

## СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СОДЕРЖАНИИ ДОГОВОРА С МЕСТНЫМ ОТДЕЛЕНИЕМ 328 АМЕРИКАНСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ, ОКРУЖНЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (AFSCME LOCAL 328)

Договор между местным отделением 328 Американской федерации государственных, окружных и муниципальных служащих и Орегонским университетом науки и здоровья является сложным юридическим документом. Ниже приведен список самых важных статей договора, которые должны знать работники, интересы которых мы представляем. Подразумевается, что настоящее руководство содержит сводную информацию о договоре — *Оно не содержит точные юридические формулировки*. Если Вы желаете лучше понять настоящую сводную информацию или если у Вас возникли вопросы о том, что еще регулируется договором, Вы можете связаться с нашим профсоюзом по телефону: (844) 758-6466. Мы можем предоставить переводчика, если это необходимо.

- Статья 7 — Рабочее время: Типы графиков работы, изменение расписания, гарантированный минимум зарплаты при вынужденном простое, перерывы на отдых и перерывы на обед, дежурства, работа по сменам, время на уборку, небезопасный рабочий режим.
- Статья 8 — Вознаграждение: Повышение заработной платы, изменение заработной платы, корректировки мер поощрения / доплат и надбавок, изменение размера заработной платы в результате изменения категории, командировочные расходы, переплата / неполная оплата.
- Статья 9 — Плата за сверхурочную работу и плата за работу в выходные по повышенному тарифу: Плата за сверхурочную работу, классификация сверхурочной работы, планирование и распределение сверхурочной работы, отгулы, гарантированная оплата за вызов на сверхурочную работу, изменение отчетного времени, оплата работы в праздничный день.
- Статья 10 — Дифференциальная оплата труда: Надбавки за работу во вторую или третью смену, дежурства, лидерская работа, работа более высокой сложности, надбавка за работу в выходные дни
- Статья 11 — Праздничные дни: Список праздничных дней, плата за работу в праздничные дни, работа в праздничные дни.
- Статья 12 — Очередной отпуск: Накопление дней очередного отпуска, процесс подачи заявления на очередной отпуск, выплата компенсации за неиспользованный отпуск, безвозмездная передача накопленных дней очередного отпуска для использования другими нуждающимися работниками
- Статья 13 — Больничный: Накопление дней больничного, подтверждение посещения, использование больничного, справка от врача, разумные основания, восстановление больничного, влияние на пенсию.
- Статья 14 — Отгулы: Оплачиваемые отгулы (обязанность участия в жюри присяжных, отгул для собеседования, сдача крови, получение консультаций перед выходом на пенсию), неоплачиваемые отгулы (по личным причинам, для посещения врача, в связи с потерей близкого человека, для посещения военкомата / прохождения военной службы)
- Статья 17 — Трудовой стаж: Непрерывный трудовой стаж, расчет трудового стажа, список старшинства
- Статья 18 — Заполнение вакансий: Подача действующими работниками откликов на вакансии внутри организации, объявления о приеме на работу, предпочтение работникам организации, должности стажеров, право Орегонского университета науки и здоровья назначать работу и изменять должностные обязанности.
- Статья 19 — Сокращение: Уведомление о сокращении, порядок сокращений, право на устройство на работу и снятие с должности, список работников с преимущественным правом устройства на работу, право вернуться на службу, ограничение длительности смены и отмена посменной работы, отсутствие работы в праздничные дни.
- Статья 22 — Образование, обучение и карьерное развитие: Время на обучение и получение образования, индивидуальные планы развития, компенсация расходов на обучение.
- Статья 23 — Дисциплина и увольнение: Прогрессивное дисциплинарное взыскание, законность, уведомление о проведении совещаний для расследования, право на профсоюзное представительство, привлечение к ответственности за прогулы, оформление дисциплинарного взыскания, неразрешенное отсутствие.
- Статья 24 — Трудовой конфликт и арбитраж: Виды жалоб для разрешения трудовых конфликтов, профсоюзное представительство, этапы и сроки подачи жалобы, проведение арбитража.
- Соглашения, достигнутые путем консенсуса: Процесс согласования, статьи, которые могут быть изменены путем консенсуса, достижение соглашения.

