



የ AFSCME (የአሜሪካ የግዛት፣ የካውንቲ እና የማዘጋጃ ቤት ሰራተኞች ፌዴሬሽን) LOCAL (አካባቢያዊ) 328 ውል ማጠቃለያ

በ AFSCME አካባቢያዊ 328 እና OHSU (የአሪገን ጤና እና ሳይንስ ዩኒቨርሲቲ) መካከል ያለው ውል ውስብስብ የሕግ ሰነድ ነው። የተወከሉት ሰራተኞቻችን እንዲያውቁት በጣም አስፈላጊ የውል መጣጥፎች አንድ ዝርዝር ከዚህ በታች ቀርቧል። ይህ መመሪያ እንደ ውሉ ማጠቃለያ ማለት ነው — ትክክለኛውን የሕግ ቋንቋ አልያዘም። ስለዚህ ማጠቃለያ የተሻለ ግንዛቤ እንዲኖርዎት ከፈለጉ ወይም በውሉ ውስጥ ምን ሌላ ነገር እንደተሸፈነ ጥያቄ ካለዎት፣ ለበለጠ መረጃ የሰራተኛ ማህበራችንን በ (844) 758-6466 ማነጋገር ይችላሉ፣ አስተርጓሚ የሚረዳ ከሆነ ማመቻቸት እንችላለን።

- አንቀጽ 7 - የሥራ ሰዓታት፣ የሥራ የጊዜ ሰሌዳዎች ዓይነቶች፣ የጊዜ ሰሌዳ ለውጦች፣ የዘገባ ክፍያ፣ የአረፍት እና የምግብ ጊዜዎች፣ በጥራት-ላይ፣ የሥራ ፈረቃ ንግዶች፣ የማፅዳት ጊዜ፣ የተሻሻሉ ክፍኔዎች።
- አንቀጽ 8 - ካሳ፣ የክፍያ ጭማሪዎች፣ የክፍያ እድገት፣ የብቃት ማስተካከያዎች/ጉርሻዎች፣ ዳግነ-ምደባ ላይ የሚደረጉ የክፍያ ለውጦች፣ የጉዞ ወጪዎች፣ ከመጠን በላይ-/ዝቅተኛ ክፍያዎች።
- አንቀጽ 9 - የትርፍ ሰዓት እና ከፍተኛ ግምት ያለው ክፍያ፣ የትርፍ ሰዓት ክፍያ፣ የትርፍ ሰዓት ማሰላት፣ የትርፍ ሰዓት የጊዜ-ሰሌዳ ማዘጋጀት እና ምደባ፣ የጊዜ የካሳ ክፍያ፣ በጥሪ የመመለስ ክፍያ፣ በዘገባ ጊዜ ላይ ለውጦች፣ ለበዓል-ቀን ሥራ ክፍያ።
- አንቀጽ 10 - ልዩነት ክፍያ፣ የተረኛ ልዩነቶች፣ በጥራት-ላይ፣ መሪ ሥራ፣ ከክፍል ውጭ መሥራት፣ የሳምንቱ መጨረሻ ልዩነት
- አንቀጽ 11 - በዓላት፣ የበዓላት ዝርዝር፣ የበዓላት ክፍያ፣ በበዓል ቀን መሥራት።
- አንቀጽ 12 - ዕረፍቶች፣ የአረፍት ጊዜን ማግኘት፣ የአረፍት ጊዜ የመጠየቅ ሂደት፣ የአረፍት ጊዜ በገንዘብ-መለወጥ፣ የአረፍት ጊዜ ልገሳ።
- አንቀጽ 13 - የሕመም ፈቃድ፣ የሕመም ጊዜን ማግኘት፣ የተሳትፎ እውቅና ማግኘት፣ የሕመም ፈቃድን መጠቀም፣ የዶክተር ማስታወሻዎች፣ ምክንያታዊ ምክንያቶች፣ የህመም ጊዜ የሥራ ዕረፍት ፈቃድን መመለስ፣ በጡረታ ላይ ተጽእኖ።
- አንቀጽ 14 - የመቅረት ፈቃዶች፣ ክፍያ ያላቸው ፈቃዶች (የዳኝነት ግዴታ፣ የቃለ መጠይቅ ፈቃድ፣ የደም ልገሳ፣ የቅድመ-ጡረታ ምክር)፣ ክፍያ የሌላቸው ፈቃዶች (የግል፣ የህክምና፣ የሀዘንተኛ፣ ወታደራዊ)
- አንቀጽ 17 - የአገልግሎት ዘመን፣ ቀጣይነት ያለው አገልግሎት፣ የአገልግሎት ዘመን ስሌት፣ የአገልግሎት ዘመን ዝርዝር
- አንቀጽ 18 - ክፍት የሥራ ቦታዎችን መሙላት፣ የሥራ ጨረታዎች፣ የሥራ ማስታወቂያዎች፣ የውስጥ ምርጫ፣ የሥልጠና አከጋጫዎች፣ የ OHSU ሥራ የመመደብ እና ግዴታዎችን የመቀየር መብት።
- አንቀጽ 19 - ከሥራ መባረር፣ ከሥራ የመባረር ማስታወቂያ፣ ከሥራ የመባረር ትዕዛዝ፣ የምደባ እና የመፈናቀል መብቶች፣ ተመራጭ የቅጥር ዝርዝር፣ መብቶችን የማስታወስ፣ የሥራ ተራ መቀነስ እና መሰረዝ፣ በበዓላት ላይ የሥራ እጥረት።
- አንቀጽ 22 - ትምህርት፣ ሥልጠና እና የሙያ እድገት፣ የትምህርት እና የሥልጠና ሰዓቶች፣ የግለሰብ ልማት ዕቅዶች፣ ተመላሽ የትምህርት-ወጪ ገንዘብ።
- አንቀጽ 23 - ተግባር እና መልቀቅ፣ ተራማጅ ተግባር፣ ትክክለኛ ምክንያት፣ ለምርመራ ስብሰባዎች ማሳሰቢያ፣ የሠራተኛ ማህበር ውክልና መብት፣ ለተሳትፎ ጉዳዮች ተግባር፣ ተግባርን የመስጠት፣ ያልተፈቀደ መቅረት።
- አንቀጽ 24 - ቅሬታዎች እና የግልግል ዳኝነት፣ የቅሬታዎች ዓይነቶች፣ የሠራተኛ ማህበር ውክልና፣ የቅሬታ እርምጃዎች እና የጊዜ ሰሌዳዎች፣ የግልግል ዳኝነት ሂደት።
- የመግባባት ስምምነቶች፣ የመግባባት ሂደት፣ በመግባባት ሊሻሻሉ የሚችሉ መጣጥፎች፣ ስምምነት ላይ መድረስ።

