**Hiệp hội nhân viên công cộng Washington
năm 2017-2019**

**Lời mở đầu**

[**Điều 1 công nhận khoản**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736333)

[**Bài viết không phân biệt 2**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736334)

[**Chương trình khuyến mãi điều 3 và vị trí tuyển dụng**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736335)

**Cho thuê điều 4 và các cuộc hẹn**

[4.1......... Tuyển dụng và quá trình ứng dụng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736337)

[4.2......... Tình trạng thường](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736338)

[4.3......... Di chuyển nội bộ-nhân viên thường trực](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736339)

[4.4......... Trong số các loại cuộc hẹn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736340)

[4.5......... Xem lại thời gian](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736341)

[4.6......... Chương trình sáng kiến trở lại làm việc](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736342)

[**Điều 5 hiệu suất đánh giá**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736343)

[5.1......... Mục tiêu](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736344)

[5.2......... Quá trình đánh giá](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736345)

[**Điều 6 giờ làm việc**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736346)

[6.1......... Định nghĩa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736347)

[6.2......... Xác định](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736348)

[6.3......... Nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ (trừ nhân viên thực thi pháp luật)](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736349)

[6.4......... Lịch trình làm việc ngoài giờ, đủ điều kiện luật thực thi pháp luật nhân viên](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736350)

[6,5......... Bữa ăn chưa thanh toán làm thêm giờ, đủ điều kiện thời gian](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736351)

[6.6......... Hội đủ điều kiện làm thêm giờ trả tiền trong thời gian bữa ăn cho thẳng thay đổi lịch trình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736352)

[6.7......... Thời gian làm thêm giờ, đủ điều kiện còn lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736353)

[6.8......... Tích cực thời gian báo cáo](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736354)

[6.9......... Nhân viên làm thêm giờ miễn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736355)

[**Điều 7 làm thêm giờ**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736356)

[7.1......... Định nghĩa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736357)

[7.2......... Hội đủ điều kiện làm thêm giờ và bồi thường thiệt hại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736358)

[7.3......... Quy định chung](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736359)

[7.4......... Thời gian đền bù cho người lao động làm thêm giờ, đủ điều kiện](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736360)

[**Huấn luyện điều 8**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736361)

[8.5......... Thỏa thuận đào tạo Thạc sĩ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736362)

[8.6......... Bồi hoàn học phí](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736363)

[8.7......... Yêu cầu đào tạo](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736364)

[8.8......... Hồ sơ đào tạo](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736365)

[**Điều 9 giấy phép hành nghề và cấp giấy chứng nhận**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736366)

[**Điều 10 ngày nghỉ**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736367)

[10,1....... Ngày Lễ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736368)

[10.2....... Quy tắc Holiday](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736369)

[10.3....... Cá nhân kỳ nghỉ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736370)

[**Điều 11 kỳ nghỉ để lại**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736371)

[11.2....... Nghỉ lại tín dụng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736372)

[11.3....... Kỳ nghỉ phép Accrual](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736373)

[11,4....... Kỳ nghỉ phép Accrual tỷ lệ lịch](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736374)

[11.5....... Lập kế hoạch kỳ nghỉ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736375)

[11.6....... Chăm sóc gia đình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736376)

[11.7....... Để lại gia đình quân sự](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736377)

[11.8....... Bạo rời](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736378)

[11.9....... Nghỉ lại tối đa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736379)

[11,10..... Ly thân](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736380)

[**Điều 12 Sick Leave**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736381)

[12,1....... Sick Leave Accrual](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736382)

[12.2....... Sử dụng Sick Leave](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736383)

[12.3....... Sử dụng trong đền bù thời gian, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại cho các mục đích Sick Leave](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736384)

[12.4....... Phục hồi của kỳ nghỉ phép](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736385)

[12,5....... Báo cáo ốm và xác minh](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736386)

[12.6....... Tiền mặt hàng năm ốm ra](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736387)

[12.7....... Sick Leave tách tiền ra](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736388)

[12.8....... Reemployment](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736389)

[**Chia sẻ bài 13 để lại**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736390)

[13.1....... Chia sẻ lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736391)

[13.2....... Chia sẻ để nhận được](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736392)

[13,3....... Sử dụng chia sẻ lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736393)

[13.4....... Để lại tài trợ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736394)

[13,5....... Chia sẻ để quản lý](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736395)

[**Bài 14 Uniformed dịch vụ chia sẻ lại hồ bơi**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736396)

[14,1....... Mục đích](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736397)

[14.2....... Định nghĩa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736398)

[14.3....... Tham gia](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736399)

[14.4....... Quá trình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736400)

[**Bài 15 gia đình y lại-thai người Khuyết tật để lại**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736401)

[15.11..... Mang thai người Khuyết tật để lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736402)

[**Điều 16 không hoạt động Worksites/không có khả năng báo cáo để làm việc**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736403)

[**Để lại các bài 17**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736404)

[17.3....... Để lại cho cuộc sống đưa ra quy trình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736405)

[17.4....... Nhiệm vụ của ban giám khảo](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736406)

[17,5....... Đáp ứng với trát hầu tòa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736407)

[17,6....... Để lại quân sự](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736408)

[17.7....... Để lại tang](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736409)

[17.8....... Nhân viên hỗ trợ chương trình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736410)

[17,9....... Kỳ thi/phỏng vấn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736411)

[17,10..... Du lịch nghỉ phép linh tinh](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736412)

[17,12..... Cá nhân để lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736413)

[**Bài 18 để lại mà không phải trả tiền**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736414)

[18.4....... Hạn chế](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736415)

[18.5....... Trở về nhân quyền](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736416)

[18.6....... Giáo dục lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736417)

[18.7....... Để lại quân sự](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736418)

[18.8....... Trẻ em và người cao tuổi Chăm sóc khẩn cấp](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736419)

[18.9....... Việc làm theo mùa sự nghiệp](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736420)

[18,10..... Để lại các dịch vụ chính phủ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736421)

[18.11..... Tình nguyện viên chữa cháy lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736422)

[18.12..... Để lại gia đình quân sự](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736423)

[18.13..... Bạo rời](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736424)

[18.14..... Yêu cầu-chấp thuận và từ chối](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736425)

[**Bài 19 an toàn và sức khỏe**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736426)

[19.9 ...... Ergonomic đánh giá](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736427)

[19,10 .... Đánh giá chất lượng máy](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736428)

[**Điều 20 Wildfire ức chế và làm nhiệm vụ khẩn cấp khác**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736429)

[20,2....... Lửa mùa lịch trình làm việc](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736430)

[20.4....... Quay lửa nhiệm vụ dự phòng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736431)

[20.6....... Thỏa thuận Applies để triển khai tất cả](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736432)

[20.7....... Chiều dài của việc triển khai](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736433)

[20.8....... Thời gian còn lại bình thường](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736434)

[20.9....... Phù hợp với nhiệm vụ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736435)

[20,10..... Lửa trại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736436)

[20,11..... Dịch vụ giặt ủi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736437)

[20.12..... Quay trở lại nhiệm vụ bình thường](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736438)

[20.13..... Bữa ăn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736439)

[20.14..... Túi ngủ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736440)

[20.15..... Tiện nghi thời tiết khắc nghiệt](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736441)

[20,16..... Tiện nghi tắm vòi sen](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736442)

[20,17..... Việc kiểm tra năng lực](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736443)

[**Bài 21 tù nhân phi hành đoàn giám sát**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736444)

[**Bài 22 đồng phục, dụng cụ và thiết bị**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736445)

[22.1....... Đồng phục](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736446)

[22.2....... Công cụ và thiết bị](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736447)

[22,3....... Bồi hoàn tài sản cá nhân](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736448)

[**Điều 23 ma túy và rượu miễn phí tại nơi làm việc**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736449)

[23.2....... Sở hữu của rượu và ma túy bất hợp pháp](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736450)

[23,3....... Toa thuốc và y tế cần sa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736451)

[23.4....... Ma túy và rượu thử nghiệm-có chức năng nhạy cảm với sự an toàn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736452)

[23.5....... Kiểm tra sự nghi ngờ hợp lý](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736453)

[23.6....... Giới thiệu và thử nghiệm](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736454)

[23,7....... Kỷ luật](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736455)

[23,8....... Đào tạo](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736456)

[**Điều 24 sử dụng phương tiện thuộc sở hữu tư nhân và nhà nước, đi làm chuyến đi giảm, và nhiệm vụ Station(s)**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736457)

[24,5....... Nhiệm vụ trạm](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736458)

[**Bài 25 Off-Duty tiến hành**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736459)

[**Bài viết hoạt động 26 nhân viên và bảo mật**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736460)

[26.4....... Thông tin chăm sóc sức khỏe](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736461)

[**Yêu cầu cư trú bài 27-WSP và LCB**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736462)

[27.1....... Ứng dụng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736463)

[27.2....... WSP và LCB nhân viên đề khẩn cấp Callout nhưng không có chỉ định bang xe](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736464)

[27.3....... WSP và nhân viên bộ phận thi hành LCB với các phương tiện được giao tận nhà](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736465)

[**Bài viết 28 kỷ luật**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736466)

[**Điều 29 Presumption của từ chức**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736467)

[29,1....... Không được phép vắng mặt](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736468)

[29.2....... Thông báo của chia ly](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736469)

[29,3....... Đơn yêu cầu phục hồi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736470)

[29.4....... Grievability](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736471)

[**Thủ tục khiếu nại bài 30**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736472)

[30,1....... Điều khoản và các yêu cầu](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736473)

[30.2....... Nộp hồ sơ và xử lý](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736474)

[30.3....... Người kế nhiệm khoản](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736475)

[**Bài 31 quốc phòng pháp lý**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736476)

[Trách nhiệm pháp lý nhân viên](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736477)

[**Điều 32 nhân viên tập tin và các thông tin khác của nhân viên**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736478)

[32.7....... Loại bỏ các tài liệu](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736479)

[**Bài 33 thể dục hợp lý/nhiệm vụ nơi / ly thân người Khuyết tật**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736480)

[33.5 ...... Chia ly người Khuyết tật](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736481)

[**Bài 34 thâm niên**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736482)

[34.1....... Định nghĩa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736483)

[34,2....... Thâm niên quy định đối với sĩ quan liên lạc 3 mặc cả đơn vị](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736484)

[34,3....... Thâm niên quy định trong hồ sơ hình sự Tenprint bộ phận - đơn vị](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736485)

[**Bài 35 Layoff và gọi lại**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736486)

[35.1....... Định nghĩa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736487)

[35.3....... Thông báo liên minh](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736488)

[35,4....... Cơ sở để Layoff](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736489)

[35,5....... Tự nguyện Layoff, vắng hoặc giảm trong giờ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736490)

[35,6....... Nhân viên không thường trực và thử việc](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736491)

[35.7....... Tạm thời giảm số giờ làm việc hoặc Layoff-lựa chọn nhà tuyển dụng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736492)

[35.8....... Layoff đơn vị](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736493)

[35.9....... Hình thức lựa chọn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736494)

[35,10..... Lựa chọn không chính thức](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736495)

[35.11..... Thông báo cho người lao động với tình trạng thường](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736496)

[35.12..... Tiền lương](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736497)

[35.13..... Thời gian xét chuyển tiếp](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736498)

[35.14..... Nhớ lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736499)

[35.15..... Chương trình tổng hợp chính phủ chuyển tiếp ngoài trời](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736500)

[35.16..... Dự án tuyển dụng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736501)

[35.17..... Việc làm theo mùa sự nghiệp](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736502)

[**Điều 36 quản lý quyền**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736503)

[**Bài 37 lao động - ban quản lý truyền thông**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736504)

[37.1....... Mục đích](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736505)

[37.2....... Ủy ban](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736506)

[37,3....... Sự tham gia và quá trình](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736507)

[37,4....... Phạm vi của cơ quan](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736508)

[**Điều 38 hoạt động đoàn**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736509)

[38.1....... Đại diện](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736510)

[38.2....... Nhân viên đại diện](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736511)

[38.3....... Tặng Stewards](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736512)

[38.4....... Sử dụng của nhà nước, tài nguyên thiết bị và](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736513)

[38.6....... Bảng tin](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736514)

[38.7....... Phân phối vật liệu](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736515)

[38.8....... Thời gian cho các hoạt động công đoàn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736516)

[38,10..... Hướng nhân viên mới](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736517)

[38.11..... Cuộc đàm phán thỏa thuận năm 2017-2019 Master](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736518)

[38.12..... Các việc làm tạm thời với công đoàn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736519)

[38.13..... Các việc làm tạm thời như một cán bộ công đoàn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736520)

[**Bài 39 liên minh an ninh**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736521)

[39,1....... Lệ phí công đoàn](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736522)

[39.2....... Thông báo cho người lao động](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736523)

[39.3....... Liên đoàn an ninh](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736524)

[39.5....... Lệ phí hủy bỏ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736525)

[39.6....... Báo cáo tình trạng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736526)

[39.7....... Bồi thường](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736527)

[**Phân loại bài báo 40**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736528)

[40.1....... Phân loại kế hoạch Revisions](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736529)

[40.2....... Xem xét vị trí](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736530)

[40.3....... Tác dụng của Reallocation](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736531)

[40.4....... Tiền lương ảnh hưởng của Reallocation](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736532)

[**Bài 41 bồi thường**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736533)

[41,1....... Trả tiền nhiều tập](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736534)

[41.2....... " SP "thanh toán nhiều tập](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736535)

[41.3....... " Bài tập V "trả tầm](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736536)

[41,4....... Tuyển dụng hoặc lưu trữ/nén hoặc đảo ngược/gia tăng nhiệm vụ và trách nhiệm-bất bình đẳng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736537)

[41.6....... Trả tiền để thực hiện các nhiệm vụ của một phân loại cao](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736538)

[41.7....... Thiết lập mức lương cho nhân viên mới và các phân loại mới](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736539)

[41.8....... Định kỳ tăng](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736540)

[41,9....... Tăng lương để tăng cường tuyển dụng hoặc địa chỉ lưu giữ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736541)

[41.10..... Lương chuyển nhượng sau khi khuyến mãi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736542)

[41.11..... Chức](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736543)

[41.12..... Chuyển giao](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736544)

[41.13..... Tái bố trí](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736545)

[41.14..... Nổi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736546)

[41.15..... Độ cao](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736547)

[41.16..... Việc làm bán thời gian](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736548)

[41.17..... Gọi lại](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736549)

[41.18..... Thay đổi phí bảo hiểm](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736550)

[41,19..... Split Shift](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736551)

[41.20..... Chế độ chờ](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736552)

[41,21..... Bồi thường tái định cư](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736553)

[41.22..... Lương Overpayment phục hồi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736554)

[41.23..... Chuyển nhượng phải trả quy định](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736555)

[41.24..... Kế hoạch giảm phụ thuộc vào chăm sóc tiền lương](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736556)

[41.25..... Trước thuế tiền đóng bảo hiểm y tế](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736557)

[41.26..... Tài khoản chi phí y tế/Nha khoa](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736558)

[41.27..... Ưu đãi tách tự nguyện – quỹ hưu trí tự nguyện ưu đãi](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736559)

[41,28..... Lửa làm nhiệm vụ bồi thường-bộ tài nguyên](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736560)

[**Chăm sóc sức khỏe điều 42**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736561)

[42.4....... Chăm sóc sức](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736562)

[**Bài 43 Aviation bảo hiểm**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736563)

[**Hiệp hội quyền lợi nhân viên tự nguyện điều 44 (VEBA)**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736564)

[**Điều 45 đơn vị mặc cả ở trung tâm tiểu bang Washington cho trẻ em điếc và mất thính lực (CDHL) và Washington Nhà nước trường cho người mù (WSSB)**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736565)

[**Bài 46 tấn công**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736566)

[**Bài 47 thỏa thuận**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736567)

[**Bài 48 tiết kiệm khoản**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736568)

[**Môn học bắt buộc bài 49**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736569)

[49.2....... Đàm phán](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736570)

[49,3....... Thời gian phát hành](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736571)

[**Bài 50 nhân viên hỗ trợ chương trình**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736572)

[**Bài 51 in ấn của thỏa thuận**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736573)

[**52 bài viết thời gian**](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Toc488736574)

**Phụ lục**

**Phụ lục A... A-1**

Layoff đơn vị

**Phụ lục B... A-4**

Lịch trình tổng hợp dịch vụ lương-hiệu quả 1, tháng 7 năm 2017

**Phụ lục C... A-15**

Lịch trình tổng hợp dịch vụ lương-hiệu quả 1 tháng 7, 2018

**Phụ lục D... A-27**

Lịch trình tổng hợp dịch vụ lương-hiệu quả tháng 1 1, 2019

**Phụ lục E... A-40**

"SP" phạm vi lương lịch-hiệu quả 1, tháng 7 năm 2017

**Phụ lục F... A-45**

"SP" phạm vi lương lịch-hiệu quả 1 tháng 7, 2018

**Phụ lục G... A-50**

"SP" phạm vi lương lịch-hiệu quả tháng 1 1, 2019

**Phụ lục H... A-55**

Chuyển nhượng trả tiền

**Phụ lục I... A-58**

Đặc biệt thanh toán phạm vi và ghi chú

**Phụ lục J... A-59**

Mặc cả các đơn vị đại diện bởi WPEA

**Phụ lục K... A-60**

Cụ thể tăng

**Phụ lục L... A-61**

Mười hai đô la một giờ tối thiểu lương và nén và đảo ngược điều chỉnh cho mười hai đô la một giờ tối thiểu lương

**Memoranda của hiểu biết**

**Các bộ phận quân đội, chính phủ tắt máy... M-1**

**Trường học và tài trợ... M-2**

**Bài 27, WSP và LCB... M-3**

**DNR, bài kiểm tra năng lực làm việc... M-4**

**DNR, sĩ quan cảnh sát... M-5**

**DNR, bồi thường cho sự tham gia của học viện lửa... M-6**

**Chữ ký trang**

**Lời mở đầu**

Thỏa thuận này được nhập vào bởi tiểu bang Washington, được gọi là "Chủ nhân", và Hiệp hội nhân viên khu vực Washington, địa phương 365, Vương thực phẩm và thương mại, lao động, gọi là "Liên minh".

Đó là mục đích của các bên để thiết lập các mối quan hệ việc làm dựa trên sự tôn trọng lẫn nhau, cung cấp điều trị công bằng cho tất cả nhân viên, phát huy hiệu quả và hiệu quả chi phí dịch vụ giao hàng tận nơi cho khách hàng và công dân của tiểu bang Washington, cải thiện các kết quả hiệu suất của chính phủ tiểu bang, nhận ra giá trị của nhân viên và các công việc họ thực hiện, xác định mức lương, giờ, và các điều khoản và điều kiện làm việc và cung cấp các phương pháp để kịp thời giải quyết các khác biệt. Đoạn đầu không phải là tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại trong [30 bài viết](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

**Bài 1
Công nhận khoản**

Nhà tuyển dụng đồng ý công nhận công đoàn là đại lý độc quyền thương lượng cho tất cả nhân viên ở các đơn vị thương như vậy được chứng nhận bởi Ủy ban các mối quan hệ việc làm khu vực (PERC) cho các mục đích của việc xây dựng tiền lương, giờ và điều kiện làm việc.

Nếu PERC xác nhận các công đoàn là đại diện độc quyền trong thời hạn của thỏa thuận này cho một đơn vị mặc cả trong chính phủ nói chung, các điều khoản của thỏa thuận này áp dụng.

**Bài 2
Không phân biệt đối xử**

**2.1** theo thỏa thuận này, phân biệt đối xử đối với nhân viên trên cơ sở tôn giáo, tuổi, giới tính, tình dục, tình trạng hôn nhân, chủng tộc, màu sắc, creed, nguồn gốc quốc gia, liên kết chính trị, tình trạng quân sự, tình trạng như là một cựu chiến binh vinh discharged, vô hiệu hóa cựu chiến binh hoặc Việt Nam thời kỳ cựu chiến binh, khuynh hướng tình dục, biểu hiện giới tính, giới tính, bất kỳ thực hoặc cảm nhận cảm giác, tâm thần hoặc thể chất Khuyết tật, thông tin di truyền, hoặc vì tham gia hoặc không tham gia vào các hoạt động công đoàn quấy rối bị cấm, và không có bất hợp pháp sẽ được khoan dung.

**2.2** nhân viên tin rằng họ đã là các đối tượng của phân biệt đối xử, quấy rối hoặc môi trường thù địch làm việc được khuyến khích để thảo luận về các vấn đề của giám sát viên, quản lý nhân viên, nhân sự văn phòng hoặc tập tin một đơn khiếu nại theo quy định với chính sách cơ quan. Trong trường hợp mà một nhân viên tập tin một đơn khiếu kiện và một khiếu nại nội bộ liên quan đến cùng một bị cáo buộc phân biệt đối xử, quấy rối hoặc môi trường làm việc thù địch, khiếu nại sẽ bị tạm ngưng cho đến khi quá trình khiếu nại nội bộ đã được hoàn thành.

**2.3** Khiếu nại nội bộ tăng lên đến mức của một cuộc điều tra sẽ được điều tra và xử lý một cách kịp thời. Nhà tuyển dụng sẽ bắt đầu quá trình điều tra trong vòng mười bốn (14) ngày từ ngày nó được xác định rằng một cuộc điều tra được yêu cầu, và sẽ thông báo cho những nhân viên khiếu nại và employee(s) đang được điều tra tại thời điểm đó. Sau mỗi thời gian sau ba mươi (30) ngày, người lao động khiếu nại và employee(s) tra, theo yêu cầu, sẽ nhận được một bản cập nhật trạng thái của việc điều tra. Kết luận điều tra, người lao động khiếu nại sẽ được cung cấp với một thông báo rằng các điều tra được hoàn tất, và employee(s) tra sẽ được cung cấp thông tin và thông báo rằng các điều tra được hoàn tất trên kết quả điều tra.

**2.4** cả hai bên đồng ý rằng không có gì trong thỏa thuận này sẽ ngăn không cho thực hiện một kế hoạch hành động khẳng định đã được phê duyệt.

**2.5** cả hai bên đồng ý rằng không có gì trong thỏa thuận này sẽ ngăn không cho nhân viên từ nộp đơn khiếu nại với Ủy ban nhân quyền tiểu bang Washington, Office of Civil Rights, hoặc ủy ban cơ hội việc làm bình đẳng.

**2.6** các nhà tuyển dụng đồng ý cung cấp đào tạo và công đoàn đồng ý để hỗ trợ và khuyến khích tham gia vào đào tạo để tích cực chấp nhận sự đa dạng tồn tại trong nơi làm việc và hiểu cũng như để ngăn chặn tất cả các hình thức phân biệt đối xử.

**Bài 3
Chương trình khuyến mãi và vị trí tuyển dụng**

**3.1** các nhà tuyển dụng sẽ xác định khi một vị trí sẽ được lấp đầy, các loại cuộc hẹn để được sử dụng khi làm vị trí, và các kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí cụ thể trong một phân loại công việc này đang đầy. Chỉ những ứng viên có vị trí cụ thể những kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí bỏ trống sẽ được gọi để tiếp tục xem xét bởi các cơ quan sử dụng.

**3.2** một cơ quan nội bộ layoff danh sẽ bao gồm các nhân viên có bầu để đặt tên của họ trong danh sách layoff qua [bài 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại, Hiệp định này và được giới hạn trong từng cơ quan cá nhân.

**3.3** danh toàn tiểu bang layoff sẽ bao gồm các nhân viên có bầu để đặt tên của họ trong danh sách trên toàn tiểu bang layoff theo [WAC 357-46-080](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-46-080).

**3.4** ứng cử viên quảng cáo được định nghĩa như là một nhân viên đã hoàn thành thời gian trong một cuộc hẹn thường xuyên và đã đạt được trạng thái vĩnh viễn trong cơ quan.

**3.5** một ứng cử viên chuyển nhượng được xác định là một nhân viên trong các trạng thái vĩnh viễn trong phân loại tương tự như các công việc trong cơ quan.

**3,6** một ứng cử viên chức tự nguyện được định nghĩa như là một nhân viên trong tình trạng thường di chuyển đến một lớp học trong một phạm vi lương thấp tối đa trong các cơ quan.

**3.7** khi điền vào một vị trí bỏ trống với một cuộc hẹn thường xuyên, ứng viên sẽ có xác nhận để tiếp tục xem xét theo cách thức sau đây:

A. các ứng cử viên cao cấp nhất của cơ quan bên trong layoff danh sách với các kỹ năng cần thiết và khả năng người đã chỉ ra một sẵn có địa lý thích hợp sẽ được bổ nhiệm vào vị trí.

