

医疗资源家庭保健公司
D/B/A ELARA CARING

与

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟

和解协议

双方就 2018 年集体谈判协议（“协议”）的后续协议完成谈判后，达成如下协议。

双方还同意，下文所述的加薪和留薪津贴的生效日期为 2022 年 11 月 1 日，前提是在 2023 年 3 月 31 日之前成功批准该协议。如果该协议未能在该日期之前获得批准，则这些经济改善在批准日期之前不会生效。公司同意，如果后勤问题（例如，完成和解协议的翻译、安排成员会议、计票等）延迟批准程序的完成，它将延长 2023 年 3 月 31 日的截止日期，前提是联盟努力在 2023 年 3 月 31 日之后尽快完成该过程。批准投票失败不会延长截止日期。

1. 第一章：认可

- 修改第 1.1 节，在“个人护理/家政服务和家庭保健助理”后添加“支持性家庭护理助理”。

2. 第二章：患者护理关注/劳资委员会

- 修改第 2.2 节，每个办公室最多增加四（4）名非工会代表和两（2）名雇员代表，具体如下：

为了评估、讨论和改进与最佳患者/客户护理有关的就业做法，将维持一个劳资双方联合委员会。委员会通常由最多四（4）名非工会代表、每个办公室两（2）名代表以及两（2）至四（4）名管理层代表组成，除非经同意方可邀请其他人。代表们将按会议时间获得报酬。

3. 第三章：不歧视、尊重和尊严、无性骚扰

- 现有第 3.2 节增加以下内容：

“双方同意，客户和工作人员应拥有多元化的工作团队，每个人都应受到尊重、有尊严和公平的对待。每位员工都有权享有公正并受到支持的工作环境，无论性别、种族、年龄、残障或任何其他个人特征，所有员工均享有尊严和尊重。

双方同意承认，结构性种族主义、固有偏见和其他形式的歧视和不平等存在于我们社会的各个层面。双方的共同目标是确定并讨论双方可能以何种方式应对这些结构性不平等可能对工作场所和公司向客户提供的服务产生的影响。公司劳资委员会将被授权在工作场所内促进领导层的讨论、对种族不平等的认识以及种族公正。”

4. 第七章：工会活动

- 修改第 7.1 节，规定每个办公室最多派出两（2）名代表，具体如下：

雇主承认工会有权利和权力任命和/或指定每个办公室最多两（2）名员工作为代表（或候补代表）。工会同意向雇主提供指定代表的书面名单，以及可能不时进行的任何名单变更。双方还应理解，在履行职责方面，雇主对这些员工的期望不应高于或低于任何其他员工。不得有非员工代表。除本协议另有规定外，代表的活动时间不计报酬。

- 修改第 7.7 节如下：

雇主应在每个员工可以出入的办公室设置公告板或指定其他适当的空间，该公告板或指定空间应具有合理大小，与办公室的任何空间限制相一致。工会同意，公告板或指定空间将专门用于张贴会议通知和/或其他信息，这些信息不得贬损雇主或任何个人。

- 修改第 7.9 节如下：

每个办公室的一（1）名成员，加上工会指定的总共两（2）名无任所员工，应每年带薪休假一次，以便就与家庭护理相关问题进行教育和政治宣传，但至少应提前三（3）周通知。在马萨诸塞州集体谈判协议涵盖的所有员工中，有一（1）名员工，加上总共两（2）名无任所员工，在提前三（3）周通知的情况下，可获得第二个宣传日的无薪休假。

5. 第十二章：薪资

- 修改第 12.1 节涨薪，具体如下：

- (A) 如果新合同在 ~~2023 年 3 月 31 日~~ 2023 年 4 月 15 日之前获得批准，以下内容自 2022 年 11 月 1 日起生效；否则将在批准后生效（在每一种情况下，“生效日期”）。每位员工应从以下表格中获得与其在完成的服务年限相对应的薪资水平，或保持其当前薪资水平（如更高）：

经验年限	基本薪资
0	\$ 15.50
1	\$ 15.60
2	\$ 15.70

3	\$ 15.80
4	\$ 15.90
5	\$ 16.00
6	\$ 16.10
7	\$ 16.20
8	\$ 16.30
9	\$ 16.40
10	\$ 16.50
11	\$ 16.60
12	\$ 16.70
13	\$ 16.80
14	\$ 16.90
15	\$ 17.00
16	\$ 17.10
17	\$ 17.20
18	\$ 17.30
19	\$ 17.40
20	\$ 18.08

- (B) 员工将根据其截至 2023 年 4 月 1 日的相关经验年限，由公司被分配至相应的薪资级别。
- (C) 员工将在合同每个后续年份的 4 月 1 日起获得薪资晋级。

