo mula sa petsa kung kailan napag-alaman ng empleyado ang pag-iral ng reklamo. Isusulat ang reklamo at maaaring isumite gamit ang fax, personal na email (alinsunod sa polisiya ng PRMCE sa elektronikong komunikasyon) o U.S. mail. Kung isinumite ang reklamo gamit ang email, ihahatid ang kopya sa Employer sa loob ng pitumpu't dalawang (72) oras. Pagkatanggap nito, susubukan ng immediate manager o itinalaga ng Employer na lutasin ang problema. Kung hihilingin ng manager o itinalaga ng Employer at ng empleyado ang pagpupulong para malutas ang reklamo, maaaring dumalo sa pagpupulong ang Shop Steward at/o Kinatawan ng Unyon kapag hiniling ng empleyado. Maaari ring dumalo ang Kinatawan ng Human Resources sa anumang naturang pagpupulong. Kung kinakailangan ang pagpupulong, gagawin ng mga partido ang lahat ng magagawa nila para iiskedyul ang pagpupulong sa loob ng dalawampung (20) araw sa kalendaryo mula sa petsa kung kailan isinumite ang reklamo. Ang lahat ng nauugnay at kinakailangang pangunahing impormasyon ng alinman sa partido ay ibibigay, limang (5) araw sa kalendaryo bago ang pagpupulong para sa reklamo. (Kasama sa "pangunahing impormasyon" ang, halimbawa, kopya ng pandisiplinang aksyon sa empleyado at nakaraang nauugnay na mga pandisiplinang aksyon, ang nalalapat na polisiya, kopya ng time card ng empleyado para sa kasalukuyan at nakaraang yugto ng pagbabayad at/o anumang

available na sumusuportang dokumentasyon na nagreresulta sa pandisiplinang aksyon, atbp., pero hindi kasama ang, halimbawa, impormasyon sa "mapagkukumpara" o "katulad" na mga empleyado o time card para sa maraming yugto ng panahon, atbp.) Pagkatapos ng pagpupulong, ang immediate manager o itinalaga ng Employer ay magbibigay ng nakasulat na tugon sa reklamo sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo pagkatapos ng pagpupulong.

Hakbang 2 – Empleyado, Kinatawan ng Unyon at Direktor ng Departamento

Kung hindi malulutas ang usapin ayon sa kasiyahan ng empleyado sa Hakbang 1, isusulat ng empleyado o Unyon ang reklamo at ihaharap ang nakasulat na reklamo sa Direktor ng Departamento (at/o itinalaga) sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo mula sa petsa ng pagdedesisyon ng immediate manager. Ang pagpupulong sa pagitan ng empleyado, (Kinatawan ng Unyon kung hiniling ng empleyado) at Direktor ng Departamento (at/o itinalaga) at Kinatawan ng Human Resources, ay idaraos sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo mula sa pagkatanggap ng nakasulat na reklamo. Ang Direktor ng Departamento (at/o itinalaga) ay magbibigay ng nakasulat na tugon sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo kasunod ng pagpupulong sa empleyado may kinalaman sa reklamo.

Kung sangkot sa reklamo ang grupo ng mga empleyado at/o mahigit sa isang departamento, maaaring magpasimula ang Unyon ng reklamo sa Hakbang 2 sa pamamagitan ng pagkontak sa Human Resources para pagpasiyahan ang naaangkop na (mga) Direktor.

Hakbang 3 – Empleyado, Kinatawan ng Unyon at VP ng Human Resources

Kung hindi nalutas ang usapin ayon sa kasiyahan ng empleyado sa Hakbang 2, isusulat ang reklamo at ire-refer ang reklamo sa Direktor ng Human Resources (at/o itinalaga) sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo mula sa petsa ng pagdedesisyon ng Direktor ng Departamento (at/o itinalaga). Isang pagpupulong sa pagitan ng empleyado, Kinatawan ng Unyon at ng VP ng Human Resources (o itinalaga) ang idaraos sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo pagkatanggap ng abiso sa paglilipat ng reklamo tungo sa Hakbang 3. Ang Direktor ng Human Resources (o itinalaga) ay magbibigay ng nakasulat na tugon sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo kasunod ng pakikipagpulong sa empleyado.

Hakbang 4 – Pamamagitan o Mediation (Opsyonal)

Maaaring parehong sumang-ayon ang Employer at ang Unyon na isumite ang di-nalutas na reklamo sa mediation. Ang mga bayarin para sa mediation, kung mayroon man, ay patas na paghahatian ng parehong partido. Maaaring wakasan ang proseso ng mediation gamit ang nakasulat na abiso sa ibang partido anumang oras.

Hakbang 5 – Arbitrasyon

Kung hindi nalutas ang reklamo ayon sa nabanggit na pamamaraan, at kung ang nagrereklamo at ang Unyon ay sumunod sa espesipikong pamamaraan, kahilingan at limitasyon sa oras, maaaring sumulat ang Unyon at humiling na isumite ang isyu sa arbitrasyon sa loob ng labing-apat (14) na araw sa kalendaryo kasunod ng nakasulat na tugon ng Direktor ng Human Resources (at/o itinalaga). Kung mabibigo ang Employer at ang Unyon na magkasundo sa arbitrator, hihilingin ang listahan ng labing-isang (11) arbitrator mula sa Federal Mediation and Conciliation Service. Pagkatapos, magsasalitan ang mga partido sa pag-aalis ng pangalan mula sa panel hanggang sa isang pangalan na lang ang matira, at magpipitik ng barya para mapagpasiyahan kung aling partido ang unang mag-aalis ng pangalan. Ang indibidwal na matitira ang siyang magiging arbitrator. Magiging pinal at pagtitibayin ang desisyon ng Arbitrator, na napapailalim sa mga limitasyon ng awtoridad na nakasaad dito. Ang Arbitrator ay hindi magkakaroon ng awtoridad na magdagdag, magbura, magpawalang-bisa, o magbago o kaya naman ay ibahin o baguhin ang anumang probisyon sa Kasunduang ito pero magiging awtorisado lamang upang bigyang-kahulugan ang mga espesipikong katotohanan sa isyung pinagtatalunan. Ibase ng Arbitrator ang kaniyang desisyon tangi lamang sa espesipikong kontraktuwal na mga obligasyon na inihayag sa Kasunduang ito. Hindi iaatas ng Arbitrator sa alinman sa Employer o sa Unyon ang pagsasagawa o hindi pagsasagawa ng anumang aksyon maliban kung malinaw sa mga inihayag na salita sa Kasunduang ito na ang naturang resulta ay parehong nilalayan. Hindi magkakaroon ang Arbitrator ng awtoridad na magpataw ng bayad-pinsalang parusa.

Papasanin ng bawat partido ang kalahati ($\frac{1}{2}$) ng bayad sa Arbitrator para sa paggawad na ipinagkaloob nang napapanahon at anumang iba pang gastos na parehong natamo mula sa pagdinig ng arbitrasyon. Ang lahat ng iba pang gastos, kasama na ang, subalit hindi limitado sa, mga legal na bayarin, gastos sa deposisyon, mga bayarin sa mga testigo, at anuman at bawat iba pang gastos na nauugnay sa presentasyon ng kaso ng partido ay papasanin ng partidong nagtamo ng mga iyon, at wala sa mga partido ang magiging responsable para sa mga gastos ng mga testigo ng

kabilang partido. Kung tatanggihan ng Unyon na bayaran ang kalahati ng bayarin sa transkrip, hindi bibigyan ng kopya ang Unyon.

ARTIKULO 9

MGA ORAS NG TRABAHO AT OVERTIME

Seksyon 9.1 PANAHOON NG PAGTATRABAHO.

Seksyon 9.1(a) Ang panahon ng pagtatrabaho ay regular, umuulit na panahon ng alinman sa pitong (7) magkakasunod na araw, o labing-apat (14) na magkakasunod na araw.

Seksyon 9.1(b) Para sa layunin ng administrasyon ng Artikulong ito, ang pitong (7) araw na yugto at ang labing-apat (14) na araw na yugto ay magsisimula ng 12:01 a.m. sa Linggo.

Seksyon 9.1(c) Ang isang normal na araw ng trabaho ay bubuuin ng walong (8) oras ng trabaho na kukumpletuhin sa loob ng walo at kalahating (8½) magkakasunod na oras. Ang isang normal na linggo ng trabaho para sa mga full-time na empleyado ay bubuuin ng apatnapung (40) oras ng trabaho sa loob ng pitong (7) araw na linggo ng trabaho o yugto ng trabaho na walumpung (80) oras sa loob ng labing-apat (14) na araw na yugto. Kung pahihintulutan ng bilang o kalagayan ng mga kawani, ang Employer ay mag-iiskedyul ng mga empleyado para sa magkakasunod na day off at magbibigay sa bawat empleyado ng parehong shift at parehong oras para sa bawat araw sa loob ng parehong iskedyul ng trabaho. Kinikilala ng mga partido na maaaring magkaroon ng pagkakaiba-iba kung minsan para saklawin ang mga di-inaasahang pangangailangan. Ang mga araw ng trabaho at yugto ng trabaho, gaya ng nakasaad sa Artikulong ito, ay hindi maituturing na garantisadong oras ng trabaho.

Seksyon 9.1(d) Ipagpapatuloy ng Employer ang kasalukuyang gawain nito ng pagbibigay sa mga partikular na empleyadong inaatasang magdala ng beeper sa kanilang buong shift at regular na naaabala sa panahon ng kanilang pagkain ng iskedyul na walong (8) magkakasunod na oras na kukumpletuhin sa loob ng walong (8) magkakasunod na oras, sa gayon ay nagbibigay ng bayad na panahon para sa pagkain.

Seksyon 9.2 PAGTATALAGA NG REGULAR NA SHIFT. Ang bawat empleyado ay magkakaroon ng regular na nakatalagang bilang ng mga oras sa isang shift. Karaniwan, ang mga oras na ito ay magiging alinman sa walong (8) oras, o sampung (10) oras, o labindalawang (12) oras. Ang mga nakasulat na kahilingan ng empleyado na magtrabaho ng sampung (10) oras na shift ay isasaalang-alang ng Employer nang may makatuwirang pagsisikap at magbibigay ang Employer ng nakasulat na

paliwanag kung tatanggihan ang naturang kahilingan. Hindi itatalaga ng Employer ang isang shift na lampas sa labindalawang (12) oras sa sinumang empleyado ng bargaining unit nang walang paunang abiso sa Unyon. Maaaring magtatag ang Employer ng bagong iskedyul ng trabaho para sa indibidwal hangga't hindi mapapalitan ng naturang iskedyul ang nakatatag na shift ng iba pang empleyado nang walang pahintulot ng empleyadong inilipat. Kung sangkot ang mahigit sa dalawang empleyado, maaaring itatag ang bagong iskedyul kapag ang karamihan ng mga empleyado ay nagbigay ng pahintulot.

Seksyon 9.2(a) Kung alam ng Employer na ang paglilipat sa ibang PRMCE campus ay magiging regular na atas, aabisuhan ang empleyado nang di-bababa sa isang linggo nang mas maaga.

Seksyon 9.3 MGA ISKEDYUL NG TRABAHO. Ang buwanang iskedyul ng trabaho ay ipapaskil nang di-bababa sa labing-apat (14) na araw bago ang petsa ng pagkakaroon ng bisa ng iskedyul. Direktang aabisuhan ang mga empleyado tungkol sa anumang pagbabago sa nakapaskil na iskedyul. Maliban sa matibay na dahilan na wala sa kontrol ng Employer, matapos ipaskil ang iskedyul, maaari lang baguhin ang indibidwal na pagtatalaga ng mga oras ng trabaho sa panahon ng pagpapaskil sa pamamagitan ng kasunduan ng mga partido. Hindi ituturing na pagbabago sa iskedyul ang time off para sa low census.

Seksyon 9.4 OVERTIME.

Seksyon 9.4(a) Babayaran ang overtime ng isa't kalahating beses (1½) ng halaga ng suweldo para sa lahat ng oras na pinagtrabuhan na lampas sa walo (8) o higit pang oras sa karaniwang araw ng trabaho, lampas sa apatnapung (40) oras sa loob ng pitong (7) araw sa isang linggo ng trabaho o lampas sa walumpung (80) oras sa loob ng yugto ng labing-apat (14) na araw. Ang lahat ng magkakasunod na oras na pinagtrabahuhan na lampas sa labindalawang (12) oras (o pagkatapos ng labing-apat [14] na oras para sa mga empleyadong nagtatrabaho ng [12] oras na shift) ay babayaran ng doble (2x) ng regular na halaga ng suweldo ng empleyado. Ang lahat ng oras na pinagtrabahuhan sa ikapitong (ika-7) kasunod na araw ay babayaran ng isa't kalahati (1½) ng regular na suweldo ng empleyado basta't ang ikapitong (ika-7) araw na overtime ay hindi nalalapat sa mga empleyado na nagtrabaho sa ikapitong (ika-7) kasunod na araw bilang resulta ng pagtatrabaho sa regular na iskedyul o iskedyul na hiniling ng empleyado, na nakipagpalit ng shift. Ang mga empleyadong nag-sign up para sa ekstrang shift at trabaho sa ikapitong (ika-7) kasunod na araw ay karapat-dapat sa overtime. Anumang dagdag na magkakasunod na araw na lampas sa ikapitong (7) araw ay babayaran sa angkop na halaga ng bayad na inaatas ng batas at/o ng Kasunduang ito. Kasama sa overtime ang shift differential kung nalalapat. Ang oras na binayaran pero hindi pinagtrabahuhan ay hindi mabibilang bilang oras na pinagtrabahuhan para sa layunin ng pagtukoy at pagkukuwenta sa

overtime.

Seksyon 9.4(b) Babayaran ang mga empleyado para sa trabaho bago at pagkatapos ng kanilang shift at sa pagsisimula ng shift sa tig-labinlimang (15) minuto. Ang lahat ng overtime ay dapat maaprubahan ng immediate supervisor o ng itinalaga.

Seksyon 9.4(c) Ang overtime ay itatalaga sa mga empleyado sa loob ng klasipikasyon kung saan kinakailangan ang overtime. Susubukan muna ng Employer na abutin ang mga kinakailangan para sa overtime sa boluntaryong paraan. Itatalaga ang overtime sa mga boluntaryo alinsunod sa Seksyon 7.2. Kung walang available na mga kwalipikadong boluntaryo, ang pagtatalaga ng overtime ay ayon sa batayan ng marapat na seniority rotation, na isinasaalang-alang ang regular na iskedyul ng trabaho ng empleyado at mga pangangailangan ng indibidwal na empleyado.

Seksyon 9.5 KABAYARAN PARA SA OVERTIME. Kapag kailangan nang bayaran (gaya ng inilalarawan sa Seksyon 9.4[a]), ang overtime ay babayaran ng isa't kalahating ($1\frac{1}{2}$) beses ng regular na halaga ng suweldo. Hindi ipi-pyramid ang overtime. Ang lahat ng probisyon sa Kasunduang ito na maaaring mag-atas ng pagbabayad ng isa't kalahating ($1\frac{1}{2}$) beses o doble (2x) ng regular na suweldo ng empleyado ay ituturing na overtime, ito man ay itinalaga bilang bayad para sa overtime o premium. Ang oras na binayaran sa halaga ng overtime, maliban sa mga oras na pinagtrabahuhan sa pista opisyal, ay hindi bibilangin bilang oras na pinagtrabahuhan para sa layunin ng pagpapasiya at pagkukuwenta sa overtime.

Seksyon 9.6 KALKULASYON NG ORAS NG EMPLEYADO. Ang oras ng empleyado ay babayaran sa mas mataas o mas mababang buong bilang na pinakamalapit sa labinlimang minuto.

Seksyon 9.7 PANAHON NG PAGKAIN/PAMAMAHINGA. Maliban sa nakasaad sa Seksyon 9.1 (d), makakatanggap ang lahat ng empleyado ng di-bayad na panahon ng pagkain na kalahating ($\frac{1}{2}$) oras. Ang mga empleyadong inaatasan ng pangasiwaan na magtrabaho sa panahon ng pagkain na ito ay babayaran para sa naturang trabaho sa angkop na halaga ng suweldo. Bibigyan ang lahat ng empleyado ng katumbas ng dalawang (2) may bayad na panahon ng pahinga na tig-labinlimang (15) minuto sa bawat shift na may tagal na walong (8) oras o higit pa. Makakatanggap ng katumbas ng tatlong labinlimang (15) minutong pahinga ang mga empleyadong nagtatrabaho sa shift na labindalawang (12) oras. Maaaring kunin ang mga pamamahinga nang hindi tuloy-tuloy at pangangasiwaan alinsunod sa nalalapat na batas kasama ang Washington Administrative Code. Hindi layunin ng mga partido na baguhin ang kasalukuyang gawain ng pagbibigay sa mga empleyado ng (15) minuto para sa pamamahinga.