B. nếu không có không có tên trong danh sách bên trong layoff, cơ quan này sẽ xác nhận lên đến hai mươi (20) ứng cử viên để tiếp tục xem xét. Lên đến phần trăm bảy mươi lăm (75%) của các ứng cử viên sẽ toàn tiểu bang layoff, chuyển cơ quan quảng cáo, nội bộ và cơ quan tự nguyện demotions. Tất cả các ứng viên được chứng nhận phải có kỹ năng cụ thể vị trí và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí sẽ được lấp đầy. Nếu có một tie cho vị trí cuối ngày cấp giấy chứng nhận cho các ứng cử viên khuyến mại hoặc khác, các cơ quan có thể xem xét đến mười (10) bổ sung gắn liền ứng cử viên. Các cơ quan có thể bổ sung các chứng nhận với các ứng cử viên gắn bổ sung và thay thế các ứng cử viên từ bỏ xem xét với như ứng cử viên từ các hồ bơi ban đầu.

C. nhân viên chương trình ngoài trời chuyển tiếp chính phủ nói chung người có kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí bỏ trống có thể được xem xét cùng với tất cả các ứng viên có kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí.

D. nếu Hồ bơi ứng cử viên được chứng nhận không chứa tối thiểu là ba (3) hành động khẳng định ứng cử viên, các cơ quan có thể thêm lên đến ba (3) hành động khẳng định ứng cử viên đến những cái tên được chứng nhận cho các vị trí. Khi tuyển dụng nhiều vị trí, cơ quan có thể thêm một ứng cử viên năm (5) cơ quan bổ sung và năm (5) ứng cử viên khác vào danh sách chứng nhận cho từng vị trí bổ sung.

**Bài 4
Tuyển dụng và các cuộc hẹn**

**4.1 tuyển dụng và quá trình ứng dụng**

Các cơ quan sẽ xác định quy trình tuyển dụng sẽ được sử dụng để điền vào vị trí. Khi tuyển dụng cho một vị thế mặc cả đơn vị, các thông báo tuyển dụng sẽ được đăng cho tối thiểu là bảy (7) ngày.

**4.2 tình trạng thường**

Một nhân viên sẽ đạt được trạng thái vĩnh viễn ở một phân loại công việc khi mình hoàn thành tập sự, thử nghiệm dịch vụ hoặc chuyển tiếp xem xét khoảng thời gian.

**4.3 phong trào nội bộ-nhân viên thường trực**

Trước khi xác nhận ứng cử viên phù hợp với bài 3,7, một thẩm quyền bổ nhiệm có thể cấp một hành chính chuyển khoản, chức tự nguyện hoặc độ cao trong vòng một cơ quan như thường trú nhân viên có kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí. Nhân viên mong muốn chuyển, thù tự nguyện hoặc vị sẽ bắt đầu một yêu cầu bằng văn bản và bổ nhiệm quyền sẽ xem xét những cá nhân cho tổ chức khai mạc. Các ứng cử viên phỏng vấn sẽ được thông báo về quyết định tuyển dụng.

**4.4 các loại cuộc hẹn**

Không A. thường trực

1. người sử dụng lao động có thể không thường trực các cuộc hẹn để điền vào cho sự vắng mặt của một nhân viên thường xuyên, trong khi một đỉnh cao khối lượng công việc, trong khi tuyển dụng đang được tiến hành, làm giảm các phản ứng có thể của một layoff, hoặc trả tiền thực tập hoặc nhân viên phát triển cơ hội. Cuộc hẹn không thường trực sẽ không vượt quá mười tám (18) tháng trừ khi điền vào cho sự vắng mặt của một nhân viên thường trực. Appointee không thường trực phải có các kỹ năng và khả năng cần thiết cho các vị trí.

2. một nhân viên thường xuyên người chấp nhận một cuộc hẹn không thường trực trong cơ quan của mình sẽ có quyền quay trở lại vào vị trí của mình trong các cơ quan hoặc vị trí trong phân loại vĩnh viễn thì trái tại hoàn tất cuộc hẹn không thường trực , cung cấp, mà nhân viên đã không để lại cuộc hẹn không thường trực ban đầu, trừ khi thẩm quyền bổ nhiệm ban đầu nếu không đồng ý. Một nhân viên với tình trạng thường có thể chấp nhận một cuộc hẹn không thường trực để cơ quan khác. Tối thiểu là mười bốn (14) ngày trước khi chấp nhận các cuộc hẹn, nhân viên phải thông báo cho mình hiện tại bổ nhiệm quyền của ý định để chấp nhận một cuộc hẹn không thường trực. Sau khi thông báo về ý định của nhân viên, cơ quan thường trực của nhân viên sẽ thông báo cho người lao động, văn bản, bất kỳ quyền quay trở lại để các cơ quan và thời hạn của các quyền quay trở lại. Ở mức tối thiểu, các cơ quan phải cung cấp cho nhân viên truy cập vào các cơ quan nội bộ layoff danh sách.

3. người sử dụng lao động có thể chuyển đổi một cuộc hẹn vĩnh thành một cuộc hẹn thường xuyên nếu người sử dụng lao động sử dụng một quá trình cạnh tranh theo [phần 4.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_4.1_Recruitment_and) để điền vào các cuộc hẹn không thường trực. Trong hoàn cảnh như vậy, người lao động có thể phục vụ một thời gian tập sự hoặc thử nghiệm dịch vụ. Nhà tuyển dụng phải chỉ định một ứng cử viên layoff nội bộ với các kỹ năng cần thiết và khả năng người đã chỉ ra một sẵn có địa lý thích hợp, nếu một trong những tồn tại, trước khi chuyển đổi một nhân viên từ một cuộc hẹn không thường trực để một cuộc hẹn thường xuyên. Thời gian trong một cuộc hẹn không thường trực có thể tính vào thời gian tập sự hoặc thử nghiệm dịch vụ cho các vị trí cố định.

4. người sử dụng lao động có thể kết thúc một cuộc hẹn không phải là vĩnh viễn bất kỳ lúc nào bằng cách cho một (1) ngày làm việc của báo người lao động.

B. trên cuộc gọi việc làm

Nhà tuyển dụng có thể điền vào một vị trí trên một cuộc gọi hẹn mà các công việc được liên tục trong tự nhiên, là không thường xuyên và nó không phù hợp với một mô hình cụ thể. Nhà tuyển dụng có thể sẽ làm việc trên cuộc gọi bất kỳ lúc nào bằng cách đưa ra thông báo đến người lao động.

C. trong đào tạo cuộc hẹn

1. người sử dụng lao động có thể chỉ định vị trí cụ thể, nhóm các vị trí hoặc tất cả các vị trí trong một công việc phân loại hoặc loạt là trong đào tạo. Nhà tuyển dụng sẽ xác định và tài liệu chương trình đào tạo, bao gồm một mô tả và chiều dài của chương trình. Kế hoạch trong đào tạo phải bao gồm:

a. tiêu đề của hạng mục tiêu của kế hoạch trong đào tạo;

b. nhiệm vụ và trách nhiệm của các lớp mục tiêu;

c. các lớp công việc sẽ được sử dụng để đạt được mục tiêu lớp; và

mất các kỹ năng và khả năng mà phải được mua lại bởi các nhân viên trong khi trong đào tạo lớp mục tiêu.

Kế hoạch đào tạo có thể bao gồm bất kỳ của các thành phần sau:

a. trên các công việc đào tạo;

sinh lớp học hoặc lĩnh vực giảng dạy;

c. các khóa học tiến hành bởi một cơ sở giáo dục, trường dạy nghề, hoặc tổ chức đào tạo nghiệp vụ; và/hoặc

d. văn, miệng và/hoặc thực thi (s).

Trừ khi các phương pháp biên chế đã bị kiệt sức, vị trí với các trách nhiệm chính cho giám sát sẽ không được chỉ định trong đào tạo vị trí.

2. một ứng cử viên ban đầu được thuê vào một vị trí trong đào tạo phải hoàn thành các yêu cầu công việc của các cuộc hẹn. Nhà tuyển dụng có thể tách ra khỏi trạng thái dịch vụ, bất kỳ nhân viên nào đã hoàn thành giai đoạn thử việc cho một cuộc hẹn trong đào tạo nhưng không thành công hoàn thành period(s) dịch vụ thử nghiệm tiếp theo yêu cầu của chương trình trong đào tạo. Nhân viên những người không thành công có thể tách ra bất cứ lúc nào với một (1) ngày làm việc của văn bản thông báo từ nhà tuyển dụng. Trong vòng bảy (7) ngày kể từ ngày hiệu quả của một sự tách biệt, các nhân viên có thể yêu cầu xem xét lại sự chia tách của giám đốc hoặc thư ký của cơ quan hoặc người được chỉ định.

3. nhân viên với trạng thái vĩnh viễn những người chấp nhận một cuộc hẹn trong đào tạo sẽ phục vụ một thử nghiệm dịch vụ period(s), tùy thuộc vào các yêu cầu của chương trình trong đào tạo. Giai đoạn dùng thử dịch vụ và chương trình trong đào tạo sẽ chạy đồng thời. Nhà tuyển dụng có thể hoàn nguyên một nhân viên không thành công hoàn thành thử nghiệm dịch vụ period(s) tại bất kỳ thời điểm nào với hai (2) ngày làm việc thông báo. Các nhân viên nổi bên phải sẽ để phân loại công việc mà người lao động tổ chức trong tình trạng thường trú trước khi mình trong đào tạo bổ nhiệm, theo [tiểu mục 4,5](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_4.4_Review_Periods) B của bài viết này.

4. một khoảng thời gian dùng thử dịch vụ có thể được yêu cầu cho mỗi cấp độ của cuộc hẹn trong đào tạo, hoặc các cuộc hẹn trong đào tạo toàn bộ có thể được chỉ định như giai đoạn dùng thử dịch vụ. Giai đoạn dùng thử dịch vụ và chương trình trong đào tạo sẽ chạy đồng thời. Nhà tuyển dụng sẽ xác định chiều dài của period(s) thử nghiệm dịch vụ để được phục vụ bởi một nhân viên ở một cuộc hẹn trong đào tạo; Tuy nhiên, tổng số tích lũy trong những giai đoạn dùng thử dịch vụ cho các cuộc hẹn trong đào tạo toàn bộ sẽ không vượt quá ba mươi sáu (36) tháng.

5. nếu thời gian dùng thử dịch vụ được yêu cầu cho mỗi cấp độ của cuộc hẹn trong đào tạo, nhân viên sẽ đạt được trạng thái vĩnh viễn trong mỗi phân loại sau khi hoàn thành chương trình đào tạo đồng thời và thời gian dùng thử dịch vụ ở mỗi cấp.

6. nếu toàn bộ chương trình trong đào tạo (có nghĩa là tất cả các cấp trong việc bổ nhiệm trong đào tạo) được chỉ định như là một thời gian dùng thử dịch vụ, nhân viên sẽ đạt được trạng thái vĩnh viễn trong phân loại mục tiêu sau khi hoàn thành các yêu cầu đào tạo và Dịch vụ thử nghiệm đồng thời các giai đoạn cho toàn bộ chương trình trong đào tạo.

Mất dự án tuyển dụng

1. người sử dụng lao động có thể bổ nhiệm nhân viên vào các vị trí dự án mà việc làm là đội ngũ khi liên bang, tiểu bang, địa phương, grant, hoặc khác tài trợ đặc biệt của cụ thể và thời gian giới hạn thời gian. Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho người lao động, văn bản, ngày dự kiến kết thúc việc làm dự án.

2. nhân viên có tham gia vào việc làm dự án mà không có trước đó đạt được tình trạng thường sẽ phục vụ một thời gian thử việc. Nhân viên sẽ đạt được trạng thái vĩnh viễn dự án khi hoàn thành giai đoạn thử việc của họ.

Các nhân viên với vị thế thường trực dự án sẽ phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ khi họ:

a. thúc đẩy để phân loại công việc khác trong dự án; hoặc

b. chuyển hoặc tự nguyện demote trong dự án để phân loại công việc khác mà họ đã không đạt được trạng thái vĩnh viễn.

3. nhà tuyển dụng sẽ xem xét dự án nhân viên với trạng thái vĩnh viễn dự án cho chuyển khoản, chức tự nguyện hoặc khuyến mãi cho các vị trí phòng không phải là dự án. Nhân viên sẽ phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ sau khi chuyển khoản, chức tự nguyện hoặc xúc tiến đến một vị trí không phải là dự án trong một phân loại công việc mà người lao động không có đạt được trước đó thường xuyên trong tình trạng.

4. người sử dụng lao động có thể chuyển đổi một cuộc hẹn dự án vào một cuộc hẹn thường xuyên nếu người sử dụng lao động sử dụng một quá trình cạnh tranh theo [phần 4.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_4.1_Recruitment_and) để điền vào các cuộc hẹn dự án. Khi người sử dụng lao động chuyển đổi một cuộc hẹn dự án thành một cuộc hẹn thường xuyên, các nhân viên có thể được yêu cầu để phục vụ cho một khoảng thời gian tập sự hoặc thử nghiệm dịch vụ. Thời gian trong cuộc hẹn dự án có thể tính vào thời gian tập sự hoặc thử nghiệm dịch vụ cho các vị trí cố định. Nhà tuyển dụng phải chỉ định một ứng cử viên layoff nội bộ với các kỹ năng cần thiết và khả năng người đã chỉ ra một sẵn có địa lý thích hợp, nếu một trong những tồn tại, trước khi chuyển đổi một nhân viên từ một cuộc hẹn dự án cho một cuộc hẹn thường xuyên.

5. layoff và thu hồi quyền lợi của nhân viên dự án sẽ theo quy định tại [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại.

E. Seasonal nghề nghiệp việc làm

1. người sử dụng lao động có thể thực hiện theo mùa cuộc hẹn nghiệp có chu kỳ trong tự nhiên, tái diễn tại cùng một cơ quan khoảng cùng một lúc mỗi năm, và được dự đoán sẽ cuối cho tối thiểu là năm (5) vài tháng nhưng ít hơn mười hai (12) tháng trong thời gian thực hiện trong bất kỳ thời gian liên tục mười hai (12) tháng.

2. sau khi hoàn thành một sáu (6) hoặc mười hai (12) tháng thời gian (theo [tiểu mục 4,5](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_4.4_Review_Periods) A dưới đây) đã hoàn thành trong các mùa giải liên tiếp tại cùng một cơ quan, các nhân viên trong sự nghiệp theo mùa việc làm sẽ thừa nhận các quyền của nhân viên với tình trạng thường.

3. layoff và thu hồi quyền lợi của nhân viên theo mùa sự nghiệp sẽ là phù hợp với quy định tại [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại.

F. chấm dứt một cuộc hẹn không thường trực hoặc trên gọi là không phụ thuộc vào các thủ tục khiếu nại trong [30 bài viết](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

**4.5 xem lại thời gian**

A. thời gian thử việc

1. ngoại trừ đối với những nhân viên trong một cuộc hẹn trong đào tạo, mỗi nhân viên bán thời gian và toàn thời gian, sau cuộc hẹn đầu tiên của mình vào một vị trí lâu dài, sẽ phục vụ một thời gian thử việc là sáu (6) tháng thực hiện nhiệm vụ được giao; Ngoại trừ rằng bất kỳ lớp học mà thời gian mười hai (12) tháng là ngày 1 tháng 7 năm 2014 và các nhân viên được chứng nhận tại Trung tâm cho trẻ em điếc và Hearing Loss (CDHL) và Washington Nhà nước trường cho người mù (WSSB), sẽ tiếp tục có một mười hai (12) thời gian thử việc tháng. Nhà tuyển dụng có thể kéo dài thời gian cho một nhân viên cá nhân hoặc cho tất cả nhân viên trong phân loại, miễn là phần mở rộng không gây ra tất cả thời gian vượt quá mười hai (12) tháng. Người sử dụng lao động đồng ý để thông báo cho liên minh bằng văn bản khi nó dự định để kéo dài thời gian của một nhân viên hoặc cho tất cả nhân viên trong một phân loại dưới sáu (6) tháng. Nếu phần mở rộng là dựa trên vấn đề hiệu suất, nhân viên sẽ nhận được một kế hoạch cải thiện hiệu suất.

2. nhà tuyển dụng có thể tách một nhân viên thử việc tại bất kỳ thời điểm nào trong thời gian thử việc, và phân chia như vậy sẽ tuân theo thủ tục khiếu kiện tại [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance). Người sử dụng lao động phải cung cấp cho tối thiểu là một (1) lịch ngày của văn bản thông báo trước ngày có hiệu lực của chia ly.

3. nhà tuyển dụng có thể mở rộng một nhân viên thời gian thử việc, trên cơ sở cho ngày, trong bất kỳ ngày nhân viên là để lại mà không phải trả tiền hoặc được chia sẻ lại, ngoại trừ để thực hiện nghĩa vụ quân sự.

4. một nhân viên chuyển hoặc đang xúc tiến trước khi hoàn thành giai đoạn ban đầu thử việc của mình sẽ phục vụ một thời gian mới. Chiều dài của thời gian mới sẽ như trong tiểu mục A.1 nêu trên, trừ khi điều chỉnh bằng thẩm quyền bổ nhiệm trong thời gian đã phục vụ trong trạng thái thử việc. Trong trường hợp không có, Tuy nhiên, tất cả thời gian sẽ ít hơn sáu (6) tháng liên tục.

5. nếu người sử dụng lao động chuyển đổi trạng thái của một cuộc hẹn không thường trực để một cuộc hẹn thường xuyên, các nhân viên đương nhiệm sẽ phục vụ một thời gian thử việc. Tuy nhiên, thẩm quyền bổ nhiệm có thể tín dụng thời gian làm việc trong cuộc hẹn không thường trực hướng tới hoàn thành thời gian theo quy định tại tiểu mục A.1 nêu trên.

6. với sự chấp thuận của chủ nhân, một nhân viên chấp nhận một cuộc hẹn không thường trực để vị trí cấp cao hơn trong công việc cùng một trong khi phục vụ một thời gian thử việc ban đầu, có thể tiếp tục thời gian thử việc của mình và nhận được tín dụng cho thời gian đã phục vụ trong trạng thái thời nếu anh/cô ấy trở về vị trí cùng anh/cô ấy bỏ trống.

B. giai đoạn dùng thử dịch vụ

1. ngoại trừ đối với những nhân viên trong một cuộc hẹn trong đào tạo, tất cả các nhân viên khác với tình trạng thường ai được phát huy, hoặc những người tự nguyện chấp nhận chuyển khoản hoặc chức thành một phân loại công việc mà họ đã không trước đây đã đạt được trạng thái vĩnh viễn, sẽ phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ của sáu (6) tháng thực hiện nhiệm vụ được giao. Người sử dụng lao động đồng ý tuân thủ mà các văn phòng của giám đốc nhân sự nhà nước đã xác định giai đoạn dùng thử dịch vụ cho mỗi phân loại. Một nhân viên di chuyển đến một vị trí khác nhau trong cùng một bảng phân loại công việc đòi hỏi kỹ năng công việc khác nhau và khả năng sẽ phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ. Nhà tuyển dụng có thể mở rộng thời gian dùng thử dịch vụ cho một nhân viên cá nhân hoặc cho tất cả nhân viên trong việc phân loại, miễn là phần mở rộng không gây ra tất cả thời gian vượt quá mười hai (12) tháng, trên cơ sở của trường hợp. Người sử dụng lao động đồng ý để thông báo cho liên minh bằng văn bản khi nó dự định để mở rộng thời gian dùng thử dịch vụ của một nhân viên hoặc cho tất cả nhân viên trong một phân loại dưới sáu (6) tháng.

2. bất kỳ nhân viên nào phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ có thể có thời gian dùng thử dịch vụ của mình kéo dài, trên cơ sở ngày-cho-một ngày, trong bất kỳ ngày nhân viên là để lại mà không phải trả tiền hoặc được chia sẻ lại, ngoại trừ để thực hiện nghĩa vụ quân sự.

3. một nhân viên được bổ nhiệm vào một vị trí khác nhau trước khi hoàn thành giai đoạn dùng thử dịch vụ của mình sẽ phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ mới. Thời gian dùng thử dịch vụ mới sẽ theo tiểu mục 4,5 B 1, trừ khi điều chỉnh bằng thẩm quyền bổ nhiệm trong thời gian đã phục vụ trong trạng thái thử nghiệm dịch vụ. Trong trường hợp không có, Tuy nhiên, thời gian tất cả các dịch vụ thử nghiệm sẽ ít hơn sáu (6) tháng liên tục.

4. nhân viên phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ có thể tự nguyện trở lại vị trí cũ của mình vĩnh viễn trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày các cuộc hẹn, miễn là các vị trí không được đầy đủ hoặc cung cấp không được thực hiện cho một người nộp đơn. Sau mười lăm (15) ngày, nhân viên có thể trở lại vị trí cũ của họ với sự chấp thuận của chủ nhân.

5. với trước bằng văn bản thông báo nhà tuyển dụng, tất cả nhân viên thất bại một khoảng thời gian dùng thử dịch vụ có thể sẽ được cung cấp một cơ hội để trở lại một vị trí trong cùng một cơ quan, đó là:

a. bỏ trống hoặc đầy bởi một nhân viên thử việc hoặc không thường trực và trong thử nghiệm dịch vụ của nhân viên trước đây đã được tổ chức phân loại công việc; hoặc

b. trống hoặc đầy bởi một nhân viên thử việc hoặc không thường trú tại hoặc dưới của nhân viên trước mức lương phạm vi.

Trong cả hai trường hợp, các nhân viên được trở lại là phải có những kỹ năng và khả năng cần thiết cho các vị trí trống.

6. mọi nhân viên đều thất bại một khoảng thời gian dùng thử dịch vụ không có nổi tùy chọn có thể yêu cầu tên của mình được đặt trên các cơ quan nội bộ layoff danh và vào tổng hợp chính phủ chuyển tiếp ngoài trời chương trình cho các vị trí trong phân loại công việc mà anh ấy hoặc cô ấy có trước đó đã đạt được trạng thái vĩnh viễn.

7. nổi của nhân viên những người không thành công trong thời gian dùng thử dịch vụ của họ không phải là tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại trong [30 bài viết](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

**4.6 chương trình sáng kiến trở lại để làm việc**

Các lợi ích theo chương trình này sẽ được áp dụng theo quy định của [WAC 357-19-525](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2Fwac%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-19-525) qua [535](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-19-535).

**Bài 5
Đánh giá hiệu suất**

**5.1 mục tiêu**

Quá trình đánh giá hiệu suất cho giám sát viên một cơ hội để thảo luận về các mục tiêu hiệu suất với nhân viên của họ và đánh giá và xem xét hiệu suất của họ đối với những mục tiêu đó. Giám sát sẽ hỗ trợ nhân viên phát triển chuyên nghiệp của họ, do đó kỹ năng và khả năng có thể được liên kết với các cơ quan yêu cầu. Công nhận thành tích nhân viên và địa chỉ các vấn đề hiệu suất một cách kịp thời, các cuộc thảo luận giữa nhân viên và giảng viên hướng dẫn sẽ xảy ra trong thời gian đánh giá. Vấn đề hiệu suất sẽ được đưa đến sự chú ý của các nhân viên để cung cấp cho nhân viên cơ hội để nhận được bất kỳ đào tạo bổ sung cần thiết để khắc phục sự cố.

**5,2 quá trình đánh giá**

A. nhân viên làm việc hiệu suất sẽ được đánh giá trước khi hoàn thành thời gian tập sự hoặc thử nghiệm dịch vụ của mình và tối thiểu hàng năm sau đó như dự định của từng cơ quan. Đánh giá sẽ được tiến hành trong một thiết lập riêng. Nhân viên thử việc hoặc vĩnh viễn có hiệu suất công việc được xác định là không đạt yêu cầu phải được thông báo bằng văn bản của deficiency(ies). Trừ khi deficiency(ies) (là) đáng kể, các nhân viên sẽ được trao cơ hội để sửa chữa deficiency(ies) và chứng minh hiệu quả khả quan trước khi nó được ghi thành tài liệu trong một đánh giá.

