

## SAŽETAK AFSCME LOCAL 328 UGOVORA

Ugovor između AFSCME Local 328 sindikata i OHSU univerziteta je kompleksan pravni dokument. Ispod se nalazi lista nekih od najvažnijih članaka ugovora koje bi naši zastupljeni radnici trebali znati. Ovaj vodič je osmišljen kao sažetak ugovora — *ne sadrži tačan pravni jezik*. Ako želite bolje da razumijete ovaj sažetak ili ako imate pitanja o tome šta je još obuhvaćeno ovim ugovorom, možete kontaktirati naš radnički sindikat za više informacija na (844) 758-6466; takođe možemo organizovati tumača ako bi to bilo korisno.

- Član 7 – Radni sati: Vrste rasporeda rada, promjene rasporeda, izvještavanje o platama, periodima odmora i obroka, dežurstvo, poslovi u smjenama, vrijeme čišćenja, izmijenjeni rad.
- Član 8 – Kompenzacija Povećanja plata, napredovanje plata, prilagođavanje zasluga / bonusa, promjene plata nakon reklasifikacije, putni troškovi, prekomjerna / nedovoljna uplata.
- Član 9 – Prekovremeni rad i premijsko plaćanje: Isplata prekovremenog rada, obračun prekovremenih radnih sati, zakazivanje i dodjela prekovremenih radnih sati, kompenzacijsko vrijeme, plaćanje povratka na posao, promjene u vremenu izvještavanja, plaćanje godišnjeg odmora.
- Član 10 – Diferencijalna plata: Diferencijali u smjeni, dežurstvo, poslovi rukovodstva, rad van klase, vikend diferencijal
- Član 11 – Praznici: Lista praznika, godišnjih odmora, rada tokom praznika.
- Član 12 – Odmori: Zarađivanje vremena za odmor, postupak zahtjeva za odmor, isplata vremena za odmor, donacija za odmor.
- Član 13 – Bolovanje: Zarađivanje bolovanja, prepoznavanje prisutnosti, korištenje bolovanja, doktorsko opravdanje, opravdane osnove, obnavljanje bolovanja, uticaj na penziju.
- Član 14 – Odsustvo: Plaćeno odsustvo (dužnost porote, odsustvo sa intervjuja, donacija krvi, savjetovanje prije penzije), neplaćeno odsustvo (lično, medicinsko, ožalošćeno, vojno)
- Član 17 – Radni staž: Kontinuirana služba, izračunavanje radnog staža, lista radnog staža
- Član 18 – Popunjavanje slobodnih radnih mjesta: Ponude za posao, oglasi za posao, interne preferencije, pozicije za obuku, pravo OHSU-a na dodjelu posla i promjenu dužnosti.
- Član 19 – Višak zaposlenih: Obavijest o otpuštanju, redoslijed suspendovanja, prava na postavljanje i premiještanje radnog mjesta, lista za povlašćeno zapošljavanje, prava na opoziv, skraćivanje iotkazivanje smjene, nedostatak posla tokom praznika.
- Član 22 – Obrazovanje, obuka i razvoj karijere: Sati obrazovanja i obuke, pojedinačni planovi za razvoj, nadoknada troškova obrazovanja.
- Član 23 – Disciplinska kazna i otpuštanje: Progresivna disciplinska kazna, neopravdani razlog, obavijest o istražnim sastancima, pravo na zastupanje sindikata, disciplinska kazna zbog problema sa prisustvom, sprovođenje disciplinske kazne, neovlašteni izostanci.
- Član 24 – Pritužbe i arbitraža: Vrste pritužbi, zastupanje radničkog sindikata, koraci i rokovi za pritužbe, postupak arbitraže.
- Konsenzusni sporazumi: Proces konsenzusa, članovi koji se mogu promijeniti konsenzusom, postizanje sporazuma.

## Član 7 – Radni sati

Ovaj član opisuje raspored, prava radnika i ograničenja na OHSU; takođe opisuje „izmijenjeni rad“. Cilj ovog člana je da zastupljenim radnicima pruži predvidljiv i dosljedan raspored rada.