Seksyon 9.8 KARAGDAGANG ORAS. Kung ipagpapalagay na hindi isyu ang kasanayan at kakayahan, iaalok muna ng Employer ang karagdagang nakaiskedyul na oras sa mga kwalipikadong empleyado sa loob ng klasipikasyon at departamento na may mga nawalang oras dahil sa inboluntaryong low census sa panahon ng kasalukuyan o patiunang nakapaskil na iskedyul ng trabaho, na ang mga oras ay mandatoryang binawasan o mga part-time na empleyado na gustong magtrabaho nang dagdag na oras at nagsumite ng nakasulat na kahilingan para sa dagdag na oras. Napapailalim sa mga kahilingan sa pag-iiskedyul at sa mga kwalipikasyong kinakailangan para magawa ang atas, ang mga part-time na empleyado na nag-abiso sa kanilang supervisor sa pamamagitan ng sulat bago ang pagpapaskil ng iskedyul ng trabaho na gusto nila ng dagdag na oras sa loob ng kanilang klasipikasyon at departamento para sa iskedyul na iyon ay bibigyan ng oportunidad na magtrabaho ng dagdag na available na oras bago ang pagtawag sa mga on-call na empleyado. Itatalaga lang ang dagdag na oras kung magagawa ng empleyado na pagtrabahuan ang oras nang direktso at walang overtime.

Ang mga empleyado ng bargaining unit sa isang departamento na may mga oras na di-napunan sa buwanang iskedyul ng trabaho kapag naipaskil, ay bibigyan ng di-bababa sa pitong (7) araw sa kalendaryo matapos ang pagpapaskil at bago magsimula ang nakapaskil na iskedyul para pagtrabahuan ang naturang available na oras. Ang lahat ng pagtatalaga ng trabaho para saklawin ang mga hindi napunang oras na ito ay ayon sa seniority alinsunod sa Kasunduang ito.

Seksyon 9.9 PAHINGA SA PAGITAN NG MGA SHIFT. Sa pag-iiskedyul ng mga pagtatalaga sa trabaho, gagawa ng makatuwirang pagsisikap ang Employer para mabigyan ng iskedyul ang bawat empleyado nang may di-bababa sa labindalawang (12) oras ng hindi pag-duty sa pagitan ng mga shift, na hindi kasama ang edukasyon, mga pagpupulong ng komite, mga pagpupulong ng kawani at pag-standby, maliban kung mandatoryo ang naturang oras. Kung sakaling kinakailangang magtrabaho ang empleyado sa nakaiskedyul na shift nang wala pa sa labindalawang (12) oras ang off duty sa pagitan ng nakaiskedyul na mga shift, ang lahat ng oras na pinagtrabahuan sa loob ng labindalawang (12) oras ay babayaran sa halaga ng premium na isa't kalahati (1½). Hindi ilalapat ang probisyong ito sa mga empleyado na nasa pinagkasunduang alternatibong iskedyul ng trabaho na walang kasamang labindalawang (12) oras na pahinga sa pagitan ng mga shift o sa mga empleyado na nagboluntaryong magtrabaho ng ekstrang shift na dagdag sa orihinal na nakapaskil na iskedyul. Ang mga empleyadong ipinagbigay-alam sa Employer sa pamamagitan ng sulat na gusto nila ng ekstrang shift kapag naging available sila sa hinaharap ay ituturing na mga boluntaryo.

Ang mga empleyadong nagtatrabaho nang tuloy-tuloy na lampas sa pagtatapos ng regular na shift ng empleyado, ay makakatanggap ng

premium na halaga ng na suweldo para sa lahat ng oras na pinagtrabahuhan nila sa kanilang sumunod na shift na nasa loob ng labindalawang (12) oras mula sa panahon kung kailan umalis sa trabaho ang empleyado makalipas na pagtrabahuhan ang mga ekstrang oras sa pagtatapos ng kanilang shift sa nagdaang araw.

Ang mga empleyadong nakaiskedyul sa on-call/standby shift sa oras ng pagpapaskil ng kanilang regular na iskedyul ng trabaho, at tinawag para magtrabaho sa 12 oras na yugto kasunod ng kanilang regular na shift sa trabaho at pagkatapos ay nagtrabaho sa kanilang regular na shift ng trabaho sa loob ng 12 oras na yugto kung kailan nila iniwan ang trabaho pagkatapos silang tawagin, ay, sa umpisa ng kanilang susunod na regular na shift, babayaran ng premium na halaga para sa yugto ng panahon na katumbas ng aktuwal na bilang ng mga oras na nagtrabaho ang empleyado nang on-call.

Magkakaroon ng sampung (10) oras na pahinga sa pagitan ng mga shift ang mga empleyadong nagtatrabaho sa iskedyul na sampung (10) oras o labindalawang (12) oras sa regular na araw ng trabaho.

Seksyon 9.10 MGA SHIFT.

Seksyon 9.10(a) DAY SHIFT. Anumang shift kung saan karamihan sa regular na nakaiskedyul na oras ay sa pagitan ng 6:30 a.m. at 3:00 p.m.

Seksyon 9.10(b) EVENING SHIFT. Anumang shift kung saan karamihan sa regular na nakaiskedyul na oras ay sa pagitan ng 2:30 p.m. at 11:00 p.m.

Seksyon 9.10(c) NIGHT SHIFT. Anumang shift kung saan karamihan sa regular na nakaiskedyul na oras ay sa pagitan ng 10:30 p.m. at 7:00 a.m.

Seksyon 9.10(d) SHIFT DIFFERENTIAL. Kung ang karamihan ng mga oras na pinagtrabahuhan, na hindi kasama ang overtime, ay nangyari sa mga yugtong itinalaga bilang evening, o night shift, ang mga empleyado ay babayaran ng shift differential para sa lahat ng oras na pinagtrabahuhan sa shift na iyon. Kung pantay-pantay na hinati ang mga oras, ilalapat ang mas mataas na halaga sa lahat ng oras. Ituturing na bahagi ng regular na suweldo ng empleyado ang shift differential, kung ang empleyado ay regular na nakatalaga sa shift, maliban kung may ibang espesipikong probisyon sa Kasunduang ito.

Seksyon 9.10(e) SHIFT ROTATION. Kung kinakailangan ang pansamantalang shift rotation (day, evening, night, weekend), tatawagin muna ang mga boluntaryo. Kung hindi sapat ang mga boluntaryo, itatalaga ang shift rotation sa kwalipikadong least senior na empleyado sa klasipikasyon at departamentong apektado na available na magtrabaho sa shift na babayaran ng halaga para sa diretsong oras nang walang

pagbabawas sa kanilang FTE.

Seksyon 9.11 MGA WEEKEND.

Seksyon 9.11(a) Magsasagawa ng makatuwirang pagsisikap ang Employer para mabigyan ang lahat ng full-time at part-time na empleyado ng iskedyul ng pahinga sa dalawang (2) weekend sa apat (4) na magkakasunod na weekend. Kung pinapahintulutan ng bilang o kalagayan ng mga kawani, isasagawa ang mga pagsisikap upang maiiskedyul ang pahinga kada dalawang weekend. Hindi ilalapat ang Seksyong ito sa mga part-time na empleyado o sa mga full-time na empleyado na sa mga weekend shift lang nagtatrabaho o mga empleyado na boluntaryong sumang-ayon sa mas madalas na pagtatrabaho sa weekend. Para sa mga kawani sa day at evening shift, ang weekend ay nangangahulugang Sabado at Linggo. Para sa mga kawani sa night shift, ang weekend ay nangangahulugang Biyernes at Sabado ng gabi.

Seksyon 9.11(b) Ang mga empleyado na inaatasang magtrabaho nang mahigit dalawang (2) weekend sa apat (4) na magkakasunod na weekend, na nagtrabaho sa kanilang weekend gaya ng nakaiskedyul, ay babayaran ng halaga ng overtime na isa't kalahating (1½) beses ng kanilang regular na suweldo, kasama ang weekend premium para sa lahat ng naturang oras na pinagtrabahuan. Hindi ilalapat ang probisyong ito sa mga on-call na empleyado na ang regular na iskedyul ay para sa mahigit dalawang (2) weekend sa apat (4) na weekend, o sa mga empleyado na nagboluntaryo para sa ekstrang weekend o nakipagpalit ng mga weekend sa ibang empleyado.

Hindi hihilingin sa mga empleyado na maging on-call sa kanilang weekend na walang trabaho, kung nagtrabaho sila sa kanilang nakaiskedyul na trabaho sa weekend, gaya ng nakaiskedyul. Ang inaatas na on-call weekend ay ituturing na weekend na pinagtrabahuan para sa probisyong ito.

Seksyon 9.12 SUWELDO SA PAGPASOK SA TRABAHO. Ang mga empleyadong pumasok sa trabaho ayon sa nakaiskedyul at pinauwi ng Employer mula sa duty para sa mga kadahilanan maliban sa disiplina ay makakatanggap ng minimum na apat (4) na oras ng trabaho o suweldo para sa apat (4) na oras o para sa nakaiskedyul na bilang ng mga oras para sa shift, alinman ang mas kaunti. Kung nagsagawa ang Employer ng tunay na pagsisikap para abisuhan ang empleyado tungkol sa pagkansela sa shift nang di-bababa sa siyamnapung (90) minuto bago ang simula ng nakaiskedyul na shift pero hindi siya nagtagumpay sa paggawa nito, hindi ilalapat ang probisyong ito. Responsibilidad ng empleyado na panatilihin ang kasalukuyang address at numero ng telepono sa Departamento ng Human Resources. Kapag hindi ito nagawa, hindi na pananagutan ng Employer ang kinakailangang pagbibigay ng notipikasyon na nakasaad dito.

Seksyon 9.12(a) Magsasagawa ng makatuwirang pagsisikap ang Employer para kontakin ang empleyado nang di-bababa sa siyamnapung (90) minuto bago ang simula ng kaniyang nakaiskedyul na shift kung sakaling kailangang kanselahin ang shift dahil sa low census o iba pang dahilan.

Seksyon 9.12(b) Ang mga empleyadong kinakailangang pumasok sa trabaho para sa mga pagpupulong ng kawani, pagsasanay o iba pang katulad na sitwasyon (hal., mandatoryong pagpupulong) ay babayaran para sa naturang duty na di-bababa sa siyamnapung (90) minuto sa regular na halaga ng suweldo ng empleyado maliban kung kinakailangan ang overtime. Hindi ito nalalapat sa mga pagpupulong na kasunod ng o bago ang nakaiskedyul na mga shift ng empleyado.

Seksyon 9.13 STANDBY/LOW CENSUS. Ang mga empleyadong inilagay sa low census sa kanilang nakaiskedyul na mga shift ay maaaring atasan ng Employer na mapunta sa standby status para sa mga oras ng kanilang regular na shift. Ang mga empleyadong inilagay sa standby ay babayaran ng tatlong dolyar at pitumpu't limang sentimo (\$3.75) kada oras para sa bawat oras na naka-standby. Kung tatawaging magtrabaho ang empleyado mula sa standby, makakatanggap ang empleyado ng minimum na tatlong (3) oras ng trabaho o premium na halaga ng suweldo na isa't kalahati (1½) at hindi na patuloy na tatanggap ng suweldo para sa standby. Ang mga oras sa loob ng regular na shift ng empleyado, pagkatapos ang garantiya ng pagtawag, ay babayaran sa diretsong oras. Ang mga oras na pinagtrabahuhan na lampas sa oras ng pagtatapos ng regular na shift ay babayaran sa halaga ng overtime na isa't kalahati (1½) ng regular na suweldo ng empleyado.

Seksyon 9.14 STANDBY/ON-CALL. Ang standby/on-call shift ay nakaiskedyul na oras sa labas ng mga oras ng nakaiskedyul na trabaho ng empleyado kung saan available ang empleyado na tawagin para magtrabaho. Maaaring ilagay ang mga empleyado sa on-call para sa mga oras sa labas ng kanilang regular na iskedyul. Makakatanggap ang mga empleyado ng tatlong dolyar at pitumpu't limang sentimo (\$3.75) kada oras para sa bawat oras na naka-on-call ang empleyado. Kung tinawag na magtrabaho, babayaran ang empleyado sa premium na halaga na isa't kalahati (1½) ng regular na suweldo ng empleyado para sa bawat oras na pinagtrabahuhan, na may minimum na tatlong (3) oras sa unang beses na tawagin ang empleyado. Ang minimum na oras ng pagtawag na nakasaad dito ay hindi ilalapat kapag pumasok sa trabaho ang empleyado nang mas maaga kaysa sa nakatalagang shift at patuloy na nagtrabaho sa buong nakaiskedyul na shift. Nalalapat lamang ang probisyong ito sa mga empleyado na hindi na itinuloy ang trabaho at umalis sa poder ng Employer.

ARTIKULO 10

SUWELDO AT KABAYARAN

Seksyon 10.1 TALAAN NG SUWELDO.

Uuriin at babayaran ang lahat ng empleyado alinsunod sa talaang nakatakda sa Apendise "A" na inilakip dito at ginawang bahagi ng Kasunduang ito. Hindi hahadlangan ng Kasunduang ito ang Employer, sa opsyon nito, na magbayad ng higit sa nakasaad na halaga ng suweldo sa kontrata.

Seksyon 10.2 SHIFT DIFFERENTIAL. Ang mga empleyadong nagtatrabaho sa evening shift (2:30 p.m. – 11:00 p.m.) ay babayaran ng \$2.50 kada oras na dagdag sa kada oras na halaga ng diretsong oras para sa mga oras na pinagtrabahuhan sa naturang shift. Ang mga empleyadong nagtatrabaho sa night shift (10:30 p.m. – 7:00 a.m.) ay babayaran ng \$3.50 kada oras na dagdag sa kada oras na halaga ng diretsong oras para sa mga oras na pinagtrabahuhan sa naturang shift. Ang isang empleyado ay babayaran ng angkop na shift differential kapag ang karamihan ng oras na pinagtrabahuhan, na hindi kasama ang overtime, ay nangyari sa mga yugtong itinalaga bilang evening o night shift ayon sa Seksyon 9.10(b) at 9.10(c). Ang day shift ay nangangahulugang 6:30 a.m. – 3:00 p.m.

Seksyon 10.3 WEEKEND DIFFERENTIAL. Babayaran ang mga empleyado ng premium na \$2.50 kada oras para sa bawat oras na nagtatrabaho sa dulo ng linggo.

Seksyon 10.4 BAYAD PARA SA TRABAHO SA MAS MATAAS NA KLASIPIKASYON. Ang sinumang empleyadong inatasang gawin ang trabaho ng mas mataas na klasipikasyon sa loob ng bargaining unit para sa kalahati ($\frac{1}{2}$) ng kanilang shift o higit pa ay babayaran sa halagang iyon na kaayon sa kasalukuyang antas ng empleyado sa wage scale para sa buong shift. Ang mga empleyado na pansamantalang nagsasagawa ng mga trabaho sa klasipikasyon na mas mababa ang bayad ay hindi makakaranas ng pagbabawas sa kanilang suweldo.

Seksyon 10.5 SUWELDO PARA SA PAMUMUNO. Ang mga empleyadong inatasan ng Employer ng mga responsibilidad na mamuno ay makakatanggap ng \$1.75 kada oras na dagdag sa regular na suweldo para sa mga nakatalagang oras.

Seksyon 10.6 TRABAHO SA ARAW NA HINDI NAKAISKEDYUL. Ang mga full-time na empleyado na hindi on-call na tinawag na magtatrabaho sa isang hindi nakaiskedyul na araw ay babayaran ng isa't kalahati ($1\frac{1}{2}$) para sa unang dalawang (2) oras na pinagtrabahuhan. Diretsong oras ang babayaran para sa anumang dagdag na oras. Hindi ituturing na oras na

nagtrabaho ang oras ng pagbibiyahe papunta at pauwi mula sa Ospital.

Seksyon 10.7 BAYAD SA PAGSASANAY. Ang isang empleyadong inatasan ng responsibilidad para sa pagpapalano, pag-oorganisa at pagsusuri sa paglinang ng bagong kasanayan ng bagong tanggap na empleyado, o bagong itinalaga sa klasipikasyon kung saan kwalipikado ang tagapagsanay na magsanay ay makakatanggap ng suweldo para sa pagsasanay. Ang sinumang empleyado na responsable sa pagsasanay ng kapuwa empleyado ay makakatanggap ng isang dolyar at limampung sentimo (\$1.50) kada oras na premium na halaga ng suweldo para sa lahat ng oras ng pagsasanay.

Kaakibat sa tungkulin ng tagapagsanay ang responsibilidad para sa edukasyon at pagsasanay na nakabase sa espesipikong salik at ginagabayan ng tunguhin sa loob ng partikular na yugto ng panahon. Pagpapasiyahan ng management ang pangangailangan para sa pagsasanay, kung mayroon man. Kinikilala ng Employer na sa pangkalahatan, ang pagkuha ng atas bilang isang tagapagsanay ay boluntaryo.

Pinagkakasunduan na ang lahat ng empleyado ay magkakaroon ng responsibilidad na i-orient ang mga bagong empleyado at mga empleyadong inatasan ng bagong klasipikasyon.