## Статья 7 — Рабочее время

В настоящей статье описывается планирование, права работников и ограничения на действия Орегонского университета науки и здоровья. Также в ней описывается небезопасный рабочий режим. Целью настоящей статьи является предоставление работникам, чьи интересы мы представляем, предсказуемых и последовательных графиков работы.

- Руководители могут ставить работников работать в смены по 8, 10 или 12 часов. Постоянные смены не могут превышать 12 часов, если не было получено согласие работника и нашего профсоюза. [7.2.1]
- Прерывные рабочие смены запрещены, если только не соблюдается специальный процесс. [7.2.2]
- Разрешен альтернативный график для удовлетворения специальных потребностей по согласованию с работником и руководителем. [7.2.3]
- Может быть предоставлен график работы с гибким временем начала и окончания рабочего дня, если работник и руководитель согласуют отказ от ежедневной сверхурочной работы. Такой отказ является добровольным и может быть отозван в любое время любой из сторон. [7.2.4]
- Об изменении графика работы должно сообщаться путем размещения информации за 28 дней. После размещения информации график работы нельзя изменить без согласования с работником, кроме случаев возникновения чрезвычайной ситуации. [7.2.5]
- Работники, работающие неполный рабочий день, не могут работать более восьми дней подряд, кроме случаев возникновения непредвиденных обстоятельств, при возникновении которых они могут работать 10 дней подряд. [7.2.10]
- Если смена работника будет отменена, и ему не сообщат об этом как минимум за два часа до времени начала рабочего дня, работнику гарантирована оплата за четыре часа работы. [7.3]
- Работникам гарантированы перерывы на отдых и прием пищи — ответственность за их предоставление лежит на руководителе. [7.5 и 7.6]
- Работникам должен предоставляться 10-часовой перерыв между регулярными плановыми сменами. Также работники имеют право на доплату, если им не был предоставлен 10-часовой перерыв. [7.7]
- Работникам разрешено меняться сменами друг с другом по согласованию с руководителем. [7.10]

### Небезопасный рабочий режим

- В период неблагоприятных событий, включая экстремальные погодные условия (такие как снег или гололед), пандемии или стихийные бедствия, Орегонский университет науки и здоровья может изменять рабочий режим, чтобы обеспечить безопасность работников и пациентов. При небезопасном рабочем режиме Орегонский университет науки и здоровья может закрыть часть своих подразделений и/или отменить рабочие смены работников второстепенного значения. Участки работы, которые работают 24 часа, будут оставаться открытыми всегда. [7.12]
- Если участок работы открыт при небезопасном рабочем режиме, работники должны сделать все возможное, чтобы прийти на работу. Им оплатят полный рабочий день, если они придут на работу в течение двух часов со времени начала рабочего дня. После этих двух часов им будут оплачены только отработанные часы. [7.12.2]
- Если участок работы открыт, но работники не могут выйти на работу по причине неблагоприятной погоды, опоздание или отсутствие на рабочем месте будет считаться неоплачиваемым отгулом, а не прогулом. Работники могут попросить использовать накопленные дни очередного отпуска или накопленное время отгула для покрытия времени их отсутствия на рабочем месте. [7.12.3]
- Если небезопасный рабочий режим будет объявлен во время рабочей смены работника, и работа будет прекращена, работнику оплатят оставшуюся часть смены. [7.12.4]

## Статья 8 — Вознаграждение

В настоящей статье описаны прибавки к заработной плате, гарантированные согласно настоящему договору. В ней также рассматривается корректировка заработной платы.

- Каждый договор предусматривает серию прибавок к заработной плате, доступных для всех работников, которые были согласованы нашим профсоюзом в процессе переговоров. Размер прибавки варьируется от договора к договору, а также из года в год в рамках одного договора. Чтобы узнать сроки и сумму прибавки к заработной плате, гарантированной для всех и оговоренной в нашем текущем договоре, обратитесь в профсоюз. [8.1]
- Работники получают повышение заработной платы, которое называется поэтапным увеличением, каждый год в дату заключения трудового договора. Сумма повышения зависит от того, насколько работник продвинулся по шкале оплаты труда своей должности. [8.2–8.2.2]
- Работники могут попросить своих руководителей повысить им заработную плату на основе их заслуг или предоставить им премию *в дополнение* к любому повышению заработной платы, гарантированному по договору. [8.3]
- Если работник будет понижен в должности, повышен в должности, переведен на другую должность или если будет изменена его категория, заработная плата может повыситься или остаться такой же в зависимости от обстоятельств. [8.5–8.7.2]
- Если Орегонский университет науки и здоровья переплатил работнику, работник должен сообщить в Отдел расчета заработной платы после того, как ему стало известно о такой переплате, и вернуть сумму переплаты. [8.11]