B. quá trình đánh giá hiệu suất sẽ bao gồm, nhưng không giới hạn ở một đánh giá hiệu năng bằng văn bản hoặc điện tử trên các hình thức phát triển nhân viên và thực hiện kế hoạch (EDPP) hoặc các hình thức hoạt động và phát triển kế hoạch (PDP), chữ ký của nhân viên nhận biên lai của các hình thức, và bất kỳ ý kiến của người lao động. Một bản sao của việc đánh giá hiệu suất sẽ được cung cấp cho người lao động tại thời điểm xem xét. Các hình thức thực hiện đánh giá ban đầu, bao gồm cả ý kiến của nhân viên, sẽ được duy trì trong các nhân viên nhân sự tập tin. Nhân viên sẽ được cung cấp bản sao số của họ đánh giá hoàn thành trong một thời gian hợp lý sau khi chèn vào các nhân viên nhân sự tập tin.

C. khi một nhân viên vẫn còn ở vị trí tương tự nhưng có một sự thay đổi trong giám sát ít hơn chín mươi (90) ngày trước khi hiệu suất của một nhân viên xem xét, đánh giá chung liên quan đến giảng viên hướng dẫn hiện tại của nhân viên và giảng viên hướng dẫn trước đây của nhân viên có thể được tiến hành. Nếu người giám sát trước đó không còn làm việc với các cơ quan, người lao động có thể yêu cầu trước khi hoàn thiện việc đánh giá giám sát hiện nay tham khảo ý kiến một quản lý những người có kiến thức về hiệu suất của nhân viên.

D. quy trình đánh giá hiệu suất có thể được buồn; Tuy nhiên, nội dung của việc thẩm định không phải là tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại trong [30 bài viết](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

E. các nhà tuyển dụng sẽ làm cho thông tin về quá trình đánh giá hiệu suất có sẵn cho nhân viên và người giám sát. Một nhân viên có thể yêu cầu đào tạo trong quá trình EDPP hoặc PDP theo điều 8.1.

**5.3** cho mặc cả các đơn vị tại Trung tâm tiểu bang Washington cho trẻ em điếc và Hearing Loss (CDHL) và Washington trường cho người mù (WSSB), đánh giá phải được tiến hành ít bi-mỗi năm và thường hoàn thành không muộn hơn ngày 15 tháng 5.

**Bài 6
Giờ làm việc**

**6.1 nghĩa**

A. nhân viên:

Nhân viên đã được lên kế hoạch làm việc trung bình bốn mươi (40) giờ một tuần làm việc.

B. các nhân viên thực thi pháp luật:

Nhân viên làm việc ở các vị trí đáp ứng các tiêu chuẩn thực thi pháp luật của phần 7 (k) của đạo luật tiêu chuẩn lao động công bằng (FLSA).

C. nhân viên bán thời gian:

Nhân viên đã được lên kế hoạch để làm việc ít hơn bốn mươi (40) giờ mỗi tuần làm việc.

Mất thời gian bù giờ, đủ điều kiện vị trí:

Nhân viên làm việc ở các vị trí được giao nhiệm vụ và trách nhiệm mà đáp ứng các tiêu chí cho thêm giờ bảo hiểm theo luật liên bang và tiểu bang.

E. làm thêm giờ miễn vị trí:

Nhân viên làm việc ở các vị trí được giao nhiệm vụ và trách nhiệm không đáp ứng các tiêu chí cho thêm giờ bảo hiểm theo luật liên bang và tiểu bang.

F. thay đổi nhân viên:

Làm thêm giờ, đủ điều kiện nhân viên làm việc ở các vị trí thường đòi hỏi sự thay đổi phạm vi bảo hiểm cho nhiều hơn một (1) việc thay đổi.

G. ngày làm việc:

Một (1) trong bảy (7) liên tiếp, hai mươi bốn (24) giờ thời gian trong một tuần làm việc.

H. làm việc lịch:

Workweeks và thay đổi công việc của các con số khác nhau giờ có thể được thiết lập bởi nhà tuyển dụng nhằm đáp ứng kinh doanh và nhu cầu dịch vụ khách hàng, miễn là lịch trình làm việc đáp ứng các luật pháp liên bang và tiểu bang.

I. công việc thay đổi:

Giờ một nhân viên dự kiến sẽ làm việc mỗi ngày làm việc trong một tuần làm việc.

J. tuần làm việc:

Một khoảng thời gian một - trăm sáu mươi tám (168) giờ bao gồm bảy (7) liên tiếp hai mươi bốn (24) giờ thời gian thường xuyên lại xảy ra. Workweeks bình thường sẽ bắt đầu lúc 12:00 sáng ngày chủ nhật và kết thúc lúc 12:00 nửa đêm sau ngày thứ hai, hoặc nếu không chỉ định bởi thẩm quyền bổ nhiệm. Nếu có sự thay đổi trong tuần làm việc của họ, nhân viên sẽ được cấp thông báo viết bởi thẩm quyền bổ nhiệm.

**6.2 quyết tâm**

Nhà tuyển dụng sẽ xác định xem một vị trí đủ điều kiện làm thêm giờ hoặc làm thêm giờ miễn theo quy định của pháp luật liên bang và tiểu bang. Đối với các vị trí thực thi pháp luật, nhà tuyển dụng sẽ xác định nếu một vị trí làm thêm giờ, đủ điều kiện có một khoảng thời gian dài làm việc. Khi nhà tuyển dụng sẽ xác định một vị trí làm thêm giờ, đủ điều kiện được làm thêm giờ miễn, nhân viên sẽ được thông báo bằng văn bản của quyết định.

**6.3 nhân viên đủ điều kiện làm thêm giờ (trừ nhân viên thực thi pháp luật)**

Lịch trình làm việc thường xuyên A.

Lịch trình làm việc thường xuyên cho các nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ từ không phải là nhiều hơn bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc, với bắt đầu và kết thúc thời gian được xác định bởi các yêu cầu của vị trí và nhà tuyển dụng. Một nhân viên có thể yêu cầu khác nhau bắt đầu và kết thúc thời gian. Ngoại trừ Washington State tuần tra (WSP), lịch trình làm việc thường xuyên sẽ thường bao gồm hai (2) ngày liên tục theo lịch trình đi. Nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh lịch trình làm việc thường xuyên với thông báo trước cho người lao động theo quy định tại điều này. Nếu nhà tuyển dụng mở rộng của một nhân viên lịch làm việc hàng ngày của hơn hai (2) giờ vào bất kỳ ngày nào, nhà tuyển dụng sẽ không điều chỉnh một ngày làm việc hoặc tuần làm việc của nhân viên để tránh các khoản thanh toán làm thêm giờ hoặc accrual đền bù thời gian. Quy định này sẽ không áp dụng:

1. khi một nhân viên yêu cầu để điều chỉnh giờ của mình trong tuần làm việc và các hoạt động không quá bốn mươi (40) giờ trong tuần làm việc đó; hoặc

2. những vị trí mà có một nhu cầu vốn có, kinh doanh hoặc theo mùa cho tính linh hoạt để điều chỉnh lịch trình công việc hàng ngày của họ trong tuần làm việc thường xuyên để thực hiện công việc được phân công nhiệm vụ và trách nhiệm. Khi điều chỉnh tiến độ công việc của một nhân viên, nhà tuyển dụng sẽ xem xét một nhân viên ưu đãi miễn là các cơ quan có thể đáp ứng kinh doanh và nhu cầu dịch vụ khách hàng và không gây ra một chi phí bổ sung cho cơ quan.

B. thay thế làm việc lịch

Workweeks và thay đổi công việc của các con số khác nhau giờ thiết lập cho người lao động làm thêm giờ, đủ điều kiện nhà tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu dịch vụ kinh doanh và khách hàng, nếu lịch trình thay thế công việc đáp ứng các yêu cầu của pháp luật liên bang và tiểu bang, và làm không kết quả trong thời gian bù giờ. Một nhân viên có thể yêu cầu workweeks khác nhau và làm việc thay đổi.

C. lịch trình thay đổi

Nhân viên workweeks và lịch trình làm việc có thể thay đổi với thông báo trước từ nhà tuyển dụng. Nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ sẽ nhận được mười bốn (14) ngày của văn bản thông báo thay đổi lịch trình vĩnh viễn. Nhân viên sẽ nhận được bảy (7) lịch ngày thông báo về một sự thay đổi lịch trình tạm thời. Một sự thay đổi tạm thời lịch trình là được định nghĩa như là kéo dài ba mươi (30) ngày hoặc ít hơn. Ngày thông báo được đưa ra ở đây được coi là ngày đầu tiên của thông báo. Điều chỉnh trong giờ làm việc thay đổi công việc hàng ngày trong một tuần làm việc không cấu thành một sự thay đổi lịch trình. Nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh của một nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ hàng ngày bắt đầu hoặc kết thúc time(s) bằng hai (2) giờ.

D. kế hoạch khẩn cấp thay đổi

Nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh của một nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ workweek và làm việc lịch trình mà không báo trước trong các tình huống bất ngờ, nghiêm trọng.

E. nhân viên yêu cầu thay đổi lịch trình

Workweeks và lịch trình làm việc của nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ không làm việc một sự thay đổi lịch trình, theo quy định của [Điều 6.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_6.1_Definitions). F, có thể thay đổi theo yêu cầu của nhân viên và với sự đồng ý của chủ nhân, cung cấp kinh doanh của chủ nhân và đáp ứng được nhu cầu dịch vụ khách hàng và không có chi phí làm thêm giờ phải gánh chịu. Yêu cầu thay đổi lịch trình sẽ không thể tùy tiện bị từ chối.

F. yêu cầu nhân viên làm việc linh hoạt lịch trình

Nhà tuyển dụng hiểu được tầm quan trọng của lịch trình làm việc linh hoạt và các tác động tích cực trên hiệu suất nhân viên và tinh thần. Khi được yêu cầu của người lao động, lịch trình có thể được flexed trong tuần làm việc của nhân viên nếu hai bên đồng ý giữa nhân viên và nhà tuyển dụng.

**6.4 lịch trình làm việc nhân viên làm thêm giờ, đủ điều kiện luật thi hành**

Lịch trình làm việc thường xuyên cho nhân viên thực thi pháp luật toàn thời gian, làm thêm giờ, đủ điều kiện không nhận chuyển nhượng trả tiền cho một thời gian dài làm việc, không là nhiều hơn một - trăm sáu mươi giờ (160) giờ trong một khoảng thời gian hai mươi tám (28) ngày. Lịch trình làm việc có thể thay đổi theo [tiểu mục 6.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_6.3_Overtime-Eligible_Employees) C qua E.

**6,5 thời kỳ đủ điều kiện làm thêm giờ chưa thanh toán bữa ăn**

Người sử dụng lao động và công đoàn đồng ý đến thời gian bữa ăn chưa thanh toán là khác nhau từ và thay thế cho các yêu cầu thời gian bữa ăn chưa thanh toán của [WAC 296-126-092](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-126-092). Thời gian bữa ăn chưa thanh toán cho nhân viên làm việc nhiều hơn năm (5) liên tiếp giờ, nếu có tiêu đề sẽ là tối thiểu là ba mươi (30) tháng và sẽ được sắp xếp như gần giữa các công việc dịch chuyển càng tốt. Khi một nhân viên chưa thanh toán bữa ăn thời gian bị gián đoạn bởi nhiệm vụ công việc, các nhân viên sẽ được phép tiếp tục thời gian bữa ăn chưa thanh toán của mình sau gián đoạn để hoàn tất giai đoạn chưa thanh toán bữa ăn. Trong trường hợp nhân viên là không thể hoàn tất giai đoạn chưa thanh toán bữa ăn do hoạt động cần thiết, nhân viên được hưởng bồi thường thiệt hại, mà sẽ được tính dựa trên số giờ làm việc trong thời gian bữa ăn chưa thanh toán, thực tế. Trong thời gian bữa ăn có thể không được sử dụng cho Ủy hoặc khởi hành sớm từ công việc và thời gian bữa ăn và còn lại sẽ không được kết hợp. Nhân viên bắt buộc phải làm việc nhiều hơn ba (3) giờ ngoài công việc thường ngày của họ sẽ được hưởng một khoảng thời gian bổ sung bữa ăn chưa thanh toán ít nhất là ba mươi (30) phút.

**6.6 làm thêm giờ, đủ điều kiện thanh toán trong thời gian bữa ăn cho thẳng thay đổi lịch trình**

Người sử dụng lao động và công đoàn đồng ý trả tiền bữa ăn thời kỳ khác nhau từ và thay thế cho các yêu cầu thời gian thanh toán bữa ăn của [WAC 296-126-092](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-126-092). Nhân viên làm việc thẳng thay đổi sẽ không nhận được một khoảng thời gian theo lịch trình bữa ăn, nhưng sẽ được cho phép để ăn liên tục như thời gian cho phép trong quá trình thay đổi của họ trong khi còn làm nhiệm vụ. Thời gian trả tiền bữa ăn cho người lao động vào thẳng thay đổi yêu cầu cứu trợ từ nhiệm vụ.

**6.7 giờ làm thêm, đủ điều kiện còn lại thời gian**

Người sử dụng lao động và công đoàn đồng ý với phần còn lại trong thời gian khác nhau từ và thay thế cho thời gian còn lại theo yêu cầu của [WAC 296-126-092](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-126-092). Nhân viên sẽ được phép nghỉ ngơi trong thời gian mười lăm (15) phút cho mỗi chuyển đổi (1/2) một nửa của ba (3) hoặc nhiều giờ làm việc tại hoặc gần giữa của mỗi chuyển đổi (1/2) một nửa của ba (3) hoặc nhiều giờ. Thời gian còn lại không yêu cầu cứu trợ từ nhiệm vụ. Nơi mà bản chất của công việc cho phép nhân viên để có thời gian liên tục còn lại tương đương với mười lăm (15) phút cho mỗi chuyển đổi (1/2) một nửa, phần còn lại theo lịch thời gian là không cần thiết. Thời gian còn lại không có thể được sử dụng cho Ủy hoặc khởi hành sớm từ công việc và thời gian nghỉ ngơi và bữa ăn thì không được kết hợp.

**6.8 tích cực thời gian báo cáo**

Nhân viên một cách chính xác sẽ thông báo thời gian làm việc phù hợp với một thời gian tích cực, quá trình được xác định bởi mỗi cơ quan báo cáo.

**6.9 nhân viên làm thêm giờ miễn**

Nhân viên làm thêm giờ miễn không được bao phủ bởi pháp luật liên bang hay nhà nước ngoài giờ. Bồi thường dựa trên tiền đề của nhân viên làm thêm giờ miễn dự kiến sẽ làm việc nhiều giờ nếu cần thiết để cung cấp dịch vụ công cộng mà họ đã được cho thuê. Những nhân viên có trách nhiệm cho các sản phẩm công việc của họ và đáp ứng mục tiêu của các cơ quan mà họ làm việc. Nhà tuyển dụng chính sách cho tất cả các nhân viên làm thêm giờ miễn là như sau:

A. các nhà tuyển dụng sẽ xác định sản phẩm, Dịch vụ và các tiêu chuẩn mà phải được đáp ứng bởi các nhân viên làm thêm giờ miễn.

B. thời gian thêm giờ miễn nhân viên dự kiến sẽ làm việc nhiều giờ nếu cần thiết để hoàn thành bài tập của họ hoặc phải thực hiện trách nhiệm của mình và phải đáp ứng với chỉ dẫn từ quản lý để hoàn thành nhiệm vụ công việc bởi thời hạn cụ thể. Nhân viên làm thêm giờ miễn có thể phải làm việc cụ thể giờ cung cấp dịch vụ khi coi là cần thiết bởi nhà tuyển dụng. Các nhân viên sẽ không được yêu cầu để sử dụng để lại nghỉ hoặc trao đổi thời gian không thường xuyên, không thường xuyên cong của một (1) giờ hoặc ít hơn, miễn là các nhân viên phải tuân theo cơ quan chính sách liên quan đến việc sử dụng ốm và nghỉ lại.

C. tiền lương trả cho người lao động làm thêm giờ miễn là các bồi thường đầy đủ cho tất cả các giờ làm việc.

D. nhân viên sẽ tham khảo ý kiến của người giám sát để điều chỉnh giờ làm việc của họ để phù hợp với sự cân bằng thích hợp giữa thời gian dài làm việc và thời gian offsetting. Nơi linh hoạt như vậy không xảy ra hoặc không đạt được sự cân bằng thích hợp, và với thẩm quyền bổ nhiệm hoặc phê chuẩn của người được chỉ định, nhân viên làm thêm giờ miễn sẽ tích luỹ thời gian trao đổi cho bất thường hoặc quá nhiều giờ làm việc. Thời gian trao đổi có thể được tích luỹ thời gian thẳng tối đa tám mươi (80) giờ. Thời gian trao đổi có thể được sử dụng thay cho ốm và kỳ nghỉ để lại. Thời gian trao đổi không có tiền mặt giá trị và không thể được chuyển giao giữa các cơ quan. Khi một nhân viên tích luỹ bốn mươi (40) giờ thời gian đổi Ngoại tệ, nhân viên và nhà tuyển dụng sẽ phát triển một kế hoạch trong vòng sáu mươi (60) ngày đối với nhân viên để sử dụng thời gian tích luỹ trao đổi. Cho nhân viên mà công việc gây ra cho họ để tích luỹ trao đổi thời gian do một phiên họp lập pháp, nhà tuyển dụng và nhân viên sẽ phát triển một kế hoạch cho việc sử dụng thời gian trao đổi tích lũy trong một phiên họp lập pháp vào cuối phiên.

E. yêu cầu nhân viên, và với sự đồng ý của nhà tuyển dụng lịch trình làm việc khác (bao gồm cả hai lịch trình làm việc linh hoạt và nén) có thể được thiết lập, tùy thuộc vào nhu cầu dịch vụ của doanh nghiệp và khách hàng. Yêu cầu đối với lịch trình thay thế sẽ không được tự ý bị từ chối. Nhân viên có trách nhiệm giữ quản lý apprised của lịch trình của họ và nơi ở của họ.

F. làm thêm giờ miễn nhân mà nhà tuyển dụng yêu cầu anh ta hoặc cô ấy để làm việc trên một kỳ nghỉ sẽ được thời gian trao đổi tỷ lệ bằng nhau giờ tắt cho tất cả các giờ làm việc trên một kỳ nghỉ.

**Bài 7
Làm thêm giờ**

**7.1 định nghĩa**

A. làm thêm giờ:

Thời gian bù giờ được định nghĩa là thời gian mà một nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ:

1. làm việc vượt quá bốn mươi (40) giờ mỗi tuần làm việc (trừ luật thi hành nhân viên);

2. hoạt động trên một kỳ nghỉ;

3. công trình vượt quá một - trăm sáu mươi (160) giờ trong một khoảng thời gian hai mươi tám (28) ngày và nhân viên là một nhân viên thực thi pháp luật không nhận chuyển nhượng trả tiền cho một khoảng thời gian dài làm việc; hoặc

4. hoạt động trong khi làm nhiệm vụ chữa cháy như đặc biệt quy định tại [điều 41](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_41_Compensation), bồi thường thiệt hại.

Các tỷ lệ thời gian bù giờ sinh :

Theo quy định áp dụng mức lương và giờ luật lệ, tỷ lệ thời gian bù giờ sẽ là một và một nửa (1 1/2) tỷ lệ thường xuyên của một nhân viên trả tiền. Lệ chi trả, thông thường sẽ không bao gồm bất kỳ loại trừ cho phép.

C. công việc:

Định nghĩa làm việc ngoài giờ nhằm mục đích duy nhất, bao gồm:

1. tất cả các giờ thực sự đã thực hiện các nhiệm vụ được giao;

2. ngày nghỉ;

3. ốm;

4. kỳ nghỉ để lại;

5. thời gian đền bù; hoặc

6. thời gian trả tiền bất kỳ khác không được liệt kê dưới đây.

D. Làm việc không bao gồm:

1. chia sẻ lại;

2. để lại mà không phải trả tiền;

3. bổ sung khoản bồi thường cho thời gian làm việc trên một kỳ nghỉ; hoặc

4. thời gian bồi thường là trả tiền phạt chế độ chờ, gọi trở lại, hoặc bất kỳ khác.

**7.2 làm thêm giờ hội đủ điều kiện và bồi thường thiệt hại**

Nhân viên có đủ điều kiện bồi thường làm thêm giờ trong các trường hợp sau đây:

A. làm thêm giờ, đủ điều kiện nhân viên có sự chấp thuận trước và làm việc nhiều hơn bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc sẽ được đền bù với mức tăng ca. Một nhân viên tuần làm việc có là ít hơn bốn mươi (40) giờ sẽ được thanh toán tại của mình hoặc mình tỷ lệ thường xuyên phải trả tiền cho tất cả công việc thực hiện lên đến bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc và thanh toán ở mức làm thêm giờ cho các công việc được ủy quyền của hơn bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc.

B. một nhân viên bán thời gian làm thêm giờ, đủ điều kiện thay đổi sẽ được thanh toán tại của mình hoặc mình tỷ lệ thường xuyên phải trả tiền cho tất cả công việc thực hiện lên đến bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc và thanh toán ở mức làm thêm giờ cho các công việc được ủy quyền của hơn bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc.

C. thời gian bù giờ, đủ điều kiện thực thi pháp luật nhân viên, không nhận chuyển nhượng trả tiền cho một thời gian dài làm việc, những người có sự chấp thuận trước và làm việc nhiều hơn một - trăm sáu mươi (160) giờ trong một khoảng thời gian hai mươi tám (28) ngày sẽ được đền bù với mức tăng ca.

**7.3 quy định chung**

A. các nhà tuyển dụng sẽ xác định cho dù công việc sẽ được thực hiện vào thời gian làm việc thường xuyên hoặc làm thêm giờ, số, kỹ năng và khả năng của người lao động cần thiết để thực hiện các công việc và thời gian thực hiện các công việc. Nhà tuyển dụng sẽ lần đầu tiên cố gắng để đáp ứng các yêu cầu tăng ca trên cơ sở tự nguyện với nhân viên có trình độ, những người đang làm nhiệm vụ. Trong trường hợp không có đủ nhân viên tình nguyện để làm việc, người quản lý có thể yêu cầu nhân viên làm việc thêm giờ.

B. nếu một nhân viên đã không được làm thêm giờ mà ông hoặc bà ấy đã đủ điều kiện, các nhân viên sẽ được cung cấp sẵn sàng làm thêm giờ vào cơ hội mà ông hoặc bà ấy là đủ tiêu chuẩn. Dưới không có trường hợp nào thì một nhân viên được bồi thường đối với giờ làm thêm không được làm việc. Sẽ có không có pyramiding làm thêm giờ.

**7.4 thời gian đền bù cho người lao động làm thêm giờ, đủ điều kiện**

A. thời gian đền bù đủ điều kiện

Đền bù thời gian có thể kiếm được thay cho tiền chỉ khi một cơ quan và người lao động đồng ý. Đền bù thời gian phải được cấp ở mức một và một nửa (1 1/2) giờ đền bù cho mỗi giờ thêm giờ làm việc.

B. thời gian đền bù tối đa

Nhân viên có thể tích lũy không nhiều hơn hai trăm bốn mươi (240) giờ đền bù, hoặc bốn trăm tám mươi (480) giờ cho nhân viên thực thi pháp luật hoặc nhân viên tham gia vào các hoạt động ứng phó khẩn cấp hoặc an toàn công cộng.

C. đền bù thời gian sử dụng

Nhân viên phải sử dụng đền bù thời gian trước khi sử dụng để kỳ nghỉ, trừ khi điều này sẽ cho kết quả trong sự mất mát của họ để lại nghỉ hoặc nhân viên đang sử dụng kỳ nghỉ để lại cho bạo lực trong nước để lại. Đền bù thời gian phải được sử dụng và lên kế hoạch theo cách thức tương tự như để lại nghỉ, như trong [bài viết 11](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_11_Vacation), nghỉ lại. Nhân viên có thể sử dụng thời gian đền bù cho rời khỏi theo yêu cầu của nội địa bạo lực để lại đạo luật, [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76). Nhà tuyển dụng có thể lịch trình một nhân viên sử dụng của mình hoặc đền bù với bảy (7) lịch ngày thông báo.