Ang pagsasanay sa mga bagong empleyado ay kadalasang dapat italaga sa pinuno at ang suweldo para sa pagsasanay ay idadagdag sa suweldo para sa pamumuno.

Seksyon 10.8 MILYAHE. Sa tuwing kinakailangang magtrabaho ng empleyado sa mahigit sa isang (1) lokasyon sa parehong araw, ang panahon ng pagbiyahe sa pagitan ng mga lokasyon ay ituturing bilang oras na pinagtrabahuan hanggang sa pagtatapos ng araw ng trabaho ng empleyado. Ang mga pinapayagang gastos sa pagbibiyahe ay ireimburse alinsunod sa polisiya ng PRMCE.

Seksyon 10.9 MGA KASALUKUYANG KONDISYON. Walang empleyado ang mapapailalim sa pagbabawas ng halaga ng suweldo dahil sa paglalapat ng Kasunduang ito hangga't ang empleyado ay nananatili sa parehong klasipikasyon.

Seksyon 10.10 MGA PAGBABAGO SA TITULO NG TRABAHO. Ang pagbabago sa titulo ng trabaho nang walang pagbabago sa mga tungkulin ay hindi makakaapekto sa panunungkulan, seniority, antas ng suweldo o halaga ng naiipong benepisyo.

Seksyon 10.11 PAGLIPAT.

Sa Nauugnay na Klasipikasyon ng Trabaho – Posisyon na Mas

Mataas, Pareho o Mas Mababa ang Antas: Ilalagay ang empleyado sa parehong lebel.

Sa Di-nauugnay na Klasipikasyon – Posisyon na Mas Mataas ang Antas (tinutukoy ayon sa basehang halaga): Mapupunta ang empleyado sa lebel na nagbibigay ng dagdag sa batayang halaga ng suweldo ng empleyado. Posisyon na Pareho o Mas Mababa ang Antas: Ilalagay ang empleyado sa parehong lebel.

Paglilipat Pabalik sa Dating Posisyon Sa Loob ng 12 Buwan – Babalik ang empleyado sa lebel kung saan siya naroon bago siya ilipat, at tatanggap ng credit para sa pagsulong sa antas ng karanasan para sa lahat ng bayad na oras dagdag pa ang mga oras ng low census.

Naantalang Paglipat – Kung maaantala ang paglipat dahil sa desisyon ng manager, ang empleyadong piniling ilipat ay magiging kwalipikado para sa bagong halaga ng suweldo nang hindi lalampas sa pagsisimula ng ikatlong buong yugto ng pagbabayad kasunod ng pagpili.

Seksyon 10.12 MGA PAGBABAGO SA SUWELDO. Ang mga pagbabago sa suweldo at/o premium ay magkakaroon ng bisa sa araw ng pagsisimula ng unang buong yugto ng pagbabayad sa o pagkatapos ng mga itinalagang petsa sa kalendaryo.

ARTIKULO 11

MGA PISTA OPISYAL

Seksyon 11.1 Ibibigay ang regular na halaga ng suweldo kasama ang differential sa lahat ng full-time na empleyado para sa bawat isa sa sumusunod na mga aktuwal na pista opisyal. Ang mga regular na nakaiskedyul na part-time na empleyado na hindi pinili ang bayad kapalit ng mga benepisyo ay bibigyan ng oras para sa pista opisyal sa batayang pro rata na katumbas ng mga oras na pinagtrabahuhan.

Araw ng Bagong Taon	- Enero 1
Araw ng Presidente	- Ikatlong Lunes sa Pebrero
Araw ng Pag-alaala	- Huling Lunes sa Mayo
Araw ng Kalayaan	- Hulyo 4
Araw ng Paggawa	- Unang Lunes sa Setyembre
Araw ng Pasasalamat	- Ikaapat na Araw sa Nobyembre
Araw ng Pasko	- Disyembre 25

Seksyon 11.2 Ang lahat ng empleyadong inatasang magtrabaho sa aktuwal na pista opisyal ay babayaran ng isa't kalahati (1½) ng kanilang regular na halaga ng suweldo. Ang pagtatrabaho nang overtime sa pista opisyal ay babayaran ng isa't kalahati (1½) ng regular na halaga ng

suweldo ng empleyado. Sumasang-ayon ang mga partido na ang pista opisyal ay hindi babayaran sa mga empleyadong nagtrabaho sa ipinagdiwang (hindi ang aktuwal) na pista opisyal.

Seksyon 11.3 Napagkasunduan, na hanggang sa antas na pinahihintulutan ng bilang o kalagayan ng mga kawani ayon sa pagpapasiya ng manager, na ang Araw ng Pasasalamat, Pasko, Bagong Taon, Araw ng Pag-alaala, Araw ng Kalayaan, Araw ng Presidente at Araw ng Paggawa ay iro-rotate ng Ospital kada taon sa bawat pista opisyal. Kapag nagtrabaho ang empleyado sa isa o higit pa sa mga pista opisyal na ito, kung gayon sa susunod na taon, depende sa kalagayan ng mga kawani, ang empleyadong iyon ay hindi aatasang magtrabaho sa parehong (mga) pista opisyal.

Seksyon 11.4 Ang mga pang-gabing empleyado ay makakatanggap ng bayad para sa pista opisyal kapag ang di-bababa sa limampung porsyento (50%) ng nakaiskedyul na mga oras sa shift ng empleyado ay mangyayari sa petsa ng pista opisyal.

Seksyon 11.5 KAHALILI NG PISTA OPISYAL. Maaaring ipalit ng empleyado ang anuman sa mga pista opisyal na nakasaad sa Seksyon 11.1 para sa ibang kinikilalang pista opisyal na mas mahalaga para sa personal na paniniwala ng empleyado; hal., Yom Kippur, Easter, atbp., sa pamamagitan ng pagbibigay sa Employer ng abiso na di-bababa sa apat (4) na linggo bago ang pagpapaskil ng iskedyul ng trabaho kung saan papatak ang kahalili.

Seksyon 11.6 MGA PISTA OPISYAL NA HINDI IPINAGDIRIWANG. Maliban sa ipinagdiriwang o aktuwal na pista opisyal, kung sarado ang departamento sa araw kung kailan ito karaniwang nakabukas gaya ng araw ng Biyernes pagkatapos ng Thanksgiving, ang mga empleyado ay bibigyan ng oportunidad na gawin ang isa sa sumusunod na tatlong opsyon:

- 1) Maaaring hilingin ng mga apektadong empleyado sa kanilang Manager na maitalaga sa maikukumparang trabaho na, kung available ayon sa pagpapasiya ng Employer, babayaran sa angkop na halaga ng suweldo na hindi pang-pista opisyal; o
- 2) Maaaring kunin ng empleyado ang di-bayad na time off at magtamo ng mga oras para sa seniority; o
- 3) Maaaring gamitin ng empleyado ang natamong PTO.

ARTIKULO 12

BAYAD NA TIME OFF/EXTENDED ILLNESS BANK

Seksyon 12.1 Magbibigay ang Employer sa mga kwalipikadong empleyado ng oportunidad na magkaroon ng bayad na time off para sa iba't ibang dahilan kasama ang bakasyon, pista opisyal, pansariling oras at pagkakasakit. Ang mga oras para sa bakasyon, pista opisyal at pansariling oras ay natatamo bilang mga oras ng PTO (Paid Time Off). Ang mga polisiya na nangangasiwa sa paggamit ng PTO at EIB, ay espesipikong inilarawan sa HR Policy Paid Time Off at HR Policy Extended Illness Bank.

Magbibigay ang Employer ng benepisyo para sa panandaliang kapansanan at bayad na parental leave na magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Enero 1, 2020. Ang pakikilahok ay napapailalim sa mga espesipikong kahilingan para sa kwalipikasyon sa plan.

Seksyon 12.2 TRANSISYON NG PTO/EIB. Bago ang unang yugto ng pagbabayad pagkatapos ng Enero 1, 2020, ang mga empleyadong may FTE status na 0.5 o mas mataas ay kwalipikadong magtamo ng mga oras ng PTO at EIB. Pagkatapos ng unang buong yugto ng pagbabayad pagkalipas ng Enero 1, 2020, ang mga empleyadong may FTE status na 0.5 o mas mataas ay kwalipikado lang na magtamo ng mga oras ng PTO. Sa pagitan ng ratipikasyon ng Kasunduang ito at ng unang buong yugto ng pagbabayad pagkalipas ng Enero 1, 2020, ang mga bagong empleyado ay maaaring magtamo pero hindi maaaring gumamit ng mga araw ng PTO o EIB sa unang siyamnapung (90) araw ng pagtatrabaho maliban kung papatak sa panahong ito ang kinikilalang legal na pista opisyal. Sa kasong ito, maaaring gamitin ng mga bagong empleyado ang oras ng PTO para sa pista opisyal. Hindi nakakamit o natatamo ang PTO o EIB kapag ang mga empleyado ay naka-leave o natanggal sa trabaho (maliban kung inaatas ng Pederal o Pang-estadong Batas).

Pagkatapos ng unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, ilalapat lang seksyong ito sa PTO, yamang walang pagtamo ng EIB ang magaganap pagkatapos ng petsang iyon. Ang lahat ng umiiral na natamong EIB para sa noo'y mga kasalukuyang empleyado ng bargaining unit ay mapi-freeze hanggang sa katapusan ng yugto ng pagbabayad na iyon.

Seksyon 12.3 PAGTATAMO O ACCRUAL NG PTO. Sa buong unang yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, ang mga oras ng PTO at EIB ay mga natamong oras sa lahat ng bayad na oras (hal., mga bayad na oras ng para sa mga natamong oras ng PTO at/o EIB), hanggang sa maximum na walumpung (80) bayad na oras sa bawat yugto ng pagbabayad (2,080 oras kada taon). Ang natamo ng mga part-time na

empleado ay pro-rated sa mga oras na binayaran (hindi kasama ang standby) hanggang sa walumpung (80) oras. Hindi maaaring magtamo ang mga empleado ng PTO/EIB sa "mga oras ng standby on-call." Ang PTO at EIB ay babayaran sa regular na halaga ng suweldo ng empleado. Pagkatapos ng unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, ilalapat lang seksyong ito sa PTO, yamang walang pagtamo ng EIB ang magaganap pagkatapos ng petsang iyon.

Pagkatapos ng unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, ang mga empleyadong tinanggap sa trabaho o nagbago ng katayuan tungo sa posisyong kwalipikadong kumita ng mga benepisyos sa o pagkalipas ng Enero 4, 1998 o pinili ang plan na ito sa inisyal na implementasyon ay magtatamo ng PTO batay sa sumusunod na talaan:

<u>PTO Credited Years of Service</u>	<u>PTO Plan Year Accrual</u>
Pagkatanggap sa Trabaho	23 Araw (184 na Oras)
Simula sa ika-4 na Taon	28 araw (224 na Oras)
Simula sa ika-6 na Taon	29 na Araw (232 Oras)
Simula sa ika-8 Taon	30 Araw (240 na Oras)
Simula sa ika-10 Taon	31 Araw (248 Oras)
Simula sa ika-12 Taon	32 Araw (256 na Oras)
Simula sa ika-13 Taon	34 na Araw (272 Oras)
<u>EIB Credited Years of Service</u>	<u>EIB Plan Year Accrual</u>
Pagkatanggap sa Trabaho	6 Araw (48 na Oras)

Pagkatapos ng unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, ang mga empleyadong natanggap sa trabaho bago ang Enero 4, 1998, ay magtatamo ng PTO batay sa sumusunod na talaan:

<u>PTO Credited Years of Service</u>	<u>PTO Plan Year Accrual</u>
Pagkatanggap sa Trabaho	25 Araw (200 na Oras)
Simula sa ika-4 na Taon	33 araw (264 na Oras)
Simula sa ika-6 na Taon	34 na Araw (272 Oras)
Simula sa ika-8 Taon	35 Araw (280 na Oras)
Simula sa ika-10 Taon	36 Araw (288 Oras)
Simula sa ika-12 Taon	38 Araw (304 na Oras)
Simula sa ika-13 Taon	40 na Araw (320 Oras)
<u>EIB Credited Years of Service</u>	<u>EIB Plan Year Accrual</u>
Pagkatanggap sa Trabaho	6 Araw (48 na Oras)

Simula Enero 1, 2020, ang mga empleyadong natanggap sa trabaho o nagbago ang katayuan tungo sa posisyon na kwalipikado para sa mga benepisyos sa o pagkatapos ng Enero 4, 1998, ay magtatamo ng PTO batay sa sumusunod na talaan:

Mga Taon ng Serbisyo	PTO kada Oras na Nagtrabaho	PTO-Safe Sick Leave	Maximum kada Suweldo Panahon	Taunang Accrual: Mga Full-time na Oras kada Taon**	Taunang Accrual: Bilang ng 8 Oras na Araw kada Taon	Account/Carry Over para sa Kabuuang Maximum na Oras***	Accrual/Carryover ng Maximum na mga Araw (8 oras)
Wala pang 3 taon	0.063	0.033125	7.69	200	25	300	37.5
3 hanggang wala pang 5 taon	0.074625		8.62	224	28	336	42
5 hanggang wala pang 10 taon	0.08225		9.23	240	30	360	45
10 hanggang wala pang 15 taon	0.094		10.17	264	33	396	49.5
15 taon o higit pa	0.1015		10.77	280	35	420	52.5

*Kasama ang PTO-Safe/Sick sa iyong PTO balance, at natatamo ito sa halaga ng isang (1) oras para sa bawat tatlung (30) oras na binayaran.

**Ang mga halaga ng accrual ay pro-rated kung mas mababa sa (1) FTE

***Ang Account/Carry Over ng Kabuuang Maximum na Oras at Maximum na Araw Kasama sa Accrual/Carryover ang hanggang 108 oras ng PTO Safe/Sick time. Alinsunod sa batas ng estado, hindi nililimitahan ang mga PTO-Safe Sick accrual. Patuloy na matatamo ang PTO-Safe Sick sa buong taon. Gayunman, hindi hihigit sa 108 oras ng PTO-Safe Sick ang maaaring i-carry over sa susunod na taon sa kalendaryo.

Seksyon 12.4 MGA PAMAMARAAN/PAGGAMIT NG PTO. Maaaring gamitin ng mga empleyado ang natamong oras ng PTO para sa personal na time off (hal., bakasyon, pista opisyal, atbp.) nang may paunang pag-apruba ng kanilang supervisor. Isasaalang-alang ang mga pangangailangan sa departamento at mga kahilingan sa trabaho. Ibinibigay ang preperensya sa mga oras na hiniling ng empleyado hangga't maaari. Ang seniority ng isang empleyado ay gagamitin sa pagpapasiya ng mga inaprubahang iskedyul ng PTO.

Sa pag-iiskedyul ng mga bakasyon, ang bawat departamento/nursing unit ay magtatatag ng mga alituntunin na susundin ang mga sumusunod:

- (a) Itatakda ang isang "window" o panahon ng bidding kada taon para sa bidding sa mga kukuning bakasyon sa susunod na taon (hal., panahon ng bidding na 1/1 – 1/15/2019 para sa mga bakasyon sa 2/1 – 1/31/2020.) Napapailalim sa supervisor na naglilimita sa bilang ng mga empleyado na maaaring magbakasyon sa anumang partikular na panahon, ang mga empleyado ay bibigyan ng PTO ayon sa seniority kung hihilingin ng empleyado ang PTO sa panahon ng bidding.
- (b) Ang mga kahilingan para sa PTO na isinumite pagkatapos ng panahon ng bidding ay isasaalang-alang ayon sa "first-come first-served" (uunahin ang mga unang nagsumite) na batayan. Ang mga kahilingan para sa PTO ay isusumite sa pamamagitan ng pagsulat at tutugunan sa loob ng labing-apat (14) na araw pagkatanggap ng kahilingan.
- (c) Kapag inaprubahan na ng management, ang nakaiskedyul na PTO ay maaari lang baguhin sa pamamagitan ng nakasulat na pagsang-ayon ng empleyado at management maliban kung emergency. Susubukan ng manager ng empleyado na asikasuhin ang kahilingan ng empleyado na kanselahin ang kaniyang nakaiskedyul na oras kapag ginawa ang kahilingan nang di-bababa sa tatlung (30) araw bago ang iskedyul ng trabaho kung saan nakatalaga ang bakasyon.
- (d) Maaaring magtalaga ang departamento/nursing unit ng pinakamainam na panahon ng bakasyon at sa pangkalahatan ay lilimitahan ito ng dalawang (2) linggo sa mga kaso ng salungatan sa bakasyon.
- (e) Ang rotation ng iskedyul ng pagtatrabaho sa pista opisyal ay mauuna kaysa sa pag-iiskedyul ng PTO.
- (f) Ang lahat ng kahilingan para sa bakasyon ay isusumite sa pamamagitan ng pagsulat at ibabalik sa empleyado ang pinirmahang kopya na nagsasaad kung inaprubahan ba iyon o hindi.

Seksyon 12.5 MGA KAHILINGAN PARA SA PTO. Ang mga kahilingan para sa PTO sa mga panahon ng pista opisyal ay itatalaga ayon sa rotation sa isang departamento. Karaniwang kukunin ang mga bakasyon sa tig-iisang (1) linggo o higit pa.