---

## Статья 9 — Плата за сверхурочную работу и плата за работу в выходные дни по повышенному тарифу

В настоящей статье описан порядок сверхурочной работы.

- Сверхурочная работа — это работа сверх установленной нормальной продолжительности рабочей смены работника (если смена длится восемь или более часов) *или* более 40 часов в неделю. [9.1.1]
- Сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере от обычной ставки оплаты труда. [9.1.2]
- Все отработанные часы плюс взятый очередной отпуск засчитываются в счет сверхурочной работы. [9.1.3]
- Обычно сверхурочная работа предлагается в порядке старшинства. Если никто *не выразит желание работать сверхурочно*, руководители могут *назначить* работника работать сверхурочно в обратном порядке по старшинству. [9.1.4.a-d]
- Если работник должен работать до позднего времени суток, а обычный транспорт, которым пользуется работник, недоступен, Орегонский университет науки и здоровья компенсирует работнику поездку на такси, если работнику впервые сообщили о том, что ему придется работать сверхурочно, в течение его смены. [9.1.4.e]
- Работников могут обязать работать сверхурочно не более 60 часов в квартал. [9.1.4.f]
- Работникам нельзя работать более 16 часов подряд в сутки, кроме как при особых обстоятельствах. Каждый час работы сверх 16 часов подряд будет оплачиваться в двойном размере. [9.1.4.g]
- При наличии одобрения руководства работники могут вместо получения оплаты за работу сверхурочно получить оплачиваемые отгулы (одобрение не требуется в случае обязательной сверхурочной работы). [9.1.5]
- Орегонский университет науки и здоровья иногда вызывает работников на работу (после окончания их рабочего дня или если они на дежурстве). Если это происходит, работнику должны оплатить как минимум два часа рабочего времени в полуторном размере. [9.2–9.2.2]

## Статья 10 — Дифференциальная оплата труда

В настоящей статье описываются различные виды дифференциальной оплаты труда, которую могут получать работники.

- *Дифференциальная оплата труда за работу в вечернюю смену* оплачивается в размере 7 % от почасовой оплаты труда или 1,36 доллара США (в зависимости от того, что больше) работникам, которые работают как минимум половину своего нормального рабочего времени в период между 4 часами дня и 12 часами ночи. *Дифференциальная оплата труда за работу в ночную смену* оплачивается в размере 12,5 % от почасовой оплаты труда или 2,65 доллара США (в зависимости от того, что больше) работникам, которые работают как минимум половину своего нормального рабочего времени в период между 12 часами ночи и 8 часами утра. [10.1.1–10.1.2]
- Работники будут получать оплату в размере стоимости одного часа работы за каждые шесть часов пребывания на дежурстве в качестве *платы за дежурство*. [10.2]
- Работникам будет оплачено четыре и более следующих подряд часов работы по ставке 5 % в качестве *дифференциальной оплаты труда за работу в качестве руководителя* за выполнение переданных им обязанностей по работе в качестве руководителя. [10.5]
- Работникам будет оплачено четыре и более часов работы по ставке 4 % в качестве *дифференциальной оплаты труда за работу более высокой сложности, чем работа для их категории*, если им передают обязанности, для выполнения которых требуется более высокая категория. [10.10.1]
- *Дифференциальная оплата труда за работу в выходные дни* в размере 0,50 доллара США в час будет произведена за часы работы в период между 11 вечера пятницы и 11 вечера воскресенья. [10.11]

## Статья 11 — Праздничные дни

В настоящей статье описывается размер оплаты Орегонским университетом науки и здоровья праздничных дней, а также праздничные дни, которые оплачиваются.