Mất thời gian đền bù tiền ra

Tất cả thời gian đền bù phải được sử dụng bởi 30 tháng 6 hàng năm. Nếu đền bù thời gian dư chưa lên lịch biểu để được sử dụng bởi các nhân viên của tháng tư mỗi năm, giám sát viên sẽ liên hệ với nhân viên xem lại lịch trình của mình. Thời gian đền bù của nhân viên cân bằng sẽ tiền mặt mỗi 30 ngày hoặc khi người lao động:

1. lá nhà nước các dịch vụ vì bất kỳ lý do;

2. chuyển đến một vị trí trong cơ quan của mình với nguồn tài trợ khác nhau; hoặc

3. chuyển đến cơ quan nhà nước khác.

**Bài 8
Đào tạo**

**8.1** các chủ nhân và công đoàn nhận ra giá trị và lợi ích của giáo dục và đào tạo được thiết kế để tăng cường phát triển nhân viên. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp đào tạo phù hợp với cơ quan chính sách và các nguồn lực sẵn có.

**8.2** các khán giả tại cơ quan yêu cầu đào tạo sẽ coi là thời gian làm việc bao gồm đi du lịch. Thời gian đi du lịch cơ quan yêu cầu đào tạo sẽ được bồi thường theo quy định hành chính nhà nước và kế toán hướng dẫn sử dụng (SAAM).

**8.3** Kế hoạch đào tạo và phát triển của cơ quan phải nhà nước của chủ nhân chính sách và mục tiêu cho các nhân viên đào tạo và phát triển, và các chính sách phải giải quyết, tối thiểu sau đây:

A. xác định người chịu trách nhiệm cho các nhân viên đào tạo và phát triển;

B. các tiêu chí cho nhân viên hội đủ điều kiện;

C. các tiêu chí để xác định tình trạng công việc của nhân viên trong khi tham gia đào tạo và phát triển hoạt động;

D. tiêu chuẩn cho giáo dục để lại;

E. học phí hoàn trả chi phí hoặc lệ phí từ bỏ chính sách;

F. bắt buộc đào tạo theo quy định của nhà nước và liên bang quy định;

G. đào tạo quản lý entry-level/giám sát;

H. đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển nhân viên;

I. đánh giá đào tạo và chương trình phát triển; và

J. bài tập cho phát triển nghề nghiệp phù hợp với [WAC 357-34-050](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-34-050).

**8.4** các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp đào tạo phù hợp về giám sát/tù nhân quan hệ cho người lao động có trách nhiệm liên quan đến tương tác với các cá nhân bị tống giam.

**8.5 chính thỏa thuận đào tạo**

A. các chủ nhân và công đoàn đồng ý rằng đào tạo cho các nhà quản lý, giám sát và tặng stewards chịu trách nhiệm về quản lý hàng ngày của thỏa thuận này là quan trọng. Liên minh sẽ cung cấp huấn luyện về thỏa thuận này để tặng stewards, và nhà tuyển dụng sẽ cung cấp đào tạo để quản lý và giám sát.

B. The Union sẽ trình bày việc đào tạo để công đoàn tặng stewards trong mỗi đơn vị mặc cả. Việc đào tạo sẽ kéo dài không quá bốn (4) giờ. Việc đào tạo sẽ coi là thời gian làm việc trong những stewards union tặng những người tham gia đào tạo trong thời gian thay đổi theo lịch trình công việc của họ. Liên minh tặng stewards người tham dự huấn luyện trong giờ không làm việc của họ sẽ không được đền bù. Các bên sẽ đồng ý về ngày, giờ, số lượng và tên của các cửa hàng mà các tiếp viên tham dự mỗi phiên làm việc. Thời gian đi lại và các chi phí sẽ không được trả bởi chủ nhân.

**8.6 bồi hoàn học phí**

A. các cơ quan có thể chấp nhận bồi hoàn toàn bộ hoặc một phần học phí, phù hợp với các cơ quan chính sách và nguồn lực sẵn có.

B. cơ quan sẽ hoàn trả cho nhân viên hội đủ điều kiện đã cung cấp bằng chứng thanh toán và đạt yêu cầu hoàn thành một khóa học mà trước đó đã được chấp thuận cho bồi hoàn học phí.

C. vắng mặt một thỏa thuận ngược lại, khi một nhân viên di chuyển đến các cơ quan khác trước khi hoàn thành một khóa học được phê duyệt, các nhân viên sẽ không còn có đủ điều kiện được bồi hoàn.

**8.7 yêu cầu đào tạo**

Tất cả yêu cầu đào tạo bên ngoài hệ thống quản lý học tập (LMS), sẽ được chấp nhận, bị từ chối hoặc chuyển tiếp bởi người quản lý ngay lập tức trong vòng mười lăm (15) ngày nộp yêu cầu hoàn thành đúng cách. Theo yêu cầu, cơ quan này sẽ cung cấp một cập nhật trạng thái trong vòng 45 (45) ngày. Nếu một yêu cầu bị từ chối, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một lý do để từ chối cho người lao động.

**8.8 hồ sơ đào tạo**

A. nhân viên có thể yêu cầu một bản sao của hồ sơ đào tạo của họ. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một bản sao cứng hoặc điện tử truy cập vào hồ sơ đào tạo của họ. Nếu một nhân viên cung cấp tài liệu hướng dẫn để sử dụng lao động làm việc liên quan đến đào tạo, nó sẽ được ghi lại trong hồ sơ đào tạo hoặc tập tin cán bộ nhân viên.

B. thời gian vĩnh viễn layoff, nhân viên sẽ được cung cấp một cơ hội để gửi các tài liệu thành công đã hoàn thành đào tạo để được xem xét.

**Điều 9
Giấy phép hành nghề và cấp giấy chứng nhận**

**9.1** the sử dụng lao động và công đoàn nhận ra sự cần thiết cho nhân viên đơn vị mặc cả để duy trì giấy phép hành nghề thích hợp và/hoặc cấp giấy chứng nhận để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí của họ được giao.

**9.2** cơ quan sẽ thực hiện theo chính sách của họ và/hoặc các thực tiễn liên quan đến giấy phép hành nghề và cấp giấy chứng nhận.

**9.3** nhân viên sẽ thông báo cho thẩm quyền bổ nhiệm của họ hoặc người được chỉ định nếu công việc liên quan đến giấy phép của họ và/hoặc chứng chỉ đã hết hạn hoặc đã được hạn chế, thu hồi hoặc bị đình chỉ trong vòng hai mươi bốn (24) giờ hết hạn, hạn chế, việc thu hồi hoặc đình chỉ, hoặc trước khi được thay đổi theo lịch trình tiếp theo của họ, cho dù xảy ra lần đầu tiên.

**Bài 10
Ngày Lễ**

**10.1 Lễ**

Những ngày sau đây là ngày lễ pháp lý như định bởi quy chế:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. New Year's Day. | Ngày đầu tiên của tháng Giêng |
| 2. Martin Luther King Jr. ngày | Các thứ hai thứ ba của tháng |
| 3. Chủ tịch vào ngày | Các thứ hai thứ ba tháng hai |
| 4. ngày tưởng niệm | Cuối thứ hai của tháng |
| 5. ngày độc lập | Ngày 04 tháng 7th |
| 6. ngày lao động | Thứ hai đầu tiên của tháng chín |
| 7. ngày cựu chiến binh' | Ngày 11 tháng 11th |
| 8. ngày Lễ Tạ ơn | Thứ năm thứ tư của tháng mười một |
| 9. người Mỹ bản xứ di sản ngày | Ngày sau thứ tư thứ năm trong tháng mười một |
| 10. Giáng sinh | Ngày 25 tháng 12th |
| 11. cá nhân kỳ nghỉ | Được cung cấp trong phần 10.3 dưới đây |
|   |   |

**10.2 quy tắc Holiday**

Các quy tắc sau áp dụng cho các ngày lễ liệt kê:

A. nhân viên sẽ được trả tại một tỷ lệ thời gian thẳng ngay cả khi họ không làm việc.

B. nếu một nhân viên làm việc trên một kỳ nghỉ, anh ấy hoặc cô ấy sẽ được trả cho những giờ thực tế làm việc tại tỷ lệ thời gian thẳng cộng với tỷ lệ tăng ca, như được nêu trong [bài viết 7.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_7.1_Definitions) B, làm thêm giờ.

C. đối với các nhân viên toàn thời gian trên một thứ hai đến thứ sáu làm việc lịch:

1. bất cứ khi nào bất kỳ nghỉ rơi vào thứ bảy, ngay trước các thứ sáu sẽ là nghỉ.

2. bất cứ khi nào bất kỳ nghỉ rơi vào ngày Chủ Nhật, sau thứ hai sẽ là nghỉ.

D. đối với các nhân viên toàn thời gian không phải trên một thứ hai đến thứ sáu làm việc lịch:

1. khi một kỳ nghỉ rơi vào ngày làm việc theo lịch trình của nhân viên, ngày đó sẽ coi là các kỳ nghỉ.

2. khi một kỳ nghỉ rơi vào một nhân viên thường xuyên theo lịch trình ngày tắt, cơ quan này sẽ quyết định cho dù nó sẽ được quan sát thấy vào ngày làm việc của nhân viên trước hoặc sau các kỳ nghỉ.

3. một nhân viên có thể yêu cầu một ngày Luân phiên như là kỳ nghỉ của mình miễn là ngày được yêu cầu tắt nằm trong cùng một khoảng thời gian như là kỳ nghỉ trả. Nhà tuyển dụng có thể chấp nhận hoặc từ chối yêu cầu.

E. đối với nhân viên làm việc một lịch trình ca đêm mà bắt đầu vào một lịch ngày và kết thúc vào ngày tiếp theo, các kỳ nghỉ được xác định bởi các cơ quan bắt đầu lúc bắt đầu ca đêm dự kiến bắt đầu kỳ nghỉ lịch, hoặc lúc bắt đầu của sự chuyển đổi mà đến trước kỳ nghỉ lịch.

Quyết định sẽ là giống nhau cho tất cả nhân viên tại một cơ sở trừ khi có thỏa thuận để làm nếu không giữa các cơ quan và một (1) hoặc nhiều ảnh hưởng đến nhân viên, hoặc với các công đoàn, mà sẽ tạo thành các thỏa thuận của nhân viên.

F. bán thời gian nhân viên được tuyển dụng trước và sau khi kỳ nghỉ sẽ được đền bù bằng tiền mặt cho kỳ nghỉ ở một số tiền tương ứng với thời gian trong tình trạng phải trả trong tháng đó cần thiết cho việc làm toàn thời gian.

G. toàn thời gian nhân viên được tuyển dụng trước khi kỳ nghỉ và đang trong tình trạng phải trả tiền cho tám mươi (80)-overtime-chờ giờ hoặc trong tháng, không kể các kỳ nghỉ, hoặc đang trong tình trạng phải trả cho sự thay đổi toàn bộ công việc ngay trước kỳ nghỉ, sẽ được bồi thường cho các kỳ nghỉ. Nhân viên từ chức hoặc miễn nhiệm hoặc tách ra trước khi một kỳ nghỉ không sẽ được đền bù cho ngày lễ xảy ra sau ngày có hiệu lực từ chức, miễn nhiệm hoặc ly thân.

**10.3 Holiday cá nhân**

A. mỗi nhân viên có thể chọn một (1) cá nhân nghỉ mỗi năm, theo các điều kiện sau đây:

1. người lao động đã hoặc dự kiến sẽ được tiếp tục sử dụng của nhà nước hơn bốn (4) tháng;

2. người lao động đã cho không ít hơn mười bốn (14) ngày thông báo cho người quản lý; cung cấp, Tuy nhiên, các nhân viên và người quản lý có thể đồng ý khi một ngày trước đó; và

3. số lượng nhân viên chọn một ngày cụ thể tắt cho phép một cơ quan để tiếp tục công việc của mình một cách hiệu quả.

B. quyền lợi được đến nghỉ sẽ không mất hiệu lực khi bị từ chối dưới Subsection A.3, ở trên.

C. toàn thời gian, thay thế làm việc lịch nhân viên sẽ nhận được thường xuyên phải trả cho mỗi kỳ nghỉ cá nhân.

Mất nhân viên bán thời gian sẽ được quyền số giờ trả tiền trên một kỳ nghỉ cá nhân lịch trình hàng tháng của họ mang một lịch trình toàn thời gian.

E. bộ hoặc một phần của một kỳ nghỉ cá nhân có thể được tặng cho các nhân viên khác để chia sẻ lại. Đó là phần của một kỳ nghỉ cá nhân đó được tích luỹ, tặng như chia sẻ lại, và sau đó quay trở về trong năm dương lịch cùng nhân viên cách tặng, có thể được thực hiện bằng cách tặng nhân viên.

F. một kỳ nghỉ cá nhân cho các nhân viên toàn thời gian sẽ tương đương với sự thay đổi vĩnh viễn làm việc của họ trong ngày đã chọn cho kỳ nghỉ cá nhân vắng mặt.

G. theo yêu cầu, một nhân viên sẽ được chấp nhận để sử dụng một phần hoặc tất cả các kỳ nghỉ cá nhân của mình cho:

1. sự chăm sóc của các thành viên gia đình theo yêu cầu của đạo luật chăm sóc gia đình, [WAC 296-130](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-130);

2. để lại theo yêu cầu của gia đình quân sự để lại đạo luật, [RCW 49.77](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.77) và phù hợp với [bài 18.12](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_18.10_Military_Family); hay

3. để lại theo yêu cầu của nội địa bạo lực để lại đạo luật, [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76).

**10.4** chỉ [bài 10.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_10.3_Personal_Holiday), kỳ nghỉ cá nhân, áp dụng để mặc cả các đơn vị tại trường học bang Washington cho người mù và Trung tâm tiểu bang Washington cho trẻ em điếc và thính giác.

**Bài 11
Kỳ nghỉ phép**

**11.1** nhân viên sẽ giữ lại và mang về phía trước bất kỳ nghỉ kỳ nghỉ hội đủ điều kiện và không sử dụng được tích luỹ trước ngày có hiệu lực của thỏa thuận này.

**11.2 khoản tín dụng để lại vacation**

Nhân viên toàn thời gian và bán thời gian sẽ được ghi có kỳ nghỉ để tích luỹ hàng tháng, theo lịch biểu tỷ lệ và kỳ nghỉ để accrual dưới đây.

**11.3 vacation Leave Accrual**

Nhân viên toàn thời gian, người đã ở trong tình trạng phải trả tiền cho tám mươi (80) không có giờ làm thêm giờ trong một tháng theo lịch sẽ tích luỹ để lại nghỉ theo lịch biểu tỷ lệ bên dưới trong [phần 11,4](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_11.4_Vacation_Leave).

Nghỉ lại tín dụng thu được của nhân viên bán thời gian sẽ được tính và tích luỹ một số tiền tương ứng với số giờ nhân viên bán thời gian là ở trạng thái trả trong tháng so với yêu cầu cho việc làm toàn thời gian.

**11,4 vacation Leave Accrual tỷ lệ lịch**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Năm đầy đủ của dịch vụ** |  | **Giờ trong một năm** |
| Trong thời gian đầu tiên (1st) và lần thứ hai (2nd) năm làm việc liên tục hiện nay |   | Một trăm mười hai (112) |
| Trong thời gian 3 năm (3rd) hiện tại làm việc liên tục |   | Một trăm hai mươi (120) |
| Trong thời gian thứ tư (4th) năm làm việc liên tục hiện nay |   | Một trăm hai mươi tám (128) |
| Trong thời gian thứ năm (5th) và thứ sáu (6th) năm của tổng số việc làm |   | Một trăm ba mươi sáu (136) |
| Trong lần thứ bảy (7th), 8 (8th) và lần thứ IX (9th) năm của tổng số việc làm |   | Một trăm bốn mươi bốn (144) |
| Trong lần thứ x (10th), thứ mười một (11th), thứ mười hai (12th), mười ba (13th) và mười bốn (14th) năm của tổng số việc làm |   | Một trăm sáu mươi (160) |
| Trong thời gian mười lăm (15th), 16 (16th), 17 (17th), 18 (18th) và mười chín (19th) năm của tổng số việc làm |   | Một trăm bảy mươi sáu (176) |
| Trong thời gian hai mươi (20th), hai mươi đầu (21st), hai mươi hai (22nd), hai mươi thứ ba (23rd) và hai mươi thứ tư (24th) năm của tổng số việc làm |   | Một trăm chín mươi hai (192) |
| Trong thứ 25 (25th) năm của tổng số việc làm và sau đó |   | Hai trăm (200) |

**11.5 lập kế hoạch kỳ nghỉ**

A. Vacation để lại sẽ được thanh toán bằng một phần mười (1/10) của một bước tăng giờ.

B. nhân viên sẽ yêu cầu nghỉ lại trước theo thủ tục cơ quan. Trong trường hợp hoàn cảnh ngăn cản yêu cầu trước, giám sát có thể chấp nhận nghỉ lại khoang trên cơ sở của trường hợp. Khi xem xét các yêu cầu cho nghỉ phép để lại sử dụng các đại lý sẽ cung cấp cho do liên quan đến các nhu cầu của nhân viên, nhưng có thể yêu cầu để lại được thực hiện khi nó sẽ ít nhất là can thiệp vào công việc của các cơ quan.

C. nghỉ lại cho các tôn giáo thành có thể được cấp cho cơ quan phạm vi hoặc yêu cầu chương trình cho phép.

D. nhân viên sẽ không được cho phép để có kỳ nghỉ theo lịch trình để lại nếu họ không có kỳ nghỉ đủ, để lại các khoản tín dụng bao gồm sự vắng mặt.

E. khi hai (2) hoặc nhiều nhân viên yêu cầu cùng một ngày nghỉ ra cùng một lúc và nhu cầu kinh doanh, ngăn cản sự chấp thuận của cả hai để lại yêu cầu, thâm niên sẽ ưu tiên áp dụng. Nhà tuyển dụng sẽ xem xét các kỹ năng cần thiết và khả năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu dịch vụ khách hàng và doanh nghiệp. Trước đó đã được chấp thuận để lại sẽ không bị hủy bỏ để cấp phép cho một nhân viên cao cấp.

F. cho 3 sĩ quan liên lạc mặc cả đơn vị chỉ, kỳ nghỉ có thể được đặt giá thầu trên cơ sở đầu tiên lựa chọn và chiều dài của thời gian của họ hiện tại việc phân loại, sau đó lần thứ hai sự lựa chọn và chiều dài của thời gian trong phân loại công việc hiện tại của họ. Mối quan hệ sẽ được chia theo quy định của điều [34.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_34.1_Definition) (C).

**11.6 chăm sóc gia đình**

Nhân viên có thể sử dụng kỳ nghỉ để chăm sóc của các thành viên gia đình theo yêu cầu của đạo luật chăm sóc gia đình, [WAC 296-130](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-130).

**11.7 quân để lại gia đình**

Nhân viên có thể sử dụng kỳ nghỉ phép theo yêu cầu của quân đội gia đình để lại đạo luật, [RCW 49.77](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.77) và phù hợp với [bài 18.12](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_18.10_Military_Family).

**11.8 để lại bạo lực**

Nhân viên có thể sử dụng để lại nghỉ cho phép theo yêu cầu của nội địa bạo lực để lại đạo luật, [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76).

**11.9 nghỉ lại tối đa**

Nhân viên có thể tích lũy tối đa kỳ nghỉ cân bằng phải vượt quá hai trăm bốn mươi (240) giờ. Tuy nhiên, có những hai (2) trường hợp ngoại lệ cho phép nghỉ phép để tích lũy trên tối đa:

A. nếu một nhân viên yêu cầu nghỉ lại bị từ chối bởi nhà tuyển dụng và người lao động là gần gũi với kỳ nghỉ lại tối đa, một nhân viên nghỉ lại tối đa sẽ được mở rộng cho mỗi tháng nhà tuyển dụng phải hoãn yêu cầu của nhân viên cho nghỉ phép .

B. một nhân viên cũng có thể tích lũy ngày nghỉ để lại vượt quá hai trăm bốn mươi (240) giờ miễn là các nhân viên sử dụng dư thừa trước ngày kỷ niệm. Bất kỳ để vượt quá tối đa mà không được trả chậm accrual của nó trước khi nó như mô tả ở trên, sẽ bị mất vào ngày kỷ niệm của nhân viên.

**11,10 tách**

Bất kỳ nhân viên nào ai đã được làm việc cho tối thiểu là sáu (6) tháng liên tục sẽ được hưởng khoản thanh toán cho kỳ nghỉ để lại các khoản tín dụng khi họ:

A. từ chức với đầy đủ thông báo;

B. nghỉ hưu;

C. laid-off; hoặc

D. được chấm dứt bởi nhà tuyển dụng.

Ngoài ra, các bất động sản của một nhân viên vừa qua đời sẽ được hưởng để thanh toán cho các khoản tín dụng để kỳ nghỉ.

**11.11** bài viết này không áp dụng cho các đơn vị thương tại Trung tâm Washington cho trẻ em điếc và mất thính lực và Washington Nhà nước trường cho người mù.

**Điều 12
Sick Leave**

**12,1 ốm Accrual**

Một nhân viên toàn thời gian sẽ tích luỹ tám (8) giờ ốm sau khi anh ta hoặc cô ấy đã trong tình trạng phải trả tiền cho tám mươi (80) không có giờ làm thêm giờ trong một tháng theo lịch.

Nhân viên bán thời gian sẽ tích luỹ ốm trong một số tiền tương ứng với số giờ nhân viên bán thời gian là ở trạng thái trả trong tháng.

**12.2 sử dụng Sick Leave**

Sick leave sẽ được thanh toán bằng một phần mười (1/10) của một bước tăng giờ và có thể được sử dụng cho các lý do sau đây:

A. một cá nhân bị bệnh, tổn thương hoặc y tế người Khuyết tật có thể ngăn chặn nhân viên từ hiệu suất của mình việc làm, hoặc cá nhân các cuộc hẹn y tế hoặc Nha khoa.

B. chăm sóc thành viên gia đình theo yêu cầu của các gia đình chăm sóc Act, [WAC 296 130](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-130).

C. tham dự vòng loại sự vắng mặt cho gia đình và y tế để lại ([bài 15](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_15_Family)).

D. các tiếp xúc của nhân viên để lây nhiễm bệnh khi tham gia học tại nơi làm việc sẽ gây nguy hiểm cho sức khỏe của người khác.

E. dự phòng chăm sóc sức khỏe các cuộc hẹn của thành viên gia đình hoặc các thành viên hộ gia đình, lên đến một (1) ngày cho mỗi lần xuất hiện, khi các nhân viên tham dự các cuộc hẹn, nếu sắp xếp trước với nhà tuyển dụng. Thành viên gia đình được định nghĩa là phụ huynh, bước-cha mẹ, chị em, anh em, cha mẹ trong luật pháp, người phối ngẫu, đăng ký đối tác trong nước theo quy định của [RCW 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030), ông bà, cháu, trẻ em tiểu/phụ thuộc, và trẻ em.

F. để chăm sóc cho một đứa trẻ nhỏ/phụ thuộc với một điều kiện y tế đòi hỏi phải điều trị hoặc giám sát.

G. bệnh tật của người thân hoặc các thành viên hộ gia đình, đến năm (5) ngày cho mỗi lần xuất hiện hoặc là mở rộng của hãng. "Người thân" được xác định là người phối ngẫu hoặc trạng thái đăng ký đối tác trong nước theo quy định của [RCW 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030), con, cháu, ông bà hoặc cha mẹ, bước-cha mẹ, chị, em trai, hoặc cha mẹ trong luật pháp của nhân viên/nhân viên của người phối ngẫu hoặc đăng ký đối tác trong nước.

H. một cái chết của một thân nhân trong trường hợp mà các nhân viên là không đủ điều kiện để tang lại theo điều 17, hoặc khi nhân viên bầu ra để mở rộng để lại tang được ủy quyền. Sick leave sử dụng cho tang được giới hạn đến ba (3) ngày hoặc là mở rộng bởi cơ quan du lịch. Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu xác minh.

I. lại cho quân đội gia đình lại theo yêu cầu của [RCW 49.77](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.77) và phù hợp với [bài 18.12](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_18.10_Military_Family).