- Upravnici mogu rasporediti radnike za smjene od 8, 10 ili 12 sati. Redovne smjene ne mogu biti duže od 12 sati bez pristanka radnika i našeg radničkog sindikata. [7.2.1]
- Podijeljene smjene nisu dozvoljene ukoliko se ne prati poseban postupak. [7.2.2]
- Alternativni rasporedi za zadovoljavanje posebnih potreba su dozvoljeni ako se radnik i upravnik dogovore. [7.2.3]
- Fleksibilno vrijeme početka i završetka može biti dostupno ako se radnik i upravnik dogovore na odricanje od svakodnevnog prekovremenog rada. Ova odricanja su dobrovoljna i bilo koja strana ih može povući u bilo kojem trenutku. [7.2.4]
- Različiti radni rasporedi moraju da se objave 28 dana unaprijed. Kada se objave, ne mogu se mijenjati bez dogovora sa radnikom, osim u hitnim slučajevima. [7.2.5]
- Privremeni radnici ne mogu raditi duže od osam uzastopnih dana, osim u nepredviđenim okolnostima, kada mogu raditi 10 uzastopnih dana. [7.2.10]
- Ako se radnik ne obavijesti da je njegova smjena otkazana najmanje dva sata prije prijave na posao, radniku se garantiraju četiri plaćena sata. [7.3]
- Radnicima su zagarantovane pauze i period obroka - odgovornost nadzornika je da ih stavi na raspolaganje. [7.5 i 7.6]
- Radnici bi trebali imati 10 sati odmora između redovno zakazanih smjena i možda mogu dobiti pravo na dodatnu platu u slučaju da ne dobiju 10 sati odmora. [7.7]
- Radnicima je dozvoljeno da međusobno mijenjaju smjene uz pristanak nadzornika. [7.10]

### Izmijenjeni rad

- Tokom neželjenih događaja, uključujući ekstremne vremenske prilike (kao što je snijeg ili led), pandemije ili prirodnih katastrofa, OHSU može izmijeniti svoj rad kako bi se osigurala sigurnost radnika i pacijenata. Tokom izmijenjenog rada, OHSU može zatvoriti dijelove svog rada i/ili otkazati rasporede radnika koji nisu od kritičnog značaja. Radna područja koja rade 24 sata ostaće otvorena cijelo vrijeme. [7.12]
- Ako radno područje ostane otvoreno tokom izmijenjenog rada, radnici moraju uložiti sve razumne napore da dođu na posao. Oni će biti plaćeni za cijeli dan ako stignu u roku od dva sata od vremena početka rada; nakon tog prozora biće im plaćeni samo odrađeni sati. [7.12.2]
- Ako radno područje ostane otvoreno, ali radnici ne mogu da se prijave na posao zbog loših vremenskih uslova, kašnjenja ili odsustva, to će se smatrati neplaćenim odsustvom i neće se računati kao prisutnost. Radnici mogu zatražiti da iskoriste stečeni godišnji odmor ili naknadu za pokrivanje izostanka. [7.12.3]
- Ako se izmijenjeni rad objavi tokom smjene radnika i ako se njihova radna jedinica zatvori, radniku će se platiti ostatak smjene. [7.12.4]

## Član 8 – Kompenzacija

Ovaj član opisuje povišice plata zagantovane našim ugovorom; takođe se odnosi na prilagođavanje plata.

- Svaki ugovor uključuje niz sveobuhvatnih povećanja plata o kojima naš radnički sindikat pregovara za vrijeme pregovora. Iznos povećanja plata se mijenja od ugovora do ugovora i iz godine u godinu u okviru ugovora. Da biste saznali vrijeme i iznose sveobuhvatnih povećanja plata u našem trenutnom ugovoru, kontaktirajte naš radnički sindikat. [8.1]
- Radnici primaju povišicu — koja se naziva povećanje progresije — svake godine na datum svoje godišnjice. Iznos povišice zavisi od toga koliko je radnik napredovao na ljestvici plata za svoj posao. [8.2 – 8.2.2]
- Radnici mogu zatražiti od svojih upravnika povišicu ili bonus na osnovu zasluga *pred* bilo koje povišice zagantovane ugovorom. [8.3]
- Ako se radnik degradira, unaprijedi, premjesti ili reklasifikuje, njegova plata se može povećati, smanjiti ili ostati ista, u zavisnosti od okolnosti. [8.5 – 8.7.2]
- Ako OHSU preplati radnika, radnik mora obavijestiti platni spisak kada to primijeti i dužan je vratiti taj novac. [8.11]