- Работникам, интересы которых мы представляем, оплачивается восемь праздничных дней. [11.1]
  - Работникам, работающим полный рабочий день, положено восемь часов оплачиваемых праздничных дней. Для работников, работающих неполный рабочий день, сумма оплачиваемых часов праздничных дней рассчитывается пропорционально отработанному времени. Для получения оплаты за праздничный день работники должны иметь статус оплачиваемого работника (они должны работать или быть на больничном, в очередном отпуске или в отгуле) в первую смену за день до оплачиваемого праздничного дня и на следующий день после праздничного дня. [11.2]
  - Если работник по графику должен работать в праздничный день, он получит оплату за отработанное время в полуторном размере *в дополнение к* оплате праздничного дня. [11.3]
  - Графики работы в праздничные дни будут размещены в рабочем подразделении за 28 дней. [11.4]
- 

## Статья 12 — Очередной отпуск

В настоящей статье описывается порядок накопления дней очередного отпуска, порядок его использования и порядок подачи заявления на отпуск.

- Ставка, по которой работники накапливают очередной отпуск, отличается в зависимости от стажа работы и рассчитывается на основании оплачиваемых нормальных рабочих часов. [12.1–12.1.1]
- Работники могут использовать очередной отпуск для запланированного отсутствия по собственному желанию в соответствии с положениями, описанными в настоящей статье договора. Накопленные дни очередного отпуска также могут быть использованы для отпуска в соответствии с Законом Орегона об отпуске по семейным обстоятельствам или отпуска в соответствии с Законом об отпуске по семейным и медицинским показаниям. [12.3]
- Рабочие подразделения могут разработать соглашения, достигнутые путем консенсуса, чтобы запланировать время очередных отпусков. [12.4.1]
- Руководители должны сделать все возможное, чтобы предоставить достаточное количество отпускных периодов, чтобы все работники смогли использовать как минимум свой накопленный годовой очередной отпуск. Информация о доступных отпускных периодах на год должна быть размещена до 31 декабря. После размещения такой информации эти периоды доступны в течение всего года и не могут быть впоследствии отменены руководителем. [12.4.2]
- При подаче заявления на очередной отпуск к дням очередного отпуска прибавляются праздничные дни. [12.4.3]
- Подача заявления на очередной отпуск происходит в два раунда — временные ограничения присутствуют только в первом раунде. В остальной части года заявления на отпуск утверждаются по принципу «первый подал заявление, первый получил одобрение». [12.4.3.a–e]
- Работники должны сообщать заранее за 30–45 дней об отмене очередного отпуска. [12.4.4]
- Отпуск работника будет отменен, если он не накопил достаточное количество дней очередного отпуска и/или если он не накопил достаточное количество отгулов, чтобы покрыть период отпуска, если только работник не попросит отпуск за свой счет. [12.4.5]
- Накапливаемые часы очередного отпуска ограничены 300 часами. Когда работники накопили 250 часов, они могут попросить предоставить им отпуск, если это разрешит операционный отдел. [12.5]
- Компенсация за неиспользованный накопленный очередной отпуск выплачивается при увольнении, а также для определенных видов отпуска по причине призыва на военную службу или может быть выплачена по желанию работника при определенных обстоятельствах. [12.6–12.6.3]
- Работники могут передать накопленный очередной отпуск в фонд отпусков организации, чтобы помочь другим работникам Орегонского университета науки и здоровья, которые не могут посещать работу по причине заболевания. [12.7–12.7.2]

## Статья 13 — Больничный

В настоящей статье описывается процедура накопления больничного и его возможное использование.

- Работники, работающие полный рабочий день, накапливают **96** часов больничного в год. [13.1]
- Если работники не использовали большую часть больничного за год, они могут часть этого больничного перевести в очередной отпуск и использовать в следующем году. [13.2]
- Работники могут использовать больничной, в случае если заболеют или получат травму сами или в случае если заболеет или получит травму их близкий родственник или член семьи. [13.3]
- От работника могут потребовать предоставить справку от врача для получения больничного, если у руководителя есть разумные основания полагать, что работник берет больничной незаконно. [13.4] *(Примечание После использования трех дней больничного автоматическое требование предоставления справки от врача отсутствует).*
- Работникам запрещено получать компенсацию за накопленный больничной. [13.5]
- Работникам, которые уволились из Орегонского университета науки и здоровья, но устроились обратно в течение **90** дней, будет восстановлен накопленный больничной. [13.6]