J. lại cho bạo lực trong nước lại theo yêu cầu của [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76).

**12.3 sử dụng đền bù thời gian, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại cho các mục đích ốm**

Nhà tuyển dụng sẽ cho phép nhân viên để sử dụng đền bù thời gian, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại cho các mục đích ốm trong cách tương tự như việc sử dụng tích luỹ ốm. Một nhân viên có thể bị từ chối khả năng sử dụng đền bù thời gian, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại cho các mục đích ốm nếu các nhân viên đã ghi lại những vấn đề tham dự. Đền bù tất cả thời gian, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại yêu cầu cho các mục đích ốm sẽ chỉ ra rằng thời gian đền bù, thời gian đổi Ngoại tệ, cá nhân kỳ nghỉ, hoặc nghỉ lại được yêu cầu thay cho ốm. Cho nhân viên nghỉ cá nhân phải được sử dụng trong từng bước chuyển đầy đủ. Cho nhân viên bán thời gian sử dụng của một kỳ nghỉ cá nhân cho các mục đích ốm sẽ được tính theo [phần 10.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_10.3_Personal_Holiday) mất

**12.4 phục hồi của kỳ nghỉ phép**

Khi một điều kiện được liệt kê trong [tiểu mục 12.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_12.2_Sick_Leave) A, ở trên, phát sinh trong khi nhân viên về nghỉ lại, nhân viên sẽ được cấp đã tích luỹ ốm, thay vì để lại nghỉ phép được phê duyệt, cung cấp nhân viên yêu cầu như vậy để lại trong vòng mười bốn () 14) ngày trở lại của mình để làm việc. Số tiền tương đương trong kỳ nghỉ để lại sẽ được khôi phục.

**12,5 ốm báo cáo và xác minh**

Một nhân viên phải thông báo ngay cho giám sát viên của mình vào ngày đầu tiên của ốm và mỗi ngày sau đó, trừ khi có thoả thuận làm khác. Sau khi quay trở lại làm việc, người lao động phải báo cáo lý do chung mỗi [phần 12.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_12.2_Sick_Leave) người ốm. Một giấy chứng nhận y tế có thể được yêu cầu khi có các nguyên nhân để nghi ngờ ốm lạm dụng; để hỗ trợ các cơ quan trong việc bảo vệ người lao động quay trở lại làm việc quá sớm sau khi một bệnh tật hoặc thương tích; hoặc để bảo vệ các nhân viên đồng nghiệp hoặc khách hàng dễ lây bệnh. Nhà tuyển dụng sẽ không yêu cầu xác nhận y tế liên tục lâu hơn bảy (7) vài tháng là kết quả của việc lạm dụng bị nghi ngờ. Một giấy chứng nhận y tế phải được yêu cầu nếu lý do là cá nhân bị bệnh và không kéo dài trong hơn mười (10) liên tục ngày làm việc.

**12.6 tiền mặt hàng năm ốm ra**

Mỗi ngày, nhân viên có đủ điều kiện để nhận được tiền mặt trên một một (1) giờ cho cơ sở bốn (4) tháng chín mươi sáu (96) giờ hoặc ít hơn của bệnh tích luỹ để lại, nếu:

A. số dư ốm lúc kết thúc năm dương lịch trước vượt quá bốn trăm tám mươi (480) giờ;

B. những giờ chuyển đổi ốm không giảm của năm dương lịch trước ốm sự cân bằng bên dưới bốn trăm tám mươi (480) giờ; và

C. họ thông báo cho biên chế văn phòng của họ bởi 31 tháng 1 rằng họ muốn chuyển đổi giờ ốm của họ giành được trong năm dương lịch trước đó, trừ bất kỳ giờ ốm được sử dụng trong các năm trước, để rút tiền trong KS.

Tất cả đã được chuyển đổi giờ sẽ được khấu trừ từ số dư ốm của nhân viên.

**12.7 ốm ly thân tiền ra**

Tại thời điểm qua đời, một nhân viên hội đủ điều kiện của bất động sản sẽ nhận được bồi thường cho sự cân bằng tổng ốm của mình trên một (1) giờ cho bốn (4) giờ cơ sở. Tại thời điểm nghỉ hưu khỏi phục vụ nhà nước, một nhân viên hội đủ điều kiện sẽ nhận được bồi thường thiệt hại cho mình ốm dư giờ một (1) cho cơ sở bốn (4) giờ, sẽ được chuyển tiếp đến các Hiệp hội thụ hưởng nhân viên tự nguyện. Cho các mục đích của phần này, quỹ hưu trí sẽ không bao gồm "giao cho ra khỏi Dịch vụ" nhân viên để lại tiền trên tiền gửi với hệ thống hưu trí.

**12.8 reemployment**

Cựu nhân viên những người tái sử dụng trong vòng năm (5) năm rời khỏi Dịch vụ nhà nước sẽ được cấp tín chỉ ốm không sử dụng tất cả họ đã có lúc chia ly.

**Bài 13
Chia sẻ lại**

**13.1 chia sẻ lại**

A. mục đích để nhà nước chương trình chia sẻ là để cho phép các nhân viên nhà nước để tặng kỳ nghỉ phép, ốm hoặc cá nhân ngày lễ cho một nhân viên tiểu bang đồng bào người là:

1. được gọi là để phục vụ trong các lực lượng đồng phục;

2. đáp ứng với một tình trạng khẩn cấp bất cứ nơi nào trong Hoa Kỳ tuyên bố của Liên bang hay bất kỳ chính quyền nhà nước:

3. một nạn nhân của bạo lực, xâm hại tình dục hoặc theo đuổi; hoặc

4. phải chịu hoặc có một thành viên tương đối hoặc hộ gia đình đau khổ từ bệnh tật bất thường hoặc trầm trọng, chấn thương, khiếm khuyết hoặc tình trạng thể chất hoặc tâm thần.

B. đối với mục đích của các tiểu bang Washington để lại chương trình chia sẻ, định nghĩa sau đây áp dụng:

1. "bạo lực" có nghĩa là thiệt hại vật chất, tổn thương cơ thể, tấn công, hoặc infliction lo sợ gây tổn hại sắp xảy ra của vật lý, chấn thương cơ thể hoặc tấn công giữa các gia đình hoặc các thành viên hộ gia đình như quy định trong [RCW 26.50.010](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.50.010); tấn công tình dục một gia đình, bởi gia đình khác trong gia đình hoặc người trong gia đình; hoặc theo đuổi theo quy định tại [RCW 9A.46.110](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D9A.46.110) của một gia đình hay người trong gia đình của một gia đình hay người trong gia đình.

2. "nhân viên" có nghĩa là bất kỳ nhân viên nào ai có quyền để tích luỹ ốm hoặc nghỉ lại và cho người mà chính xác để ghi được duy trì.

3. nhân viên "tương đối" thông thường được giới hạn cho các nhân viên của người phối ngẫu hoặc trạng thái đăng ký trong nước đối tác theo định nghĩa của [RCW 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030), trẻ em, ghẻ, cháu, anh chị em, ông bà, cha mẹ hoặc bố.

4. "các thành viên hộ gia đình" được định nghĩa là người cư trú trong nhà cùng những người có nhiệm vụ đối ứng và/hoặc cung cấp tài chính hỗ trợ cho nhau. Thuật ngữ này bao gồm nuôi con và phường hợp pháp ngay cả khi họ không phải sống trong gia đình. Thuật ngữ không bao gồm những người chia sẻ cùng một nhà chung khi phong cách sống chủ yếu đó là một ký túc xá hoặc thị trấn.

5. "nghiêm trọng" hoặc "bất thường" tình trạng được định nghĩa là nghiêm trọng hoặc cực và/hoặc đe dọa cuộc sống.

6. "cưỡng hiếp" có ý nghĩa tương tự như trong [RCW 70.125.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D70.125.030).

7. "theo dõi" có ý nghĩa tương tự như trong [RCW 9A.46.110](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D9A.46.110).

8. "Dịch vụ trong các lực lượng đồng" có nghĩa là hiệu suất của các nhiệm vụ trên cơ sở tự nguyện hoặc không tự nguyện trong một dịch vụ mặc đồng phục theo cơ quan có thẩm quyền và bao gồm các hoạt động thường trực, các nhiệm vụ hoạt động cho nhiệm vụ hoạt động đào tạo, ban đầu nhiệm vụ đào tạo, hoạt động đào tạo, toàn thời gian làm nhiệm vụ vệ binh quốc gia bao gồm các tiểu bang đã ra lệnh hoạt động, và một khoảng thời gian mà một người là vắng mặt từ một vị trí việc làm với mục đích xét nghiệm để xác định tập thể dục của người để thực hiện bất kỳ nhiệm vụ nào như vậy.

9. "uniformed dịch vụ" có nghĩa là các lực lượng vũ trang, lục quân vệ binh quốc gia và vệ binh quốc gia của bất kỳ tiểu bang, lãnh thổ, khối thịnh vượng chung, sở hữu hoặc huyện khi tham gia vào các hoạt động thường trực để đào tạo, các nhiệm vụ không hoạt động đào tạo, toàn thời gian làm nhiệm vụ bảo vệ quốc gia, trạng thái hoạt động, đoàn Ủy nhiệm của các dịch vụ y tế công cộng, tuần duyên Hoa Kỳ và bất kỳ loại nào khác của những người được chỉ định bởi Tổng thống Hoa Kỳ vào thời gian của chiến tranh hoặc trường hợp khẩn cấp quốc gia.

10. "nạn nhân" có nghĩa là người đó bạo cưỡng hiếp, hoặc theo đuổi đã được cam kết chống lại theo quy định tại điều này.

**13.2 chia sẻ để nhận được**

A. các nhà tuyển dụng có thể cho phép nhân viên để nhận được chia sẻ để lại nếu người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định xác định người lao động đáp ứng các tiêu chí sau:

1. bị bệnh, hoặc có một thành viên tương đối hoặc hộ gia đình đau khổ từ bệnh tật, chấn thương, suy yếu hoặc điều kiện thể chất hoặc tâm thần mà là một tính chất bất thường hoặc nghiêm trọng;

2. đã được gọi là để phục vụ trong các lực lượng đồng phục;

3. có những kỹ năng cần thiết để hỗ trợ trong trả lời khẩn cấp hoặc do hậu quả của nó và các tình nguyện viên dịch vụ của mình hoặc là một cơ quan chính phủ hoặc một tổ chức phi lợi nhuận tham gia cứu trợ nhân đạo trong khu vực bị tàn phá, và các cơ quan chính phủ hoặc Phi lợi nhuận tổ chức chấp nhận của nhân viên cung cấp các dịch vụ tự nguyện. hoặc

4. là một nạn nhân của bạo lực, xâm hại tình dục hoặc theo đuổi.

B. bệnh tật, chấn thương, suy, điều kiện, các cuộc gọi đến dịch vụ, Dịch vụ khẩn cấp tình nguyện hay các hệ quả của bạo lực, xâm hại tình dục, rình rập đã gây ra, hoặc có thể gây ra, các nhân viên phải:

1. đi nghỉ mà không có tình trạng trả tiền; hoặc

2. chấm dứt việc làm nhà nước.

C. các nhân viên đã cạn kiệt hoặc một thời gian ngắn sẽ làm suy giảm mình:

1. nghỉ lại, ốm và trữ lượng cá nhân kỳ nghỉ nếu người lao động đủ điều kiện vào tiểu mục A.1 của phần này;

2. kỳ nghỉ để lại và trả tiền quân sự để lại được cho phép theo [RCW 38.40.060](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D38.40.060), nếu người lao động đủ điều kiện theo A.2 Tiểu mục của phần này; hoặc

3. nghỉ để lại và nghỉ cá nhân nếu người lao động đủ điều kiện theo phần phụ A.3, A.4.

D. các nhân viên đã abided theo các quy tắc của chủ nhân về:

1. ốm sử dụng nếu người lao động đủ điều kiện theo phần phụ A.1 và A.4 của phần này; hoặc

2. nghỉ phép và quân sự để nếu người lao động đủ điều kiện theo A.2 Tiểu mục của mục này.

E. nhân viên siêng năng đã đuổi theo và được tìm thấy là không đủ điều kiện cho các lợi ích theo [RCW 51.32](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D51.32) nếu người lao động đủ điều kiện theo tiểu mục A.1 của phần này.

F. The người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định cũng sẽ đưa vào xem xét tác động ngân sách trong việc xác định để chấp nhận dùng chung để lại hoặc giới hạn số lượng được chia sẻ để được tặng.

**13,3 chia sẻ để lại sử dụng**

A. các nhà tuyển dụng sẽ xác định số tiền để lại, nếu có, mà một nhân viên có thể nhận được. Tuy nhiên, một nhân viên sẽ không nhận được nhiều hơn năm trăm hai mươi hai (522) ngày kể từ ngày được chia sẻ để lại trong tất cả tiểu bang tuyển dụng, ngoại trừ rằng nhà tuyển dụng có thể ủy quyền cho phép vượt quá năm trăm hai mươi hai (522) ngày trong các trường hợp bất thường cho một nhân viên đủ điều kiện cho chương trình bởi vì anh ta hoặc cô ấy là đau khổ từ một bệnh, tổn thương, suy yếu hoặc điều kiện thể chất hoặc tâm thần mà là một tính chất bất thường hoặc nghiêm trọng. Một nhân viên không thường trực những người đủ điều kiện sử dụng tích luỹ để lại hoặc cá nhân kỳ nghỉ không thể sử dụng chung để lại ngoài ngày chấm dứt được xác định trong nhân viên không thường trực bổ nhiệm thư.

B. các nhà tuyển dụng sẽ yêu cầu người lao động để nộp, trước khi chấp thuận hoặc không chấp thuận:

1. giấy chứng nhận y tế từ một bác sĩ được cấp phép hoặc bác sĩ Chăm sóc sức khỏe để xác minh yêu cầu của nhân viên vắng mặt, mô tả về vấn đề y tế, và dự kiến ngày trở lại làm việc tình trạng chia sẻ nghỉ dưới [Subsection 13.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_13.2_Shared_Leave) A.1;

2. một bản sao của các đơn đặt hàng quân sự để xác minh sự vắng mặt của nhân viên yêu cầu chia sẻ nghỉ dưới [Subsection 13.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_13.2_Shared_Leave) A.2;

3. bằng chứng về sự chấp nhận của một nhân viên cung cấp tình nguyện cho một cơ quan chính phủ hoặc một tổ chức phi lợi nhuận trong một nhà nước tuyên bố của khẩn cấp cho chia sẻ lại dưới [Subsection 13.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_13.2_Shared_Leave) A.3; hoặc

4. xác nhận về tình trạng của nhân viên như là một nạn nhân của bạo lực, xâm hại tình dục hoặc theo đuổi cho chia sẻ lại dưới [Subsection 13.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_13.2_Shared_Leave) A.4.

C. để trong phạm vi luật pháp cho phép, nhà tuyển dụng sẽ duy trì tính bảo mật của những thông tin verifying trừ khi tiết lộ được ủy quyền bằng văn bản của người lao động. Trong vòng mười (10) ngày làm việc, nhà tuyển dụng sẽ thừa nhận giấy biên nhận hoặc yêu cầu thông tin bổ sung. Phản ứng sẽ bằng văn bản.

**13.4 để lại tài trợ**

Một nhân viên có thể tặng kỳ nghỉ phép, ốm hoặc nghỉ cá nhân cho các nhân viên khác theo các điều kiện sau đây:

A. các chủ lao động chấp thuận yêu cầu của nhân viên để tặng một số tiền của kỳ nghỉ để cho nhân viên có thẩm quyền để nhận được chia sẻ để lại; và

1. nhân viên toàn thời gian yêu cầu để tặng lại sẽ không gây ra của mình nghỉ để lại sự cân bằng để rơi dưới đây tám mươi (80) giờ. Cho nhân viên bán thời gian, yêu cầu cho kỳ nghỉ để lại dư sẽ được prorated; và

2. nhân viên có thể đóng góp để lại dư thừa kỳ nghỉ họ sẽ không thể đi do một ngày kỷ niệm tiếp cận.

B. các hãng chấp thuận yêu cầu của nhân viên để tặng một số tiền ốm để nhân viên có thẩm quyền để nhận được chia sẻ để lại. Yêu cầu của nhân viên để tặng lại sẽ không gây ra dư ốm của mình rơi dưới một trăm bảy mươi sáu (176) giờ sau khi chuyển giao.

C. các hãng chấp thuận yêu cầu của nhân viên để tặng tất cả hoặc một phần của kỳ nghỉ cá nhân của mình vào một nhân viên có thẩm quyền để nhận được chia sẻ để lại.

1. đó là phần của một kỳ nghỉ cá nhân đó tích luỹ, tặng như chia sẻ để lại, và sau đó quay trở về trong năm dương lịch tương tự cách tặng nhân viên, có thể được thực hiện bằng cách tặng nhân viên.

2. nhân viên sẽ được phép chia các kỳ nghỉ cá nhân khi quyên góp một phần của kỳ nghỉ cá nhân để chia sẻ sự rời khỏi chương trình.

**13,5 chia sẻ để quản lý**

A. người lao động nhận được thanh toán của mình thường xuyên lệ phải trả tiền; do đó, một (1) giờ được chia sẻ để lại có thể bao gồm nhiều hơn hoặc ít hơn một (1) giờ tiền lương của người nhận. Tính toán của người nhận để lại giá trị phải phù hợp với văn phòng quản lý tài chính chính sách, quy định và thủ tục. Giá trị đồng đô la của để lại được chuyển đổi từ các nhà tài trợ cho người nhận. Để nhận được sẽ được mã hóa như chia sẻ lại và được duy trì một cách riêng biệt từ tất cả các số dư để lại.

Sinh bất kỳ nghỉ được chia sẻ mà không còn cần thiết hay không sẽ là cần thiết tại một thời điểm trong tương lai liên quan đến việc ban đầu bị thương tích hay bệnh tật hoặc cho bất kỳ loại điều kiện khác của người nhận, theo quyết định của người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định sẽ được trả lại cho các donor(s).

C. Unused để kết nối với một bệnh tật hoặc thương tích có thể không được trả lại cho đến khi một trong các trường hợp sau xảy ra:

1. người sử dụng lao động có được một tuyên bố từ nhân viên nhận được bác sĩ xác nhận bệnh tật hoặc chấn thương được giải quyết; hoặc

2. người lao động được phát hành để làm việc toàn thời gian; đã không nhận được điều trị y tế bổ sung cho các điều kiện hiện tại của mình hoặc bất kỳ điều kiện khác đủ điều kiện cho tối thiểu là sáu (6) tháng; và nhân viên của bác sĩ đã từ chối, văn bản, người lao động yêu cầu cho một tuyên bố cho biết tình trạng của nhân viên đã được giải quyết.

D. chia sẻ lại còn lại sẽ được chia giữa các nhà tài trợ trên cơ sở theo tỷ lệ dựa trên giá trị tặng ban đầu và trả lại giá trị ban đầu của nhà tài trợ và phục hồi sự cân bằng thích hợp để lại mỗi nhà tài trợ. Sự trở lại sẽ được prorated lại dựa trên đóng góp ban đầu của nhà tài trợ.

E. nếu một nhân viên sau đó có một cần phải sử dụng chia sẻ lại do điều kiện tương tự được liệt kê trong yêu cầu được phê duyệt trước đó của họ, người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định phải chấp nhận một yêu cầu mới được chia sẻ để lại cho nhân viên.

F. tất cả để tặng phải được cung cấp một cách tự nguyện. Không có nhân viên sẽ được ép, đe dọa, đe dọa hoặc tài chính gây ra vào quyên góp để lại cho các mục đích của chương trình này.

G. các cơ quan sẽ duy trì các hồ sơ có chứa các thông tin đầy đủ để cung cấp cho lập pháp nhận xét.

H. một nhân viên sử dụng để lại chuyển giao dưới phần này sẽ không được yêu cầu hoàn trả giá trị để anh ta hoặc cô sử dụng.

I. tất cả các hình thức trả tiền lại có sẵn để sử dụng bởi người nhận phải được sử dụng trước khi sử dụng chung để khi đủ điều kiện theo tiểu mục 13.2 A.1. Tất cả các hình thức trả tiền lại, ngoại trừ ốm, có sẵn để sử dụng bởi người nhận phải được sử dụng trước khi sử dụng chung để khi đủ điều kiện theo phần phụ 13.2 A.2, A.3 13,2 hoặc 13,2 A.4.

J. Donated để lại có thể được chuyển từ các nhân viên trong các cơ quan tương tự, hoặc với sự chấp thuận của người đứng đầu hoặc sàng của cả cơ quan nhà nước, các cơ sở giáo dục đại học hoặc học/giáo dục dịch vụ huyện, một nhân viên của các tiểu bang khác cơ quan, tổ chức giáo dục đại học hay trường học/giáo dục huyện.

**Bài 14
Chia sẻ dịch vụ mặc đồng phục rời khỏi hồ bơi**

**14,1 mục đích**

Các dịch vụ mặc đồng phục được chia sẻ lại hồ bơi được tạo ra để cho nhân viên nhà nước đã được gọi là để phục vụ trong các lực lượng đồng sẽ có thể duy trì một mức bồi thường thiệt hại và lợi ích nhân viên phù hợp với số tiền họ sẽ nhận được có họ vẫn trong trạng thái hoạt động dịch vụ. Các dịch vụ mặc đồng phục ngoài trời chung để lại cho phép nhân viên nhà nước đóng góp để được sử dụng như chia sẻ lại cho nhân viên nhà nước đồng được gọi là các dịch vụ trong các lực lượng đồng phục. Nhân viên tham gia sẽ tự nguyện vào mọi lúc. Quân sự tỉnh, sở nhân sự và văn phòng quản lý tài chính quản lý các hồ bơi.

**14.2 định nghĩa**

Cho các mục đích của bài viết này chỉ, định nghĩa sau đây áp dụng:

A. "Nhân viên" có nghĩa là bất kỳ nhân viên nào ai có quyền để tích luỹ ốm hoặc nghỉ lại và cho người mà chính xác để ghi được duy trì.

B. "Quân lương" bao gồm các cơ sở, đặc biệt và khác trả tiền, nhưng không bao gồm các khoản phụ cấp như phụ cấp cơ bản đối với nhà ở.

C. "Mức lương hàng tháng" bao gồm mức lương hàng tháng, trả tiền đặc biệt và sự thay đổi vi phân, hoặc tương đương hàng tháng cho nhân viên theo giờ. "Mức lương hàng tháng" không bao gồm trả tiền làm thêm giờ, gọi lại phải trả, phải trả tiền chờ hoặc tiền thưởng hiệu suất.

D. "Dịch vụ trong các lực lượng đồng" có nghĩa là hiệu suất của các nhiệm vụ trên cơ sở tự nguyện hoặc không tự nguyện trong một dịch vụ mặc đồng phục theo cơ quan có thẩm quyền và bao gồm các hoạt động thường trực, các nhiệm vụ hoạt động cho nhiệm vụ hoạt động đào tạo, ban đầu nhiệm vụ đào tạo, hoạt động đào tạo, toàn thời gian làm nhiệm vụ vệ binh quốc gia bao gồm các tiểu bang đã ra lệnh hoạt động, và một khoảng thời gian mà một người là vắng mặt từ một vị trí việc làm với mục đích xét nghiệm để xác định tập thể dục của người để thực hiện bất kỳ nhiệm vụ nào như vậy.

E. "Uniformed dịch vụ" có nghĩa là các lực lượng vũ trang, lục quân vệ binh quốc gia và vệ binh quốc gia của bất kỳ tiểu bang, lãnh thổ, khối thịnh vượng chung, sở hữu hoặc huyện khi tham gia vào các nhiệm vụ hoạt động cho nhiệm vụ đào tạo, hoạt động nhiệm vụ đào tạo, toàn thời gian vệ binh quốc gia, hoặc nhiệm vụ hoạt động của nhà nước, quân đoàn Ủy nhiệm y tế công cộng dịch vụ, tuần duyên Hoa Kỳ và bất kỳ loại nào khác của những người được chỉ định bởi Tổng thống Hoa Kỳ vào thời gian của chiến tranh hoặc trường hợp khẩn cấp quốc gia.

**14.3 tham gia**

A. một nhân viên có thể hội đủ điều kiện để nhận được để lại từ các hồ bơi để lại mặc đồng phục dịch vụ chia sẻ theo các điều kiện sau đây:

1. người lao động có quyền để tích luỹ nghỉ phép, ốm hoặc nghỉ cá nhân;

2. người lao động đã được gọi là để phục vụ trong các lực lượng đồng phục;

3. các cuộc gọi đến dịch vụ đã gây ra, hoặc có thể gây ra, các nhân viên đi nghỉ mà không có tình trạng trả tiền hoặc chấm dứt việc làm nhà nước;

4. các nhân viên vắng mặt và sử dụng chung để lại đang chứng minh;

5. người lao động đã hết hoặc một thời gian ngắn sẽ triệt binh bỏ kỳ nghỉ của mình và quân sự trả tiền để được phép dưới [RCW 38.40.060](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D38.40.060); và

6. người lao động đã đi theo cơ quan quy định liên quan đến quân sự để lại.