---

## Član 9 – Prekovremeni rad i premijsko plaćanje

Ovaj član opisuje kako funkcioniše prekovremeni rad.

- Prekovremeni rad je rad izvan redovne smjene radnika (ako smjena traje osam ili više sati) ili preko 40 sati nedeljno. [9.1.1]
- Prekovremeni rad se plaća po vremenu i polovinu redovne zarade radnika po satu. [9.1.2]
- Svi radni sati, plus uzeti odmor, su uračunati u prekovremeni rad. [9.1.3]
- Prekovremeni rad se generalno nudi po redoslijedu radnog staža. Ako niko ne *volontira*, upravnici mogu *dodijeliti* prekovremeni rad po obrnutom redoslijedu radnog staža. [9.1.4.a-d]
- Ako se od radnika zahtijeva da radi do kasno a njegov redovni oblik prijevoza nije dostupan, OHSU će radniku nadoknaditi troškove prijevoza ako je radnik prvi put bio obaviješten o obaveznom prekovremenom radu tokom svoje smjene. [9.1.4.e]
- Od radnika se može zatražiti samo 60 sati obaveznog prekovremenog rada po kvartalu. [9.1.4.f]
- Radnici ne smiju raditi više od 16 uzastopnih sati u periodu od 24 sata, osim u rijetkim slučajevima. Rad preko 16 uzastopnih sati će se plaćati dvostruko. [9.1.4.g]
- Radnici mogu pretvoriti prekovremeni rad u radno vrijeme umjesto da primaju platu za prekovremeni rad, uz odobrenje nadzornika (obavezni prekovremeni rad ne zahtijeva odobrenje). [9.1.5]
- OHSU nekada poziva radnike da se vrate na posao (nakon što završe svoje radno vrijeme ili ako su dežurni); ako se to dogodi, radnik mora biti plaćen za najmanje dva radna sata, za polovinu više od redovne zarade po satu. [9.2-9.2.2]

## Član 10 – Diferencijalna plata

Ovaj član opisuje različite vrste diferencijalnih plata koje radnici mogu zaraditi.

- *Diferencijal večernje smjene* se plaća u iznosu od 7% direktne satnice ili 1,36 USD (šta je veće) radnicima koji rade najmanje pola svog radnog vremena između 16:00 i 00:00. *Diferencijal noćne smjene* se plaća u iznosu od 12,5% direktne satnice ili 2,65 USD (šta je veće) radnicima koji rade najmanje pola svog radnog vremena između 00:00 i 08:00 [10.1.1- 10.1.2]
- Radnici će biti plaćeni za jedan sat *dežurstva* svakih šest sati dodeljenog dežurstva. [10.2]
- Radnici će dobiti 5% *diferencijala za poslove rukovodstva* za obavljanje dodijeljenih poslova rukovodstva tokom četiri ili više uzastopnih sati. [10.5]
- Radnici će dobiti 4% *diferencijala za rad van klase* kada im se dodijele dužnosti više klasifikacije tokom četiri ili više sati. [10.10.1]
- *Nedjeljni diferencijal* od 0,50 USD po satu će biti plaćeni za radne sate između 23:00 u petak do 23:00 u nedjelju. [10.11]

## Član 11 – Praznici

Ovaj član opisuje plaćene praznike i naknade za godišnji odmor na OHSU.