አንቀጽ 7 - የስራ ሰዓታት

ይህ መጣጥፍ የጊዜ ሰሌዳ ማዘጋጀት፣ የሠራተኞችን መብቶች እና በ OHSU ላይ ገደቦችን ይገልጻል፣ በተጨማሪም “የተሻሻሉ ክፍኔዎችን” ይገልጻል። የዚህ መጣጥፍ ግብ የተወከሉ ሰራተኞችን ሊገመቱ የሚችሉ እና ወጥ የሥራ የጊዜ ሰሌዳዎችን መስጠት ነው።

- ሥራ አስኪያጆች ሠራተኞቻቸውን ለ 8-፣ ለ 10- ወይም ለ 12-ሰዓት የሥራ ፈረቃዎች ሊመድቡ ይችላሉ። ያለ ሰራተኛው እና የሰራተኛ ማህበራችን ፈቃድ መደበኛ የስራ ፈረቃዎች ከ 12 ሰዓታት በላይ ሊረዘሙ አይችሉም። [7.2.1]
- ልዩ ሂደት ካልተከተለ በስተቀር የተከፈለ የሥራ ፈረቃዎች አይፈቀዱም። [7.2.2]
- ሰራተኛው እና ሥራ አስኪያጁ ከተሰማሙ ልዩ ፍላጎቶችን ለማሟላት አማራጭ የሥራ የጊዜ ሰሌዳዎች ይፈቀዳሉ። [7.2.3]
- ሰራተኛው እና ሥራ አስኪያጁ በየቀኑ የትርፍ ሰዓት ሥራን ለማስቀረት ከተሰማሙ ተለዋዋጭ የመጀመሪያ እና የማቆሚያ ጊዜዎች ሊገኙ ይችላሉ። እነዚህ ማስቀረት በፈቃደኝነት የተያዙ ናቸው እናም በማንኛውም ወገን በማንኛውም ጊዜ ሊወሰዱ ይችላሉ። [7.2.4]
- ተለዋዋጭ የሥራ የጊዜ ሰሌዳዎች ከ 28 ቀናት በፊት መለጠፍ አለባቸው። ከተለጠፈ በኋላ ድንገተኛ ሁኔታ ካልሆነ በስተቀር ያለ ሰራተኛ ስምምነት ሊለወጡ አይችሉም። [7.2.5]
- የትርፍ ሰዓት ሰራተኞች ባልተጠበቁ ሁኔታዎች ለተከታታይ 10 ቀናት ሊሰሩ ከሚችሉ ካልሆነ በስተቀር፣ ከስምንት ተከታታይ ቀናት በላይ መሥራት አይችሉም። [7.2.10]
- የሰራተኛው የስራ ፈረቃ ከተሰረዘ እና ወደ ሥራው ሪፖርት ከማድረግ በፊት ቢያንስ ከሁለት ሰዓት በፊት እንዲያውቅ ካልተደረገ ሠራተኛው ለአራት ሰዓታት ክፍያ ዋስትና ተሰጥቶታል። [7.3]
- ሰራተኞች የእረፍት ጊዜዎች እና የምግብ ሰአት ዋስትና የተሰጣቸው ናቸው - እነዚህን እንዲገኙ ማድረግ የተቆጣጠሪው ሃላፊነት ነው። [7.5 & 7.6]
- ሰራተኞች በመደበኛ የጊዜ ሰሌዳ በሚፈጠሩ የስራ ፈረቃዎች መካከል የ 10 ሰዓት ዕረፍት ሊኖራቸው ይገባል እና ለ 10 ሰዓታት እረፍት ካላገኙ ለተጨማሪ ክፍያ ብቁ ሊሆኑ ይችላሉ። [7.7]
- ሰራተኞች በተቆጣጠሪ ፈቃድ እርስ በእርስ ፈረቃ እንዲገገሙ ይፈቀዳላቸዋል። [7.10]

የተሻሻሉ ክፍኔዎች

- አስከፊ የአየር ሁኔታ (እንደ ልምድ በረዶ ወይም በበረዶ የተሸፈነ ሁኔታ ያሉ)፣ ወረርሽኞች ወይም የተፈጥሮ አደጋዎችን ጨምሮ አሉታዊ ክስተቶች በሚኖሩበት ጊዜ OHSU የሰራተኞችን እና የታካሚዎችን ደህንነት እና ጥበቃ ለማረጋገጥ ክፍኔዎቹን ሊያሻሽል ይችላል። በተሻሻሉ ክፍኔዎች ወቅት፣ OHSU የሥራውን ክፍሎች ሊዘጋ እና/ወይም ወሳኝ ያልሆኑ ሠራተኞችን የስራ የጊዜ ሰሌዳዎችን ሊሰርዝ ይችላል። ለ 24 ሰዓታት የሚሰሩ የሥራ ቦታዎች በማንኛውም ጊዜ ክፍት ሆነው ይቆያሉ። [7.12]
- በተሻሻሉ የክንቀኔዎች ወቅት አንድ የሥራ ቦታ ክፍት ሆኖ ከቀጠለ ሠራተኞች ወደ ሥራ ለመምጣት ማንኛውንም ምክንያታዊ ጥረት ማድረግ አለባቸው። ከመነሻ ሰዓታቸው በሁለት ሰዓታት ውስጥ ከመጡ ለአንድ ቀን ሙሉ ይከፈላሉ። ከዚያ መስኮት በኋላ የሚከፈላቸው ለተሠሩ ሰዓታት ብቻ ነው። [7.12.2]
- የሥራ ቦታ ክፍት ሆኖ ከቀጠለ ግን ሠራተኞች በከባድ የአየር ሁኔታ ምክንያት ወደ ሥራው ሪፖርት ማድረግ ካልቻሉ፣ መዘግየት ወይም መቅረት እንደ ያለ ክፍያ ፈቃድ ይቆጠራል እናም እንደ መገኘት አይቆጠርም። ሰራተኞቹን መቅረት ለመሸፈን የተጠራቀመ የእረፍት ጊዜ ወይም የካሳ ጊዜን ለመጠቀም ሊጠይቁ ይችላሉ። [7.12.3]
- በሠራተኛው የሥራ ወቅት የተሻሻሉ ክንቀኔዎች ከታወጁ እና የሥራ ክፍላቸው ከተዘጋ ሠራተኛው ለተቀረው የሥራ ፈረቃው ክፍያው ይከፈላል። [7.12.4]