Seksyon 12.6 PAGGAMIT NG MGA BALANSE NG PTO. Hindi maaaring i-incur ang mga negatibong balanse. Dapat gamitin ng mga

empleado ang mga natamong oras ng PTO para sa mga bakasyon at pista opisyal na may paunang pag-apruba ng kanilang supervisor. Isasaalang-alang ang mga pangangailangan ng departamento at mga kahilingan sa trabaho. Ibibigay ang preperensya sa hiniling na time off ng mga empleado hangga't maaari. Maaaring iiskedyul ang mga PTO nang di-bababa sa tig-iisang (1) oras; gayunman, hinihikayat ang mga empleado na kunin ang mga PTO nang di-bababa sa tig-iisang (1) linggo. Simula sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Enero 1, 2020, maaari ring gamitin ang PTO para dagdagan ang anumang benepisyong para sa panandaliang kapansanan o bayad na parental leave hanggang isang daang porsyento (100%) ng regular na halaga ng suweldo, kasunod ng yugto ng paghihintay na pitong (7) araw sa kalendaryo kung kailan maaaring gamitin ang PTO o EIB (kung available) para sa anumang regular na nakaiskedyul na shift na papatak sa loob ng yugtong iyon ng pitong (7) araw sa kalendaryo.

Seksyon 12.7 EXTENDED ILLNESS BANK. Maaaring gamitin ang anumang natamong oras ng EIB para sa mga day off sa trabaho dahil sa pagkakasakit o injury, matapos na hindi pumasok ang empleado sa loob ng dalawang (2) araw ng trabahong nakaiskedyul o labing-anim (16) na oras. Kung ang isang empleado ay maospital bilang in-patient habang may sakit o injury, o may outpatient na operasyon na nangangailangan ng tatlo (3) o mas marami pang araw ng paggaling bago bumalik sa trabaho, maaaring gamitin ang EIB mula sa unang araw ng pagliban. Sa kaso ng malubhang sakit, gaya ng kanser, na nangangailangan ng follow-up na paggamot, maaaring gamitin ang EIB para saklawin ang naturang paggamot. Kung sakaling mangyari ang pagkakasakit o injury na nauugnay sa trabaho, maaaring gamitin ang PTO at/o EIB (sa ikatlong kasunod na araw ng trabaho) sa kahilingan ng empleado, para sa nawalang oras ng trabaho na hindi sinasaklaw ng Workers' Compensation Insurance. Puwede itong isama sa Kabayaran sa Manggagawa hanggang sa antas na magagamit para magpatuloy ang normal na kita. Maaaring gamitin ng mga empleado ang EIB para sa inaprubahang tuloy-tuloy o paputol-putol na pederal o pang-estadong leave of absence para pangalagaan ang kapamilyang nagkasakit at/o may injury.

Simula sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Enero 1, 2020, pagkatapos ng yugto ng paghihintay na pitong (7) araw sa kalendaryo, ang mga empleyadong may natamong EIB ay maaari itong gamitin para "tapusin" ang kanilang inaprubahang panandaliang kapansanan para sa kanilang sariling pagkakasakit o injury. Ang mga empleyadong naubos o walang natamong EIB ay maaaring gamitin ang PTO para "tapusin" ang kaniyang inaprubahang benepisyong para sa panandaliang kapansanan.

Seksyon 12.8 Sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Disyembre 31, 2019, matatamo ang mga oras ng EIB nang tuloy-tuloy hanggang sa maximum na accrual na 1,040 oras. Sa oras ng pagreretiro mula sa Sisters of Providence retirement plan, 25% ng balanse ng EIB

ang ibibigay.

Seksyon 12.9 Maaaring atasan ang mga empleyado na magsumite ng kasiya-siyang ebidensya ng injury, pagkakasakit, o kapansanan para sa kanilang sarili o sa dependyenteng anak, may sakit na asawa o magulang bilang kondisyon ng pagbabayad ng mga benepisyo ng EIB kung magiging paulit-ulit ang pagliban.

Seksyon 12.10 Inaasahan sa mga empleyado na abisuhan agad ang kanilang supervisor hangga't maaari bago ang pagsisimula ng kanilang nakaiskedyul na shift kapag nalalaman na hindi sila makakapagtrabaho dahil sa pagkakasakit o kapansanan, (ito man ay personal o dahil sa kailangang alagaan ang isang dependyenteng anak, may sakit na asawa o magulang). Ibibigay ang abiso nang di-bababa sa isa't kalahating (1½) oras bago ang day shift at tatlong (3) oras bago ang evening o night shift maliban kung hindi nila ito magagawa dahil sa pisikal na kalagayan.

Seksyon 12.11(a) Sa pagtatapos ng taon ng plan (Oktubre ng bawat taon), pipiliin ng mga empleyado kung:

- a) Ika-carry over ang hanggang sa pinapayagang maximum ayon sa nakasaad sa Seksyon 12.3 ng kanilang PTO plan year accrual tungo sa susunod na taon,
- b) Ika-cash out ang anumang hindi nagamit na PTO, o
- c) Kombinasyon ng mga nabanggit na opsyon.

Dapat ipahiwatig ng empleyado ang mga opsyong ito sa pamamagitan ng pagsulat nang di-lalampas sa katapusan ng bawat taon ng PTO Plan. Kapag nagawa na, ang opsyong ito ay hindi na mababawi para sa taon ng plan na iyon. Kung walang matatanggap na pagpili bago sumapit ang takdang panahon kada taon, ika-carry over ng Providence ang maximum na halaga ng pinapayagang PTO at ika-cash out ang natitira sa empleyado.

Seksyon 12.11(b) Maaaring humiling ang mga empleyado ng pagpapalawig sa probisyong ito ng pag-carry over ng PTO sa ilalim ng mga natatanging sitwasyon. Ang mga pagpapalawig na hanggang siyamnapung (90) araw ay pahihintulutan kung hindi pinapayagan ang empleyado dahil sa mga sitwasyon ng mga kalagayan ng kawani o mga hindi inaasahang proyekto. Dapat hilingin ng mga empleyado ang pagpapalawig mula sa kanilang supervisor. Kailangang ipasa ng supervisor ang inaprubahang kahilingan sa Departamento ng Human Resources bago ang pagtatapos ng taon ng plan. Kung hindi nagamit ng empleyado ang kaniyang sobrang balanse ng PTO sa panahon ng pagpapalawig, ika-cash out ang mga oras.

Seksyon 12.11(c) Dapat gamitin ang mga oras ng PTO para sa

Pagkakasakit/Injury sa unang dalawang (2) magkasunod na araw na hindi pumasok sa trabaho (o labing-anim [16] na oras) dahil sa pagkakasakit o injury.

Seksyon 12.12 Pagkalipas ng anim (6) na buwan ng pagtatrabaho, sa oras ng terminasyon, pagreretiro, o paglilipat sa per diem o on-call status, isang daang porsyento (100%) ng lahat ng kwalipikadong natamong oras ng PTO ang babayaran. Hindi ibibigay ang bayad sa mga empleyadong nabigong magbigay ng angkop na abiso ng terminasyon o ang pagtatrabaho ay winakasan sa mga kadahilanan ng (o karaniwang tinutukoy bilang) kriminal na paggawi.

ARTIKULO 13

INSURANCE/PAGRERETIRO

Seksyon 13.1 INSURANCE. Magbibigay ang Employer sa mga kwalipikadong empleyado ng mga espesipikong pagpipilian sa pagpapasiya ng uri at lebel ng mga benepisyo na pinakamahusay na nakakatugon sa mga pangangailangan ng bawat kwalipikadong empleyado at ng kaniyang pamilya. Ang mga empleyadong sinasaklaw sa ilalim ng Kasunduang ito ay patuloy na makikilahok sa plan ng Employer sa insurance para sa flexible na benepisyo kung paanong ang plan na iyon ay nalalapat sa lahat ng iba pang empleyado ng Employer.

Seksyon 13.2 KWALIPIKASYON SA BENEPISYO. Iaalok ang insurance para sa medikal, dental at paningin sa unang araw ng buwan kasunod ng petsa ng pagtanggap sa trabaho sa lahat ng empleyado na sa petsang iyon ay inatasan ng 0.5 FTE o mas mataas. Kapag ang empleyado na may mas mababa sa 0.5 FTE ay lumipat sa posisyon na may 0.5 FTE o mas mataas, iaalok ang insurance sa unang araw ng buwan kasunod ng petsa ng paglipat.

Seksyon 13.2(a) MEDICAL PREMIUM. Ang mga premium na binabayaran ng Employer (batay sa core plan) ay ibabatay sa kwalipikasyon para sa benepisyo (0.5 – 1.0 FTE).

FTE 0.75 – 1.0: Ang mga empleyado sa mga nakatalagang FTE na 0.75 – 1.0 ay makakatanggap ng mga benepisyo nang walang babayarang halaga ng premium para sa bahagi ng empleyado sa core plan (ang Health Savings Medical Plan (HSA)) basta't makikilahok ang empleyado sa wellness initiative program ng Employer. Babayaran ng Employer ang minimum na pitumpung porsyento (70%) ng halaga ng premium sa mga benepisyo ng dependyente para sa core medical plan basta't makikilahok ang mga nasa hustong gulang na dependyente sa wellness initiative. Mag-aambag din ang Employer ng minimum na tatlumpung porsyento (30%) ng halaga ng premium para sa core dental plan.

FTE 0.5 – 0.74: Ang mga empleyado sa nakatalagang FTE na 0.5 – 0.74 ay makakatanggap ng mga benepisyong katumbas ng di-bababa sa pitumpung porsyento (70%) ng halaga ng premium na natanggap ng mga empleyado sa .75 – 1.00 FTE para sa core plan. Sasaklawin ng Employer ang limampung porsyento (50%) ng halaga ng premium sa mga benepisyo ng dependyente para sa core medical plan at dalawampu't limang porsyento (25%) para sa core dental plan. Ang mga empleyado ang magiging responsable para sa bahagi ng medikal at dental ng dependyente; hindi babayaran ng Employer ang mga premium.

Seksyon 13.3 IBA PANG NAKA-INSURE NA BENEPISYO. Mag-aalok ang Employer ng mga plan sa life insurance, aksidenteng pagkamatay at pagkaputol ng mga bahagi ng katawan, at nagtatagal na kapansanan na itatalaga ng Employer sa unang araw ng buwan kasunod ng pagkatanggap sa trabaho o paglilipat sa lahat ng empleyado na sa petsang iyon ay nabigyan ng 0.5 FTE o mas mataas.

Seksyon 13.4 MGA PISIKAL NA PAGSUSURI. Isasaayos ng Employer ang pagbibigay ng anumang pagsusuring inaatas ng pang-estado o pederal na batas na hindi babayaran ng mga empleyado.

Seksyon 13.5 KABAYARAN SA MGA MANGGAGAWA AT KABAYARAN SA KAWALAN NG TRABAHO. Magbibigay ang Employer ng Insurance para sa Kabayaran sa mga Manggagawa at Kabayaran sa Kawalan ng Trabaho gaya ng inaatas ng batas.

Seksyon 13.6 MGA RETIREMENT PLAN. Ang mga empleyadong sinasaklaw ng Kasunduang ito ay magiging karapat-dapat na lumahok sa retirement plan ng Sisters of Providence yamang ang plan na iyon ay maaaring amyendahan sa pana-panahon.

Seksyon 13.7 MGA PAGBABAGO SA INSURANCE AT MGA RETIREMENT PLAN. Habang ang Employer ay maaaring gumawa ng mga modipikasyon sa mga benefit at retirement plan sa pana-panahon, ang mga empleyado at ang Unyon ay aabisuhan agad hangga't maaari at bibigyan ng di-bababa sa tatlumpung (30) araw ng paunang abiso bago ang implementasyon ng anumang pagbabago. Magkasamang rerepasuhin ng Employer at ng Unyon ang mga panukalang pagbabago at isasama sa datos ng pagrepaso nito ang mga halaga o presyo ng paggamit at ang mga pagbabago sa halaga o presyo.

ARTIKULO 14

MGA LEAVE OF ABSENCE

Seksyon 14.1 Inaatasan ang mga empleyado na gamitin ang lahat ng nalalapat na PTO/EIB sa anumang leave of absence, maliban sa

kabayaran sa manggagawa. Gagamitin ang PTO at EIB ayon sa nakatalagang FTE ng empleyado sa pagsisimula ng Leave.

Seksyon 14.2 PERSONAL LEAVE. Ang lahat ng personal leave of absence ay dapat hilingin mula sa Employer sa pamamagitan ng pagsulat nang mas maaga hangga't maaari, na sinasabi ang dahilan para sa leave at ang hinihiling na tagal ng panahon. Ibibigay ng Employer ang nakasulat na tugon ng pag-apruba o pagtanggap sa kahilingan at pagsasabi ng mga kondisyon ng leave of absence sa loob ng labing-apat (14) na araw. Ang lahat ng leave of absence ay walang bayad (maliban sa nakasaad sa Seksyon 14.1) maliban kung may espesipikong probisyon dito o sinang-ayunan ito ng Employer. Ang pagtanggap sa kahilingan para sa leave of absence ay hindi mapapailalim sa reklamo o arbitrasyon. Kung ang empleyado ay babalik mula sa leave of absence na tumagal ng labindalawang (12) linggo o wala pa, ilalagay ang empleyado sa kaniyang dating posisyon. Kung ang empleyado ay babalik mula sa leave of absence na tumagal ng mahigit labindalawang (12) linggo, pero wala pang anim (6) na buwan, mag-aalok ng posisyon sa empleyado, kung saan siya kwalipikado at nag-apply, na napapailalim sa mga umiiral na sitwasyon sa panahon ng pagbabalik sa trabaho at maaaring hindi ialok ang dating posisyon na nabakante niya. Ang mga tungkuling ito ay papalit sa pamamaraan ng pagpapaskil ng trabaho na tinukoy sa Seksyon 6.10 ng Kasunduang ito. Karagdagan pa, ang suweldo ng empleyadong bumabalik mula sa leave of absence ay hindi magiging mas mababa kaysa sa suweldo niya bago ang pag-apruba sa pagliban basta't bumalik ang empleyado sa dating posisyon niya bago siya mag-leave.

Seksyon 14.3 MATERNITY LEAVE. Ang maternity leave of absence ay igagawad kapag hiniling ng empleyado para sa yugto ng panahon na may sakit ang empleyado o pansamantalang may kapansanan dahil sa pagbubuntis o panganganak. Ang lahat ng leave of absence ay magsisimula sa unang araw ng pagliban sa trabaho. Kung ang pagliban ng empleyado ay hindi lalampas sa aktuwal na yugto ng kapansanan dahil sa pagbubuntis o panganganak, may karapatan ang empleyado na bumalik sa trabaho sa parehong yunit, shift at FTE status. Maaaring gamitin ng empleyado ang natamong EIB at PTO habang naka-maternity leave. Maaaring hilingin sa empleyado na magbigay ng pahayag mula sa kaniyang health care provider na bineberipika ang yugto ng pisikal na kapansanan at ang kalagayan ng kaniyang kalusugan para sa pagtatrabaho. Ang mga empleyado na nasa inaprubahang maternity leave na hindi kwalipikado para sa Family at Medical Leave ay magkakaroon ng opsyon na ipagpatuloy ang kanilang group medical coverage sa kanilang sariling gastos habang naka-maternity leave.

Seksyon 14.4 HEALTH LEAVE. Pagkatapos ng (6) na buwan ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho, maaaring igawad ang leave of absence para sa mga kadahilanang pangkalusugan kung irerekomenda ng doktor para sa yugto ng kapansanan, na hanggang anim (6) na buwan, nang hindi

mawawala ang mga natamong benepisyong sa petsa kung kailan magsisimula ang leave. Hindi ipagkakait ang naturang pag-apruba kung walang makatuwirang dahilan. Ang lahat ng leave of absence ay magsisimula sa unang araw ng pagliban sa trabaho. Dapat kunin ng empleyado ang natamong PTO/EIB sa panahon ng leave of absence. Magsasagawa ng makatuwirang pagsisikap ang Employer para panatilihin nakabukas ang trabaho ng empleyado para sa leave of absence na hindi lalampas sa labindalawang (12) magkakasunod na linggo kada taon. Kung hindi makakabalik ang empleyado sa panahong iyon, ang empleyado ay, pagkatapos noon, aalukin ng kasunod na available na maikukumparang posisyon kung saan nag-apply at kwalipikado ang empleyado. Ang hindi pagtanggap sa maikukumparang posisyon ay magresulta sa terminasyon ng empleyado.

Kung igagawad ang kahilingan para sa pagliban, isasabay ang paglibang ito sa FMLA (kung kwalipikado ang empleyado para sa FMLA) at babalik ang empleyado sa trabaho sa parehong klasipikasyon at FTE status kung ang pagliban ng empleyado ay hindi lalampas sa pinapayagan sa ilalim ng FMLA.