B. một nhân viên có thể đóng góp kỳ nghỉ nghỉ ốm, hoặc tất cả hay một phần của một kỳ nghỉ cá nhân đến các dịch vụ mặc đồng phục được chia sẻ lại hồ bơi dưới những điều kiện sau:

1. nhân viên cách tặng có thể tặng bất kỳ số tiền để lại nghỉ, cung cấp những đóng góp không gây ra của nhân viên nghỉ phép để lại sự cân bằng để rơi dưới đây tám mươi (80) giờ. Cho nhân viên bán thời gian, yêu cầu cho kỳ nghỉ để lại số dư sẽ prorated.

2. nhân viên cách tặng có thể tặng bất kỳ số tiền ốm, cung cấp những đóng góp không gây ra người lao động ốm dư rơi dưới một trăm bảy mươi sáu (176) giờ sau khi chuyển nhượng.

3. nhân viên cách tặng có thể tặng tất cả hoặc một phần của một kỳ nghỉ cá nhân.

**14.4 quá trình**

A. nhân viên yêu cầu để tặng cho hoặc nhận được để lại từ các dịch vụ mặc đồng phục ngoài trời chung để lại phải thực hiện theo các cơ quan chính sách và thủ tục giải quyết mặc đồng phục dịch vụ chia sẻ lại.

B. nhân viên yêu cầu để nhận được để lại từ các dịch vụ mặc đồng phục được chia sẻ lại trời phải cũng tuân thủ quân sự vùng thủ tục yêu cầu và nhận được để lại từ các hồ bơi để lại mặc đồng phục dịch vụ chia sẻ. Nhân viên yêu cầu để lại từ các dịch vụ mặc đồng phục được chia sẻ lại trời nên cung cấp cho của người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định một báo cáo thu nhập để xác minh quân lương và đơn đặt hàng dịch vụ mới nhất các tiểu bang để lại và các khoản thu nhập tuyên bố, một hoàn thành uniformed Dịch vụ chia sẻ lại trời người nhận yêu cầu mẫu và thông báo về bất kỳ thay đổi. Nhân viên cũng phải cung cấp bản sao của báo cáo thu nhập và đơn đặt hàng của dịch vụ khi được yêu cầu bởi các bộ phận của quân đội.

C. chia sẻ để lại có thể không được cấp trừ khi hồ bơi có một sự cân bằng đủ quỹ để lại được yêu cầu trong thời hạn dự kiến của dịch vụ.

Mất để lại được chia sẻ, kết hợp với quân lương, sẽ không vượt quá mức tiền lương hàng tháng của nhân viên nhà nước. Lên đến tám (8) giờ mỗi tháng được chia sẻ để lại có thể được rút ra và được sử dụng để tiếp tục bảo hiểm theo công chức lợi ích ban (PEBB), bất kể mức lương hàng tháng và quân lương của nhân viên.

E. nhân viên nhận được tiếp tục được phân loại như là một nhân viên nhà nước và nhận được cùng một điều trị đối với tiền lương, tiền lương và nhân viên lợi ích cũng như nhân viên bình thường sẽ nhận được nếu sử dụng tích luỹ kỳ nghỉ hoặc ốm.

F. quan sẽ điều tra bất kỳ lạm dụng bị cáo buộc của các hồ bơi để lại mặc đồng phục dịch vụ chia sẻ. Nếu có một tìm kiếm các hành vi sai trái, các nhân viên có thể phải trả tất cả để được chia sẻ đã nhận được từ các hồ bơi.

**14.5** bài viết này không phải là tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại.

**Bài 15
Y tế gia đình rời khỏi-mang thai người Khuyết tật để lại**

**15.1** A. Consistent với liên bang gia đình và y tế để lại đạo luật 1993 (FMLA) và sửa đổi bất kỳ nưa, và Washington gia đình rời khỏi hành động 2006 (FLA), một nhân viên đã làm việc cho nhà nước ít nhất mười hai (12) tháng và cho ít một nghìn hai trăm năm mươi giờ (1.250) trong thời gian mười hai (12) tháng trước khi được yêu cầu để được quyền lên đến mười hai (12) workweeks của gia đình y tế để lại trong một khoảng thời gian mười hai (12) tháng đối với một hoặc nhiều sau lý do 1-4:

1. cha mẹ để lại cho sự ra đời và chăm sóc cho trẻ sơ sinh hoặc vị trí cho nhận con nuôi hay nuôi dưỡng chăm sóc của một đứa trẻ và để chăm sóc cho đứa bé đó; hoặc

2. cá nhân y tế để lại do tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của nhân viên đòi hỏi của nhân viên đã không có mặt tại nơi làm việc; hoặc

3. y tế gia đình để chăm sóc cho một người phối ngẫu, con trai, con gái, cha mẹ, hay nhà nước đã đăng ký đối tác trong nước theo quy định của [RCWs 49.78.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.78.020)(7), [26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020)và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030) những người đau khổ từ một điều kiện sức khỏe nghiêm trọng mà yêu cầu Chăm sóc trong khuôn viên hoặc giám sát bởi các nhân viên. Bởi vì FMLA không công nhận nhà nước đăng ký đối tác trong nước, một sự vắng mặt để chăm sóc cho một nhân viên nhà nước đã đăng ký đối tác trong nước phù hợp với WFLA sẽ không được tính đối với mười hai (12) tuần lễ đầu của FMLA.

4. gia đình y tế để lại cho một exigency vòng loại khi các nhân viên của vợ, chồng, con của bất kỳ tuổi, hoặc cha mẹ là hoạt động làm nhiệm vụ hoặc được gọi là trạng thái hoạt động của lực lượng vũ trang, dự trữ hoặc vệ binh quốc gia cho việc triển khai tới một quốc gia nước ngoài. Vòng loại exigencies bao gồm tham dự sự kiện quân sự nhất định, sắp xếp các chăm sóc trẻ em thay thế, địa chỉ một số sự sắp xếp tài chính và pháp luật, tham dự một số vaán, và tham dự các cuộc giao ban triển khai thời hậu thuộc.

5. quân sự người chăm sóc để lại sẽ được cung cấp cho một nhân viên hội đủ điều kiện là vợ/chồng, con của bất kỳ tuổi, cha mẹ hoặc thân trưởng một thành viên dịch vụ bảo hiểm để mang tới hai mươi sáu (26) workweeks để lại trong một khoảng thời gian mười hai (12) tháng duy nhất để chăm sóc cho dịch vụ được bao trả m Ember hoặc cựu chiến binh đang bị một căn bệnh nghiêm trọng hoặc chấn thương phải gánh chịu trong dòng nhiệm vụ.

Trong thời gian mười hai (12) tháng duy nhất trong đó quân đội người chăm sóc để lại được thực hiện, nhân viên chỉ có thể mất tổng cộng hai mươi sáu (26) tuần để lại cho quân đội người chăm sóc.

Thời gian mười hai (12) tháng duy nhất đến chăm sóc cho một thành viên dịch vụ bảo hiểm hoặc cựu chiến binh bắt đầu vào ngày đầu tiên nhân viên mất để lại cho lý do này và kết thúc mười hai (12) tháng sau đó, bất kể thời gian mười hai (12) tháng thành lập đối với các loại FMLA để lại.

Sinh quyền lợi được ra trong gia đình y tế chăm sóc của một đứa trẻ sơ sinh hoặc mới được thông qua hoặc nuôi dưỡng trẻ em kết thúc mười hai (12) tháng kể từ ngày tháng năm sinh hoặc các vị trí của con nuôi hay nuôi.

C. một nghìn hai trăm năm mươi (1.250) giờ yêu cầu hội đủ điều kiện lưu ý ở trên không không tính thời gian trả hết như thời gian sử dụng như là kỳ nghỉ để lại, ốm, trao đổi thời gian, cá nhân các ngày lễ, đền bù thời gian, hoặc chia sẻ để lại.

**15.2** gia đình y tế để lại quyền lợi được giai đoạn sẽ có một khoảng thời gian mười hai (12) tháng lăn về phía trước tính từ ngày bắt đầu một nhân viên y tế gia đình để lại. Mỗi khi một nhân viên mất gia đình y tế để lại trong thời gian mười hai (12) tháng, để lại sẽ được trừ đi từ mười hai (12) tuần lễ đầu của sẵn sàng để lại.

**15.3** các nhà tuyển dụng sẽ tiếp tục lợi ích của nhân viên theo quy định của [RCW 49.78.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.78.020)(6) trong thời gian để được bảo hiểm bởi gia đình y tế. Nhân viên sẽ được yêu cầu để trả tiền chia sẻ của mình về bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ và Khuyết tật bảo hiểm.

**15.4** các các nhà tuyển dụng có thẩm quyền chỉ định vắng đáp ứng tiêu chí y tế để gia đình. Việc sử dụng bất kỳ để trả tiền hoặc chưa thanh toán cho một gia đình y tế đủ điều kiện để tổ chức sự kiện sẽ chạy concurrently với, không ngoài, sử dụng y tế để gia đình cho rằng sự kiện. Nhân viên có thể chọn sử dụng thích hợp được trả lại hoặc để lại mà không phải trả tiền cho sự vắng mặt được cấp theo quy định của đạo luật để lại gia đình Washington [RCW 49.78](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.78). Để lại cho một công việc liên quan đến chấn thương, được bao phủ bởi tai nạn lao động hoặc tấn công lợi ích, cũng sẽ chạy đồng thời với bỏ y tế gia đình. Bất kỳ nhân viên nào lựa chọn thay thế được trả lại trong một gia đình y tế để lại sự kiện vòng loại phải tuân theo các yêu cầu thông báo và cấp giấy chứng nhận liên quan đến y tế gia đình để sử dụng ngoài bất kỳ yêu cầu thông báo và cấp giấy chứng nhận liên quan đến các trả tiền lại. Một nhân viên đáp ứng yêu cầu hội đủ điều kiện được liệt kê trong phần 15.1, có thể yêu cầu gia đình để lại y tế chạy đồng thời với sự vắng mặt do công việc liên quan đến bệnh tật hoặc thương tích bao phủ bởi tai nạn lao động, tại bất kỳ thời điểm nào trong thời gian vắng mặt.

**15.5** của cha mẹ để lại được cấp cho nhân viên cho các mục đích liên kết với trẻ sơ sinh của cô, nuôi hay nuôi dưỡng trẻ em. Của cha mẹ để lại có thể mở rộng lên đến sáu tháng, kể cả thời gian được bảo hiểm y tế để gia đình, trong năm đầu tiên sau khi sinh của trẻ em hoặc vị trí. Để lại vượt quá thời hạn được bảo hiểm bởi gia đình y tế để lại chỉ có thể bị từ chối bởi nhà tuyển dụng do hoạt động cần thiết. Từ chối như vậy có thể được buồn bắt đầu từ bước đầu cơ quan thủ tục khiếu kiện tại [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

Của cha mẹ để lại có thể là một sự kết hợp của nhân viên tích luỹ nghỉ phép, ốm, nghỉ cá nhân, đền bù thời gian, thời gian trao đổi hoặc để lại mà không phải trả tiền.

**15.6** các nhà tuyển dụng có thể yêu cầu giấy chứng nhận từ nhân viên, các thành viên gia đình của, hoặc thành viên dịch vụ bảo hiểm chăm sóc sức khỏe cho các mục đích của vòng loại cho gia đình y tế để lại.

**15,7** để lại cho một gia đình y tế đủ điều kiện để tổ chức sự kiện có thể được thực hiện liên tục khi được chứng nhận về mặt y tế là cần thiết. Nhân viên phải thực hiện các nỗ lực hợp lý để lên lịch để lại cho các kế hoạch điều trị để không làm không đúng luật làm gián đoạn hoạt động của chủ nhân. Để lại do vòng loại exigencies cũng có thể được thực hiện trên cơ sở liên tục.

**15.8** khi trở lại làm việc sau của nhân viên gia đình y tế đủ điều kiện để lại bệnh tật, người lao động có thể phải cung cấp một thể dục cho nhiệm vụ chứng chỉ từ một nhà cung cấp chăm sóc y tế.

**15.9** nếu cần có thể dự báo, nhân viên sẽ cung cấp cho nhà tuyển dụng không ít hơn ba mươi (30) ngày thông báo trước khi gia đình y tế để lại là để bắt đầu. Nếu cần để lại là không lường trước ba mươi (30) ngày trước, sau đó nhân viên sẽ cung cấp thông báo như vậy khi tính khả thi.

**15,10** sau một sự vắng mặt được cấp cho các tình huống trong tiểu mục 15.1 A của bài viết này, các nhân viên sẽ trở về vị trí tương đương hoặc cùng tổ chức trước khi sự vắng mặt như quy định trong [RCW 49.78.280](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.78.280).

**15.11 mang thai Khuyết tật để lại**

A. để lại mang thai hay sinh đẻ liên quan đến Khuyết tật là ngoài việc để lại bất kỳ được cấp theo FMLA hoặc Washington Nhà nước gia đình để lại Pháp luật.

Sinh mang thai Khuyết tật để lại sẽ được cấp trong khoảng thời gian nhân viên là bị bệnh hoặc Khuyết tật tạm thời vì mang thai hoặc sinh đẻ. Một nhân viên phải gửi một yêu cầu cho người Khuyết tật để lại do mang thai hoặc sinh con theo quy định của cơ quan chính sách. Một nhân viên có thể được yêu cầu phải nộp giấy chứng nhận y tế hoặc xác minh trong khoảng thời gian của người Khuyết tật. Như vậy để lại do mang thai hoặc sinh con có thể là một sự kết hợp của ốm, nghỉ phép, nghỉ cá nhân, đền bù thời gian, thời gian trao đổi và để lại mà không phải trả tiền. Sự kết hợp và sử dụng để thanh toán và chưa thanh toán sẽ có sự lựa chọn của nhân viên.

**15,12 cho** các bên công nhận người lao động đang làm việc trên tiếp tục xác định việc sửa đổi tại để FMLA. Nhà tuyển dụng và nhân viên sẽ tuân thủ sẵn có và bất kỳ vừa được phát triển liên bang FMLA quy định, giải thích và/hoặc định nghĩa.

**Điều 16
Không hoạt động Worksites/không có khả năng
báo cáo công việc**

**16.1** nếu nhà tuyển dụng sẽ xác định vị trí văn phòng hoặc làm việc nhà nước là không hoạt động vì lý do bao gồm, nhưng không giới hạn, thời tiết khắc nghiệt, thiên tai và mối đe dọa sức khỏe hoặc an toàn, nhà tuyển dụng có thể có những hành động sau đây:

A. không cấp cứu nhân viên (theo quyết định của một người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định) có thể được phát hành không làm giảm lương trong bất kỳ sự gián đoạn dịch vụ.

B. không cấp cứu nhân viên có thể được bố trí tương tự như các vị trí tại các vị trí trong một khoảng cách hợp lý lái xe từ vị trí phòng không hoạt động trong bất kỳ sự gián đoạn dịch vụ.

**16.2** nhân viên làm việc giờ bình thường của họ trong thời gian gián đoạn sẽ không nhận được bồi thường bổ sung.

**16.3** nếu một vị trí công việc vẫn còn hoạt động đầy đủ, nhưng nhân viên là không thể báo cáo để làm việc hay vẫn là tại nơi làm việc do thời tiết khắc nghiệt, thiên tai hoặc các lý do khác được xác định bởi nhà tuyển dụng, người lao động nghỉ sẽ được tính theo các Thứ tự sau:

A. bất kỳ giành được đền bù thời gian hay thời gian trao đổi trước đó tích lũy;

B. bất kỳ tích luỹ để lại nghỉ;

C. tối đa ba (3) ngày của tích luỹ ốm cho mỗi năm dương lịch;

Mất để lại mà không phải trả tiền.

Mặc dù các loại trả tiền lại sẽ được sử dụng theo thứ tự được liệt kê ở trên, và mỗi loại lại được thanh toán sẽ được hết trước khi tiếp theo được sử dụng, nhân viên sẽ được phép sử dụng để lại mà không phải trả tiền hoặc cá nhân kỳ nghỉ của họ chứ không phải kỳ nghỉ hoặc ốm theo yêu cầu của họ .

**16.4** an nhân viên đã không thể báo cáo để làm việc vì nặng thời tiết khắc nghiệt, điều kiện gây ra bởi thời tiết khắc nghiệt hoặc thiên tai và là ngày nghỉ theo quy định của phần 16.3 của bài viết này, sẽ được bồi thường cho sự cân bằng thay đổi công việc của mình còn lại sau khi xác định vị trí văn phòng hoặc làm việc của nhà nước là không hoạt động và sẽ không được trả lại cho thời điểm đó. Một nhân viên là ngày được chấp thuận để lại vì lý do khác hơn so với thời tiết khắc nghiệt, điều kiện gây ra bởi thời tiết khắc nghiệt hoặc thiên tai sẽ không có của mình để phục hồi.

**16.5** tardiness do một nhân viên không có khả năng báo cáo cho các công việc theo lịch trình vì thời tiết khắc nghiệt, thiên tai, mối đe dọa an toàn hoặc lý do khác được xác định bởi nhà tuyển dụng sẽ được phép đến một (1) giờ thời gian thanh toán đầu ngày làm việc. Phần 16.3 sẽ áp dụng cho bất kỳ thời gian bổ sung muộn. Nhân viên có nhiều hơn một (1) giờ muộn có thể yêu cầu điều chỉnh lịch trình công việc của họ thay vì sử dụng lại, theo [bài viết 6.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_6.3_Overtime-Eligible_Employees) E.

**Bài 17
Để lại linh tinh**

**17.1** rời khỏi với trả tiền sẽ được cho phép trong suốt thời gian theo lịch trình làm việc:

A. để tham gia vào cuộc sống-cho thủ tục, tùy thuộc vào [phần 17.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.3_Leave_for);

B. khi bắt buộc phải báo cáo cho ban giám khảo làm nhiệm vụ, tùy thuộc vào [phần 17.4](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.4_Jury_Duty);

C. xuất hiện tại tòa án hoặc một buổi điều trần hành chính, tùy thuộc vào [phần 17,5](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.5_Respond_to);

D. cho 21 (21) ngày đối với hoạt động hoặc nhiệm vụ hoạt động đào tạo, tùy thuộc vào [phần 17,6](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.6_Military_Leave);

E. cho tang để lại, tùy thuộc vào [phần 17.7](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.7_Bereavement_Leave);

F. để cho phép nhân viên để nhận được một đánh giá thông qua các chương trình hỗ trợ nhân viên, tùy thuộc vào [phần 17.8](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.8_Employee_Assistance);

G. cho kỳ thi hoặc các cuộc phỏng vấn với một nhà nước sử dụng lao động trong thời gian theo lịch trình công việc giờ tùy thuộc vào [phần 17,9](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_17.9_Examinations%2FInterviews).

**17.2** phải được chấp thuận sử dụng lao động, để lại với phải trả có thể được cho phép trong suốt thời gian theo lịch trình làm việc cho nhân viên để thực hiện các nhiệm vụ dân sự là một tình nguyện viên, bao gồm nhưng không giới hạn để chữa cháy, tìm kiếm và giải cứu nỗ lực hoặc cách tặng máu.

**17.3 để lại cho cuộc sống đưa ra quy trình**

Nhân viên sẽ nhận được trả tiền để lại, không vượt quá năm (5) ngày làm việc trong một khoảng thời gian hai (2) năm, đã tham gia trong cuộc sống đưa ra thủ tục, sau khi phê duyệt. "Cuộc sống đưa ra thủ tục" được định nghĩa như là một thủ tục y tế giám sát liên quan đến kiểm tra, lấy mẫu, hoặc tài trợ của máu, tiểu cầu, cơ quan, chất lỏng, mô, và các thành phần khác của cơ thể con người cho các mục đích quyên góp, mà phải bồi thường cho một người hoặc tổ chức cho điều trị y tế cần thiết. Nhân viên sẽ cung cấp thông báo hợp lý trước và các văn bằng chứng từ một cơ sở y tế được công nhận, bác sĩ hay chuyên gia y tế mà người lao động tham gia trong một thủ tục đem lại cho cuộc sống. Các cơ quan có thể đưa vào tài khoản chương trình và nhân sự thay thế yêu cầu trong lập kế hoạch để lại cho cuộc sống thủ tục.

**17.4 jury Duty**

Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu tài liệu hoặc giấy xác nhận của ban giám khảo dịch vụ. Nhân viên được phép giữ cho bất kỳ bồi thường mà họ nhận được để phục vụ như là một thành viên của một ban giám khảo ngoài trả thường xuyên của họ.

**17,5 đáp ứng với trát hầu tòa**

Một nhân viên subpoenaed sẽ nhận được để lại với trả tiền, trong thời gian làm việc theo lịch trình, xuất hiện tại tòa án hoặc một buổi điều trần hành chính để làm chứng về một vấn đề liên quan đến công việc, trừ khi anh ta hoặc cô ấy là một bên trong các vấn đề hoặc có quan tâm đến các vấn đề kinh tế. Nhà tuyển dụng có thể cấp lại với phải trả trong thời gian theo lịch trình công việc, khi một nhân viên subpoenaed cho các thủ tục tố tụng pháp lý không liên quan đến các vấn đề cá nhân và tài chính của các nhân viên. Nhân viên sẽ cung cấp một bản sao của trát hầu tòa cho nhà tuyển dụng khi yêu cầu để lại.

**17,6 quân để lại**

Ngoài hai mươi mốt (21) ngày kể từ ngày trả tiền lại cấp cho nhân viên mỗi năm (1 tháng 10 thông qua ngày 30 tháng 9) nhiệm vụ quân sự bắt buộc hoặc tham gia vào đào tạo hoặc khoan bao gồm những người thuộc vệ binh quốc gia hay nhà nước trạng thái hoạt động, để lại quân chưa thanh toán sẽ được cấp theo quy định của [RCW 38.40.060](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D38.40.060) và áp dụng pháp luật liên bang. Các nhân viên quân sự nghỉ sẽ được khôi phục được cung cấp tại [RCW 73.16](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D73.16) và áp dụng pháp luật liên bang.

**17.7 để lại tang**

A. một nhân viên được hưởng đến ba (3) ngày kể từ ngày trả tiền tang lại nếu thành viên gia đình của mình hoặc trong gia đình chết. Một nhân viên có thể yêu cầu để lại ít hơn ba (3) ngày kể từ ngày mất người thân.

B. các nhà tuyển dụng có thể yêu cầu xác minh của các thành viên gia đình hoặc người trong gia đình của cái chết.

C. ngoài việc để lại trả tiền tang, nhà tuyển dụng có thể chấp nhận một nhân viên yêu cầu để sử dụng thời gian đền bù, ốm, nghỉ lại, thời gian trao đổi, mình cá nhân kỳ nghỉ hoặc để lại mà không phải trả tiền cho các mục đích của tang và phù hợp với điều này Thỏa thuận.

Cho các mục đích của bài viết này tiểu thành viên gia đình được định nghĩa là phụ huynh, bước-cha mẹ, chị em, anh em, cha mẹ trong luật pháp, người phối ngẫu, đăng ký đối tác trong nước, ông bà, cháu, trẻ em và trẻ em bước. Một người trong gia đình được xác định là người cư trú trong nhà cùng những người có nhiệm vụ đối ứng và/hoặc cung cấp tài chính hỗ trợ cho nhau. Thuật ngữ này không bao gồm những người chia sẻ cùng một nhà khi phong cách sống chủ yếu đó là một ký túc xá hoặc thị trấn.

D. trong trường hợp của cái chết của dì, chú, cháu gái, cháu, anh chị em trong luật pháp, trẻ em trong luật pháp, ông bà lớn, great-cháu, em họ và thân tương ứng của các nhân viên của người phối ngẫu hoặc đối tác trong nước, nhà tuyển dụng sẽ chấp thuận của nhân viên tích luỹ để trả tiền cho tất cả các ca tử vong lên đến tổng cộng bảy (7) ngày cho mỗi năm dương lịch. Nhà tuyển dụng có thể từ chối để lại yêu cầu theo quy định này cho các ngày lễ được chỉ định trong [bài 10.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_10.1_Holidays), ngày lễ.