አንቀጽ 8 - ካሳ

ይህ መጣጥፍ በውላችን የተረጋገጠ የክፍያ ጭማሪን ይገልጻል፤ የደመወዝ ማስተካከያዎችንም ይመለከታል።

- እያንዳንዱ ውል በድርድር ወቅት በሰራተኛ ማህበራችን የሚደራደሩ ተከታታይ የቦርድን አጠቃላይ የክፍያ ጭማሪዎችን ያጠቃልላል። የጭማሪዎቹ መጠን ከውል ወደ ውል እንዲሁም በውሉ ውስጥ ከዓመት ወደ ዓመት ይለወጣል። አሁን ባለው ውላችን ውስጥ በአጠቃላይ የቦርዱ የክፍያ ጭማሪ ጊዜ እና መጠን ለማወቅ የሰራተኛ ማህበራችንን ያነጋግሩ። [8.1]
- ሰራተኞች በየአመታዊው ዓመታቸው የዕድገት ጭማሪ ተብሎ የሚጠራ ጭማሪ ይቀበላሉ። የደመወዝ ጭማሪ መጠን የሚወሰነው ሠራተኛው ለሥራው በሚከፈለው የክፍያ መጠን ምን ያህል እድገት እንዳደረገ ነው። [8.2 – 8.2.2]
- ሠራተኞቹ በውሉ ከተረጋገጠ ማናቸውም ጭማሪዎች በተጨማሪ በብቃት ላይ የተመሠረተ ጭማሪ ወይም ጉርሻ ሥራ አስኪያጆቻቸውን ሊጠይቁ ይችላሉ። [8.3]
- አንድ ሠራተኛ ዝቅ ከተደረገ፣ ከፍ ከተደረገ፣ ከተዛወረ ወይም እንደገና ለመመደብ ከተደረገ እንደ ሁኔታው ክፍያው ሊጨምር፣ ሊቀንስ ወይም በተመሳሳይ ሊቆይ ይችላል። [8.5 – 8.7.2]
- OHSU አንድ ሠራተኛ ከመጠን በላይ ክፍያ የሚከፍል ከሆነ፣ ከመጠን በላይ ክፍያ ሲታወቅ ሠራተኛው ለደመወዝ ክፍያ ማሳወቅ አለበት እና ያንን ገንዘብ መልሶ እንዲከፍል ይጠየቃል። [8.11]

አንቀጽ 9 - የትርፍ ሰዓት ስራ እና ከፍተኛ ግምት ያለው ክፍያ

ይህ መጣጥፍ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዴት እንደሚሠራ ይገልጻል።

- የትርፍ ሰዓት ሥራ ከሠራተኛ መደበኛ ሥራ (ሥራው ከስምንት ወይም ከዚያ በላይ ከሆነ) ወይም በሳምንት ከ 40 ሰዓታት በላይ ሥራ ነው። [9.1.1]
- የትርፍ ሰዓት ስራ የሠራተኛውን መደበኛ የክፍያ መጠን እና አንድ ግማሽ ጊዜ ይከፍላል። [9.1.2]
- ሁሉም የተሰሩ ሰዓቶች፣ ሲደመር የተወሰደው ዕረፍት፣ ወደ የትርፍ ሰዓት ስራ ይቆጠራሉ። [9.1.3]
- በአጠቃላይ የትርፍ ሰዓት ስራ በአገልግሎት ዘመን ቅደም ተከተል ይሰጣል። ማንም ፈቃደኛ ካልሆነ፣ አስተዳዳሪዎች በአገልግሎት ዘመን ቅደም ተከተል በተቃራኒ የትርፍ ሰዓት ስራ መመደብ ይችላሉ። [9.1.4.a-d]
- ሰራተኛው ዘግይቶ እንዲሰራ ከተጠየቀ እና መደበኛ የትራንስፖርት መንገዳቸው የማይገኝ ከሆነ፣ OHSU ሰራተኛው በሚቀያየርበት ወቅት የግዴታ የትርፍ ሰዓት ስራ ማሳወቂያ ለመጀመሪያ ጊዜ ካሳወቀ ለታክሲ ዋጋ ይከፍላል። [9.1.4.e]
- ሰራተኞች ለኅብ ዓመቱ አስገዳጅ የትርፍ ሰዓት ስራ ለ 60 ሰዓታት ብቻ እንዲሠሩ ሊጠየቁ። [9.1.4.f]
- ባልተለመዱ ሁኔታዎች ካልሆነ በስተቀር ሰራተኞች በ 24 ሰዓት ጊዜ ውስጥ ከ 16 ተከታታይ ሰዓታት በላይ መሥራት አይችሉም። ከ 16 ተከታታይ ሰዓቶች በላይ ሥራ በሁለት እጥፍ ይከፈላል። [9.1.4.g]
- በተቆጣጣሪ ማዕደቅ ሰራተኞች የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ ከመቀበል ይልቅ የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያውን ወደ ካሳ ጊዜ ሊለውጡ ይችላሉ (የግዴታ የትርፍ ሰዓት ስራ ማፅደቅ አያስፈልገውም)። [9.1.5]
- OHSU አንዳንድ ጊዜ ሠራተኞቹን መልሶ ወደ ሥራቸው ይጠራል (ለቀኑ ከሄዱ ወይም ለመሄድ ጥሪ ካደረጉ በኋላ)፤ ይህ ከተከሰተ፣ ሠራተኛው ቢያንስ የሁለት ሰዓታት ሥራ በጊዜ እና አንድ ግማሽ መክፈል አለበት። [9.2-9.2.2]

አንቀጽ 10 - የልዩነት ክፍያ

ይህ መጣጥፍ ሊያገኙ የሚችሏቸውን ልዩ የልዩነት ክፍያ ዓይነቶች ይገልጻል።

- ቢያንስ ግማሽ የሰራ የጊዜ ሰሌዳቸው ከምሽቱ 4:00 ሰአት እና 12:00 እኩለ ለሊት መካከል ለሚሰሩ ሰራተኞች የማታ ፈረቃ ልዩነት ክፍያ የሰዓት ክፍያ 7% ወይም \$1.36 (የበለጠውን) ይከፈላል። ቢያንስ ግማሽ የሰራ የጊዜ ሰሌዳቸው ከ 12:00 ሰአት እኩለ ለሊት እና ከጠዋቱ 8:00 ሰአት መካከል ለሚሰሩ ሰራተኞች የማታ ፈረቃ ልዩነት ክፍያ የሰዓት ክፍያ 12.5% ወይም \$2.65 (የበለጠውን) ይከፈላል። [10.1.1- 10.1.2]
- ሰራተኞች ለስድስት ሰዓት በተመደቡበት የጥሪ ተልእኮ የአንድ ሰዓት የጥሪ ክፍያ ይቀበላሉ። [10.2]
- ለአራት ወይም ከዚያ በላይ ተከታታይ ሰዓታት የተመደቡትን የመሪ ሥራ ሥራዎችን ለማከናወን ሰራተኞች የ 5% መሪ የሥራ ልዩነት ይቀበላሉ። [10.5]
- ለአራት ወይም ከዚያ በላይ ሰዓታት የከፍተኛ ምደባ ተልእኮዎች ሲመደቡ ሰራተኞች የ 4% ከክፍል ውጭ ሥራ ልዩነት ይቀበላሉ። [10.10.1]
- አርብ ከቀኑ 11:00 ሰአት እከ እሁድ ከቀኑ 11:00 ሰአት ባለው ጊዜ ድረስ ለሚሰሩ ሰዓታት በሰዓት የ \$0.50 የእሁድና ቅዳሜ ልዩነት ይከፈላል። [10.11]