- (D) 自 **2023年11月1日**起，员工每工作一个合格的服务小时，将获得 2.47 美元的留任薪资差额，如留任薪资补偿涨薪停止补足差额，则停发差额，如留任薪资补偿涨薪有所减少，则按比例减少差额。就此差额而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理或 HHA 服务的时间。
- (E) 追补薪资本协议涵盖的所有员工自 2022 年 1 月 1 日至 10 月 31 日所有符合条件的服务时间将获得每小时 2.47 美元的追补薪资。追补薪资将在批准后十四（14）天内支付。就此追补薪资而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务的时间。
- (F) 获得批准后的十四（14）天内，所有员工将收到一笔相当于 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间每个服务小时 2.05 美元的一次性付款。就此付款而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务的时间。
- (G) 在 2023 年 5 月 30 日或之前，所有员工将收到一笔一次性付款，金额相当于根据 ARPA 要求支付的临时涨薪，涵盖 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日的每个服务小时；在 2023 年 8 月 30 日或之前，所有员工将收到一笔一次性付款，金额相当于根据 ARPA 要求支付的临时涨薪，涵盖 2023 年 4 月 1 日至 6 月 30 日的每个服务小时。就此付款而言，“合格服务时间”是指提供家庭主妇、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务。
- 删除第 12.4 节。
 - 修改现有第 12.5 节（删除现有第 12.4 节后，成为新的第 12.4 节）如下：
 - (1) 合作游说/联合委员会

双方承认，员工薪资和福利的未来增长潜力取决于国家提供的现有资金的增长，公司不能单方面影响。事实上，双方承认，政治行动和游说国家预算程序对改善该行业的员工经济条件至关重要。因此，双方同意成立一个联合委员会，共同探讨如何以最佳方式进行游说，以实现这一共同目标，并从战略方面确定在合作或一致的基础上进行游说的地点和时间。
 - (2) 国家涨薪
 - A. 本协议中反映的涨薪是在预期雇主可能从国家或任何 ASAP 或雇主提供服务的其他支付方获得额外资金和/或增加补偿的情况下进行谈判的。因此，在本协议有效期内，任何适用的政府机构或付款人授予的增加资金被授权适用于员工薪资，雇主应在法律规定的全部范围内传递所有此类增加资金；但是，此类传递的增加资金应被用于抵消本协议中规定的增加资金，并用于双方在本协议有效期内协商的任何未来增加资金。
 - B. 此外，如国家和/或 ASAP 在批准日期或之后授予了任何增加资金，而这些资金没有专门用于或分配给雇主费用，或分配给员工的薪资，双方同意就这些资金的一部分是否可被指定用于进一步增加员工的薪资和/或福利而超出本协议的

规定进行谈判。公司将在收到补偿涨薪通知后的十（10）个工作日内通知工会将收到此类涨薪。

- 增加新的第 12.5 至 12.8 节，具体如下：

第 12.5 节：额外上门加班费

如果公司要求员工在其第一次预约上门之前或在特定日期最后一次预约上门之后进行额外的非预约上门服务，同意进行此类上门服务的员工将获得每小时 0.50 美元的额外上门加班费，条件是任何此类额外上门服务不会导致员工在该工作周工作超过四十（40）小时。

第 12.6 节：周末上门加班费

在周六或周日进行上门服务的员工将获得每小时 1.50 美元的额外加班费，条件是任何此类周末上门服务不会导致员工在该工作周工作超过四十（40）小时。

第 12.7 节：马萨诸塞州带薪家庭假和病假（PFML）缴款

根据《马萨诸塞州一般法》第 175M 章第 6 节，雇主将从员工薪资中扣除法律允许扣除的所需带薪家庭假和病假缴款部分。

第 12.8 节：有限重启

应任一方要求，本协议可于 2023 年 4 月 1 日一周年和/或两周年重启（“有限重启日期”）重启，目的仅限于谈判是否应修改本协议中规定的薪资。为这一有限目的寻求重启合同的一方必须在上述相关有限重启日期之前至少六十（60）天向另一方发出书面通知，说明其希望重启合同。如果通过及时送达书面通知启动有限重启，除非各方另有约定，否则“第二十七章：不罢工/不停工”的规定应从相关有限重启日期起暂停执行。

6. 第十四章：带薪假（PTO）

- 修改第 14.2 节如下：

第 14.2 节：累积带薪假。带薪假应按如下方式累积：

- (1) 截至每年 1 月 1 日完成服务不足两（2）年的员工：
每服务三十（30）小时可累积一（1）小时带薪假。
- (2) 截至每年 1 月 1 日完成服务两（2）年或以上（但少于十（10）年）的员工：
每服务二十五（25）小时可累积一（1）小时带薪假。
- (3) 截至每个日历年 1 月 1 日完成服务满十（10）年的员工：
每工作二十（20）小时可累积一（1）小时带薪假。