**17.8 chương trình hỗ trợ nhân viên**

Khi được chấp thuận, nhân viên sẽ nhận được trả tiền để nhận được một đánh giá thông qua các chương trình trợ giúp nhân viên.

**17,9 phần thi/phỏng vấn**

Sử dụng lao động có thể giới hạn số lần xuất hiện hoặc tổng số tiền trả lại sẽ được cấp cho một nhân viên để tham gia vào một cuộc phỏng vấn hoặc thực hiện một kỳ thi trong giờ làm việc theo lịch trình. Nhà tuyển dụng có thể từ chối yêu cầu của một nhân viên để tham gia vào một cuộc phỏng vấn hoặc thực hiện một kỳ thi trong giờ làm việc theo lịch trình dựa trên hoạt động cần thiết.

**17,10 du lịch cho để lại linh tinh**

Nhân viên sẽ không đủ điều kiện cho mỗi lần trả riêng, đi du lịch thời gian và / hoặc đi du lịch chi phí theo bài này, ngoại trừ như trên cơ sở của trường hợp thẩm quyền bổ nhiệm có thể chấp nhận một phần hoặc tất cả chi phí dưới bài viết này.

**17,11** trừ theo yêu cầu trong phần 17,12, nhân viên sẽ cung cấp cho thông báo nâng cao hợp lý cho khác để lại request(s).

**17,12 cá nhân để lại**

A. nhân viên có thể chọn một (1) ngày làm việc như một cá nhân để lại ngày mỗi năm tài chính trong cuộc đời của thỏa thuận này nếu các nhân viên đã làm việc liên tục hơn bốn (4) tháng.

B. các nhà tuyển dụng sẽ phát hành các nhân viên từ các công việc trong ngày đã chọn cho các cá nhân để lại, nếu:

1. người lao động đã đưa ra ít nhất mười bốn (14) ngày của văn bản thông báo cho người giám sát của mình. Tuy nhiên, người quản lý đã quyết định để cho phép một khoảng thời gian thông báo ngắn hơn.

2. số lượng nhân viên chọn một ngày cụ thể ra không ngăn chặn các cơ quan cung cấp dịch vụ công cộng vẫn tiếp tục.

C. tiền của một nhân viên cá nhân để lại ngày là tương đương với sự thay đổi vĩnh viễn làm việc của nhân viên vào ngày được chọn.

D. cá nhân để lại có thể không được thực hơn từ một năm tài chính tiếp theo.

E. bán thời gian và ngày gọi nhân viên đang làm việc trong tháng ngày cá nhân để lại được thực hiện sẽ được đền bù cho ngày cá nhân để lại trong một số tiền tương ứng với thời gian trong tình trạng phải trả trong tháng đó cần thiết cho việc làm toàn thời gian.

F. theo yêu cầu, một nhân viên sẽ được chấp nhận để sử dụng một phần hoặc tất cả các cá nhân của mình để lại ngày cho:

1. việc chăm sóc cho các thành viên gia đình theo yêu cầu của đạo luật chăm sóc gia đình, [WAC 296-130](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-130);

2. để lại theo yêu cầu của quân đội gia đình để lại đạo luật, [RCW 49.77](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.77) và phù hợp với [bài 18.12](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_18.10_Military_Family); hoặc

3. để lại theo yêu cầu của nội địa bạo lực để lại đạo luật, [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76).

**Bài 18
Để lại mà không phải trả tiền**

**18.1** để lại mà không phải trả tiền sẽ được cấp cho các lý do sau đây:

A. gia đình y khoa để lại ([bài 15](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_15_Family));

B. compensable công việc liên quan đến chấn thương hay bệnh tật lại;

C. quân để lại;

D. trẻ em và người cao tuổi Chăm sóc khẩn cấp;

E. tình nguyện viên chữa cháy để lại;

F. quân gia đình để lại; và

G. bạo lực để lại.

**18.2** để lại mà không phải trả tiền sẽ được cấp cho các ngày lễ của Đức tin và lương tâm cho đến hai (2) ngày mỗi năm dương lịch cung cấp sự vắng mặt của nhân viên sẽ không áp đặt một khó khăn quá đáng về sử dụng lao động theo quy định của chương 82-56 WAC hoặc nhân viên không phải là cần thiết để duy trì an toàn công cộng.

**18.3** để lại mà không phải trả tiền có thể được cấp cho các lý do sau đây:

A. giáo dục lại;

B. Dịch vụ y tế công cộng Hoa Kỳ và quân đoàn hòa bình để lại;

C. cơ quan chính phủ dịch vụ để lại;

D. điều kiện áp dụng để lại với phải trả;

E. mùa tuyển dụng nghề nghiệp;

F. nếu không cung cấp cho trong thỏa thuận này;

G. dân tình nguyện viên hoặc cộng đồng để lại dịch vụ;

H. hoạt động đoàn, căn cứ theo [Điều 38](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_38_Union); và

I. tình nguyện viên chữa cháy lại, không có trường hợp khẩn cấp.

**18.4 hạn chế**

Để lại mà không phải trả tiền là giới hạn không quá mười hai (12) tháng hoặc ít hơn trong bất kỳ khoảng thời gian năm (5) năm liên tiếp, ngoại trừ:

A. compensable công việc liên quan đến chấn thương hay bệnh tật;

Sinh để lại giáo dục;

C. cơ quan chính phủ dịch vụ để lại;

Mất lịch sử quân sự để lại;

E. lại thực hiện theo quy định tại [điều 15](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_15_Family), gia đình y tế để lại;

F. mùa nghề nghiệp việc làm lá;

G. tình nguyện viên chữa cháy để lại;

H. bạo lực lại;

I. để thực hiện một cách tự nguyện để làm giảm tác dụng của một layoff; hoặc

J. tạm thời làm việc như một cán bộ công đoàn.

Bất kỳ nhân viên nào là về để lại mà không phải trả tiền nhiều hơn trong bất kỳ khoảng thời gian liên tiếp năm (5) năm mười hai (12) tháng sẽ được coi là đã từ chức vị trí của mình như là cung cấp cho trong [bài 29](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_29_Presumption), giả định từ chức.

**18.5 trở về nhân quyền**

Nhân viên trở về từ được uỷ quyền để lại mà không phải trả tiền sẽ được sử dụng trong cùng một vị trí hoặc ở các vị trí khác trong việc phân loại công việc tương tự và cùng một khu vực địa lý, như được xác định bởi nhà tuyển dụng, miễn là không phải là như vậy reemployment conflict với Các bài viết khác trong thỏa thuận này. Các nhân viên và nhà tuyển dụng có thể nhập vào một bản thỏa thuận về việc trả lại quyền bắt đầu để lại.

**18.6 rời khỏi giáo dục**

Để lại mà không phải trả tiền có thể được cấp cho giáo dục để lại trong thời gian thực tế tham gia vào một chương trình giáo dục.

**18.7 quân đội để lại**

Ngoài hai mươi mốt (21) ngày kể từ ngày trả tiền lại được cấp cho người lao động nhiệm vụ quân sự bắt buộc hoặc tham gia vào đào tạo, hoặc máy khoan bao gồm những người thuộc vệ binh quốc gia hoặc trạng thái hoạt động, để lại quân chưa thanh toán sẽ được cấp theo quy định của [RCW 38.40.060](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapp.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D38.40.060)và áp dụng pháp luật liên bang. Các nhân viên quân sự nghỉ sẽ được khôi phục được cung cấp tại [RCW 73.16](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapp.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D73.16) và áp dụng pháp luật liên bang.

**18.8 đứa trẻ và trường hợp khẩn cấp chăm sóc người cao tuổi**

Để lại mà không phải trả tiền, thời gian đền bù hoặc được trả lại sẽ được trao cho trẻ em và người cao tuổi Chăm sóc khẩn cấp và được giới hạn tối đa ba (3) ngày mỗi năm dương lịch. Sau khi thỏa thuận lẫn nhau giữa nhân viên và nhà tuyển dụng, nhân viên sẽ được cấp bổ sung để lại mà không phải trả tiền cho trẻ em và người cao tuổi Chăm sóc khẩn cấp.

**18.9 seasonal nghề nghiệp việc làm**

Để lại mà không phải trả tiền có thể được cấp cho người lao động nghề nghiệp theo mùa trong mùa-off của họ.

**18,10 dịch vụ chính phủ để lại**

Để lại mà không phải trả tiền có thể được cấp cho các dịch vụ chính phủ trong lợi ích công cộng, bao gồm nhưng không giới hạn các dịch vụ y tế công cộng Hoa Kỳ hoặc Peace Corps để lại.

**18.11 tình nguyện viên chữa cháy lại**

Để lại mà không phải trả tiền sẽ được cấp khi một nhân viên là một lính cứu hỏa tình nguyện viên được gọi là các nhiệm vụ để đáp ứng với một hỏa hoạn, thảm họa thiên nhiên hoặc y tế khẩn cấp. Để lại mà không phải trả tiền có thể được cấp cho các trường hợp không khẩn cấp. Trường hợp khẩn cấp phòng không có thể bao gồm đào tạo, kiểm tra và các hoạt động tiếp cận công chúng.

**18.12 quân để lại gia đình**

Để lại mà không phải trả tiền sẽ được cấp cho một nhân viên có vợ/chồng hoặc nước đối tác trong nước đã đăng ký theo quy định của [RCWs 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030) là ngày để lại từ việc triển khai hoặc trước và lên đến triển khai, trong một giai đoạn xung đột quân sự. Sử dụng của để lại mà không phải trả tiền đền bù thời gian, nghỉ lại, ốm và tất cả hoặc một phần của một kỳ nghỉ cá nhân là giới hạn tối đa mười lăm (15) ngày làm việc, một cho triển khai kết hợp. Nhân viên phải cung cấp cho nhà tuyển dụng năm (5) ngày làm việc thông báo sau khi nhận được thông báo chính thức rằng vợ/chồng hoặc trạng thái của nhân viên đã đăng ký đối tác trong nước theo quy định của [RCWs 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030) sẽ nghỉ hoặc của một sắp tới cuộc gọi để hoạt động.

**18.13 bạo hành trong để lại**

Để lại mà không phải trả tiền, trong đó có để lại liên tục, sẽ được cấp cho một nhân viên là nạn nhân của bạo lực, xâm hại tình dục hoặc theo đuổi. Các thành viên gia đình của một nạn nhân của bạo lực, xâm hại tình dục hoặc theo đuổi sẽ được cấp để lại mà không phải trả tiền để giúp đỡ các nạn nhân được điều trị hoặc yêu cầu trợ giúp. Bao gồm các thành viên gia đình với mục đích rời khỏi bạo hành trẻ em, người phối ngẫu, nhà nước đã đăng ký đối tác trong nước theo quy định của [RCWs 26.60.020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.020) và [26.60.030](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D26.60.030), cha mẹ, cha mẹ trong luật pháp, ông bà hoặc người nhân viên đang hẹn hò. Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu xác minh từ nhân viên yêu cầu để lại theo quy định của [RCW 49.76](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D49.76).

**18.14 yêu cầu-chấp thuận và từ chối**

Yêu cầu để lại mà không phải trả tiền sẽ được gửi bằng văn bản. Nhà tuyển dụng sẽ chấp thuận hay từ chối để lại mà không có yêu cầu phải trả tiền trong vòng mười bốn (14) ngày, khi tốt.

**Bài 19
An toàn và sức khỏe**

**19.1** các chủ nhân và người lao động có trách nhiệm đối với môi trường làm việc an toàn và sức khỏe.

A. các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một môi trường làm việc phù hợp với tiêu chuẩn an toàn được thành lập bởi Washington công nghiệp an toàn và sức khỏe hành động (WISHA). Tham khảo: [http:/ www.lni.wa.gov/safety](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fwww.lni.wa.gov%2Fsafety). Ủy ban an toàn sẽ được thành lập theo mã số hành chính Washington. Sĩ quan an toàn tên và số điện thoại sẽ được đăng trên WISHA tại nơi làm việc áp phích.

B. nhân viên sẽ tuân thủ tất cả an toàn và thực hành y tế và tiêu chuẩn thành lập bởi WISHA và nhà tuyển dụng. Tiêu chuẩn của nhà tuyển dụng sẽ không thấp hơn so với những người được thành lập bởi WISHA.

C. các đoàn sẽ làm việc hợp tác với người sử dụng lao động về an toàn và những vấn đề liên quan đến sức khỏe và khuyến khích nhân viên làm việc một cách an toàn.

D. nhân viên sẽ đóng góp cho một môi trường làm việc lành mạnh, bao gồm cả không cố ý lộ đồng nghiệp, sinh viên và công chúng để lây nhiễm các điều kiện có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe của người khác. Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu nhân viên để sử dụng lại khi một nhân viên tự báo cáo họ có một bệnh truyền nhiễm.

E. khiếu kiện liên quan đến điều kiện an toàn cho phép, nhưng sẽ được tổ chức không áp dụng đang chờ kết quả của bất cứ khiếu nại nộp với Washington State lao động và các ngành công nghiệp.

**19.2** các nhà tuyển dụng sẽ xác định và cung cấp thiết bị an toàn cần thiết, thiết bị bảo vệ cá nhân và hàng may mặc và ergonomic thiết bị mà nhân viên sẽ mặc và/hoặc sử dụng.

A. nhân viên sẽ mặc hoặc sử dụng thiết bị an toàn cung cấp cho nhà tuyển dụng phù hợp với tình hình khi làm việc trong một môi trường mà thiết bị an toàn là cần thiết, và nhân viên sẽ được cấp thông báo về các yêu cầu thiết bị an toàn bằng văn bản.

B. mỗi nhân viên phải chịu trách nhiệm cho hoạt động an toàn và bảo trì phòng ngừa tất cả các thiết bị được giao trong vòng các nguồn tài nguyên được cung cấp bởi nhà tuyển dụng.

C. các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho các nhân viên có định hướng phù hợp và/hoặc đào tạo để thực hiện công việc của họ một cách an toàn.

**19.3** thuốc bị cấm trong vòng nghi sử dụng lao động, các tòa nhà và các phương tiện.

**19.4** nếu người sử dụng lao động xác định đó là một mối đe dọa hợp lệ cho sức khỏe và hạnh phúc của nhân viên, nhà tuyển dụng sẽ thực hiện theo các thủ tục khẩn cấp và/hoặc di tản văn.

**19.5** mỗi cơ quan sẽ tạo thành Ủy ban an toàn chung theo đúng yêu cầu WISHA tại mỗi địa điểm làm việc lâu dài nơi có mười (11) hoặc nhiều nhân viên.

**19.6** Ủy ban an toàn sẽ bao gồm các nhân viên được lựa chọn bởi các liên minh và sử dụng lao động lựa chọn các thành viên. Số lượng nhân viên được lựa chọn bởi các công đoàn phải ngang bằng hoặc vượt quá số sử dụng lao động lựa chọn các thành viên. Số lượng nhân viên khu vực cho phép liên minh đại diện trên các committee(s) sẽ tương ứng với số nhân viên đại diện bởi các công đoàn tại vị trí làm việc lâu dài. Cuộc họp sẽ được tiến hành theo quy định của [WAC 296-800-13020](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2Fwac%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D296-800-13020). Ủy ban đề nghị sẽ được chuyển tiếp đến các chỉ định cơ quan để xem xét và hành động, nếu cần thiết. Thẩm quyền bổ nhiệm hoặc người được chỉ định sẽ báo cáo theo dõi hành động/thông tin Ủy ban an toàn.

Trong những trường hợp các công đoàn đã cố gắng để cung cấp cho khu liên minh đại diện cho một ủy ban an toàn và đã không thể làm như vậy, liên minh có thể liên hệ với các cơ quan để yêu cầu hỗ trợ trong việc cung cấp các thông báo an toàn Uỷ ban đề cử. Nếu công đoàn là vẫn không thể cung cấp đại diện cho nhà tuyển dụng, sau đó người sử dụng lao động và liên minh với nhau sẽ tổ chức một cuộc bầu cử và sẽ chỉ định những đại diện được bầu.

**19.7** các nhà tuyển dụng sẽ theo thực tiễn của nó liên quan đến tác nhân gây bệnh máu-borne.

**19.8** khi một worksite employee(s) bị ảnh hưởng bởi một sự cố quan trọng, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho employee(s) với một cơ hội để nhận được một sự cố quan trọng thực từ chương trình trợ giúp nhân viên hoặc các nguồn có sẵn cho các cơ quan.

**19.9 ergonomic đánh giá**

Theo yêu cầu của nhân viên, nhà tuyển dụng sẽ đảm bảo rằng đánh giá ergonomic trạm làm việc của nhân viên được hoàn thành bởi một người được đào tạo để tiến hành đánh giá ergonomic. Như vậy yêu cầu nhân viên phải được thực hiện bằng văn bản. Nhà tuyển dụng sẽ đảm bảo đánh giá ergonomic trạm làm việc của nhân viên đã được lên kế hoạch, hoặc nhân viên được cung cấp với các tài liệu và hỗ trợ để tiến hành tự đánh giá của trạm làm việc sẽ được xem xét bởi một người được đào tạo, trong vòng ba mươi (30) ngày làm việc từ khi nhận được yêu cầu để đánh giá. Nhà tuyển dụng sẽ hoàn thành việc đánh giá càng sớm như nhu cầu hoạt động cho phép, nhưng không muộn hơn sáu mươi (60) ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu. Các giải pháp để xác định các vấn đề/mối quan tâm sẽ được thực hiện trong nguồn lực sẵn có.

**Đánh giá chất lượng máy 19.10**

Mối quan tâm chất lượng của máy, mang đến cho các ủy ban an toàn sẽ được đánh giá và xử lý theo quy định của phần 19.6.

**Bài 20
Wildfire ức chế và làm nhiệm vụ khẩn cấp khác**

**20,1** các quy định của bài viết này áp dụng cho tất cả các nhân viên của sở tài nguyên thiên nhiên (DNR) khi thực hiện wildfire ức chế hoặc nhiệm vụ khẩn cấp khác trong hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố.

**20,2 lửa mùa lịch trình làm việc**

Trong khi mùa cháy của nhà nước có hiệu lực, lịch trình làm việc cho wildfire đàn áp nhân viên có thể được giao mà không phải là thứ hai đến thứ sáu và 8:00 giờ sáng đến 4 giờ 30 chiều mùa cháy lịch trình sẽ cung cấp cho công bằng quay nếu được yêu cầu bởi đa số người lao động bị ảnh hưởng.

**20.3** cho những nhân viên có nhiệm vụ thường trú hoặc tạm thời station là một cơ sở cải huấn, DNR sẽ thiết lập, bởi 15 tháng tư mỗi năm, một danh sách ưu tiên đối với việc phân công ngoài giờ khi tập không được xác định bởi các lực lượng gần nhất. Nhân viên có thể yêu cầu giảm xuống dưới cùng của danh sách ưu tiên như vậy trong một khoảng thời gian quy định với các thông báo hợp lý để giám sát quản lý hàng đầu của họ. Danh sách ưu tiên sẽ được đăng ở một nơi có thể nhìn thấy nhân viên.

**20.4 quay lửa nhiệm vụ dự phòng**

Trong khi mùa cháy của nhà nước có hiệu lực, chờ lịch quay riêng biệt có thể được thiết lập cho lệnh khi gặp sự cố hệ thống các vị trí của bộ phận giám sát, lực lượng đặc nhiệm lãnh đạo và tài nguyên chủ. Nếu thành lập, các lịch trình quay sẽ được đăng trong khu vực và bộ phận văn phòng và cập nhật hàng tuần. Thực tế luân phiên sẽ không bắt đầu hoặc tiếp tục trừ khi được ủy quyền bởi nhà tuyển dụng. Nhà tuyển dụng sẽ làm cho điện thoại di động hoặc thiết bị thông tin liên lạc tương tự có sẵn cho các nhân viên nếu về chế độ chờ quay cho việc triển khai như là bộ phận giám sát, lực lượng đặc nhiệm lãnh đạo hoặc ông chủ tài nguyên.

**20.5** **phản ứng cháy tiềm năng**

Khi một nhân viên có nhiệm vụ phản ứng cháy tiềm năng, họ sẽ được thanh toán theo quy định của [điều 41.27](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_41.27_Voluntary_Separation) A.2.

**20.6 Applies thỏa thuận để triển khai tất cả**

A. wildfire điều kiện làm việc đàn áp, như quy định trong thỏa thuận này, được coi là bình thường và phong tục trong bất kỳ hoạt động đàn áp wildfire mà nhà tuyển dụng có thể vị trí nhân viên.

B. trên tất cả các vụ cháy, DNR sẽ chỉ định một hiểu biết cơ quan đại diện hoặc liên hệ để đảm bảo tuân thủ quy định của Hiệp định. Nhà tuyển dụng sẽ không ngăn cản các công đoàn đạt được quyền truy cập vào lửa trại trên bất kỳ cháy nơi WPEA thành viên có mặt. Một đại diện công đoàn ai ghé thăm trại lửa sẽ thông báo cho người đại diện cơ quan DNR ngay trong khuôn viên khi họ đến trại cho mục đích an toàn và các quy định của [Điều 38.2](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_38.2_Staff_Representatives) B sẽ vẫn áp dụng.

**20.7 các chiều dài của việc triển khai**

A. các nhà tuyển dụng vẫn giữ quyền duy nhất để gửi nhân viên để cháy ngay cả khi phái đến hỏa hoạn liên quan.

B. nếu không được phát hành từ cháy rừng làm nhiệm vụ đàn áp bởi thứ mười (10) ngày liên tiếp sau việc triển khai ga nhiệm vụ nhân viên sẽ được dự kiến để nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ và khả dụng đối với việc tập trong hai mươi bốn (24) giờ. Giai đoạn nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ này được dự định để xảy ra không muộn hơn mười bốn (14) ngày dương lịch liên tiếp sau khi triển khai ban đầu. Nếu không được phát hành từ cháy rừng đàn áp thuế theo hai mươi đầu (21st) liên tiếp ngày sau triển khai nhiệm vụ ga, nhân viên sẽ được sắp xếp cho một khoảng thời gian nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ bổ sung. Thời gian nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ thêm nhằm mục đích diễn ra không muộn hơn hai mươi hai (22nd) liên tục lịch ngày sau khi triển khai ban đầu.

C. có tới bốn mươi tám (48) giờ đi du lịch đến và lên đến bốn mươi tám (48) giờ đi du lịch từ các sự cố cháy đều bị loại trừ trong tính toán ngày triển khai thảo luận ở trên, liên tiếp. Trong một thời gian nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ, nhân viên sẽ được trả tiền để lại các thứ tám (8) giờ [Mười (10) giờ khác để lại cho nhân viên theo một lịch trình 4-10]. Nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ được trả tiền tại tỷ lệ giờ thẳng thời gian của nhân viên.

Mất khi một khoảng thời gian nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ, như được thảo luận ở trên, không xảy ra bởi vì lập kế hoạch cân nhắc trước khi phát hành từ nhiệm vụ đàn áp lửa của một nhân viên làm nhiệm vụ ga, nhân viên sẽ đi nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ khác để lại trên các ngày đầu tiên (1st) lịch sau khi trở về từ nhiệm vụ chữa cháy cho các nhân viên làm nhiệm vụ thường xuyên trạm.

E. triển khai ngoài mười bốn (14) ngày liên tiếp đòi hỏi thoả thuận của các nhân viên khu vực/bộ phận quản lý, nguồn lực DNR bảo vệ bộ phận quản lý và nhân viên. Phê duyệt mở rộng triển khai nhiệm vụ chữa cháy vượt quá mười bốn (14) ngày liên tiếp lịch sẽ bao gồm một điều khoản để lập kế hoạch nghỉ ngơi và phục hồi sức khoẻ thời gian nếu không đã thực hiện ở cơ hội sớm nhất phù hợp với lập kế hoạch cân nhắc và an toàn.

**20.8 thời gian còn lại bình thường**

Khi một nhân viên được triển khai theo hệ thống incident command wildfire ức chế nhiệm vụ, đó là thường thích hợp để cấp cho một khoảng thời gian hợp lý còn lại sau khi mười hai (12) giờ bắn dòng nhiệm vụ. Ngoại trừ khi loại trừ bởi những trường hợp đặc biệt, một khoảng thời gian còn lại là tám (8) hoặc nhiều hơn liên tục nhiệm vụ/du lịch giờ miễn phí.