አንቀጽ 11 - በዓላት

ይህ መጣጥፍ የ OHSU የሚከፈልባቸውን በዓላት እና የበዓላትን ክፍያ ይገልጻል።

- የተወከሉት ስራተኞቻችን ስምንት የሚከፈልባቸው በዓላትን ያገኛሉ። [11.1]
- የሙሉ ሰዓት ስራተኞች ለስምንት ሰዓታት የበዓል ክፍያ ይቀበላሉ፤ የትርፍ ሰዓት ስራተኞች የተረጋገጡ የሰዓቶችን መጠን ይቀበላሉ። ስራተኞች የበዓላት ክፍያውን ለመቀበል ከበዓሉ ቀን በፊት እና በሚቀጥለው ቀን ለሙሉ የስራ ፈረቃቸው በሚከፈሉበት ሁኔታ (በስራ ወይም በህመም ፈቃድ፣ በእረፍት ጊዜ ወይም በካሳ ጊዜ በመጠቀም) መሆን አለባቸው። [11.2]
- አንድ ሠራተኛ በበዓል ቀን እንዲሠራ ከታቀደ ከበዓል ክፍያ በተጨማሪ ለአንድ ሠራተኛ በጊዜ እና አንድ ግማሽ ይከፈላል። [11.3]
- የበዓል የስራ የጊዜ ሰሌዳ ከ 28 ቀናት በፊት በሥራ ክፍል ውስጥ ይለጠፋሉ። [11.4]

አንቀጽ 12 - ዕረፍት

ይህ መጣጥፍ ዕረፍት እንዴት እንደሚገኝ፣ እንዴት ጥቅም ላይ እንደሚውል እና እንዴት በጨረታ እንደሚቀርብ ይገልጻል።

- ስራተኞች የእረፍት ጊዜያቸውን የሚያገኙበት መጠን በአመታት አገልግሎት ላይ በመመርኮዝ የሚከፈል ሲሆን በሚከፈለው መደበኛ ሰዓት ላይ ይሰላል። [12.1-12.1.1]
- በዚህ የውል አንቀጽ ውስጥ በተገለጹት ድንጋጌዎች መሠረት ሠራተኞች ለታቀዱ መቅረት ዕረፍት እንደፈለጉ ሊጠቀሙበት ይችላሉ። ዕረፍት ለ FMLA (የቤተሰብ እና የህክምና ፈቃድ ህግ) ወይም OFLA (የአሪጎን የቤተሰብ ፈቃድ ሕግ) ፈቃድም ሊያገለግል ይችላል። [12.3]
- የሥራ ክፍሎች የእረፍት ጊዜን ለማስያዝ የጋራ መግባባት ስምምነቶችን ማዘጋጀት ይችላሉ። [12.4.1]
- ሁሉም ስራተኞች ቢያንስ ዓመታዊ የተከማቸውን የእረፍት ጊዜያቸውን መውሰድ እንዲችሉ አስተዳዳሪዎች በቂ የእረፍት ክፍተቶችን ለማቅረብ የተቻላቸውን ጥረት መጠቀም አለባቸው። ለአመቱ የሚገኙ የእረፍት ክፍተቶች እስከ ታህሳስ 31 ድረስ መለጠፍ አለባቸው፤ አንዴ ከተለጠፈ በኋላ እነዚህ ክፍተቶች ዓመቱን በሙሉ የሚገኙ ሲሆን በኋላ ላይ በአስተዳዳሪው አይከለከሉም። [12.4.2]
- የእረፍት ጨረታ በዓላትን ያካትታል። [12.4.3]
- የእረፍት ጊዜ ጨረታ በሁለት ዙር ይከሰታል - በመጀመሪያው ዙር ብቻ የጊዜ ገደቦች አሉ፤ በቀሪው ዓመት ጨረታው ቀድሞ የመጣው-ቀድሞ ይስተናገዳል መሰረት ይከሰታል። [12.4.3.a-e]
- ዕረፍት ለመሰረዝ ስራተኞች ከ 30 - 45 ቀናት ማስጠንቀቂያ መስጠት አለባቸው። [12.4.4]
- ያለክፍያ ፈቃድ ካልጠየቁ እና ካልተሰጣቸው በስተቀር፣ የስራተኛ እረፍት ሁሉንም ለመሸፈን በቂ የእረፍት ጊዜ እና/ወይም የካሳ ጊዜ ከሌላቸው ይሰረዛል። [12.4.5]
- የእረፍት ጊዜ ባንኮች በ 300 ሰዓታት ውስጥ ተይዘዋል። ስራተኞች 250 ሰዓታት ሲደርሱ ክዋኔዎች ከፈቀዱ ለእረፍት ጊዜ ሊጠይቁ ይችላሉ። [12.5]
- ለተወሰኑ ወታደራዊ ፈቃድ ወይም በተወሰኑ ሁኔታዎች በፈቃደኝነት የእረፍት ሰዓቶች ሲጠናቀቁ ይከፈላሉ። [12.6-12.6.3]
- ስራተኞች ድንገተኛ የጤና እክሎች ያጋጠሟቸውን ሌሎች የ OHSU ስራተኞችን ለመርዳት የእረፍት ጊዜ ለተቋሙ ሰፊ ገንዳ ሊሰጡ ይችላሉ። [12.7-12.7.2]

አንቀጽ 13 - የሕመም ፈቃድ

ይህ መጣጥፍ የሕመም ፈቃድ እንዴት እንደሚገኝ፣ እንዴት ጥቅም ላይ እንደሚውል ይገልጻል።

- የሙሉ ጊዜ ሠራተኞች በዓመት ለ 96 ሰዓታት የሕመም ፈቃድ ያገኛሉ። [13.1]
- ሠራተኞች በዓመት ውስጥ ብዙ የሕመም ፈቃድ የማይጠቀሙ ከሆነ በሚቀጥለው የቀን መቁጠሪያ ዓመት የተወሰነውን ወደ ዕረፍት ጊዜ መለወጥ ይችላሉ። [13.2]
- ሰራተኞች ለራሳቸው ወይም ለቅርብ የቤተሰብ አባል ወይም ለአንድ የቤታቸው አባል ህመም ወይም ጉዳት የህመም ፈቃድ ሊጠቀሙ ይችላሉ። [13.3]
- አንድ ሥራ አስኪያጅ ሠራተኛው የሕመም ፈቃድን አላግባብ እየተጠቀመ ነው ብሎ ለማመን ምክንያታዊ ምክንያቶች ካለው ለሕመም ፈቃድ የሐኪም ማስታወሻ እንዲያቀርብ ሊጠየቅ ይችላል። [13.4] (ማሳሰቢያ፡ ለሶስት ቀናት የህመም ፈቃድ ከተጠቀሙ በኋላ ለሐኪም ማስታወሻ ራሱ ሰር መሰፈርት የለም።)
- ሰራተኞች የህመም ፈቃድ በገንዘብ ቀይረው እንዲያወጡ አይፈቀድላቸውም። [13.5]
- ከ OHSU የሥራ ስምሪት የወጡ ሠራተኞች ግን በ 90 ቀናት ውስጥ ተመልሰው የመጡ ሠራተኞች የሕመም ፈቃዳቸውን ይመለሳሉ። [13.6]