Bago bumalik ang empleyado mula sa health leave of absence, maaaring humingi ang Employer ng pahayag mula sa lisensyadong doktor na nagpapatunay sa kakayahan ng empleyado na gawin ang trabahong kinakailangan sa posisyon. Ang mga empleyadong nasa inapubahang health leave na hindi kwalipikado para sa Family at Medical Leave ay magkakaroon ng opsyon na ipagpatuloy ang kanilang group medical coverage sa sarili nilang gastos.

Seksyon 14.5 FAMILY AT MEDICAL LEAVE. Gaya ng inaatas ng pederal na batas, pagkakumpleto ng isang (1) taon ng pagtatrabaho, ang sinumang empleyado na nagtrabaho nang di-bababa sa 1250 oras sa nakalipas na labindalawang (12) buwan, ay magkakaroon ng karapatan para sa hanggang labindalawang (12) linggo ng di-bayad na leave kada taon para sa panganganak, pag-aampon o placement ng isang foster child; para alagaan ang asawa o pinakamalapit na kapamilya na may malubhang karamdaman; o kapag hindi kayang magtrabaho ng empleyado dahil sa malubhang karamdaman. Pananatilihin ng Employer ang kontribusyon ng Employer sa mga benepisyong pangkalusugan ng empleyado sa panahon ng leave na ito (inaatasan ang mga empleyado na bayaran ang kanilang kontribusyon para sa dependent coverage upang mapanatili ang insurance na ito) at ibalik ang empleyado sa dati o katumbas na posisyon ng empleyado kasama ang parehong yunit, shift at FTE, sa pagtatapos ng leave. Magtatamo ng seniority ang empleyado sa panahon ng leave na ito at makakatanggap ng anumang kontraktual na suweldo na maaaring nalalapat.

Kung ang isang partikular na panahon ng leave ay magiging kwalipikado sa ilalim ng Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA) at batas ng

estado, sabay na tatakbo ang mga pagliban. Ang leave na ito ay bibigyang-kahulugan kaayon ng mga karapatan, kahilingan, limitasyon at kondisyon na itinakda sa pederal at pang-estadong batas at hindi mamalasin sa mas malawak na paraan. Maaaring piliin ng empleyado o maaaring iatas ng Employer sa empleyado na gamitin ang anumang natamong bayad na panahon ng leave habang naka-leave of absence kung saan kwalipikado ang empleyado sa ilalim ng mga polisiya ng Employer. Karaniwan, dapat magbigay ang mga empleyado ng paunang abiso sa Employer para sa kahilingan ng leave nang di-bababa sa tatlung (30) araw.

Seksyon 14.6 WASHINGTON STATE FAMILY CARE LEAVE. Gaya ng inaatas ng batas ng estado, kung may karapatan ang empleyado para sa PTO o EIB, gagamitin ng empleyado ang pinipiling PTO o EIB ng empleyado para alagaan ang:

- a) Anak ng empleyado na may kondisyon sa kalusugan; o
- b) Asawa, magulang, biyenan, o lolo o lola ng empleyado na may malubhang kondisyon sa kalusugan o emergency na kondisyon.

Hindi maaaring kunin ng empleyado ang leave sa ilalim ng probisyong ito hangga't hindi pa siya karapat-dapat para dito. Maliban sa pipiliing leave, ang empleyadong kumukuha ng leave sa ilalim ng mga sitwasyong inilarawan dito ay dapat sumunod sa nalalapat na mga polisiya, kasama ang sertipikasyon ng kondisyon ng kalusugan mula sa doktor at ang kahilingang gamitin muna ang PTO para sa bawat call in. (WAC 296-130-030)

Seksyon 14.7 BEREAVEMENT LEAVE. Ang leave na hanggang dalawampu't apat (24) na oras, (at anumang karagdagang araw sa available na PTO kung hiniling ng empleyado ayon sa polisiya), na may bayad ay papayagan para sa pagkamatay ng pinakamalapit na pamilya ng empleyado, o hanggang apatnapung (40) oras na may bayad para asikasuhin ang mga pangangailangan ng namatayan para sa kasalukuyang asawa o kinakasama ng empleyado, o anak na kukunin sa loob ng yugto ng pitong (7) araw sa kalendaryo. Kasama sa "pinakamalapit na pamilya" ang: lolo o lola, amain o madrasta, asawa (katumbas), kapatid na lalaki, kapatid na babae, kapatid sa amain o madrasta, anak, anak ng iyong asawa, apo, biyenang babae, biyenang lalaki, manugang na lalaki, manugang na babae at sinumang dumedependeng kamag-anak na nakatira sa sambahayan ng empleyado. Pahihintulutan ang mga di-bayad na time off para sa mga empleyado na pinili ang suweldo kapalit ng mga benepisyo.

Seksyon 14.8 MILITARY LEAVE. Ang leave na kinakailangan upang mapanatili ng empleyado ang katayuan sa reserba sa militar ng United States ay igagawad alinsunod sa nalalapat na batas.

Seksyon 14.9 WITNESS LEAVE. Ang sinumang empleyado na tinawag para maging testigo sa ngalan ng Employer o para tumestigo may kinalaman sa mga isyu na bumangon sa panahon ng kanilang pagtatrabaho ay babayaran para sa naturang oras ng halaga ng suweldo para sa diretsong oras, kasama ang anumang nalalapat na shift differential. Kung sakaling ipa-subpoena o ipatawag sa korte ang empleyado para tumestigo sa anumang iba pang hudisyal na paglilitis, bibigyan ng time off ang empleyado gamit ang PTO, gaya ng inaatas ng subpoena.

Seksyon 14.10 JURY DUTY. Ang mga full-time at part-time na empleyado na inaataasang maglingkod sa jury duty ay babayaran ng Employer hanggang sa apat (4) na linggo. Dapat abisuhan ng empleyado ang kaniyang Department Manager at magbigay ng kopya ng mga summon o pagtawag sa lalong madaling panahon para makagawa ng mga kaayusan upang masaklaw ang kaniyang posisyon sa panahon ng nilalayong pagliban. Dapat ipakita sa payroll record ng empleyado na siya ay naglilingkod sa jury o tungkulin ng pagtestigo. Ang halaga ng suweldo para sa diretsong oras, kasama ang nalalapat na shift differential, ay ibibigay para sa bilang ng mga oras ng regular na iskedyul ng empleyado para sa bawat araw ng nakaiskedyul na trabaho na lumiban, basta't nagsumite ang empleyado ng patunay ng serbisyo sa panunungkulan sa jury.

Dapat na araw-araw na mag-ulat ang mga empleyado nang direkta sa kanilang manager o sundin ang mga alituntunin ng departamento sa hindi nakaiskedyul na "day off" may kinalaman sa kanilang obligasyon na mag-ulat para sa panunungkulan sa jury kinabukasan. Ang empleyadong nagtatrabaho sa evening shift ay ire-release mula sa kaniyang shift sa araw ng panunungkulan sa jury. Ang empleyadong nagtatrabaho sa night shift ay ire-release sa alinman sa shift na nagtatapos sa araw na magsisimula ang panunungkulan sa jury o sa shift na nagsisimula sa araw na magtatapos ang panunungkulan sa jury, ayon sa kahilingan ng empleyado.

Seksyon 14.11 EDUCATION LEAVE. Ang mga empleyadong dumalo sa mga workshop at pagpupulong na pang-edukasyon ayon sa tagubilin ng Employer ay babayaran ng angkop na halaga para sa mga aktuwal na oras ng presentasyon para sa pagdalo. Karagdagan pa, ang lahat ng inaprubahang gastos ng Employer para sa naturang workshop o pagpupulong ay babayaran ng Employer. Ang bayad at reimbursement para sa mga workshop at pagpupulong na pang-edukasyon ay magiging alinsunod sa polisiya ng PRMCE.

Seksyon 14.12 UNION LEAVE. Igagawad ang leave na walang bayad kapag hiniling ng empleyado para sa gawain ng Unyon o pang-edukasyong pagpupulong at workshop, na napapailalim sa mga kinakailangang kawani na pagpapasiyahan ng manager ng empleyado.

Seksyon 14.13 Ang kabiguang bumalik mula sa leave of absence gaya ng pinagkasunduan, nang walang paunang nakasulat na pahintulot, ay ituturing na awtomatikong pagbibitiw sa trabaho.

Seksyon 14.14 MGA BENEPISYO AT KATAYUAN. Ang leave na may bayad ay hindi makakaapekto sa kabayaran sa empleyado, mga natamong oras, benepisyo o katayuan sa Employer. Ang empleyadong naka-leave na walang bayad ay hindi maiwawala ang seniority sa panahon ng leave of absence. Ipagpapatuloy ang medical/dental coverage para sa empleyadong naka-leave of absence basta't paunang binayaran ng empleyado ang anumang halagang kinakailangan para sa panahon ng pag-leave.

Seksyon 14.15 INDUSTRIAL ACCIDENT LEAVE. Maaaring gamitin ng mga empleyado ang PTO at EIB para dagdagan ang Kabayaran para sa mga Manggagawa na magiging katumbas ng regular na halaga ng suweldo ng empleyado. Ang FMLA, kung nalalapat, ay isasabay sa Industrial Accident Leave. Ang empleyado ay alinman sa ibabalik sa kaniyang dating posisyon, o ilalagay sa maikukumparang posisyon, kasunod ng lubusang pagre-release sa tungkulin upang bumalik sa trabaho sa loob ng anim (6) na buwan mula sa petsa ng injury. Ang mga empleyadong babalik sa trabaho sa pagitan ng anim (6) at labindalawang (12) buwan mula sa petsa ng injury ay ilalagay sa kasunod na maikukumparang posisyon ng FTE (sa loob ng .2) kung saan taglay ng empleyado ang mga kasanayan at abilidad na gawin ang trabaho at kung saan sila karapat-dapat ayon sa kanilang seniority. Ang halaga ng suweldo ng empleyado pagkabalik mula sa industrial accident leave ay magiging angkop para sa posisyon kung saan sila inilagay at isasama ang anumang kontraktuwal na pagtaas na maaaring nangyari. Ang time off ng empleyado na kinuha para sa inisyal na injury ay maituturing bilang time off sa anumang umulit na injury ng kondisyon na naging sanhi ng inisyal na leave, kung nangyari ang umulit na injury sa loob ng tatlung (36) buwan mula sa pagbabalik ng empleyado sa normal na tungkulin. Ituturing ang magaan na tungkulin sa trabaho bilang panahon ng leave.

Aktibong tutulungan ng Employer ang empleyadong hindi makabalik sa kaniyang dating hinahawakang posisyon sa paghahanap ng alternatibong trabaho para sa mga posisyong iyon kung saan nag-apply ang empleyado sa PRMCE.

Seksyon 14.16 PAGBABALIK SA TRABAHO. Ang mga empleyadong nagpahiwatig na puwede na silang bumalik sa trabaho nang napapanahon alinsunod sa kasunduan ng inaprubahang leave of absence, kung walang karapatan sa kanilang dating posisyon, ay magkakaroon ng karapatan sa oras ng aplikasyon para sa unang available na maikukumparang pagbubukas kung saan kwalipikado ang empleyado at kung saan sila karapat-dapat ayon sa kanilang seniority.

Seksyon 14.17 MGA KAPAHA-PAHAMAK NA PANGYAYARI.

Hanggang sa limang (5) araw ng hindi bayad na time off ang maaaring ibigay para sa mabeberipikang kapaha-pahamak na mga pangyayari na wala sa kontrol ng empleyado. Hindi tatanggihan ang naturang kahilingan kung walang makatuwirang dahilan. Ang mabeberipikang kapaha-pahamak na pangyayari ay nangangahulugang sakuna gaya ng 9/11 o Hurricane Katrina.

ARTIKULO 15

KLASIPIKASYON NG MGA POSISYON

Kung lilikha ng mga bagong trabaho o nagkaroon ng malaking pagbabago sa deskripsyon ng trabaho ng mga kasalukuyang klasipikasyon, magkakaroon ng negosasyon ang Employer at Unyon may kinalaman sa klasipikasyon ng naturang bagong trabaho para maipakita ang katangian ng isinasagawang trabaho at mailagay ang naturang trabaho sa hanay ng halaga ng suweldo kasama ng iba pang trabaho na nangangailangan ng maikukumparang kasanayan at responsibilidad. Maaaring hilingin ng empleyado sa kaniyang supervisor anumang oras na repasuhin ang kaniyang katayuan sa pagtatrabaho o klasipikasyon ng kaniyang posisyon. Agad na aasikasuhin ng Employer ang mga kahilingan para sa muling klasipikasyon at ipagbibigay-alam sa empleyado ang desisyon sa naturang kahilingan sa loob ng tatlung (30) araw.

Ang mga usapin sa Artikulong ito ay hindi napapailalim sa Artikulo 8, Reklamo at Arbitrasyon.

ARTIKULO 16

EDUKASYON, PAGSASANAY, SERTIPIKASYON AT MGA LISENSYA

Seksyon 16.1 IN-SERVICE. Ang mga in-service na programa sa edukasyon ay pananatilihin at magiging available sa lahat ng shift at sa lahat ng tauhan, at patiunang ipapaskil ang mga programa. Kasama sa ipapaskil ang impormasyon kung mandatoryo ba o hindi ang pagdalo. Ang oras na ginugol sa mga mandatoryong in-service na pagpupulong o pagpupulong sa inter-department o posisyon na iniskedyul ng manager ng empleyado ay babayaran sa angkop na halaga ng suweldo.

Seksyon 16.2 PROPESYONAL NA PAG-UNLAD. Sumasang-ayon ang Employer na panatilihin ang kasalukuyan nitong mga gawain sa pagtulong sa mga empleyado na kumuha ng mga lisensya at/o sertipikong nauugnay sa trabaho. Aabisuhan ng Employer ang Unyon tungkol sa anumang panukalang pagbabago sa kasalukuyan nitong mga gawain dahil sa mga konsiderasyon sa badyet bago ang implementasyon.

Seksyon 16.3 MGA GASTOS. Ire-reimburse ng Employer sa mga empleyado ang lahat ng inapubahang gastos na nagamit ng empleyado habang dumadalo sa mga inaalok na pang-edukasyon sa kahilingan ng Employer.

Seksyon 16.4 BOLUNTARYONG PROPEYONAL NA PAG-UNLAD NG EMPLEYADO. Pagkatapos ng isang (1) taon ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho, na napapailalim sa mga konsiderasyon sa badyet at kasiya-siyang pagganap sa trabaho sa nakalipas na labindalawang (12) buwan, ang mga empleyado ay bibigyan ng leave para sa boluntaryong propesyonal na pag-unlad kada taon sa kalendaryo para sa layunin ng pagpapahusay sa mga klinikal na kasanayan ng empleyado (sa mga batayang halaga ng suweldo) ayon sa sumusunod na talaan:

FTE sa Panahon Kung Kailan Hiniling ang Leave:

0.2 - 0.59 oras kada linggo - 8 oras
0.6 - 0.89 oras kada linggo - 16 na oras
0.9 - 1.0 oras kada linggo - 24 na oras

Ang mga oras na ginugol sa paglahok sa boluntaryong propesyonal na pag-unlad ay hindi ituturing na mga oras na pinagtrabahuhan para sa mga layunin ng pagkalkula ng overtime.

Seksyon 16.5 MGA GASTOS PARA SA PAGPAPATULOY NG EDUKASYON AT PROPEYONAL NA PAG-UNLAD. Sa bawat taon sa kalendaryo, tutulong ang Employer sa pagbabayad ng mga gastos para sa mga programa ng pagpapatuloy ng edukasyon at propesyonal na pag-unlad, gaya ng tuition ng kurso at mga bayarin sa pagpaparehistro at mga pagsusulit para sa sertipikasyon, hanggang sa halagang itinakda para sa bawat empleyado sa sumusunod na talaan ng reimbursement. Ang naturang pinansyal na tulong ay napapailalim sa pag-apruba ng usapin, beripikasyon ng pagpasok at/o pagkumpleto sa kurso, at pansamantalang hadlang sa badyet at mga kawani na pagpapasiyahan ng manager. Ang mga hindi nagamit na halaga ay hindi maililipat at magagamit mula sa isang taon sa kalendaryo papunta sa isa pa.

<u>FTE</u>	<u>Mga Dolyar</u>
0.8 - 1.0	\$350.00
0.6 - 0.7	\$200.00
0.3 - 0.5	\$150.00
0.1 - 0.2	\$100.00

Seksyon 16.6 REIMBURSEMENT NG TUITION. Sa oras ng ratipikasyon, pagkatapos ng 180 araw na panimulang panahon, ang lahat ng full-time na caregiver (0.75 at higit pa) na kwalipikado para sa benepisyong ay maaaring ma-reimburse ng hanggang \$5,250. Sa oras ng ratipikasyon, pagkatapos ng 180 araw na panimulang panahon, ang mga part-time na caregiver (0.5 FTE at higit pa) ay maaaring ma-reimburse ng

hanggang \$2,625. Ang paggamit ng mga pondo ay dapat na maaprubahan ng management alinsunod sa Polisiya sa Reimbursement ng Tuition para sa Edukasyon.