- Naši zastupljeni radnici dobijaju osam plaćenih praznika. [11.1]
- Redovni zaposleni primaju osam sati godišnjeg odmora; privremeni zaposleni primaju proporcionalni broj sati. Radnici moraju biti u plaćenom statusu (radom ili korištenjem bolovanja, odmora ili kompenzacije) za potpunu smjenu dan prije i dan nakon praznika kako bi mogli dobiti naknadu za praznik. [11.2]
- Ako je planirano da radnik radi na praznik, plaća se za polovinu više od redovne zarade po satu *pred* plaćenog praznika. [11.3]
- Raspored rada tokom praznika će biti objavljen u radnoj jedinici 28 dana unaprijed. [11.4]

---

## Član 12 – Odmor

Ovaj član opisuje kako se zarađuje odmor, kako se može iskoristiti i kako se za njega daje ponuda.

- Stopa zarade odmora radnika se razlikuje u zavisnosti od godina radnog staža i izračunava se na osnovu plaćenog redovnog radnog vremena. [12.1-12.1.1]
- Radnici mogu koristiti odmor za planirane odsutnosti kako žele, u skladu sa odredbama opisanim u ovom članu ugovora. Odmor takođe može da se koristi za FMLA ili OFLA odsustvo. [12.3]
- Radne jedinice mogu razviti konsenzusne sporazume o rasporedu vremena za odmor. [12.4.1]
- Upravnici moraju uložiti sve napore kako bi osigurali dovoljno termina za odmor, tako da svaki radnik ne mora raditi barem na svom godišnjem odmoru. Godišnji dostupni termini za odmor moraju biti objavljena do 31. decembra; kada se objave, ovi termini su dostupni cijelu godinu i upravnik ih ne može kasnije mijenjati. [12.4.2]
- Ponude za odmor uključuju praznike. [12.4.3]
- Licitiranje za odmor se odvija u dvije runde - vremenska ograničenja postoje samo u prvoj rundi; licitiranje za ostatak godine se vrši prema redosljedu podnošenja zahteva. [12.4.3.a-e]
- Kako bi otkazali godišnji odmor radnici moraju poslati objavu 30 do 45 dana unaprijed. [12.4.4]
- Odmor radnika će se otkazati ako nema dovoljno godišnjeg odmora i/ili vremena za kompenzaciju ga pokrije, osim ako se ne zatraži i odobri neplaćeno odsustvo. [12.4.5]
- Sati za odmor su ograničeni na 300 sati. Kada radnici dostignu 250 sati, mogu zatražiti odmor ako rad to dozvoljava. [12.5]
- Sati za odmor se unovčavaju nakon završetka odmora i za određene vrste vojnog odsustva ili pod određenim okolnostima dobrovoljno. [12.6-12.6.3]
- Radnici mogu da doniraju vrijeme odmora na zajedničko vrijeme za odmor u ustanovi kako bi pomogli ostalim radnicima na OHSU koji su doživjeli hitan medicinski slučaj. [12.7-12.7.2]

## Član 13 – Bolovanje

Ovaj član opisuje kako se zarađuje bolovanje i kako se može koristiti.

- Redovni zaposleni zarađuju 96 sati bolovanja godišnje. [13.1]
- Ako radnici ne iskoriste mnogo bolovanja tokom godine, moći će to vrijeme da pretvore u vrijeme odmora sljedeće kalendarske godine. [13.2]
- Radnici mogu koristiti bolovanje zbog svoje bolesti ili povrede ili zbog bolesti užeg člana porodice ili člana svog domaćinstva. [13.3]
- Od radnika se može tražiti da dostavi doktorsko opravdanje zbog bolovanja ako njihov upravnik ima opravdane razloge da vjeruje da radnik zloupotrebljava bolovanje. [13.4] *(Napomena: Ne postoji automatski zahtjev za doktorskim opravdanjem nakon korištenja trodnevnog bolovanja.)*
- Radnici ne smiju unovčavati bolovanje. [13.5]
- Radnicima koji napuste zaposlenje na OHSU će se obnoviti bolovanje ako se vrate u roku od 90 dana. [13.6]