*Часто больничной и опоздание на работу рассматриваются совместно в связи с дисциплинарным взысканием. Наш договор не предоставляет защиту в случае опозданий. Также наш договор защищает только тех работников, которые используют накопленный больничной — он не защищает тех работников, которые использовали все свои накопленные дни больничного. Договор не требует, чтобы руководители разрешали работникам использовать очередной отпуск вместо больничного (кроме случаев одобренного отпуска по медицинским причинам) или использовать неоплачиваемый отпуск вместо больничного.*

*Если Вы воспользуетесь незапланированными отгулами для того, чтобы уйти на больничной, это может считаться прогулом, даже если у Вас есть накопленный больничной, который Вы могли бы использовать для этой цели, а это может привести к серьезным дисциплинарным взысканиям.*

*Нарушение политики посещения является наиболее частой причиной дисциплинарных взысканий и увольнения в нашем профсоюзе. Если Вы получаете консультации или инструкции по поводу отсутствия на рабочем месте, Вам следует немедленно обратиться за помощью в профсоюз.*

## Статья 14 — Отгулы

В нашей статье описываются различные виды отгулов, как оплачиваемых, так и неоплачиваемых, которые могут быть положены работникам.

- Работники могут получить *оплачиваемые* отгулы по следующим причинам:
  - Обязанность участия в жюри присяжных [14.1.1]
  - Явка в суд [14.1.2]
  - Военная подготовка [14.1.4]
  - Испытания и собеседования [14.1.5]
  - Сдача крови [14.1.6]
  - Получение консультаций перед выходом на пенсию [14.1.7]
- Работники могут получить *неоплачиваемый* отгул по личным обстоятельствам с разрешения операционного отдела. [14.2.1]
- Имеющие право на соответствующий отпуск работники могут получить до 12 недель *неоплачиваемого* отпуска по медицинским причинам с сохранением рабочего места в 12-месячном периоде для заботы о собственном здоровье в случае наличия серьезных проблем со здоровьем или для ухода за членом своей семьи, имеющим серьезные проблемы со здоровьем, для ухода за которым положен такой отпуск. Также они могут использовать это время для ухода за новорожденным, недавно усыновленным ребенком или ребенком, над которым они недавно оформили опеку, если такой ребенок младше 18 лет, или чтобы ухаживать за больным ребенком или ребенком, имеющим травму, которому требуется уход на дому. [14.2.2]
- Работники могут использовать отпуск в связи со смертью члена семьи в течение разумного срока по причине смерти члена их семьи или их близкого родственника или, в случае получения одобрения от руководителя, по причине смерти другого важного человека в жизни работника. Руководители *могут* попросить предоставить доказательства смерти.
  - Работникам, которые не имеют права на отпуск в связи со смертью члена семьи в соответствии с Законом об отпуске по семейным и медицинским показаниям, должно быть разрешено взять отпуск на срок до пяти дней.
  - Работникам, которые имеют право на отпуск в связи со смертью члена семьи в соответствии с Законом об отпуске по семейным и медицинским показаниям, должно быть разрешено взять такой отпуск на срок до двух недель.
  - Работники должны использовать любой доступный накопленный ими оплачиваемый отпуск (очередной отпуск, отгулы или больничный), если он у них есть, для покрытия дней отсутствия, а в противном случае они могут взять неоплачиваемый отпуск. Дополнительные дни отпуска могут быть предоставлены по усмотрению руководителя. [14.2.4]
- Работники также могут получить *неоплачиваемый* отпуск для прохождения военной службы в соответствии с требованиями законодательства. [14.2.3]

## Статья 17 — Трудовой стаж

В настоящей статье дается определение трудовому стажу и непрерывному трудовому стажу, а также описывается процесс накопления баллов за трудовой стаж.