ARTIKULO 17

KAWALAN NG DISKRIMINASYON

Seksyon 17.1. Sumasang-ayon ang Employer at ang Unyon na hindi magkakaroon ng diskriminasyon o pagkunsinti sa anumang paraan, alinsunod sa nalalapat na mga batas, laban sa anumang empleyado dahil sa lahi, kulay, relihiyon, paniniwala, kasarian, bansang pinagmulan, edad, katayuan sa pag-aasawa, seksuwal na oryentasyon o pakiramdam, mental o pisikal na kapansanan, na napapailalim sa mga kahilingan sa trabaho at abilidad na magtrabaho sa loob ng mga kahilingang iyon o dahil sa anumang aktibidad na nauugnay sa Unyon. Ang mga usaping itinakda dito ay uunawin kaayon ng mga kahilingan ng Employer sa ilalim ng nalalapat na batas.

Seksyon 17.2 NEUTRAL SA KASARIAN. Sa tuwing ginagamit ang mga salitang tumutukoy sa kasarian sa Kasunduang ito, ang mga iyon ay nilalayong ilapat nang pantay-pantay sa alinmang kasarian.

ARTIKULO 18

KALUSUGAN AT KALIGTASAN

Seksyon 18.1 Pananatilihin ng Employer ang ligtas at malusog na lugar na pinagtatrabahuhan alinsunod sa pang-estado, lokal at pederal na mga regulasyon at batas para sa kaligtasan. Hinihikayat ang mga empleyado na iulat ang di-ligtas at/o di-malusog na mga kondisyon sa kanilang supervisor at hindi sila didisiplinahin para sa paggawa ng mga ulat na ito.

Seksyon 18.2 Tutugunan ng Employer ang anumang isyu sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho na binanggit ng mga empleyado. Lubusang susunod ang Employer sa mga akomodasyon sa pagtatrabaho at lahat ng iba pang nauugnay na probisyon sa empleyado na inaatas ng Americans with Disabilities Act (ADA).

Seksyon 18.3 Magpapanatili ang Employer ng Health and Safety Committee (Komite) na binubuo ng mga kinatawan ng empleyado at Employer. Regular na magpupulong ang Komiteng ito, nang di-bababa sa kada tatlong buwan sa bawat taon, para imbestigahan ang mga isyu sa kalusugan at kaligtasan at para ipagbigay-alam sa Employer ang mga pamamaraang pangkalusugan na nakapagtuturo at pang-iwas sa sakit para sa lugar na pinagtatrabahuhan at mga empleyado nito. Ang naturang pagpupulong ay ituturing na oras na pinagtrabahuhan para sa lahat ng kalahok mula sa bargaining unit.

Seksyon 18.4 Sumasang-ayon ang Employer na maglaan ng mga scrub at/or lab coat, dalawang beses sa isang taon, para sa mga empleyado na kinakailangang magsuot ng mga iyon.

ARTIKULO 19

KAKAYAHANG MAHIWALAY

Mapapailalim ang Kasunduang ito sa lahat ng kasalukuyan at panghinaharap na pederal at pang-estadong batas, may-bisang ehekutibong kautusan ng Pangulo ng United States o Gobernador ng Estado ng Washington, at mga may-bisang patakaran at regulasyon ng awtoridad ng pamahalaan. Kung sakaling maging labag sa batas ang anumang probisyon o mga probisyon ayon sa bisa ng nasa itaas o sa pamamagitan ng deklarasyon ng anumang korte o may kakayahang hurisdiksyon, ang naturang aksyon ay magpapawalang-bisa sa buong Kasunduan. Ang anumang probisyon ng Kasunduang ito na hindi idineklarang walang bisa ay mananatiling may ganap na puwersa at bisa sa buong panahon ng Kasunduan. Kung mapapawalang-bisa ang anumang probisyon, ang Employer at Unyon ay magkakaroon agad ng negosasyon para sa layunin, at tanging para sa layunin, ng pag-abot sa isang kasiya-siyang pamalit para sa naturang probisyon na pareho nilang sinasang-ayunan.

ARTIKULO 20

MGA KAHALILI

Ang Kasunduang ito ay kailangang sundin ng Employer, mga kahalili at mga itinalaga nito. Magkakaroon ang Employer ng tungkuling itawag-pansin ang probisyong ito sa sinumang kahalili at itinalaga.

ARTIKULO 21

SUGNAY PARA SA HINDI PAGWEWELGA

Pinagkakasunduan na sa buong panahon ng Kasunduang ito, (a) hindi pagsasaraduhan ng Employer ang mga empleyado nito at (b) wala sa mga empleyado o mga ahente nila o iba pang kinatawan ang, direkta o hindi direktang, magpapahintulot, tutulong, manghihikayat o makikilahok sa anumang paraan sa anumang pagwewelga, pag-walkout, pagbagal, pag-boycott o anumang iba pang panggambala sa mga operasyon ng Employer, kasama na ang anumang pagtanggap tumawid sa picket line ng ibang organisasyon ng manggagawa. Ang sinumang empleyadong makikilahok sa anumang pagwewelga, welga ng simpatiya, pagpipiket, pag-walkout, pagbagal, pag-boycott o anumang iba pang panggambala sa mga operasyon ng Employer ay mapapailalim sa pagdidisiplina na

hanggang at kasama ang pag-aalis sa trabaho, ayon sa pagpapasiyahan ng Employer. Ang probisyong ito ay hindi dapat unawain bilang pagbabawal sa indibidwal na empleyado mula sa pakikilahok sa pagpipiket o iba pang aktibidad para sa publikidad na ginagawa ng isang organisasyon ng manggagawa bukod sa Unyon, hangga't ang empleyado ay walang trabaho at nasa kaniyang sariling panahon at wala sa Unyon o sinuman sa mga ahente nito ang naghikayat sa empleyado na makibahagi sa naturang aktibidad.

ARTIKULO 22

BUONG KASUNDUAN

Kinikilala ng mga partido na sa panahon ng mga negosasyon na idinulot ng Kasunduang ito, ang bawat isa ay may limitadong karapatan at oportunidad na gumawa ng kahilingan at panukala may kinalaman sa anumang paksa o usapin na hindi inalis ng batas mula sa larangan ng kasunduang pangkalahatan, at ang mga kaunawaan at kasunduan na naabot ng mga partido pagkatapos gamitin ang karapatan at oportunidad na iyon ay itatakda sa Kasunduang ito. Kung gayon, ang Employer at ang Unyon, para sa buong panahon ng Kasunduang ito, ay kapuwa boluntaryo at walang pasubaling iniuurong ang karapatan at kapuwa sumasang-ayon na ang isa ay hindi oobligahing sang-ayunan ang anumang paksa o usapin na hindi espesipikong tinalakay sa panahon ng mga negosasyon o sinasaklaw sa Kasunduang ito, ang paksa o usaping iyon man ay maaaring nalalaman o naiisip ng alinman o pareho sa mga partido. Sumasang-ayon rin ang mga partido, gayunman, na maaaring amyendahan ang Kasunduang ito sa pamamagitan ng nakasulat na pinagkasunduang pahintulot ng mga partido anumang oras sa buong panahon nito.


ARTIKULO 23


BUONG PANAHO NG KASUNDUAN

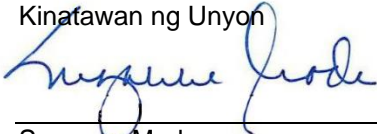
Ang lahat ng tuntunin at kondisyon ng Kasunduang ito ay magkakaroon ng bisa sa oras ng pagpapatupad, maliban kung iba ang nakasaad. Ang Kasunduang ito ay mananatiling may bisa hanggang Oktubre 31, 2025 at taon-taon pagkatapos nito maliban kung ang alinmang partido ay magbigay ng abiso sa isa na amyendahan o wakasan ang Kasunduan sa pamamagitan ng pagbibigay ng nakasulat na abiso sa kabilang partido na hindi bababa sa siyamnapung (90) araw bago ang Oktubre 31, 2025.

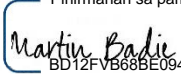
Ang Kasunduang ito ay isinagawa ngayong _____ araw ng _____ 2022.

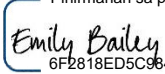
**OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL NO. 8, AFL-CIO**


Ni 
Patrick Pedersen
Kinatawan ng Unyon


Ni 
Ida Kovacic
Kinatawan ng Unyon

Ni 
Suzanne Mode
Tagapamahala ng negosyo

Ni 
Martin Badie
Bargaining Committee

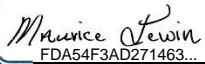
Ni 
Emily Bailey
Bargaining Committee

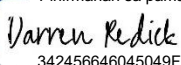
Ni 
Dana Benham
Bargaining Committee

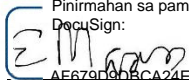
Ni 
Scott Ellis
Bargaining Committee

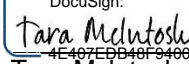
Ni 
Sage Haugh
Bargaining Committee

**PROVIDENCE REGIONAL
MEDICAL CENTER EVERETT**

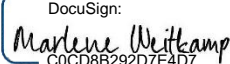
Pinirmahan sa pamamagitan ng DocuSign:
Ni 
Maurice Lewin
Punong Opisyal ng Human Resources

Pinirmahan sa pamamagitan ng DocuSign:
Ni 
Darren Redick
CEO, Providence Northwest
Washington Service Area

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:
Ni 
AE679D9DBCA24E5...
Liz Maass
Bargaining Committee

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:
Ni 
4E407EDB40F9400...
Tara McIntosh
Bargaining Committee

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:
Ni 
74230026EE8649C...
Sherry Parmentier
Bargaining Committee

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:
Ni 
C0CD8B292D7E4D7...
Marlene Weithkamp
Bargaining Committee

p:contract/proofed/PRMCE-OPEIU8 2022-2025.doc
liuna#242/afl-cio

APENDISE “A” – SUWELDO AT KABAYARAN

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng ratipikasyon ng kontrata:

- Ipagpatuloy ang umiiral na step increase ng humigit-kumulang dalawang porsyento (2%) dagdag pa ang dalawa't kalahating porsyento (2.5%) na across-the-board increase sa lahat ng empleyado.
- idagdag ang Step 11 sa 2% na mas mataas sa Step 10; Step 13 sa 2% na mas mataas sa Step 12; Step 17 sa 2% na mas mataas sa Step 16; Step 23 sa 2% na mas mataas sa Step 22; Step 29 sa 2% na mas mataas sa Step 28.

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Nobyembre 1, 2022. Ipagpatuloy ang umiiral na step increase ng humigit-kumulang dalawang porsyento (2%) dagdag pa ang isa't kalahating porsyento (1.5%) na across-the-board increase sa lahat ng empleyado.

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Nobyembre 1, 2023. Ipagpatuloy ang umiiral na step increase ng humigit-kumulang dalawang porsyento (2%) dagdag pa ang dalawa't sangkapat na porsyento (2.25%) na across-the-board increase sa lahat ng empleyado.

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Mayo 1, 2024. Ipagpatuloy ang umiiral na step increase ng humigit-kumulang dalawang porsyento (2%) dagdag pa ang dalawang porsyento (2%) na across-the-board increase sa lahat ng empleyado.

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Nobyembre 1, 2024. Ipagpatuloy ang umiiral na step increase ng humigit-kumulang dalawang porsyento (2%) dagdag pa ang isa't tatlong-kapat na porsyento (1.75%) na across-the-board increase sa lahat ng empleyado.

Bonus

Kung magkakaroon ng pansamantalang kasunduan ang mga partido sa loob ng sinang-ayunang limang sesyon (o parehong pinagkasunduan sa pinalawig na dagdag na sesyon) na inilaan sa pinaikling pakikipagnegosasyon na ito, sumasang-ayon ang PRMCE na bayaran ang sumusunod na bonus:

Magbabayad ang PRMCE sa mga full-time at part-time na empleyado ng \$1,000 bonus (pro-rated ng FTE), na ibabawas ang nalalapat na withholding at deduction, sa aktibong payroll sa panahon ng ratipikasyon.

Ibibigay ang pagbabayad sa susunod na petsa ng buong payroll kasunod ng petsa ng ratipikasyon ng Kasunduang ito.

Babayaran ng PRMCE ang mga full-time at part-time na empleyado ng \$1000 bonus (pro-rated ng FTE), na ibabawas ang nalalapat na mga withholding at deduction, na parehong nasa aktibong payroll at sa bargaining unit sa panahon ng ratipikasyon at sa November 1, 2023. Ang pagbabayad ng bonus na ito ay mapupunta sa paycheck na pinakamalapit sa Nobyembre 1, 2023.

Mga Market Adjustment

Magkakaroon ng bisa sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng ratipikasyon ng kontrata, ang sumusunod na mga market adjustment/upgrade increas, dagdag pa sa mga across-the-board increase, ay ilalapat:

• Admitting Rep	4%
• Caterer	5%
• Client Services Assistant	5%
• Cook I	5%
• Cook II	5%
• Courier	3%
• CNA	8%
• Diet Assistant	5%
• EKG Tech	8%
• ED Tech	10%
• Engineer I at II	3%
• EVS & Floor Tech	5%
• FSW	5%
• HUC	8%
• HUC/CNA	8%
• Lab Assistant II	5%
• Lab Technical Assistant	5%
• Linen	5%
• Mental Health Patient Monitor (CNA)	8%
• Office Assistant	5%
• Records Coordinator	6%

- Records Specialist 6%
- Support Services Tech 4%
- Switchboard Operator 7%
- Telemetry 8%
- Transporter 7%

Sa unang buong yugto ng pagbabayad kasunod ng Nobyembre 1, 2023, ilalapat ang sumusunod na market adjustment/upgrade increase:

- Caterer 3%
- Cook II 5%
- CNA 2%
- Diet Assistant 3%
- ED Tech 5%
- EVS & Floor Tech 3%
- FSW 3%
- HUC 2%
- HUC/CNA 2%
- Linen 3%
- Mental Health Patient Monitor (CNA) 2%
- Office Assistant 2%
- Switchboard Operator 7%
- Telemetry 3%
- Transporter 5%

Na-credit na Karanasan. Ang na-credit na karanasan ay nangangahulugang ang tuloy-tuloy na taon ng empleyado (nang walang paghinto nang lampas anim na buwan) sa loob ng klasipikasyon ng trabaho nila at/o nauugnay na klasipikasyon. Ang kaugnay na klasipikasyon para sa layuning ito ay nauugnay sa mga klasipikasyon sa loob ng parehong grupo ng trabaho gaya ng nakasaad sa Apendise "B." Tanging ang karanasan lang sa loob ng Providence Health & Services System ang isasaalang-alang.

Pagsulong sa Antas ng Karanasan. Makakatanggap ang mga empleyado ng credit na isang (1) taon ng karanasan para sa bawat 1872 oras na binayaran dagdag pa ang mga oras ng low census o pagkatapos ng isang (1) taon sa kalendaryo, alinman ang mas huling mangyari. Ang

oras na pinagtrabahuhan na binayaran nang alinman sa isa't kalahating oras (1½) o dobleng oras (2X) ay ituturing lang na aktuwal na mga oras na pinagtrabahuhan at hindi para sa bayad na tinanggap. Halimbawa, ang isang empleyadong nagtrabaho ng tatlong (3) oras matapos magwakas ang kaniyang shift at, kung gayon, nakatanggap ng bayad sa apat at kalahating (4½) oras para sa tatlong (3) oras, ay magkakaroon ng credit na tatlong (3) oras sa 1872 oras ng empleyado.

Ang mga empleyado na ang inisyal na pagkakalagay ay nasa antas sa pagitan ng 10-12, 12-14, 16-18, 18-20, 20-22, 22-25 ay lilipat sa susunod na antas ng karanasan sa kontrata (hal., labingdalawa, labing-apat, labingwalo, dalawampu, dalawampu't dalawa, at dalawampu't lima) base sa kanilang inisyal na pagkakalagay sa placement matrix. Halimbawa, ang isang empleyado na sa labingdalawa ang inisyal na pagkakalagay sa placement matrix ay malilipat sa antas na labing-apat sa contract experience level scale sa loob ng 3744 oras o dalawang taon, alinman ang mas huli.

Mga Bagong Tanggap sa Trabaho - Allowance para sa Karanasan.

Ang mga bagong empleyado na tinanggap base sa kanilang karanasan ay hindi tatanggapin sa pay level na lampas sa mga taon ng serbisyo ng empleyado sa klasipikasyon. Ang karanasan sa nauugnay na klasipikasyon sa labas ng Providence Regional Medical Center Everett ay hindi bibilangin nang lampas sa isang taon para sa bawat dalawang taon. Dapat na patuloy ang karanasan.