*Bolovanje i kašnjenje na posao se često povezuju zbog disciplinskih mjera u vezi sa prisustvom - naš ugovor ne pruža zaštitu zbog kašnjenja na posao. Naš ugovor također štiti samo radnike koji koriste zarađena bolovanja - ne postoji zaštita za radnike koji su iskoristili sva bolovanja. Ugovorom se ne zahtijeva da upravnici omoguće radnicima da koriste odmor za pokrivanje bolesti (osim odobrenog medicinskog odsustva) ili koriste odsustvo bez plaćanja za pokrivanje bolesti.*

*Ako uzmete neplanirano slobodno vrijeme radi bolesti, to može da se klasificira kao neovlašteno odsustvo - čak i ako ste zaradili bolovanje da biste ga pokrili - što može imati ozbiljne disciplinske posljedice.*

*Kršenja pravila o prisustvu su najčešći uzrok disciplinskih mjera i otkaza u našoj pregovaračkoj jedinici. Ako vas savjetuju ili podučavaju u vezi sa prisustvom, odmah zatražite pomoć radničkog sindikata.*

## Član 14 – Odsustvo

Ovaj član opisuje različita odsustva — plaćena i neplaćena — koja radnici mogu uzeti.

- Radnici mogu dobiti *plaćeno* odsustvo za sljedeće:
  - Dužnost porote [14.1.1]
  - Pojavljivanje na sudu [14.1.2]
  - Vojnu obuku [14.1.4]
  - Testove i intervjue [14.1.5]
  - Donacije krvi [14.1.6]
  - Savjetovanje pred penziju [14.1.7]
- Radnicima se može odobriti neplaćeno lično odsustvo ako to posao to dopušta. [14.2.1]
- Podobni radnici imaju pravo na do 12 nedjelja neplaćenog medicinskog odsustva sa zaštićenim radnim mjestom u periodu od 12 mjeseci da se brinu o sebi ili određenom članu porodice sa ozbiljnim zdravstvenim stanjem. Ovo vrijeme također mogu iskoristiti za brigu o novorođenčetu, novousvojenom djetetu ili novopostavljenom djetetu za čuvanje mlađem od 18 godina ili za njegu djeteta sa bolešću ili povredom koja zahtijeva kućnu njegu. [14.2.2]
- Radnicima je dozvoljeno da uzimaju odsustvo zbog ožalošćenosti u „razumnom” vremenskom periodu zbog smrti člana njihove uže porodice ili člana domaćinstva, ili druge značajne osobe u životu radnika, uz odobrenje upravnika. Upravnici mogu zatražiti dokaz o smrti.
  - Radnicima koji ne ispunjavaju uslove za OFLA odsustvo zbog ožalošćenosti je dozvoljeno da koriste odsustvo u trajanju do pet dana.
  - Radnicima koji ispunjavaju uslove za OFLA odsustvo zbog ožalošćenosti je dozvoljeno da koriste odsustvo u do dvije nedjelje.
  - Radnici moraju tokom odsustva koristiti bilo koji oblik dostupnog plaćenog odsustva koji imaju (odmor, kompenzacija ili bolovanje) i ako ga imaju; u suprotnom mogu uzeti neplaćeno odsustvo. Dodatno slobodno vrijeme može se odobriti po odluci upravnika. [14.2.4]
- Radnicima se također može odobriti neplaćeno odsustvo za služenje vojnog roka predviđeno zakonom. [14.2.3]

## Član 17 – Radni staž

Ovaj član definira radni staž i kontinuiranu službu; takođe opisuje način sticanja bodova za radni staž.

- Radni staž se definira kao bodovi radnog staža stečeni tokom razdoblja neprekidne službe u pregovaračkoj jedinici. [17.1]
- Vrijeme provedeno na listi prioritetnog zaposlenja smatra se kontinuiranom uslugom. [17.2]
- Bodovi za radni staž se ne prikupljaju dok je radnik na listi prioritetnog zaposlenja. [17.2.2]
- Radnici mogu zaraditi do 96 bodova radnog staža u jednoj kalendarskoj godini. [17.3]
- OHSU vodi glavnu listu radnog staža koja se može naći na O2. [17.4]

*Radni staž igra ulogu u mnogim važnim procesima rada, uključujući zakazivanje odmora, licitiranje za poslove, otpuštanje i raspoređivanje prekovremenih sati.*

---

## Član 18 – Popunjavanje slobodnih radnih mjesta

Ovaj član opisuje licitiranje za poslove, a to je način na koji radnici mogu dobiti bolje smjene, bolje slobodne dane, transfere ili unaprijeđenja.