- Трудовой стаж — это баллы за трудовой стаж, накопленные в течение периода постоянной службы в подразделении, для которого профсоюзом заключен договор. [17.1]
- Время нахождения в списке предпочтительного найма считается непрерывным трудовым стажем. [17.2]
- Баллы за трудовой стаж не начисляются, когда работник находится в списке предпочтительного найма. [17.2.2]
- Работники могут заработать до 96 баллов за трудовой стаж за календарный год. [17.3]
- Орегонский университет науки и здоровья ведет главный список трудового стажа, который можно посмотреть в О2. [17.4]

*Трудовой стаж учитывается во многих важных процессах работы, включая планирование очередных отпусков, подачу заявлений на изменение условий работы, сокращение и назначение для работы сверхурочно.*

---

## Статья 18 — Заполнение вакансий

В настоящей статье описывается процесс подачи заявлений на изменение условий работы, посредством которого работники могут получить более хорошую смену, более удобные отгулы, могут быть переведены на более хорошее место работы или получить повышение.

- Если в рабочем подразделении открывается вакансия, на нее начинают принимать отклики. Руководитель должен предоставить вакансию работникам подразделения, которые имеют такую же категорию и такие же обязанности, как необходимые для вакантной должности. [18.1]
- Отклики на вакансию должны быть поданы в рабочем подразделении в течение семи дней, и вакансия должна быть отдана работнику, имеющему самый большой стаж. [18.1.1]
- Работник должен перейти на новую работу в течение четырех недель после получения работы. [18.1.2]
- Работник, который получил работу, не может участвовать в конкурсе на заполнение другой вакансии в течение девяти месяцев. Однако он все еще может подавать заявления на перевод на другую должность и повышение в этот период. [18.1.5]
- Если вакансия не будет заполнена в результате проведения конкурса внутри подразделения, она становится доступной для других кандидатов. [18.2]
- Предпочтение отдается кандидатам, работающим в организации, а не внешним кандидатам. Однако внешние кандидаты и кандидаты, работающие в организации, могут быть наняты одновременно. Квалифицированные кандидаты, работающие в организации, должны пройти собеседование, если они подали заявление на участие в конкурсе на вакансию, в течение семидневного периода размещения информации о вакансии в организации. [18.2.2]
- Работники, которых выберут для перевода внутри организации, будут наняты на новую должность в течение четырех недель с момента уведомления о предоставлении им работы. [18.2.4.c]
- Кандидаты, которые работают в организации и переводятся на новую должность, будут отрабатывать шестимесячный испытательный срок при смене работы [18.2.4.d]
- Должности стажеров могут быть доступны работникам, которые не соответствуют минимальным требованиям для найма на должность. Требования для найма на должность, ставка оплаты труда и отбор зависят от договора. [18.4–18.4.5]

*Если только такие действия не будут представлять угрозу для здоровья или безопасности пациента или коллеги.*



## Статья 19 — Сокращение

В настоящей статье описывается защита, которую предоставляет наш профсоюз работникам, которые попали под сокращение. Защита в случае сокращения является одним из самых серьезных преимуществ нашего договора. Если Вы получили уведомление о сокращении, обратитесь в свой профсоюз немедленно, чтобы убедиться, что Вы понимаете свои права.

- Если проходят сокращения, то в первую очередь под сокращение должен попасть самый младший работник, занимающий сокращаемую должность. [19.1]
- Временные работники и внештатные работники должны быть сокращены раньше, чем работники, интересы которых представляет Американская федерация государственных, окружных и муниципальных служащих. [19.2]
- Работники, которые находятся на испытательном сроке, должны быть сокращены раньше, чем работники, которые работают на испытательном сроке по причине смены работы внутри организации. [19.3]
- Работникам, которые получили уведомление о сокращении, доступно четыре варианта:
  - Перевод на свободную вакансию
  - Перевод на такую же должность, занимаемую работником более низкой категории, вместо такого работника
  - Включение в список работников с преимущественным правом устройства на работу
  - Получение выходного пособия при сокращении [19.4]
- Работник, попавший под сокращение, может быть переведен на другую должность либо путем заполнения вакансии, либо путем занятия места работника более низкой категории на такой же должности. [19.5.1–19.5.4]
- Работники, попавшие под сокращение, которые ожидают перевода на новую должность, будут находиться в оплачиваемом административном отпуске, если отсутствует работа для них, пока они ожидают перевода на другую должность. [19.6.1]
- Работники, попавшие под сокращение, могут выбрать, вместо какого работника их возьмут на работу, работающего полный или неполный рабочий день, вне зависимости от того, работают ли они на текущий момент полный или неполный рабочий день. [19.6.2–19.6.3]
- Работники, попавшие под сокращение, не будут переведены на должность за пределами их географического региона, если только они не откажутся от соблюдения такого ограничения [19.6.4]
- Работники, которые примут решение быть включенными в список работников с преимущественным правом устройства на работу, имеют право на 90 дней оплачиваемой страховки здоровья. Работники могут использовать свое преимущественное право устройства на работу только для должности, для выполнения которой они квалифицированы, вне зависимости от того, какую категорию они имели изначально. [19.7]
- Если должность, с которой Вас сократили, была восстановлена в течение двух лет с момента сокращения, Вы вправе получить эту работу, если работа не была существенно изменена. [19.10]