- 增加新的第 14.5 节，具体如下：

每位雇员可以选择每年一次按其基本薪资领取部分或全部累积带薪假的折现薪资。选择领取带薪假折现薪资的员工必须在11月1日之前通知公司其选择以及希望折现薪资的带薪假天数，所有选择薪资替代带薪假的员工将在行政上可能的情况下尽快收到付款，但不迟于12月31日。

7. 第十五章：假日加班费

- 在现有条款末尾增加一句话，内容如下：“假日工作时间的的基本假日薪资将不包括任何差额。”

8. 第十六章：丧亲

- 修改第16.1节如下：

任何当时在职的试用期后员工的直系亲属（定义包括员工的：配偶、父母、合法配偶的父母、（法律承认的）家庭伴侣、兄弟姐妹、（领养或亲生）子女、法定监护人（附适当文件）、继子女）死亡时，应获得三（3）天带薪休假，或同等实际排班工作时间（每天不超过八（8）小时）。雇主应保留一份家庭伴侣宣誓表，适用的员工可以签署并存档。

需要额外假期的员工在提出申请并得到主管授权后，可使用其累积带薪假和/或无薪假，此类授权不应遭受不合理的拒绝。

9. 第二十二章：申诉与仲裁

- 修改第22.2节，将Anne Marie Martino (amartino@elara.com) 代替 Susan Gentes，作为申诉人力资源人员。
- 修改第22.4节，将Elizabeth Neumeier 代替 Roberta Golick。

10. 第二十七章：不罢工/不停工

修改第27.2节，提及“第六章：管理权”，而非“第二十七章：不罢工/不停工”）。

11. 第三十章：协议期限

- 修改第30.1节，规定合同将于2026年5月31日晚11点59分到期，以较晚者为限。

双方承认并同意，本和解协议应遵循公司内部合同审批流程，并须经谈判单位成员批准。商定于2023年3月____日。

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟

医疗资源家庭保健公司 d/b/a Elara
Caring

Patrick McCabe
项目协调员

Lesley Nolan
PCS 东北地区副总裁

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟
谈判委员会

波士顿薪资协议摘要

经验年限	基本薪资	包括留任薪资差额	额外上门加班费	周末上门加班费
0	\$ 15.50	\$ 17.97	\$ 18.47	\$ 19.47
1	\$ 15.60	\$ 18.07	\$ 18.57	\$ 19.57
2	\$ 15.70	\$ 18.17	\$ 18.67	\$ 19.67
3	\$ 15.80	\$ 18.27	\$ 18.77	\$ 19.77
4	\$ 15.90	\$ 18.37	\$ 18.87	\$ 19.87
5	\$ 16.00	\$ 18.47	\$ 18.97	\$ 19.97
6	\$ 16.10	\$ 18.57	\$ 19.07	\$ 20.07
7	\$ 16.20	\$ 18.67	\$ 19.17	\$ 20.17
8	\$ 16.30	\$ 18.77	\$ 19.27	\$ 20.27
9	\$ 16.40	\$ 18.87	\$ 19.37	\$ 20.37
10	\$ 16.50	\$ 18.97	\$ 19.47	\$ 20.47
11	\$ 16.60	\$ 19.07	\$ 19.57	\$ 20.57
12	\$ 16.70	\$ 19.17	\$ 19.67	\$ 20.67
13	\$ 16.80	\$ 19.27	\$ 19.77	\$ 20.77
14	\$ 16.90	\$ 19.37	\$ 19.87	\$ 20.87
15	\$ 17.00	\$ 19.47	\$ 19.97	\$ 20.97
16	\$ 17.10	\$ 19.57	\$ 20.07	\$ 21.07
17	\$ 17.20	\$ 19.67	\$ 20.17	\$ 21.17
18	\$ 17.30	\$ 19.77	\$ 20.27	\$ 21.27
19	\$ 17.40	\$ 19.87	\$ 20.37	\$ 21.37
20	\$ 18.08	\$ 20.55	\$ 21.05	\$ 22.05

奖金:

1. 如果合同在 2023 年 3 月 31 日前获得批准，涨薪将追溯至 2022 年 11 月 1 日。
2. 在 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.47 美元的留任薪资差额。
3. 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.47 美元，在批准后十四（14）天内支付。
4. 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.05 美元的 ARPA 奖金，在批准后十四（14）天内支付。
5. 服务时间在 2023 年 1 月 1 日至 3 月 30 日期间的 ARPA 奖金将在 2023 年 5 月 30 日或之前支付。
6. 服务时间在 2023 年 4 月 1 日至 6 月 30 日期间的 ARPA 奖金将在 2023 年 8 月 30 日或之前支付。