- Licitacija za posao se obavlja kada se otvori slobodno radno mjesto u radnoj jedinici. Upravnik mora dati posao na raspolaganje radnicima u jedinici koji su u istoj klasifikaciji i imaju iste dužnosti kao slobodno radno mjesto. [18.1]
- Licitacije za posao moraju biti objavljene u radnoj jedinici sedam dana i dodjeljuju se po radnom stažu. [18.1.1]
- Radnici bi trebali biti postavljeni na svoje novo radno mjesto u roku od četiri nedjelje nakon pobjede u licitaciji za posao.\*\* [18.1.2]
- Radnik koji je pobijedio u licitaciji za posao ne može se nadmetati na drugoj poziciji devet mjeseci; taj radnik se i dalje može prijaviti za transfere i promocije tokom tog vremena. [18.1.5]
- Ako se pozicija ne popuni licitacijom za posao, ona će biti dostupna ostalim kandidatima. [18.2]
- Interni kandidati imaju prioritet nad vanjskim kandidatima; međutim, interni i vanjski kandidati se mogu istovremeno regrutovati. Kvalifikovani interni kandidati će se intervjuisati ako se prijavi u roku od sedam dana od objave licitacije. [18.2.2]
- Radnici koji su izabrani za interni transfer će biti postavljeni na svoje novo radno mjesto u roku od četiri nedjelje nakon obavijesti o odabiru.\*\* [18.2.4.c]
- Interni kandidati koji pređu na novo radno mjesto će služiti periodu procjene interne promjene posla od šest mjeseci [18.2.4.d]
- Mjesta za obuku mogu biti dostupna radnicima koji ne udovoljavaju minimalnim zahtjevima za trenutno zapošljavanje. Podobnost, stopa plaćanja i odabir podliježu odredbama ugovora. [18.4-18.4.5]

*\*\*Osim ako to ne predstavlja opasnost po zdravlje ili sigurnost pacijenta ili kolege.*



## Član 19 – Višak zaposlenih

Ovaj članak opisuje zaštitu koju naš radnički sindikat pruža radnicima koji su otpušteni. Zaštita od otpuštanja je jedna od najvećih prednosti našeg ugovora. Ako dobijete obavijest o otpuštanju, odmah kontaktirajte naš radnički sindikat kako biste bili sigurni da razumijete svoja prava.

- Ako dođe do otpuštanja, najprije mora biti suspendovan radnik sa najmanje radnog staža na položaju koji treba eliminirati. [19.1]
- Privremeni radnici i ugovorni radnici moraju biti otpušteni prije radnika koje zastupa AFSCME. [19.2]
- Radnici u probnom radu moraju biti otpušteni prije radnika koji odslužuju period procjene interne promjene posla. [19.3]
- Radnici koji prime obavijest o otpuštanju imaju četiri mogućnosti:
  - Postavljanje na upražnjeno mjesto
  - Davanje otkaza radniku sa najmanje radnog staža u njihovoj klasifikaciji
  - Uključivanje na listu prioritetnog zaposlenja
  - Primanje otpremnine prihvatanjem otpuštanja [19.4]
- Otpušteni radnik može biti postavljen na novo radno mjesto popunjavanjem slobodnog mjesta ili zamjenom radnika sa najmanje radnog staža u njihovoj klasifikaciji. [19.5.1 – 19.5.4]
- Otpušteni radnici koji čekaju da budu postavljeni na novo radno mjesto će otići na plaćeni administrativni odmor ako im posao ne bude na raspolaganju dok čekaju na postavljanje na radno mjesto. [19.6.1]
- Otpušteni radnici mogu da se odluče za zamjenu zaposlenika na određeno i redovnih zaposlenika, bez obzira na to da li rade puno radno vrijeme ili skraćeno radno vrijeme. [19.6.2-19.6.3]
- Otpušteni radnici neće biti smješteni izvan svog geografskog područja ukoliko se ne odreknu ovog ograničenja [19.6.4]
- Radnici koji se odluče na listu prioritetnog zaposlenja imaju pravo na 90 dana plaćenog zdravstvenog osiguranja. Radnici mogu ostvariti svoja prava prioritetnog zaposlenja na bilo kojoj poziciji za koju su kvalifikovani, bez obzira na svoju originalnu klasifikaciju. [19.7]
- Ako se položaj sa kojeg ste otpušteni vrati u roku od dvije godine nakon otpuštanja, imate pravo na povratak na taj posao ako na poslu nije došlo do bitnih promjena. [19.10]