የህመም ፈቃድ እና ዘግይተው ለሥራ መቅረብ ብዙውን ጊዜ ከተሳትፎ ጋር-ለተዛመደ ተግሣጽ አብረው ይሰበሰባሉ — ውላችን ወደ ሥራ ዘግይቶ ለመግባት ጥበቃ አያደርግም። ውላችን በተጨማሪ የሚጠበቀው የተገኘውን የሕመም ፈቃድ የሚጠቀሙ ሠራተኞችን ብቻ ነው — ሁሉንም የሕመም ፈቃዳቸውን ለተጠቀሙ ሠራተኞች ምንም ጥበቃ የለም። ውላ የሥራ አስኪያጆች ሠራተኞቻቸውን በሽታን ለመሸፈን (ከተፈቀደው የሕክምና ፈቃድ በስተቀር) ዕረፍት እንዲጠቀሙ ወይም በሽታን ለመሸፈን ያለ ክፍያ ፈቃድ እንዲጠቀሙ እንዲፈቅዱ አያስገድድም።

ለህመም በስራ የጊዜ ሰሌዳ ውስጥ ያልተመደበ እረፍት ከወሰዱ፣ ምንም እንኳን እሱን ለመሸፈን የሕመም ፈቃድ ቢያገኙም — ይህ ከባድ የተግላጽ መዘዞችን ማስከተል ከሚችለው — ባልተፈቀደ መቅረት ሊመደብ ይችላል።

በተደራግሪ ክፍላችን ውስጥ የተሳትፎ መመሪያ መጣስ በጣም ተደጋጋሚ የተግሣጽ እና የማደረግ ምክንያት ናቸው። ስለ ተሳትፎ ከተመከሩ ወይም ከሰለጠኑ፣ ወዲያውኑ የሠራተኛ ማህበርን እርዳታ መጠየቅ አለብዎት።

አንቀጽ 14 - የመቅረት ፈቃዶች

ይህ መጣጥፍ ሰራተኞችን ሊወስዱ ስለሚችሉት —የሚከፈላቸው እና የማይከፈላቸው —የተለያዩ የመቅረት ፈቃዶችን ይገልጻል።

- ሰራተኞች የሚከተሉትን የሚከፈለው ፈቃድ ሊያገኙ ይችላሉ፦
 - የዳኝነት ግዴታ [14.1.1]
 - የፍርድ ቤት መታየት [14.1.2]
 - የውትድርና ስልጠና [14.1.4]
 - ፈተናዎች እና ቃለመጠይቆች [14.1.5]
 - የደም ልገሳ [14.1.6]
 - የቅድመ-ጡረታ ማማከር [14.1.7]
- ከዋኔዎች የሚፈቅዱ ከሆነ ሰራተኞች ያለክፍያ የግል ፈቃድ ሊያገኙ ይችላሉ። [14.2.1]
- ብቁ የሆኑ ሠራተኞች እራሳቸውን ወይም ከባድ የጤና ችግር ያለባቸውን ብቁ የቤተሰብ አባልን ለመንከባከብ በ 12 ወራት ጊዜ ውስጥ ያለክፍያ የተጠበቀ ስራ የሕክምና ፈቃድ እስከ 12 ሳምንታት የማግኘት መብት አላቸው። እንዲሁም አዲስ የተወለደውን፣ አዲስ የጉዳይ ልጅ ወይም ከ18 ዓመት በታች ለሆነ አዲስ የተመደበ የ ማደጎ ልጅን ለመንከባከብ፣ ወይም የቤት ውስጥ እንክብካቤ የሚያስፈልገው ህመም ወይም ጉዳት ያለበትን ልጅ ለመንከባከብ ይህንን ጊዜ ሊጠቀሙበት ይችላሉ። [14.2.2]
- ሰራተኞች ከቅርብ የቤተሰቦቻቸው አባል ወይም ከቤታቸው አባል ሞት ወይም ከሥራ አስኪያጁ ፈቃድ ጋር በሠራተኛው ሕይወት ውስጥ ሌላ ጉልህ ሰው በመሞታቸው ምክንያት ለ “ምክንያታዊ” ጊዜ የሐዘን ፈቃድ እንዲወስዱ ይፈቀዳቸዋል። ሥራ አስኪያጆች ስለ ሞት ማረጋገጫ ሊጠይቁ ይችላሉ።
 - ለ OFLA የሀዘን ፈቃድ ብቁ ያልሆኑ ሰራተኞች ለአምስት ቀናት ያህል ፈቃድ እንዲወስዱ ይፈቀዳቸዋል።
 - ለ OFLA የሐዘን ፈቃድ ብቁ የሆኑ ሠራተኞች እስከ ሁለት ሳምንት ድረስ ፈቃድ እንዲያገኙ ይፈቀዳቸዋል።
 - ሰራተኞች በሚቀሩበት ጊዜ ያገኙትን ማንኛውንም የሚከፈል ፈቃድ (የእረፍት፣ የካሳ ወይም የህመም ፈቃድ) መጠቀም አለባቸው፣ አለበለዚያ ያለክፍያ ሊወሰድ ይችላል። ተጨማሪ የጊዜ እረፍት በሥራ አስኪያጁ ውሳኔ ሊሰጥ ይችላል። [14.2.4]
- ሠራተኞች በሕግ በሚጠየቀው ወታደራዊ አገልግሎት ያለክፍያ ፈቃድ ሊሰጣቸው ይችላሉ። [14.2.3]

አንቀጽ 17 - የአገልግሎት ዘመን

ይህ መጣጥፍ የአገልግሎት ዘመን እና ቀጣይነት ያለው አገልግሎትን ይገልጻል፤ እንዲሁም የአገልግሎት ዘመን ነጥቦች እንዴት እንደሚገኙም ይገልጻል።