### Сокращение и отмена смены

- Смены могут быть сокращены или отменены по причине отсутствия работы или возникновения непредвиденной ситуации. [19.11]
- Сокращение и отмена смены должны осуществляться в определенном порядке. Рабочие подразделения могут использовать процесс согласования, чтобы разработать свой порядок. Запрещается сокращать или отменять смены работника более чем на 120 часов в год. Работники могут использовать дни очередного отпуска или время отгула для покрытия этих часов. [19.11.1-19.11.4]
- Отсутствие работы в праздничный день является частой причиной сокращения или отмены смен. В таком случае руководителям следует предпринять разумные усилия, чтобы уведомить таких работников как минимум за 28 часов до праздничного дня. [19.11.5]

## Статья 22 — Образование, обучение и карьерное развитие

В настоящей статье обсуждаются услуги образования, обучения и карьерного развития, предоставляемые профсоюзом и Орегонским университетом науки и здоровья.

- Работники могут получить поддержку для получения образования или обучения несколькими способами, в том числе:
    - Образование / обучение, которое необходимо Орегонскому университету науки и здоровья
    - Доступ к программе компенсации стоимости обучения для работников и к программе компенсации расходов на профессиональное развитие для работников
    - Гибкий график работы, позволяющий посещать занятия
    - Обучение на рабочем месте
    - Оплачиваемое рабочее время, в течение которого происходит практика
    - Наставничество [22.1]
  - Работники гарантировано получают 10 часов обучения, связанного с работой, каждый год, на который заключен договор (количество часов обучения для работников, работающих неполный рабочий день, рассчитывается пропорционально рабочим часам). Услуги, предоставляемые Центром по обучению на рабочем месте Орегонского университета науки и здоровья / Американской федерации государственных, окружных и муниципальных служащих, учитываются в счет этих гарантированных 10 часов обучения. Работники должны предоставить уведомление о прохождении обучения заранее как можно раньше, насколько это возможно, а их непосредственные руководители должны сделать все возможное, чтобы выполнить такие запросы. [22.1.1]
  - Работник может инициировать создание индивидуального плана развития, который поможет ему развивать навыки или улучшать результаты работы. [22.1.5]
  - Работникам могут компенсировать некоторые или все расходы, связанные с одобренным работодателем участием в обучающем курсе, семинаре или другой программе обучения. [22.5]
- 

## Статья 23 — Увольнение и дисциплина

В настоящей статье обсуждается процесс наложения дисциплинарного взыскания в Орегонском университете науки и здоровья.

- «Прогрессивное дисциплинарное взыскание» означает, что Вас нельзя уволить за первое нарушение, если только оно не было серьезным (как, например, кража или насилие). [23.1]
- Работникам должно быть направлено предварительное уведомление о проведении собеседования в рамках расследования, которое может привести к дисциплинарному взысканию. Им гарантировано право проходить это собеседование в присутствии представителя профсоюза. [23.3–23.3.1]
- Руководитель, который планирует сделать устное или письменное предупреждение, связанное с посещением, может выбрать альтернативный способ урегулирования дисциплинарного нарушения вместо проведения собеседования в рамках расследования. [23.3.5]
- Если Орегонский университет науки и здоровья рассматривает возможное увольнение работника, интересы которого представляет Американская федерация государственных, окружных и муниципальных служащих, он должен направить работнику и нашему профсоюзу уведомление за семь дней до проведения слушания по вопросу увольнения. Работники могут попросить, чтобы на таком слушании присутствовал представитель профсоюза. [23.4]
- В случае наличия слишком большого количества прогулов (отсутствия на работе без разрешения), включая, среди прочего, отсутствие на работе без сообщения о таком отсутствии, это может служить основанием для увольнения. Орегонский университет науки и здоровья считает, что работник уволился по собственному желанию, если он отсутствует на работе в течение трех рабочих дней подряд или в течение пяти рабочих дней в 12-месячном периоде и такое отсутствие не было согласовано. [23.6]

## Статья 24 — Трудовой конфликт и арбитраж

В настоящей статье описывается процедура подачи жалобы для разрешения трудовых конфликтов\*\*, применяемая нашим профсоюзом.