### Smanjenje i ukidanje smjena

- Smjene mogu da se smanje ili otkazu zbog nedostatka posla ili neočekivanih razloga. [19.11]
- Smanjivanje i ukidanje se mora odvijati određenim redoslijedom; radne jedinice mogu koristiti proces konsenzusa za razvoj vlastitog redoslijeda. Radnik ne može imati smanjeno ili otkazano više od 120 sati godišnje. Radnici mogu iskoristiti vrijeme odmora ili kompenzacije za pokrivanje ovih sati. [19.11.1-19.11.4]
- Nedostatak posla tokom odmora je čest razlog smanjenja ili ukidanja smjena; u tim slučajevima bi upravnici trebali uložiti razuman napor da radnike obavijeste najmanje 28 dana prije odmora. [19.11.5]

## Član 22 – Obrazovanje, obuka i razvoj karijere

Ovaj član govori o uslugama obrazovanja, obuke i razvoja karijere koje pruža naš radnički sindikat i OHSU.

- Radnici mogu dobiti podršku za obrazovanje i obuku na nekoliko načina, uključujući:
    - Obrazovanje / obuka koju zahtijeva OHSU
    - Pristup programu nadoknade za školarinu zaposlenih i programu nadoknade za profesionalni razvoj radnika
    - Fleksibilni raspored rada za prisustvovanje časovima
    - Obuku na poslu
    - Plaćeno vrijeme na poslu za vježbanje vještina
    - Mentorstvo [22.1]
  - Radnicima je zagarantovano 10 sati obuke u vezi sa poslom po godini ugovora (proporcionalno radnicima sa skraćenim radnim vremenom. Na ovu garanciju za obuku od 10 sati se računaju usluge koje nudi OHSU / AFSCME za centar za poboljšanje radnog mjesta. Radnici moraju unaprijed da obavještavaju o obukama, a nadzornici moraju uložiti sve razumne napore da udovolje takvim zahtjevima. [22.1.1]
  - Radnik može pokrenuti individualni plan razvoja radi lakšeg razvijanja vještina ili poboljšanje učinka. [22.1.5]
  - Radnicima se mogu nadoknaditi neki ili svi troškovi vezani za učešće koje je poslodavac odobrio na kursu, radionici ili drugom programu obuke. [22.5]
- 

## Član 23 – Otkaz i disciplinske mjere

Ovaj član govori o disciplinskom procesu na OHSU.

- „Progresivna disciplina“ znači da ne možete dobiti otkaz za prvi prekršaj osim ako slučaj nije ozbiljan (kao što je krađa ili nasilje). [23.1]
- Radnici moraju unaprijed dobiti obavijest o bilo kojem istražnom razgovoru koji bi mogao dovesti do disciplinske kazne; zagarantovano im je pravo da na tom razgovoru imaju zastupnika radničkog sindikata. [23.3-23.3.1]
- Upravnik koji planira izdati usmeno ili pismeno upozorenje vezano za prisustvo, može odabrati da koristi alternativni postupak za uvođenje disciplinske mjere, umjesto da održi istražni intervju. [23.3.5]
- Ako OHSU razmišlja o otpuštanju radnika koji predstavlja AFSCME, oni moraju u roku od sedam dana obavijestiti radnika i naš sindikat o saslušanju prije otpusta. Radnici mogu zatražiti da zastupnik radničkog sindikata bude prisutan na tom saslušanju. [23.4]
- Previše neovlaštenih izostanaka — uključujući, ali ne ograničavajući se na nedolazak na posao — može predstavljati osnovu za raskid ugovora. OHSU smatra da je radnik dao otkaz ako ne dođe na posao tri uzastopna radna dana ili ukupno pet radnih dana u roku od 12 mjeseci bez odobrenog odsustva. [23.6]

## Član 24 – Pritužbe i arbitraža

Ovaj član opisuje postupak pritužbe\*\* našeg radničkog sindikata.