- የአገልግሎት ዘመን በድርድሩ ክፍል ውስጥ በተከታታይ አገልግሎት በሚሰጥበት ወቅት የተከማቹ የአገልግሎት ዘመን ነጥቦች ተብሎ ይገለጻል። [17.1]
- በተመራጭ-የቅጥር ዝርዝር ላይ የሚያጠፋው ጊዜ እንደ ቀጣይነት ያለው አገልግሎት ይቆጠራል። [17.2]
- አንድ ሠራተኛ በተመራጭ-የቅጥር ዝርዝር ውስጥ እያለ የአገልግሎት ዘመን ነጥቦች አልተከማቹም። [17.2.2]
- ሠራተኞች በቀን መቁጠሪያ በዓመት እስከ 96 የአገልግሎት ዘመን ነጥቦችን ሊያገኙ ይችላሉ። [17.3]
- OHSU በ O2 ላይ ሊገኝ የሚችል ዋና የአገልግሎት ዘመን ዝርዝርን ይይዛል። [17.4]

የአገልግሎት ዘመን የአረፍት የጊዜ ሰሌዳ መመደብ፣ የሥራ ጨረታ፣ የሥራ መልቀቂያ እና የትርፍ ሰዓት ምደባን ጨምሮ በብዙ አስፈላጊ የሥራ ሂደቶች ውስጥ አንድ ሚና ይጫወታል።

አንቀጽ 18 - ክፍት የሥራ ቦታዎችን መሙላት

ይህ መጣጥፍ ሰራተኞች የተሻሉ የስራ ፈረቃዎችን፣ የተሻሉ የአረፍት ቀናትን፣ ዝውውሮችን ወይም የሥራ እድገት ማግኘት የሚችሉበት፣ የሥራ ጨረታውን ይገልጻል።

- የሥራ ጨረታ በአንድ የሥራ ክፍል ውስጥ ክፍተት ሲኖር ይከሰታል። ሥራ አስኪያጁ ሥራውን በተመሳሳይ ምድብ ውስጥ ላሉት እና ለክፍት የሥራ ቦታው ተመሳሳይ ሥራ ላላቸው ሠራተኞች እንዲሰጥ ማድረግ አለበት። [18.1]
- የሥራ ጨረታዎች ለሰባት ቀናት በሥራ ክፍሉ ውስጥ መለጠፍ አለባቸው እና በአገልግሎት ዘመን መሰረት ይሸለማሉ። [18.1.1]
- ሰራተኞች የሥራ ጨረታውን ካሸነፉ በአራት ሳምንታት ውስጥ በአዲሱ የሥራ መደብ ላይ መቀመጥ አለባቸው።** [18.1.2]
- የሥራ ጨረታ ያሸነፈ ሠራተኛ ለዘጠኝ ወራት ያህል ወደ ሌላ የሥራ ቦታ መወዳደር አይችልም። በዚያ ጊዜ ውስጥ ለሌላ ማስተላለፍ እና የስራ እድገት ማመልከት ይችላሉ። [18.1.5]
- አንድ የሥራ ቦታ በሥራ ጨረታ ካልተሞላ ለሌሎች ዕጩዎች እንዲቀርብ ይደረጋል። [18.2]
- ውስጣዊ እጩዎች ከውጭ እጩዎች ቅድሚያ ይሰጣቸዋል፤ ሆኖም የውስጥ እና የውጭ እጩዎች በአንድ ጊዜ ሊመለሙ ይችላሉ። ብቁ የሆኑ ውስጣዊ እጩዎች በሰባት ቀናት የውስጥ መለጠፊያ ጊዜ ውስጥ ካመለከቱ ቃለ መጠይቅ ይደረግላቸዋል። [18.2.2]
- ለውስጣዊ ዝውውር የተመረጡ ሠራተኞች በተመረጡበት በአራት ሳምንታት ውስጥ በአዲሱ የሥራ መደብ ውስጥ ይቀመጣሉ።** [18.2.4.c]
- ወደ አዲስ የሥራ ቦታ የተዛወሩ የውስጥ ዕጩዎች ለስድስት ወር የውስጥ የሥራ ለውጥ ምዘና ያገለግላሉ [18.2.4.d]
- ወዲያውኑ ወደ ሥራ ለመቅጠር አነስተኛውን መስፈርት የማያሟሉ ሠራተኞች የሥልጠና ቦታዎች ሊገኙ ይችላሉ። የብቁነት፣ የደመወዝ መጠን እና ምርጫ በውል ድንጋጌዎች ላይ የተመሠረተ ነው። [18.4-18.4.5]

***ይህን ማድረግ ለታካሚ ወይም ለሥራ ባልደረባዎ ጤና ወይም ደህንነት ስጋት ካልሆነ በስተቀር።*

አንቀጽ 19 - ከሥራ መባረር

ይህ መጣጥፍ የስራ ማህበራችን ከሥራ ለተሰናበቱ ሠራተኞች የሚያደርጋቸውን ጥበቃዎች ይገልጻል። የሠራተኛ ቅነሳ ጥበቃ በእኛ ውል ውስጥ በጣም ጠንካራ ከሆኑ ጥቅሞች ውስጥ አንዱ ነው። ከሥራ የመባረር ማስታወቂያ ከደረሰዎ መብቶችን እንደሚረዱ እርግጠኛ ለመሆን ወዲያውኑ የሠራተኛ ማህበራችንን ያነጋግሩ።

- ከሥራ መባረሮች ከተከሰቱ፣ በሚወገደው ቦታ ላይ ቢያንስ ዝቅተኛ የአገልግሎት ዘመን ያለው ሠራተኛ በመጀመሪያ ከሥራ መባረር አለበት። [19.1]
- ጊዜያዊ ሰራተኞች እና የውል ሰራተኞችን AFSCME ከሚወክሉት ሰራተኞች በፊት መሰናበት አለባቸው። [19.2]
- የውስጥ የሙከራ ለውጥ ምዘና ከሚያገለግሉ ሠራተኞች በፊት በሙከራ ጊዜያቸው ውስጥ ያሉ ሠራተኞች ከሥራ መባረር አለባቸው። [19.3]
- ከሥራ የመባረር ማስታወቂያ የሚቀበሉ ሠራተኞች አራት አማራጮች አሏቸው፦
 - ወደ ክፍት የስራ ቦታ መቀመጥ
 - በምደባዎቻቸው ውስጥ ዝቅተኛ የአገልግሎት ዘመን ያለው ሠራተኛ ማፈናቀል
 - ወደ ተመራጭ-የቅጥር ዝርዝር መሄድ
 - ከሥራ መባረሩን በመውሰድ የሥራ ስንብት ክፍያን መቀበል [19.4]
- ከሥራ የተባረረ ሠራተኛ ክፍት የሥራ ቦታ በመሙላት ወይም በምደባዎቻቸው ውስጥ ዝቅተኛ የአገልግሎት ዘመን ያለው ሠራተኛ በማፈናቀል ወደ አዲስ የሥራ ቦታ ሊቀመጥ ይችላል። [19.5.1 – 19.5.4]
- ወደ አዲስ የሥራ ቦታ እንዲቀመጡ የሚጠብቁ ተቀጣሪ ሠራተኞች ምደባን በሚጠብቁበት ጊዜ ለእነሱ የሚገኝ ሥራ ከሌለ ወደ አስተዳደራዊ የክፍያ ፈቃድ ይሄዳሉ። [19.6.1]
- የተባረሩ ሠራተኞች በአሁኑ ሰዓት የሙሉ ጊዜ ሰራተኞች ቢሆኑም ባይሆኑም፣ የትርፍ ሰዓት እና የሙሉ ጊዜ ሠራተኞችን ለማፈናቀል ሊመርጡ ይችላሉ። [19.6.2-19.6.3]
- የተባረሩ ሰራተኞች ይህንን ማስቀረት ካላስወገዱ በስተቀር ከጂኦግራፊያዊ አካባቢያቸው ውጭ አይቀመጡም [19.6.4]
- ወደ ተመራጭ-የቅጥር ዝርዝር ለመግባት የሚመርጡ ሰራተኞች ለ 90 ቀናት የተከፈለ የጤና መድን ዋስትና ብቁ ናቸው። ሰራተኞች የመጀመሪያ ደረጃ ምደባቸው ምንም ይሁን ምን ብቁ በሆኑበት በማንኛውም የስራ ቦታ ተመራጭ-የቅጥር መብታቸውን ሊጠቀሙ ይችላሉ። [19.7]
- ከሥራ መባረር በሁለት ዓመት ጊዜ ውስጥ የተባረሩበት ቦታ ከተመለሰ፣ በሥራው ላይ ክፍተኛ ለውጥ ካልተደረገ ያንን ሥራ የማስመለስ መብት አለዎት። [19.10]