- Процесс подачи жалобы для разрешения трудовых конфликтов имеет строгие сроки, которые должны соблюдаться. [24.1]
- Нельзя обжаловать устное предупреждение, но работник может ответить на него в письменной форме, тогда такой письменный ответ будет включен в личное дело работника вместе с устным предупреждением. Если работник получит связанное письменное предупреждение в течение одного года, оба предупреждения будут обжалованы совместно [24.1.4.d].
- Процесс обжалования проходит в три этапа. Если вопрос не будет урегулирован в ходе обжалования на первом этапе, то он переходит на второй этап и т. д. [24.1.5]
- Конечным этапом процесса обжалования является арбитраж. Арбитраж — судебное рассмотрение, проводимое нейтральной стороной, известной как арбитр. Арбитр проверяет доказательства, слушает показания и зачитывает окончательное краткое изложение дела, предоставленное обеими сторонами, до принятия решения. Решение арбитра является окончательным для обеих сторон. [24.2.1–24.2.4]
- Проигравшая сторона оплачивает работу арбитра и расходы на арбитражное разбирательство. [24.2.5]
- Работникам полагается в сумме четыре часа освобождения от работы (два — при неполном рабочем дне), чтобы подготовиться к арбитражному процессу. [24.3]

*\*\*Жалоба для разрешения трудовых конфликтов — это очень специфичный вид проблемы, а не просто какая-либо жалоба работника на Орегонский университет науки и здоровья или проблема работника, связанная с Орегонским университетом науки и здоровья. Жалоба — это формальное уведомление, вручаемое Орегонскому университету науки и здоровья, в котором говорится, что наш профсоюз считает, что наш договор был нарушен. Каждая жалоба ДОЛЖНА включать следующие три компонента:*

- 1. Указание на определенную статью договора, которая была нарушена*
- 2. Показания работника с описанием нарушения*
- 3. Просьбу применить средства правовой защиты — что понадобится, чтобы решить проблему и вернуть работника в ситуацию, как если бы договор не был нарушен*

*Работнику назначается помощник для подачи жалобы, который помогает ему пройти этот процесс, который может занимать несколько недель.*

## Соглашения, достигнутые путем консенсуса

Соглашение, достигнутое путем консенсуса, — это способ рабочих подразделений изменить определенные части договора на основании уникальных ситуаций внутри своего подразделения.

- Следующие статьи договора могут быть изменены на основании соглашения, достигнутого путем консенсуса:
  - 7.4 — Наличие дополнительной работы
  - 9.1.4 — Планирование и назначение сверхурочной работы
  - 12.4.1 — Планирование очередных отпусков
  - 19.11.1 — Порядок сокращения/отмены смен [5.3]
- Процесс согласования может быть начат руководством или 10 % работников рабочего подразделения. Затем малый комитет встретится, чтобы урегулировать проблему и принять решение о том, следует ли продолжать процесс. [5.3.a–5.3.b]
- Задействованная рабочая группа придет к консенсусу, когда как минимум 80 % голосующих членов рабочей группы проголосуют за предложенное решение. [5.3.c]
- Утвержденные соглашения, достигнутые путем консенсуса, должны быть поданы в наш профсоюз и в Отдел персонала Орегонского университета науки и здоровья. Соглашения, достигнутые путем консенсуса, могут быть аннулированы Отделом персонала и нашим профсоюзом, если будет установлено, что соглашение нарушает договор. [5.3.d–5.3.e]
- Соглашения, достигнутые путем консенсуса, сохраняют свое действие в течение срока действия текущего договора. [5.3.g]

*Процесс согласования более подробно описан в Приложении G нашего договора: Руководство по достижению консенсуса.*