- Postupak pritužbe ima stroge vremenske rokove koje se moraju poštivati. [24.1]
- Nije moguće podnijeti pritužbu za usmeno upozorenje, ali radnik može odgovoriti pismenim putem; ovaj pisani odgovor će ući u dosije radnika zajedno sa usmenim upozorenjem. Ako radnik primi povezano pismeno upozorenje u roku od jedne godine, moguće je podnijeti pritužbu za oba upozorenja [24.1.4.d]
- Pritužbe se odvijaju kroz tri koraka. Ako se pritužba ne riješi u koraku 1, prelazi na korak 2, itd. [24.1.5]
- Posljednji korak u postupku za pritužbu je arbitraža. Arbitraža je pravni postupak koji se vodi pred neutralnom stranom poznatom kao arbitar. Arbitar pregleda dokaze, saslušava svjedočenja i čita završne podneske obje strane prije donošenja odluke. Odluka arbitra je obavezujuća za obje strane. [24.2.1-24.2.4]
- Naknadu i troškove za arbitra plaća stranka koja gubi. [24.2.5]
- Radnicima je dozvoljeno ukupno četiri sata slobodnog vremena (od kojih će dva biti plaćena) za pripremu za arbitražno saslušanje. [24.3]

*\*\*Pritužba je vrlo specifična vrsta problema, a ne samo bilo kakva žalba ili problem koji bi zastupljeni radnik mogao imati sa OHSU. Pritužba je službena obavijest upućena OHSU-u u kojoj se navodi da naš radnički sindikat vjeruje da je naš ugovor prekršen. Svaka pritužba MORA da sadrži sljedeće tri komponente:*

- 1. Konkretni član u ugovoru koji je prekršen*
- 2. Svjedočenje radnika koji opisuje kršenje*
- 3. Zahtjev za pravni lijek — šta će biti potrebno za rješavanje problema i povratak radnika kao da ugovor nije prekršen*

*Radniku se dodjeljuje zastupnik za pritužbe kako bi im pomogao u procesu, koji može potrajati nekoliko nedjelja.*

## Konsenzusni sporazumi

Konsenzusni sporazum je način na koji radne jedinice mogu izmijeniti određene dijelove ugovora na osnovu jedinstvene situacije u svom odjelu.

- Sljedeći članovi ugovora se mogu izmijeniti konsenzusnim sporazumom:
  - 7.4 – Dostupnost dodatnog posla
  - 9.1.4 – Zakazivanje i raspored prekovremenog rada
  - 12.4.1 – Zakazivanje odmora
  - 19.11.1 – Redoslijed smanjenja / ukidanja smjena [5.3]
- Proces konsenzusa može započeti uprava ili 10% radne jedinice. Tada će se sastati mali odbor koji će riješiti problem i odlučiti hoće li se ići dalje sa procesom. [5.3.a-5.3.b]
- Radna grupa na koju proces utiče postiže konsenzus kada najmanje 80% ovlaštenih članova radne grupe glasa za predloženo rješenje. [5.3.c]
- Odobreni sporazumi o konsenzusu moraju se dostaviti našem radnom sindikatu i odjelu za ljudske resurse na OHSU. HR i naš radni sindikat mogu poništiti konsenzusne sporazume ako se utvrdi da sporazum krši ugovor. [5.3.d-5.3.e]
- Konsenzusni sporazumi ostaju na snazi za vrijeme trajanja trenutnog ugovora. [5.3.g]

*Proces konsenzusa detaljnije je opisan u dodatku G našeg ugovora: Smjernice za postizanje konsenzusa.*