የስራ ፈረቃ ቅነሳ እና መሰረዝ

- በሥራ እጦት ወይም ባልተጠበቁ ምክንያቶች ፈረቃዎች ሊቀነሱ ወይም ሊሰረዙ ይችላሉ። [19.11]
- ቅነሳ እና መሰረዝ በተወሰነ ቅደም ተከተል መከናወን አለባቸው፣ የሥራ ክፍሎች የራሳቸውን ቅደም ተከተል ለማዳበር የጋራ መግባባት ሂደቱን ሊጠቀሙ ይችላሉ። አንድ ሠራተኛ በዓመት ከ 120 ሰዓታት በላይ ሊቀነስበት ወይም ሊሰረዝበት አይችልም። ሰራተኞች እነዚህን ሰዓታት ለመሸፈን የአረፍት ጊዜ ወይም የካሳ ጊዜ ሊጠቀሙ ይችላሉ። [19.11.1-19.11.4]
- በበዓላት ላይ ሥራ ማነስ ፈረቃዎች እንዲቀነሱ ወይም እንዲሰረዙ በተደጋጋሚ ምክንያት ናቸው፤ በእነዚህ አጋጣሚዎች ሥራ አስኪያጆች ከበዓሉ ቢያንስ 28 ቀናት በፊት ሠራተኞችን ለማሳወቅ ተመጣጣኝ ጥረት ማድረግ አለባቸው። [19.11.5]

አንቀጽ 22 - ትምህርት፣ ሥልጠና እና የሙያ እድገት

ይህ መጣጥፍ በሰራተኛ ማህበራትን እና በ OHSU የሚሰጡትን የትምህርት፣ የሥልጠና እና የሙያ-ልማት አገልግሎቶች ያብራራል።

- ሰራተኞች የሚከተሉትን ጨምሮ ለትምህርት እና ስልጠና በተለያዩ መንገዶች ድጋፍ ሊያገኙ ይችላሉ፡
 - በOHSU የተጠየቀው ትምህርት/ሥልጠና
 - የሰራተኛ የትምህርት ክፍያ-መመለስ መርሐግብር እና የሰራተኛ ሙያ-እድገት መመለስ መርሐግብር መዳረሻ
 - ትምህርቶችን ለመከታተል ተጣጣሬ የሥራ የጊዜ ሰሌዳዎች
 - በሥራ ላይ ሥልጠና
 - ችሎታን ለመለማመድ በሥራ ላይ የሚከፈልበት ጊዜ
 - ማስተማሪያ [22.1]
- ሰራተኞች በአንድ የውል አመት ለ 10 ሰዓታት ከሰራ ጋር የተያያዙ ሥልጠናዎች ዋስትና ይሰጣቸዋል (ለትርፍ ሰዓት ሠራተኞች የተረጋገጠ)። በ OHSU/AFSCME የሰራ ቦታ ማበልፀጊያ ማዕከል በኩል የሚሰጡ አገልግሎቶች በዚህ የ 10 ሰዓት ዋስትና ላይ ይቆጠራሉ። ሰራተኞች በተቻለ መጠን ብዙ የሥልጠና ቅድመ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለባቸው እንዲሁም ተቆጣጣሪዎች እንደዚህ ያሉትን ጥያቄዎች ለማስተናገድ ሁሉንም ምክንያታዊ ጥረት ያደርጋሉ። [22.1.1]
- አንድ ሠራተኛ ከህሎቶችን ለማዳበር ወይም አፈፃፀሙን ለማሻሻል እንዲረዳቸው የገለሰባቸውን የልማት እቅድ ሊጀምር ይችላል። [22.1.5]
- በትምህርት፣ በወርክሾፕ ወይም በሌላ የሥልጠና መርሐግብር ውስጥ በአሠራ-ተቀባይነት ካለው ተሳትፎ ጋር ለሚዛመዱ አንዳንድ ወይም ሁሉም የሠራተኞች ወጪዎች ሊከፈሉ ይችላሉ። [22.5]

አንቀጽ 23 - መልቀቅ እና ተግሣጽ

ይህ መጣጥፍ በOHSU ውስጥ ስላለው የተግሣጽ ሂደት ያብራራል።

- “ተራማጅ ተግሣጽ” (አንድ ስርቆት ወይም ሁከት ያሉ) ከባድ ነገር ካልሆነ በቀር ለመጀመሪያ ወንጀል ሊባረሩ አይችሉም ማለት ነው። [23.1]
- ሰራተኞች ወደ ተግሣጽ ሊያመራ የሚችል ማንኛውንም የምርመራ ቃለመጠይቅ አስቀድሞ ማሳወቂያ ማግኘት አለባቸው። በዚያ ቃለ-መጠይቅ የሰራተኛ ማህበር ተወካይ የማግኘት መብታቸው የተጠበቀ ነው። [23.3-23.3.1]
- ከተሳትፎ ጋር የተዛመደ የቃል ወይም የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ለመስጠት ያቀደ ሥራ አስኪያጅ የምርመራ ቃለ-መጠይቅ ከማድረግ ይልቅ ተግሣጹን ለመቅረፍ ተለዋጭ ሂደትን ለመጠቀም መምረጥ ይችላል። [23.3.5]
- OHSU በ AFSCME የተወከለውን ሠራተኛ ከሥራ ለማባረር እያሰበ ከሆነ፣ የቅድመ-መልቀቂያ ችሎት ለሠራተኛው እና ለማህበራትን ለሰባት ቀናት ማስጠንቀቂያ መስጠት አለባቸው። ሰራተኞች በዚያ ችሎት የሰራተኛ ማህበር ተወካይ መጠየቅ ይችላሉ። [23.4]
- በጣም ብዙ ያልተፈቀደ መቅረት — አለመደወል እና አለመታየት ማሳያዎችን ጨምሮ ግን አይገደብም — ለማቋረጥ ምክንያቶች ሊሆኑ ይችላሉ። OHSU አንድ ሠራተኛ ለሦስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ወይም በአጠቃላይ በ 12 ወር ጊዜ ውስጥ ለአምስት የሥራ ቀናት ያለ ፈቃድ ከወጣ፣ ከሥራ እንደመልቀቅ ይቆጥረዋል። [23.6]