Internal na Pagkakapantay-pantay. Kung ang isang bagong empleyado ay tinanggap sa pay level na mas malaki kaysa sa na-credit na karanasan ng empleyado sa klasipikasyong iyon, aabisuhan ang Unyon sa loob ng sampung (10) araw sa kalendaryo pagkatanggap sa empleyado may kinalaman sa dahilan ng mas mataas na suweldo. Ang pay range para sa buong klasipikasyon ng trabahong iyon ay ia-adjust para sa mas mataas na suweldo. Ang pay range para sa buong klasipikasyon ng trabaho ay ia-adjust para ipakita ang pagkakalagay ng bagong tanggap sa trabaho (hal. kung ang bagong tanggap sa trabaho ay dapat na mapunta sa pay level eight (8), kung gayon ang halaga ng suweldo ay magiging pay level four (4), at ang lahat ng empleyado sa klasipikasyon ng trabaho ay ia-adjust nang naaayon).

Kung pagpapasiyahan ng Employer na magbigay ng buong credit para sa karanasan sanhi ng mga dahilang pangnegosyo, maaari niya itong gawin sa pamamagitan ng pag-aabiso muna sa Unyon at rerepasuhin nito ang mga file ng lahat ng empleyado sa klasipikasyon para sa layunin ng pagtitiyak ng parehong angkop na credit para sa karanasan. Ang mga apektadong empleyado na naniniwalang may karapatan silang magkaroon ng dagdag na credit ay maaaring iapela ang kanilang placement sa loob ng tatlung (30) araw kasunod ng notipikasyon ng kanilang bagong placement sa wage scale. Sa paggawa noon, dapat silang magbigay ng

mabeberipikang dokumentasyon ng naunang karanasan.

Pagiging Mapagkumpitensya sa Merkado. Sumasang-ayon ang Employer na panatilihin ang mapagkumpitensyang suweldo sa merkado sa pamamagitan ng pagrepaso sa nauugnay na datos ng merkado sa Hulyo 2023, Hulyo 2024 at Hulyo 2025. Kung ang isang klasipikasyon ay pinagpasiyahan ng Employer na maging di-bababa sa 6% o higit pa na mas mababa sa market ayon sa mid-rate, isasaalang-alang ang pag-a-adjust sa antas at hindi ipagkakait nang walang makatuwirang dahilan. Anumang pag-a-adjust na inilapat sa antas ng suweldo ay ilalapat sa lahat ng empleyado sa klasipikasyon. Magpupulong ang Employer at Unyon para magbahagi ng available na impormasyon sa merkado, maikukumparang posisyon, ginamit na mga deskripsyon ng trabaho, at mga pasilidad na ginamit sa pagrerepaso ng merkado bago ang implementasyon ng anumang pag-a-adjust.

ED Stocker-Distribution Tech. Binago ang pamagat ng klasipikasyong ito at naging "Clinical Stocking Clerk" at dapat iugnay sa Distribution Tech sa Apendise B.

APENDISE "B"

Nauugnay na mga Klasipikasyon sa Ilalim ng Kasunduang Pangkalahatan

Kung may dating karanasan ang empleyado sa alinman sa isa o higit pa sa mga klasipikasyong ito at	Lumipat sa alinman sa isa sa mga posisyong nakalista sa ibaba, ike-credit sa empleyado ang pagkakalagay sa saklaw ng suweldo	Kung may dating karanasan ang empleyado bilang	Ang mga paglilipat sa mga nakalistang posisyon sa ibaba ay ike-credit para sa pagkakalagay sa saklaw ng suweldo
222 Food Service Worker 221 Espresso Bar Worker	} 212 Caterer } 480 Diet Assistant } 855 Cook	863 Nurse Assistant 484 SSNA 485 N.A.C. 921 Medical Imaging Assistant	} 356 HUC/NAC } 298 Tele Tech } 907 HUC } 908 Rehab Unit Coord } 641 CVL Unit Coord } 650 MI Unit Coord } 495 ED Tech } 176 Program Assistant
212 Caterer 480 Diet Assistant	} 855 Cook	488 Lab Assistant 437 Phlebotomist 489 ECG Technician	} }438 Client Services Assistant }
356 HUC/NAC 908 Rehab Unit Coord 641 CVL Unit Coord 907 HUC 650 MI Unit Coord	} }911 Admitting Rep }923 Pre Admit Rep } }	488 Lab Assistant 437 Phlebotomist 438 Client Services Asst.	} }499 Assistant Lab Tech }
217 Environmental Svc Tech	}609 Facilities Tech	903 Office Assistant 189 Office Assistant	}650 Unit Coordinator }911 Admitting Rep }923 Pre Admit Rep }907 HUC }908 Rehab Unit Coord }641 CVL Unit Coord }650 MI Unit Coord
609 Facilities Tech	}203 Maintenance Engineer	624 Receptionist 266 Receptionist 188 Receptionist 780 Receptionist 280 Med Records Spl	}650 Unit Coordinator }907 HUC }911 Admitting Rep }923 Pre Admit Rep }908 Rehab Unit Coord }641 CVL Unit Coord }650 MI Unit Coord
482 Transporter	}496 Distribution Courier }825 Distribution Tech }481 Dispatcher	277 Cancer Registrar	}281 Sr. Cancer Registrar
860 Linen Supplier	}825 Distribution Tech	Scheduler	}Scheduler/Data Analyst
223 Courier	}496 Distribution Courier	Records Specialist	}Records Coordinator
		Engineer	}Engineer II
911 Admitting Rep 923 Pre Admit Rep	}650 Unit Coordinator } 908 Rehab Unit Coord } 641 CVL Unit Coord } 650 MI Unit Coord } 907 HUC	921 Medical Imaging Assistant PASC ED Tech	}908 Rehab Unit Coord }641 CVL Unit Coord }650 MI Unit Coord }495 ED Tech }176 Program Assistant
914 Medical Records Clerk 915 Med Records File Clerk	}280 Medical Records Spl }912 Front Office Spl (MR) }913 Transcription Supt Spl		

**SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
AT
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8**

Mga Bid sa Shift sa Plant Operations Department: Ang mga empleyado sa Maintenance Department ay magbi-bid sa mga pagbabago sa shift batay sa kanilang department seniority.

Ang Unyon ay kinatawan at sumang-ayon na ang Maintenance ay at ang magiging tanging departamento na maghahangad ng departmental seniority para sa pag-bid sa shift. Ang department seniority para sa mga pag-bid sa shift ay, kung gayon, hindi isasaalang-alang para sa anumang iba pang departamento.

Mga Pagtatasa sa Pangangalagang Pangkalusugan: Layunin ng online na pagtatasa sa kalusugan na tulungan ang mga empleyado na malaman kung anong mga aksyon ang gagawin upang mapanatili o mapanumbalik ang personal na kalusugan. Hindi ito nilalayong gamitin para ipakita ang pagkakaiba sa mga premium ng mga empleyado. Kumpidensyal ang impormasyon sa pagtatasa sa pangangalagang pangkalusugan. Ang impormasyon ay pinananatili ng isang third party administrator. Walang access ang PRMCE sa indibidwal na impormasyong tinipon sa pamamagitan ng mga pagtatasa sa iyong pangangalagang pangkalusugan at mga biometric na pagsusuri.

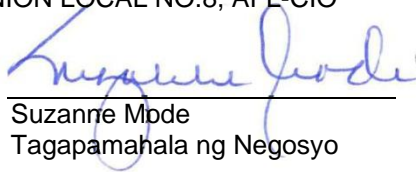
Polisiya sa Pagpasok: Ang mga empleyadong inatasan ng Employer na mag-leave sa trabaho at/o manatili sa bahay dahil sa kontaminadong pagka-expose sa trabaho o dahil sa pagkakasakit o injury na nauugnay sa trabaho, ay hindi makakatanggap ng "occurrence" sa ilalim ng polisiya sa pagpasok.

Pagsasanay: Ang mga kawani ay bibigyan ng pagsasanay na nauugnay sa kaligtasan sa trabaho sa panahon ng oryentasyon. Maaaring iba-iba ang mga panahon ng pagsasanay depende sa edukasyon, pagsasanay at karanasan ng empleyado. Ibibigay ang karagdagang pagsasanay sa kaligtasan sa naaangkop na mga kalagayan. Magtutulong ang PRMCE at ang Unyon para tukuyin ang mga posisyon sa yunit para sa pakikipagnegosasyon kung saan kinakailangan ang pagsasanay para sa Management of Aggressive Behavior (MOAB) at/o Preventing and Managing Aggressive Behavior (PMAB).

Iba pang bagay: Ang mga miyembro ng bargaining team ay patuloy na magtatamo ng oras ng seniority habang ginagampanan ang mga negosasyon sa kontrata sa kanilang regular na nakaiskedyul na oras ng trabaho. Iuulat ng Unyon ang mga oras ng seniority na ito sa Human Resources sa o bago ang ratipikasyon.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL NO.8, AFL-CIO

Ni

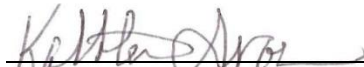

Suzanne Mode
Tagapamahala ng Negosyo

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni


Preston Simmons
Punong Ehekutibong Opisyal

Ni


Kathleen Groen
RN/Human Resources Director HRSPS

PRMCE – OPEIU LOCAL 8
SULAT NG KAUNAWAAN – REBISYON SA PROSESO NG STEP
INCREASE:

Sumasang-ayon ang mga partido sa sumusunod na interpretasyon ng mga probisyon ng Apendise "A" na tumutukoy sa "Pagsulong sa Antas ng Karanasan:"

1. Mga kahulugan:
 - a. Ang "Petsa ng Anibersaryo" ay nangangahulungang ang pinakamakailang petsa sa pagkatanggap sa trabaho ng empleyado.
 - b. Ang "Tagabilang ng Oras" ay ang nakarekord na pagkakaipon ng mga oras (pinagtrabahuhan o binayaran) mula sa nakasaad na kaganapan.
 - c. Ang "Petsa ng Pagpapatupad ng Transisyon: ay ang [petsa na itatatag, na di-bababa sa apat (4) na buwan mula Marso 31, 2016].
 - d. Ang "Panahon ng Transisyon" ay isang (1) taong yugto ng panahon simula sa petsa ng pagpapatupad ng transisyon.
2. Sa pagitan ng [petsa ng pagpapatupad ng Sulat ng Kaunawaan (Letter of Understanding, LOU)] at Petsa ng Implementasyon ng Transisyon, patuloy na matatanggap ng lahat ng empleyado ang kanilang step increase ayon sa wika sa 2012 – 2015 na kontrata.
3. Simula sa Petsa ng Implementasyon ng Transisyon, magtatatag ang PRMCE ng minsanang proseso ng implementasyon na may layuning iayon ang mga petsa ng step increase sa petsa ng anibersaryo ng indibidwal. Sa Panahon ng Transisyon, susundin ang sumusunod na paraan:
 - a. Makakatanggap ang bawat empleyado ng bargaining unit ng step increase kapag nakamit na nila ang (a) kanilang petsa ng anibersaryo at (b) 1872 oras na pinagtrabahuhan o binayaran simula sa petsa ng pagkakaroon ng bisa ng kanilang huling step increase.
 - b. Ang petsa ng pagkakaroon ng bisa ng aktuwal na increase at ang petsa kung kailan ire-reset ang Tagabilang ng Oras ay ang pagsisimula ng unang pay period kasunod ng (a) o (b), alinman ang mas huli.
 - c. Sa petsang iyon, ang Petsa ng Susunod na Step Increase ay itatakda sa Petsa ng Susunod na Anibersaryo ng empleyado.
 - d. Ire-reset ang Tagabilang ng Oras sa Petsa ng Huling Anibersaryo ng empleyado.
 - i. Magresulta ito sa credit ng oras sa pagitan ng Petsa ng Huling

Anibersaryo ng empleyado at ang Kasalukuyang Step Increase (para lang sa Taon ng Transisyon).


- e. Para sa mga Part-time at Per Diem na empleyado na hindi nakakaabot sa pamantayan para sa step increase sa Panahon ng Transisyon:
 - i. Ang Petsa ng Susunod na Step Increase ay itatakda sa Petsa ng Susunod na Anibersaryo ng empleyado.
 - ii. Hindi ire-reset ang Tagabilang ng Oras hangga't hindi naaabot ng empleyado ang 1872 oras.
 - iii. Kapag pareho nang naabot ng empleyado ang mga kahilingan para makatanggap ng step increase:
 - 1. Ang Petsa ng Susunod na Step Increase ay itatakda sa Susunod na Petsa ng Anibersaryo.
 - 2. Ire-reset ang Tagabilang ng Oras sa simula ng payroll period kapag nangyari ang step increase.
 - 3. Ire-reset ang Tagabilang ng Oras sa bilang na kumakatawan sa pagkakaiba sa pagitan ng mga naipong oras at 1872 oras, sa halip na ma-reset sa zero. Kung gayon, hindi maiwawala ng caregiver ang credit para sa pinagtrabahuhanang oras na lampas sa kahilingang 1872 oras

Halimbawa:

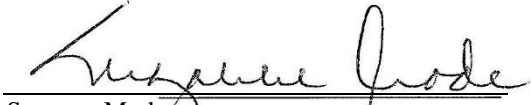
Naipong Oras.....	1890
Trigger:	1872
Magre-reset ang Pagbilang ng Oras sa:	18

- 4. Kinikilala ng Unyon na mula sa petsa ng ratipikasyon, walang nakabinbing reklamo o paratang ng di-patas na gawain sa trabaho na nauugnay sa interpretasyon ng kaugnay na mga probisyon ng kasunduang ito. Sumasang-ayon ang Unyon na hindi ito magsasampa ng anumang naturang aksyon sa hinaharap na hinahamon ang interpretasyon ng mga probisyong ito na bumangon bago ang ratipikasyon ng LOU na ito.

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT


Kathleen Groen
Direktor ng Human Resources

OPEIU LOCAL 8


Suzanne Mode
Business Manager

**SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
AT
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8**

Sumasang-ayon ang mga partido na muling pasiglahin ang Labor/Management Committee alinsunod sa Seksyon 6.14 ng Labor/management Committee. Sa loob ng animnapung (60) araw ng ratipikasyon, muling magtitipon ang Labor Management Committee at iiskedyul ang pagsasanay mula sa Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS) para saklawin ang mga paksa gaya ng pagtatakda ng mga bagay sa adyenda, pagdaraos ng epektibong pagpupulong ng Komite at pagtatatag ng mga pamamaraan para sa paglutas ng problema. Kasama rin sa pagsasanay ng FMCS kung paano epektibong tutugunan ang mga isyu at alalahanin na nauugnay sa mga kawani. Sumasang-ayon ang mga partido na gawing pirmihang bagay sa adyenda ng pagpupulong ang tungkol sa mga kawani.

Mga Alalahanin sa mga Kawani

Ang mga empleyado na may mga alalahanin tungkol sa mga kawani ay maaaring ipakipag-usap ang alalahaning iyon sa ilalim ng sumusunod na proseso:

- Hinihikayat ang (mga) empleyado na may mga alalahanin tungkol sa kawani (nauugnay sa dami ng kawani o labis-labis na gawain) na idokumento ang mga alalahanin nila at direktang ipakipag-usap ang isyu sa kanilang supervisor/manager.
- Pagkatapos gawin iyon, sinumang empleyado na hindi nasiyahan sa tugon ng supervisor/manager sa alalahanin tungkol sa kawani o kung hindi nakatanggap ng tugon ang (mga) empleyado sa loob ng dalawampu't isang (21) araw sa kalendaryo, maaari nilang dalhin ang mga alalahanin nila sa kanilang Kinatawan ng Unyon para hilingin na dalhin ang mga isyu sa Labor/Management para maisama sa adyenda ng pagpupulong.
- Hanggang dalawang empleyado mula sa anumang apektadong departamento ang dadalo sa pagpupulong ng Labor/Management Committee, sa oras na aaprubahan para sa adyenda, upang talakayin ang mga alalahanin nila.

- Tatalakayin ng Labor/Management Committee ang mga alalahanin at gagawa ng nakasulat na mga rekomendasyon sa Direktor ng apektadong departamento at Direktor ng Human Resources may kinalaman sa mga paraan kung paano lulutasin ang mga isyu. Ang mga tugon sa mga rekomendasyon ay ipepresenta sa sulat sa mga miyembro ng Labor/Management Committee sa loob ng tatlumpung (30) araw sa kalendaryo pagkatanggap ng mga rekomendasyon.

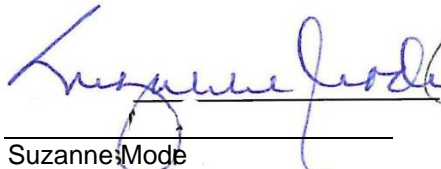
Hindi maaaring maghiganti ang PRMCE o makibahagi sa anumang anyo ng pananakot sa empleyado para sa pagsasagawa ng anumang tungkulin o responsibilidad na may kaugnayan sa Labor/Management Committee; o, sa empleyadong nag-abiso sa Labor/Management Committee o administrasyon ng ospital may kinalaman sa mga alalahanin tungkol sa mga kawani.

Ang Kasunduang ito ay isinagawa ngayong ika-31 araw ng Oktubre, 2014.

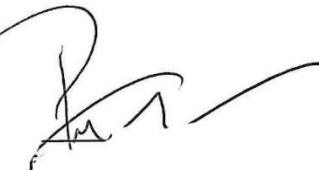
OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL NO.8, AFL-CIO

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT


Ni


Suzanne Mode
Business Manager

Ni


Preston Simmons
Punong Ehekutibong Opisyal

Ni


Kathleen Groen
RN/Human Resources Director HRSPS

**SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
AT
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8**

Access

Dapat mag-sign in at mag-sign out ang mga kinatawan ng unyon sa bawat pagbisita;

Maliban sa tinutukoy sa ibaba, ang mga kinatawan ng Unyon ay may access lang sa mga lugar na bukas sa pangkalahatang publiko (cafeteria, lobby, mga pampublikong pasilyo);

Hindi gagambalain o aabalain ang mga empleyado habang nagtatrabaho sila;

Hindi gagambalain ang pangangalaga sa pasyente;

Maliban sa nakasaad sa ibaba, ang mga kinatawan ng Unyon ay hindi papasok sa mga break room, locker room o mga pagpupulong na para lang sa empleyado, basta't, gayunman, hindi iurong ng Unyon ang anumang karapatan nito sa ilalim ng Seksyon 9(a) ng NLRA;

Ang mga kinatawan ng Unyon ay magkakaroon ng access sa mga pagpupulong para sa oryentasyon ng bagong empleyado;

Sumasang-ayon ang Ospital na iiskedyul ang mga conference room para sa mga pagpupulong ng Unyon kapag hiniling at alinsunod sa polisiya;

Ang mga bumibisitang kinatawan ng Unyon sa mga lugar na pinagtatrabahuhan ng bargaining unit para sa layunin ng pag-iimbestiga sa mga kondisyon sa trabaho ay dapat magbigay ng paunang abiso sa Human Resources sa lalong madaling panahon na maisasagawa iyon sa mga makatuwirang panahon para maisama ang oras ng pagbisita, ang layunin nito at ang lokasyon na pupuntahan:

- Kung naaangkop, maaaring maglaan ng escort mula sa Ospital
- Dapat sumunod ang mga kinatawan ng Unyon sa lahat ng patakaran, kaligtasan, kalusugan at iba pa, na nalalapat sa mga vendor, bisita o miyembro ng publiko na may access sa mga lugar na ito
- Hindi pahihintulutan ang access sa mga lugar kung saan pinangangalagaan ang pasyente nang walang wastong escort.

Pamamahagi

Pinahihintulutan ang mga Kinatawan ng Unyon na magdala ng mga materyal sa cafeteria o patiunang iniskedyul na mga meeting room para sa mga empleyado na kukunin sa kanilang oras na walang trabaho o ibigay sa mga shop steward para sa kanilang pamamahagi alinsunod sa kontrata, pero ang mga materyal na ito ay hindi iiwan sa mga pinabayaang salansan o ibibigay sa mga empleyado na nagtatrabaho;

Ang mga kinatawan ng unyon at itinalagang miyembro ng bargaining unit–sa panahon na wala silang trabaho, ay maaaring mamahagi ng mga anunsyo nang direkta sa mga empleyadong nasa lugar na walang trabaho (hal., cafeteria o lugar para sa pamamahinga) o sa panahon na walang trabaho basta't ang pamamahagi ay hindi nakakagambala sa pangangalaga sa pasyente o nakakaabala sa mga operasyon. Maaaring ilagay ang mga naka-print na materyal sa mga itinalagang basket o kahon na ilagay sa mga break room para sa Distribution, Environmental Services, Food Service at Transporters. Sa sumusunod na mga yunit (Mga Laboratoryo (maliban sa Mill Creek), Admitting, Medical Records at Family Maternity Center), maaaring ilagay ang mga naka-print na materyal sa mga itinalagang lalagyan para sa unit employee mailbox area;

Hindi aalisin ng Ospital ang mga materyal ng Unyon mula sa mga itinalagang kahon o lalagyan;

Walang anumang uri ng materyal ang ite-tape sa mga pader;

Hindi ipapamahagi ang mga materyal sa pamamagitan ng mga mail box ng empleyado;

Maliban kung nakasaad dito, ang mga materyal ay hindi iiwanan sa pinabayaang salansan – kung mangyayari iyon, maaaring alisin ng Ospital ang mga ito;


Sumasang-ayon ang Ospital na maglaan ng lalagyan na nakakabit sa dingding para mapaglagaan ng mga opisyal na anunsyo sa tapat ng bulletin board ng Unyon sa bawat campus.

Kasunduan

Ang Kasunduan sa Protokol na ito ay dagdag sa Kasunduang Pangkalahatan (Collective Bargaining Agreement, CBA). Hindi nito binabago ang mga tuntunin ng CBA. Hindit ito nagtatakda ng parisan. Mananatiling may bisa ang Kasunduan sa Protokol na ito sa buong panahon ng kasalukuyang Kasunduang Pangkalahatan.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL 8, AFL-CIO

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni 
Suzanne Mode
Business Manager

Ni 
Robert Sampson
Vice President Human Resources

Petsa: 4/22/2013

Pets
a: 6/13/2013

SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL 8
AT
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

Ang Employer na Providence Regional Medical Center Everett, at ang Unyon na Office and Professional Employees International Union Local 8, ay sumasang-ayon sa sumusunod:

- 1) Kasalukuyang bakante ang sumusunod na mga klasipikasyon ng trabaho:

Klasipikasyon ng Trabaho:	Antas ng Suweldo
Catering Scheduler	10
Cardiovascular Assistant	13A
Clinical Data Assistant	21A
Credentialing Specialist	25
Equipment Cleaning Tech	21D
Food Service Worker – Espresso Bar	01

Graphic Designer	28
Lab Staff Specialist	23
Mail Room Clerk	09
Medical Staff Coordinator Lab Department	29
Office Coordinator	23A
Receptionist	11A
Telephone Operator Medical Imaging	11A

Kung magdedesisyon ang Employer na tumanggap ng mga empleyado sa alinman sa mga posisyong ito, sumasang-ayon ang mga partido na ang naturang mga trabaho ay mga posiyon sa bargaining unit at mapapailalim sa lahat ng tuntunin at kondisyon ng kasalukuyang Kasunduang Pangkalahatan na magkakabisa sa oras na matanggap sa trabaho. Sumasang-ayon din ang mga partido na ang antas ng suweldo na nakatalaga sa bawat posisyong nabanggit ay ilalapat maliban kung nagkaroon ng negosasyon may kinalaman sa mga halaga ng suweldo sa pagitan ng Employer at ng Unyon.

- 2) Pagsapit ng Disyembre 31, 2016, isasapinal ng mga partido ang listahan ng nauugnay na mga klasipikasyon ayon sa inilarawan sa Apendise "B" ng Kasunduang Pangkalahatan. Kung walang mapagkakasunduan sa pagitan ng mga partido may kinalaman sa anumang panukalang modipikasyon ng alinman sa Employer o Unyon, mananatiling walang pagbabago ang Apendise "B" na nakatakda sa panahon ng kasalukuyang ratipikasyon ng kontrata para sa buong panahon ng 2015 – 2018 Kasunduang Pangkalahatan.

Isinagawa sa Everett, Washington ngayong ika-31 araw ng Oktubre, 2016.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL NO.8, AFL-CIO

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni



Suzanne Mode
Tagapamahala ng Negosyo

Ni



Kathleen Groen
RN/Human Resources Director HRSPS

SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL 8
AT
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

Ang Employer na Providence Regional Medical Center Everett, at ang Unyon na Office and Professional Employees International Union Local 8, ay sumasang-ayon sa sumusunod:

1. Ang mga empleyado ng bargaining unit na tinanggap sa trabaho bago ang taong 1998 ay mapapanatili ang kanilang kasalukuyang natamong PTO;
2. Ang mga empleyado ng bargaining unit na tinanggap sa trabaho pagkatapos ng Enero 4, 1988, ay makakatanggap ng dalawang (2) walong (8) oras na araw ng PTO, na prorated ng FTE, naka-froantload sa ikalawang yugto ng suweldo kasunod ng 1/1/20 at 1/1/21;
3. Hahatiin ng PRMCE at mga empleyado ng bargaining unit ang mga premium ng Washington Paid Family and Medical Leave alinsunod sa statutory amount.
4. Ipagpatuloy ang oras ng seniority at natamong PTO habang nasa STD, Washington Paid Family and Medical Leave base sa nakatalagang FTE at Paid Parental Leave ng PRMCE.
5. Paradahan: Ang mga empleyado ng bargaining unit ay magbabayad para sa paradahan sa ilalim ng mga tuntunin at kondisyon gaya ng sa iba pang kinakatawang bargaining unit sa PRMCE, na may inaasahang petsa ng pagkakaroon ng bisa na hindi mas maaga sa 10/1/2023, sa sumusunod na mga halaga:

\$25 kada buwan para sa .6 FTE at mas mataas;

\$15 kada buwan para sa .50 FTE at mas mababa;

\$4 kada araw kung hindi pipiliin ng mga empleyado ang buwanang paradahan;


Ang mga empleyadong may .6FTE o mas mataas na kumikita ng \$22.00 o wala pa kada oras ay magbabayad ng buwanang presyo para sa part-time.

Sumasang-ayon din ang Ospital at Unyon na magkasamang humingi ng tulong sa mga awtoridad ng lokal na pamahalaan para mabawasan ang pangangailangang magbayad ng paradahan sa pamamagitan ng in-adjust na mga ruta ng bus o iba pang insentibo para itaguyod ang pampublikong transportasyon. Maaaring isama ang isang miyembro ng bargaining unit na ito sa "Paid Parking and Single Occupancy Vehicle Caregiver Involvement Team", na itinakda para maitatag upang makilahok sa mga usapin gaya ng mga benepisyo ng pasahero, reimbursement para sa mga claim na sangkot ang hindi available na paradahan para sa mga nagbabayad kada buwan, mga isyu sa kaligtasan, at ang posibilidad ng komplimentaryong paghahatid-sundo sa ospital. Bubuo ang Ospital ng "Paid Parking Assistance Fund" ("Fund"), na popondohan at igagawad ayon sa pagpapasiya nito. Bubuuin ang isang simpleng form ng aplikasyon nang hindi lalampas sa animnapung (60) araw pagkatapos magkabisang bayad na paradahan. Ang Pondo at mga aplikasyon ay pangangasiwaan ng Human Resources, o ng itinalaga nito.

6. Pagsasanay tungkol sa lahat ng medical leave para sa pagtatrabaho at pangangasiwa sa loob ng animnapung (60) araw kasunod ng ratipikasyon ng kontrata.
7. Sa buong panahon ng Kasunduang ito, ang mga kwalipikadong empleyado ng bargaining unit ay makakatanggap ng parehong benepisyo sa transisyon ng PTO at EIB at/o mga kinakailangan sa paradahan, na inilaan sa iba pang empleyado ng PRMCE, kung ang mga benepisyo sa transisyon ng PTO at EIB at/o kinakailangan sa paradahan ay kumakatawan sa mas malaking benepisyo kaysa sa inaalok sa Sulat ng Kaunawaan na ito. Isasagawa ang anumang pamamaraan ng mga benepisyo sa transisyon ayon sa epekto ng anumang naiibang benepisyo sa transisyon ng PTO at EIB sa buong apektadong yunit sa halip na sa sinumang indibidwal na miyembro ng bargaining unit. Kung sakaling may katanungan o alalahanin tungkol sa epekto ng anumang naiibang PTO, EIB at/o benepisyo sa transisyon ng paradahan, magpupulong ang Unyon at Employer at tatalakayin ang katanungan o alalahanin at, kung kinakailangan, rerepasuhin ang epekto ng anumang ibang benepisyo sa transisyon na ibinibigay sa iba pang empleyado ng PRMCE.

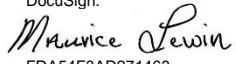
Isinagawa sa Everett, Washington ngayong _____ ika- araw ng
_____ 2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL 8, AFL-CIO

Ni 
Patrick Pedersen
Kinatawan ng Unyon

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:

FDA54F3AD271463...
Maurice Lewin
Punong Opisyal ng Human
Resources

liuna#242/afl-cio

SULAT NG KAUNAWAAN

SA PAGITAN NG

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL 8

AT

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

Alinsunod sa Sulat ng Kaunawaan (Letter of Understanding, LOU) noong Nobyembre 16, 2019 sa pagitan ng mga partido, ang Providence Regional Medical Center (PRMCE) at ang Office and Professional Employees International Union Local 8 (OPEIU) ay sumasang-ayon na ang mga benepisyo ng transisyon ng Paid Time Off (“PTO”) at Extended Illness Bank (“EIB”) na inilarawan sa LOU ay babaguhin ayon sa sumusunod:


Mga Benepisyo ng Transisyon ng PTO at EIB

1. Maaaring gamitin ng lahat ng empleyadong kinakatawan ng OPEIU Local 8 ang kanilang naipong EIB alinsunod sa kasulukuyang Kasunduang Pangkalahatan ng mga partido hanggang sa maubos ang naturang EIB.
2. Ang Seksyon 12.8 ng kontratang nauugnay sa pag-cash-out ng EIB sa oras ng pagreretiro ay mananatiling may bisa maliban sa wikang nauugnay sa pagpapatuloy ng pagtatamo o accrual ng EIB na babaguhin para maipakita na hindi na natatamo ang EIB.
3. Bago ang Hulyo 5, 2020, ang mga empleyado ay magiging kwalipikadong lumahok sa programa para sa panandaliang kapansanan na dating sinang-ayunan ng mga partido, at ngayon ay kasalukuyang nakatakda sa PRMCE para sa mga caregiver na kinakatawan ng OPEIU.

Simula noong Hulyo 5, 2020, ang naturang mga empleyado na magiging kwalipikadong lumahok sa binagong programa para sa panandaliang kapansanan sa ilalim ng parehong mga tuntunin at kondisyon, maliban sa, kasunod ng (7) araw na panahon ng eliminasyon, makakatanggap ang mga empleyado ng hanggang (8) linggo ng pagpapatuloy ng bayad na sa isang daang porsyento (100%) ng batayang suweldo dagdag pa ang nalalapat na mga differential at premium, kung mayroon man, at hanggang labingpitong (17) dagdag na linggo ng pagpapatuloy ng bayad na sa animnapu't anim at dalawang-katlong porsyento (66.66%) ng batayang suweldo dagdag pa ang nalalapat na mga differential at premium, kung mayroon man. Ang paglahok ay nalalapat sa espesipikong mga kahilingan ng kwalipikasyon sa plan at napapanahong pagsusumite ng pagpili sa benepisyo. Gaya ng dati, ang mga benepisyo para sa panandaliang kapansanan ay ipapakipag-ugnayan sa kwalipikadong suweldo na available sa pamamagitan ng Washington Paid Family and Medical Leave Program para matiyak na makakatanggap ang empleyado ng alinman sa isang daang porsyento (100%) o minimum na animnapu't anim at dalawang-katlong porsyento (66.66%) ng kanilang kwalipikadong suweldo, depende sa haba ng leave.

Office and Professional Employees
International Union Local 8, AFL-CIO

Providence Regional Medical Center Everett


Suzanne Mode, Tagapamahala ng Petsa
Negosyo

Kathleen Groen 7/03/2020
Kathleen Groen, Punong Opisyal ng HR Petsa

a

SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
AT
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8

Distribution at Receiving Techs

Sa oras ng ratipikasyon, sumasang-ayon ang mga partido na ang mga klasipikasyon ng Distribution Tech I, II at Receiving Tech ay muling uuriin at magiging Distribution Tech II at III na lamang, at ang suweldo ng caregiver ay babaguhin nang naayon.

Karagdagan pa, sa oras ng ratipikasyon, ang lahat ng kasalukuyang Distribution Tech III ay makakatanggap ng lump sum bonus na katumbas ng limang porsyento (5%) ng kanilang suweldo sa oras ng ratipikasyon (mga pre-adjustment).

Isinagawa sa Everett, Washington ngayong ika- araw ng _____
2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL 8, AFL-CIO

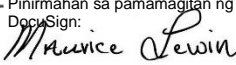
Ni



Patrick Pedersen
Kinatawan ng Unyon

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:

FDA54F3AD271463...

Maurice Lewin
Punong Opisyal ng Human
Resources


SULAT NG KAUNAWAAN
SA PAGITAN NG
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
AT
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8

Low Census and Labor Management Committee

Sumasang-ayon ang mga partido na ang paksa ng low census ayon sa pagtukoy nito sa mga manggagawa ng ahensya at naglalakbay ay maaaring ilagay sa adyenda para sa Labor Management Committee sa anumang oras sa buong panahon ng kasunduan.

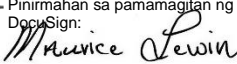
Isinagawa sa Everett, Washington ngayong ika- araw ng _____
2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL 8, AFL-CIO

Ni 
Patrick Pedersen
Kinatawan ng Unyon

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Ni

Pinirmahan sa pamamagitan ng
DocuSign:

FDA54F3AD271463...
Maurice Lewin
Punong Opisyal ng Human
Resources

liuna#242/afl-cio