አንቀፅ 24 - ቅሬታዎች እና የግልግል ዳኝነት

ይህ መጣጥፍ የማህበራችን የቅሬታ** አሰራር ያሳያል።

- የቅሬታው ሂደት መከተል ያለባቸው ጥብቅ የጊዜ ሰሌዳዎች አሉት። [24.1]
- የቃል ማስጠንቀቂያ ቅሬታ የሚሆን አይደለም፤ ግን ሰራተኛው በጽሁፍ ምላሽ ሊሰጥ ይችላል ። ይህ የጽሁፍ መልስ በሠራተኛው ፋይል ውስጥ ከቃል ማስጠንቀቂያ ጋር አብሮ ይሄዳል። ሰራተኛው በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ተዛማጅ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ከተቀበለ ሁለቱም ማስጠንቀቂያዎች አብረው ቅሬታ ሊሆኑ ይችላሉ [24.1.4.d]
- ቅሬታዎች በተከታታይ በሦስት ደረጃዎች ይቀጥላሉ። ቅሬታ በደረጃ 1፣ ካልተፈታ ወደ ደረጃ 2፣ ይሄዳል ወ.ዘ.ተ. [24.1.5]
- በቅሬታ ሂደት ውስጥ የመጨረሻው እርምጃ የግልግል ዳኝነት ነው። የግልግል ዳኝነት የግልግል ዳኛ ተብሎ በሚጠራ ገለልተኛ ወገን ፊት ለፊት የሚደረግ የሕግ ሂደት ነው። የግልግል ዳኛው ማስረጃን ይገመግማል፣ ምስክርነት ይሰማል እናም ውሳኔ ከማድረግ በፊት ከሁለቱም ወገኖች የመጨረሻውን አጭር መግለጫ ያነባል። የግልግል ዳኛው ውሳኔ በሁለቱም ወገኖች አስገዳጅ ነው። [24.2.1-24.2.4]
- የግልግል ዳኛው ክፍያ እና ወጭዎች በተሸነፈው ወገን ይከፈላል። [24.2.5]
- ሰራተኞች ለሽምግልና ችሎት ለማዘጋጀት በድምሩ ለአራት ሰዓታት የመልቀቂያ ጊዜ ይፈቀድላቸዋል (ሁለቱ የሚከፈሉበት ጊዜ)። [24.3]

****ቅሬታ አንድ የተወከለ ሠራተኛ ከOHSU ጋር ሊኖረው የሚችለው ማናቸውም ቅሬታ ወይም ችግር ብቻ ሳይሆን በጣም የተወሰነ ዓይነት ችግር ነው። ቅሬታ የሠራተኛ ማህበራችን ውሳኔን ተጥሷል ብሎ እንደሚያምን የሚገልጽ በ OHSU ላይ የቀረበው መደበኛ ማስታወቂያ ነው። እያንዳንዱ ቅሬታ የሚከተሉትን ሰነድ አካላት ማካተት አለበት፦**

1. ውሉ ውስጥ የተወሰነ አንቀፅ ተጥሷል
2. ጥሰቱን የሚገልጽ የሰራተኛ ምስክርነት
3. ለመፍትሔ ጥያቄ — ውሉን እንዳልተጣሰ ያህል ችግሩን ለማስተካከል እና ሰራተኛውን ለመመለስ ምን ይወስዳል

የቅሬታ ሰጭ መጋቢ ሰራተኛ በሂደቱ ውስጥ እንዲረዳው ለሠራተኛው ተመድቧል፣ ይህ ደግሞ ብዙ ሳምንታት ሊወስድ ይችላል።

የመግባባት ስምምነቶች

የመግባባት ስምምነት የሥራ ክፍሎች በክፍላቸው ውስጥ ባሉ ልዩ ሁኔታዎች ላይ ተመስርተው የተወሰኑ የውሉን ክፍሎች የሚያሻሽሉበት መንገድ ነው።

- የሚከተሉት የውል አንቀጾች በመግባባት ስምምነት ሊሻሻሉ ይችላሉ፦
 - 7.4 – የተጨማሪ ሥራ ተገኝነት
 - 9.1.4 – የትርፍ ሰዓት የጊዜ ስሌዳ ዝግጅት እና ምደባ
 - 12.4.1 – የዕረፍቶች የጊዜ ስሌዳ ዝግጅት
 - 19.11.1 – የቅነሳ/መሰረዝ ቅደም ተከተል [5.3]
- የመግባባቱ ሂደት በአስተዳደር ወይም በ 10% የሥራ ክፍል ሊጀመር ይችላል። ከዚያ አንድ አነስተኛ ኮሚቴ ለችግሮች መፍትሔ እና ሂደቱን ወደፊት የመቀጠል ውሳኔ ለመስጠት ይሰበሰባል። [5.3.a-5.3.b]
- ቢያንስ 80% የሚሆኑት የሥራ ቡድን አባላት ድምጽ የሰጡት አባላት የታቀደውን መፍትሔ ሲደግፉ የተጎዳው የሥራ ቡድን መግባባት ላይ ደርሷል። [5.3.c]
- የተፈቀዱ የመግባባት ስምምነቶች ለህብረታችን እና ለ OHSU ሰብዓዊ ሀብቶች መቅረብ አለባቸው። የመግባባት ስምምነቶች ውሉን የሚጥስ ሆኖ ከተገኘ በ HR እና በማህበራችን ሊሻሩ ይችላሉ። [5.3.d-5.3.e]
- የመግባባት ስምምነቶች አሁን ላለው ውል የሚቆዩ ሆነው ያገለግላሉ። [5.3.g]

የመግባባት ሂደት በውላችን ላይ ባለው አባሪ G ላይ የበለጠ በዝርዝር ተገልጻል፣ መግባባት ላይ ለመድረስ የሚያስችሉ መመሪያዎች።