**20.9 phù hợp với nhiệm vụ**

Như trong tất cả các trường hợp khác, nhân viên trong khi triển khai để wildfire đàn áp và/hoặc khác làm nhiệm vụ khẩn cấp theo hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố có trách nhiệm trong vòng của họ có nghĩa là để thể chất có thể tiếp tục các nhiệm vụ của họ lúc bắt đầu mỗi ca làm việc.

**20,10 lửa trại**

A. DNR nhân viên không được yêu cầu ở lại trong trại căn cứ cháy rừng trong nhiệm vụ giờ off.

B. khi một đàn áp wildfire base camp được thiết lập để thao tác qua đêm và đi du lịch một chiều cho cộng đồng gần nhất cách bất hợp lý không quá một (1) giờ, nhà tuyển dụng sẽ, trừ khi loại trừ bởi những trường hợp đặc biệt, cung cấp cho chuyến đi vòng giao thông vận tải cho cộng đồng gần nhất để nhân viên đang đi làm nhiệm vụ.

**20,11 dịch vụ giặt ủi**

Sau năm (5) ngày liên tiếp lịch đi từ trạm làm nhiệm vụ của họ, nhân viên triển khai nhiệm vụ khẩn cấp theo hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố sẽ được hưởng dịch vụ giặt ủi cho đến khi phát hành từ làm nhiệm vụ khẩn cấp. Nếu không cung cấp các dịch vụ giặt ủi ký kết hợp đồng, nhân viên sẽ được hoàn trả cho chi phí Giặt ủi phát sinh căn cứ vào văn phòng quản lý tài chính, hành chính nhà nước và kế toán hướng dẫn sử dụng (SAAM), phần phụ 10.60.10.

**20.12 quay trở lại nhiệm vụ bình thường**

A. khi quay trở lại nhiệm vụ bình thường sau phát hành từ làm nhiệm vụ khẩn cấp mở rộng hệ thống incident command, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho công việc cho nhân viên trong giờ theo lịch trình thường xuyên nếu không có công việc mà các nhân viên có thể thực hiện một cách an toàn và productively. Nếu, theo nhận định của giám sát viên ngay lập tức, có không làm việc mà các nhân viên có thể một cách an toàn và productively thực hiện, người quản lý ngay lập tức sẽ trực tiếp cho nhân viên để đi làm nhiệm vụ và sẽ thông báo cho người lao động khi lên kế hoạch để trở lại chức vụ. Nếu một nhân viên là đạo diễn cho phần còn lại tại các trạm làm nhiệm vụ, thời gian còn lại đạo diễn tại trạm nhiệm vụ là nhiệm vụ thời gian.

B. nếu một nhân viên trở về từ mở rộng nhiệm vụ khẩn cấp theo hệ thống incident command là hướng đi tắt nhiệm vụ hoặc mong muốn đi tắt nhiệm vụ, các nhân viên có thể yêu cầu để được phép trì hoãn sự khởi đầu của lịch trình bình thường của mình thường xuyên giờ và tạo nên thường xuyên sh IFT giờ trong phần còn lại của ngày làm việc hoặc trong các phần còn lại của tuần làm việc mà không phát sinh thêm giờ. Nhà tuyển dụng trong vòng lý do chấp như vậy yêu cầu nhân viên. Liên minh thừa nhận để xem nếu có trường hợp mà ngăn cản việc phê duyệt một yêu cầu. Khi giờ thường xuyên được thực hiện trong phần còn lại của ngày làm việc hoặc trong các phần còn lại của tuần làm việc, giờ thường xuyên được trả theo tỷ giá thời gian thẳng. Nếu một nhân viên trở về từ mở rộng làm nhiệm vụ khẩn cấp theo yêu cầu hệ thống chỉ huy cố sử dụng tích luỹ nghỉ lại, nhà tuyển dụng sẽ trong vòng lý do chấp nhận yêu cầu nhân viên.

**20.13 Menus**

A. tất cả nhân viên tham gia vào việc bắn đàn áp những nỗ lực được yêu cầu phải ở lại trên nhiệm vụ vượt quá 07:00:00 có quyền được hưởng một bữa ăn bổ dưỡng và một bữa ăn bổ sung cho tất cả bốn (4) giờ làm việc liên tục sau đó, trừ khi họ đang làm việc tại worksite bình thường của họ và một khoảng thời gian chưa thanh toán bữa ăn được cung cấp. Nhân viên sẽ không dừng lại cho một bữa ăn chỉ để mở rộng nhiệm vụ vượt quá 07:00:00

Sinh trong tình huống khẩn cấp, thông báo ngắn, khi một nhân viên là cần thiết để báo cáo cho các nhiệm vụ cho ba (3) hoặc nhiều giờ trước khi họ thay đổi công việc bình thường, mỗi nhân viên được hưởng một bữa ăn bổ dưỡng.

C. ăn phân phối yêu cầu có thể linh hoạt để tạo điều kiện nóng hoặc một bữa ăn chất lượng tốt hơn tại một trại hoặc nhà hàng (thay cho một bữa ăn trưa lạnh) lựa chọn của đa số nhân viên tham gia.

D. các nhà tuyển dụng hiểu những khía cạnh vật lý cho tất cả nhân viên trong các nỗ lực đàn áp lửa và đồng ý để cung cấp các bữa ăn mà đáp ứng hoặc vượt quá yêu cầu dinh dưỡng tối thiểu.

**20.14 túi ngủ**

Trên một ngọn lửa dự án, mỗi nhân viên vẫn còn ở các trang web được cung cấp một túi ngủ và một pad ngủ chất lượng tốt.

**20.15 tiện nghi thời tiết khắc nghiệt**

Một dự án lửa trong thời tiết khắc nghiệt, khá ấm áp và khô nghi sẽ được cung cấp càng sớm càng tốt cho ăn uống và ngủ.

**20,16 Tiện nghi vòi sen**

Trên một dự án lửa, sen bao gồm cả xà phòng sẽ được tạo sẵn càng sớm càng tốt trừ khi loại trừ bởi hoàn cảnh bất thường.

**20,17 làm việc kiểm tra năng lực**

Cấp thể dục thể chất cho wildland lửa tập sẽ như là tên vào Quốc gia Interagency vụ việc quản lý hệ thống Wildland bắn bằng hệ thống hướng dẫn được xuất bản bởi Wildfire phối hợp nhóm quốc gia (PMS 310 - 1).

Cho một wildland lửa chuyển nhượng không bao gồm trong Quốc gia Interagency vụ việc quản lý hệ thống Wildland bắn bằng hệ thống hướng dẫn, người sử dụng lao động đồng ý để bao gồm các liên minh trong một nghiên cứu của các nhiệm vụ bao gồm việc chuyển nhượng và các thích hợp của một tên gọi cấp thể dục thể chất. Nghiên cứu sẽ bao gồm các ứng dụng của các định nghĩa của mức độ nhẹ, vừa phải và gian truân, thể dục thể chất được cung cấp tại Quốc gia Interagency vụ việc quản lý hệ thống Wildland lửa bằng hệ thống hướng dẫn.

Thể dục thể chất cấp độ của nhân viên có thể được phân công nhiệm vụ cháy wildland sẽ được đánh giá bằng cách sử dụng kiểm tra năng lực làm việc áp dụng, tức là gian truân, vừa phải hoặc ánh sáng, được phát triển bởi Trung tâm phát triển và USDA Forest Service Missoula công nghệ để đánh giá khả năng của người lao động đáp ứng tiêu chuẩn quốc gia Wildfire phối hợp nhóm thể dục thể chất.

**Bài 21
Tù phi hành đoàn giám sát**

**21.1** các tù nhân phi hành đoàn kích thước là bình thường mười (10) các tù nhân. Tuy nhiên, sau khi điều tra các trường hợp mang đến sự chú ý của nhà tuyển dụng một giám sát viên phi hành đoàn tù nhân, hành động thực hiện bởi người sử dụng lao động để đảm bảo sự an toàn của giám sát viên phi hành đoàn tù nhân và thành viên phi hành đoàn tù nhân có thể bao gồm điều chỉnh kích thước của phi hành đoàn trên một ngày nhất định.

**21.2** tù nhân phi hành đoàn giám sát có trách nhiệm cho tù nhân tại mọi thời điểm trong khi tù nhân đang dưới sự giám sát của họ. Tù phi hành đoàn giám sát có trách nhiệm ngay lập tức báo cáo sự cố tù nhân, bao gồm cả tù nhân chuyến bay. Tù phi hành đoàn giám sát là không chịu trách nhiệm về bắt tù nhân người bỏ chạy. Trong khi đó ở một trại tù nhân phi hành đoàn giám sát đang được thuyên giảm của giám sát của tù nhân trong thời gian bữa ăn.

**Bài 22
Đồng phục, dụng cụ và thiết bị**

**22.1 đồng phục**

Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu nhân viên mặc đồng phục. Trong trường hợp cần thiết, nhà tuyển dụng sẽ xác định và cung cấp đồng phục hoặc phụ cấp tương đương quần áo.

**22,2 công cụ và thiết bị**

Như được thành lập bởi thực tiễn hiện tại, nhà tuyển dụng có thể xác định và cung cấp các công cụ cần thiết, phụ cấp công cụ, thiết bị và thiết bị thời tiết xấu. Cho nhân viên của sở tài nguyên thiên nhiên (DNR) những người làm việc trong một môi trường mà nhà tuyển dụng đã xác định đòi hỏi cao, khả năng hiển thị các thiết bị bảo vệ cá nhân, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một khả năng hiển thị cao vest được đeo trên người lao động Áo khoác cá nhân, hoặc một chiếc áo khoác cao, khả năng hiển thị. Nhà tuyển dụng sẽ sửa chữa hoặc thay thế thiết bị và công cụ cung cấp cho nhà tuyển dụng nếu bị hư hỏng hoặc mòn vượt ra ngoài hữu ích trong quá trình bình thường của doanh nghiệp. Nhân viên sẽ chịu trách nhiệm bồi hoàn sử dụng lao động đối với bất kỳ cung cấp công cụ hoặc các thiết bị hư hỏng hoặc bị mất do sự cẩu thả đã được chứng minh bởi các nhân viên.

**22,3 bồi hoàn tài sản cá nhân**

Nhân viên có thể tìm kiếm hoàn trả chi phí cho các hạng mục tài sản cá nhân bị hư hại trong việc thực hiện đúng nhiệm vụ chính thức của họ, và nhà tuyển dụng sẽ xử lý các yêu cầu theo quy định của [RCW 4.92.100](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D4.92.100).

**Bài 23
Ma túy và rượu môi trường làm việc miễn phí**

**23.1** tất cả nhân viên phải báo cáo để làm việc trong điều kiện phù hợp để thực hiện các nhiệm vụ được giao, không bị ảnh hưởng của rượu hay ma túy.

**23.2 sở hữu của rượu và ma túy bất hợp pháp**

A. nhân viên có thể không sử dụng hoặc có rượu trong bang xe, trên cơ sở cơ quan, hoặc các cơ quan chính phủ hay tư nhân worksites nơi mà nhân viên được chỉ định cho hoạt động kinh doanh chính thức, trừ khi:

1. các cơ sở được coi là cư trú;

2. các cơ sở hoặc bang xe được sử dụng cho giao thông vận tải, mua hàng, phân phối và bán rượu theo quy định pháp luật nhà nước; hoặc

3. việc sử dụng hoặc sở hữu được yêu cầu theo một điều tra hợp pháp.

B. sử dụng hoặc sở hữu của cần sa bởi một nhân viên bị cấm trong bang xe, trên cơ sở cơ quan, hoặc các cơ quan chính phủ hay tư nhân worksites nơi mà nhân viên được chỉ định cho hoạt động kinh doanh chính thức, trừ khi:

1. các cơ sở được coi là cư trú;

2. các cơ sở hoặc bang xe được sử dụng cho giao thông vận tải, mua hàng, phân phối và bán cần sa theo pháp luật nhà nước; hoặc

3. việc sử dụng hoặc sở hữu là yêu cầu theo một điều tra hợp pháp hoặc quyết định bởi chính thức của nhiệm vụ.

C. việc sử dụng trái pháp luật, sở hữu, phân phối, cai quản, phân phối, sản xuất hoặc bán ma túy trong bang xe, trên cơ sở cơ quan, hoặc trên chính thức kinh doanh bị cấm.

**23,3 toa thuốc và y tế cần sa**

Nhân viên có trách nhiệm tư vấn của bác sĩ hoặc dược sĩ như bất kỳ giới hạn nào về khả năng của mình để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí của họ là kết quả của việc bác sĩ quy định thuốc hoặc cần sa y tế. Nhân viên phải báo cáo bất kỳ giới hạn nào đó để giám sát của họ hoặc khu vực cho phép chính thức khác trước khi tiếp tục các nhiệm vụ công việc của họ.

**23,4 ma túy và rượu thử nghiệm-an toàn chức năng nhạy cảm**

A. nhân viên bắt buộc phải có giấy phép lái xe thương mại (CDL) hoặc để được cấp phép bởi tuần duyên Hoa Kỳ có thể nghi ngờ sau tai nạn, ngẫu nhiên và hợp lý, kiểm tra theo quy định của sở giao thông vận tải quy, Hoa Kỳ (49 CFR 382 và 383), tuần duyên Hoa Kỳ quy định (46 CFR Phần 16) hoặc nhân viên giao thông vận tải liên bang Omnibus kiểm tra các đạo luật năm 1991. Các thử nghiệm được thực hiện theo chính sách hiện hành của cơ quan.

B. ngoài ra, nhân viên thực hiện chức năng an toàn-nhạy cảm có thể sau tai nạn, súng cầm tay sau khi sự cố bắn súng, và thử nghiệm sự nghi ngờ hợp lý. Các thử nghiệm được thực hiện theo quy định của cơ quan chính sách. Nhạy cảm với an toàn bao gồm các vị trí nơi một nhân viên cấp súng cầm tay, làm việc với trẻ vị thành niên hoặc người phạm tội, vận hành thiết bị có động cơ hoặc vehicle(s) được sử dụng cho các doanh nghiệp nhà nước hoặc xử lý các chất nguy hiểm, bán rượu, dispenses thuốc hoặc vận chuyển khách hàng, học sinh, công dân, bệnh nhân, cư dân hoặc người phạm tội.

**23.5 nghi ngờ hợp lý thử nghiệm**

Nghi ngờ hợp lý thử nghiệm cho rượu hoặc các chất kiểm soát có thể được hướng dẫn bởi chủ nhân cho bất kỳ nhân viên nào thực hiện chức năng nhạy cảm an toàn hoặc bất kỳ nhân viên nào của WSP và LCB khi có lý do để nghi ngờ rằng rượu hoặc chất bị kiểm soát việc sử dụng có thể có ảnh hưởng xấu đến hiệu suất công việc của nhân viên hoặc nhân viên có thể trình bày một mối nguy hiểm cho sự an toàn vật lý của các nhân viên này hay cách khác. Cụ thể các căn cứ mục tiêu hỗ trợ sự nghi ngờ hợp lý phải được tuyên bố bằng văn bản và sẽ được cung cấp cho người lao động trước khi thử nghiệm bất cứ khi nào có thể. Sân vườn văn như vậy sẽ được cung cấp liên bang trong vòng mười bốn (14) ngày thử nghiệm.

**23.6 giới thiệu và thử nghiệm**

A. giới thiệu

Giới thiệu cho các thử nghiệm sẽ được thực hiện trên cơ sở cụ thể Sân vườn tiêu tài liệu của một giám sát những người đã tham gia đào tạo về việc phát hiện các dấu hiệu/triệu chứng bị ảnh hưởng bởi kiểm soát chất/rượu và xác minh bởi một giám sát viên được đào tạo hoặc người quản lý.

B. kiểm tra

Từ chối kiểm tra được coi là tương tự như một xét nghiệm dương tính. Chi phí của thử nghiệm, bao gồm cả tiền lương của nhân viên, sẽ được trả bởi chủ nhân. Khi một nhân viên gọi cho các thử nghiệm, anh ấy hoặc cô ấy sẽ được gỡ bỏ ngay lập tức từ nhiệm vụ và vận chuyển đến các trang web bộ sưu tập.

Thử nghiệm sẽ được thực hiện như vậy để đảm bảo độ chính xác tối đa và độ tin cậy bằng cách sử dụng các kỹ thuật, Chuỗi các thủ tục tạm giữ, thiết bị và các tiện nghi Phòng thí nghiệm, mà đã được chấp thuận bởi các Hoa Kỳ vùng của y tế và dịch vụ. Tất cả nhân viên thông báo về một chất bị kiểm soát hoặc rượu kiểm tra kết quả dương tính có thể yêu cầu một bài kiểm tra độc lập của split mẫu với chi phí của nhân viên. Nếu kết quả xét nghiệm là âm tính, nhà tuyển dụng sẽ hoàn trả cho người lao động cho các chi phí của thử nghiệm mẫu phân chia.

**23,7 kỷ luật**

Một nhân viên được tìm thấy để được gặp khó khăn trong công việc vì việc sử dụng kiểm soát chất hoặc rượu có thể bị kỷ luật theo quy định của pháp luật và quy định hiện tại, nhưng kết quả bài kiểm tra ma túy hoặc rượu sẽ cung cấp không có cơ sở độc lập cho hành động kỷ luật. Các cơ quan có thể sử dụng kết quả của một thử nghiệm ma túy hoặc rượu để yêu cầu một nhân viên để hoàn tất một kế hoạch phục hồi chức năng. Thuật ngữ kế hoạch phục hồi chức năng có thể yêu cầu nhân viên để vượt qua tất cả các tiếp theo ma túy hoặc rượu thử nghiệm. Trong tình huống này, các kết quả của một thử nghiệm ma túy hoặc rượu tiếp theo có thể là cơ sở cho hành động kỷ luật.

Trong trường hợp một nhân viên được tìm thấy đã sử dụng kiểm soát chất hoặc rượu, các cơ quan phải thông báo cho nhân viên hỗ trợ có sẵn thông qua chương trình trợ giúp nhân viên hoặc chương trình tương tự khác.

**23,8 đào tạo**

Đào tạo sẽ được tạo sẵn cho tất cả các nhà quản lý và giám sát. Việc đào tạo sẽ bao gồm:

A. các yếu tố của chủ nhân ma túy và rượu miễn phí chương trình nơi làm việc;

B. những ảnh hưởng của ma túy và rượu ở nơi làm việc;

C. hành vi các triệu chứng của bị ảnh hưởng bởi các chất bị kiểm soát và/hoặc rượu;

Mất phục hồi chức năng dịch vụ; và

E. y tế giữ bí mật và HIPAA quy định liên quan đến thuốc theo toa và over the counter thuốc.

**Bài 24
Sử dụng phương tiện thuộc sở hữu tư nhân và nhà nước, đi làm chuyến đi giảm, và nhiệm vụ Station(s)**

**24.1** các nhân viên có trách nhiệm cung cấp giao thông vận tải của họ giữa nhà và làm nhiệm vụ trạm hoặc trường trang web của họ. Nhà tuyển dụng sẽ làm cho một nỗ lực của Đức tin tốt, tùy thuộc vào hoạt động của cơ quan, doanh nghiệp và khách hàng dịch vụ nhu cầu, để đáp ứng các mục tiêu giảm đi làm chuyến đi được xác định trong [RCW 70.94](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D70.94) -đạo luật không khí sạch Washington và khi áp dụng, hành chính 16-07.

**24,2** the chủ nhân có thể ủy quyền cho nhân viên để có một chiếc xe nước nhà, phù hợp với quy định của văn phòng quản lý tài chính. Nhân viên sẽ báo cáo của họ đi làm thuế biên chế là cần thiết để tuân thủ các quy định nội bộ doanh thu dịch vụ (IRS) áp dụng liên quan đến việc sử dụng của bang xe.

**24,3** nhân viên sẽ được thông báo khi thuê cần thiết để sử dụng của phương tiện thuộc sở hữu tư nhân cho doanh nghiệp nhà nước, nếu sử dụng trên một cơ sở thường xuyên/thường xuyên. Người sử dụng lao động đồng ý bồi thường cho nhân viên theo quy định của cơ quan chính sách/thủ tục và OFM quy định cho việc sử dụng của xe thuộc sở hữu tư nhân của họ trong quan tâm của nhà nước.

**24.4** Các cơ quan có thể cung cấp đi làm chuyến đi giảm ưu đãi phù hợp với các cơ quan chính sách và nguồn lực sẵn có.

**24,5 nhiệm vụ trạm**

Tất cả nhân viên đơn vị mặc cả, ngoại trừ WSP và DOL, sẽ được gán một trạm chính thức làm nhiệm vụ theo OFM du lịch quy định. Nếu các trạm chính thức của nhiệm vụ được thay đổi, người lao động sẽ được đưa ra một thông báo mười lăm (15) ngày, hoặc một thời gian ngắn hơn thông báo có thể được đồng ý. Nếu tái bố trí một trạm chính thức của nhiệm vụ kết quả trong một đi làm vượt quá ba mươi (30) miles ngoài việc đi làm hiện nay, các nhân viên có thể thực hiện quyền của mình theo [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại, trừ khi việc tái bố trí là kết quả của một ngành chức.

**Bài 25
Off-Duty tiến hành**

**25,1** các hoạt động ngoài khơi làm nhiệm vụ của một nhân viên có thể không có căn cứ để xử lý kỷ luật hành động trừ khi nói rằng các hoạt động là một xung đột lợi ích như quy định trong [RCW 42.52](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D42.52) hoặc nexus một tồn tại giữa các hoạt động và việc làm của nhân viên. Nhân viên phải báo cáo tất cả các vụ bắt giữ và tòa án áp dụng biện pháp trừng phạt hoặc các điều kiện ảnh hưởng đến khả năng của mình để thực hiện các nhiệm vụ được giao để thẩm quyền bổ nhiệm của họ trong vòng hai mươi bốn (24) giờ hoặc trước khi sự thay đổi theo lịch trình công việc của họ, cho dù xảy ra lần đầu tiên.

**25.2** bảo vệ hoạt động sẽ không có căn cứ để kỷ luật hoặc bị trả thù.

**Bài 26
Hoạt động nhân viên và bảo mật**

**26,1** các nhà tuyển dụng sẽ mất tất cả các nỗ lực hợp lý để duy trì tính bảo mật của các thông tin cá nhân về một nhân viên. Thông tin bí mật thu được bằng cách sử dụng lao động về một nhân viên phải không được tiết lộ không đúng cách.

**26.2** các nhà tuyển dụng sẽ không phát hành thông tin bí mật cá nhân và/hoặc liên lạc trong bất kỳ tập tin nào được duy trì cho các nhân viên cho bên thứ ba, đến mức mà tiết lộ sẽ vi phạm một nhân viên ngay để bảo mật, trừ khi tiết lộ là theo yêu cầu của các nhân viên hoặc bắt buộc theo luật pháp hoặc lệnh của tòa án.

**26,3** các nhà tuyển dụng sẽ thông báo ngay cho nhân viên khi nhà tuyển dụng nhận được một yêu cầu của một bên thứ ba, khác hơn là thi hành luật pháp hoặc lệnh tòa án, để giải phóng cá nhân, bí mật thông tin về người sử dụng lao động hoặc một nhân viên đề xuất phát hành như vậy thông tin về sáng kiến của riêng mình. Thông báo sẽ được cung cấp cho nhân viên đủ chuẩn bị phát hành bất kỳ thông tin nào như vậy do đó, nếu cần thiết, nhân viên hợp lý có thể thi phát hành thông tin.

**26.4 thông tin chăm sóc sức khỏe**

Nhà tuyển dụng sẽ không yêu cầu nhân viên để cung cấp thông tin về sức khỏe hoặc các điều kiện y tế của nhân viên hoặc gia đình người lao động, trừ khi những thông tin cụ thể và trực tiếp liên quan đến việc thực hiện các nhiệm vụ trong phạm vi của việc làm, thể dục để giữ vị trí của nhân viên hoặc cung cấp các lợi ích được yêu cầu của người lao động. Sức khỏe và y tế thông tin thu được nhà tuyển dụng sẽ được duy trì trong một tập tin riêng biệt, bảo mật và quyền truy cập vào thông tin này bởi nhà tuyển dụng nhân viên sẽ được giới hạn ở những người có một kinh doanh hợp pháp hoặc pháp lý cần phải biết. Nhân viên sẽ không được yêu cầu ký một sự từ bỏ chung hoặc không giới hạn y tế giữ bí mật.

**26.5** nhân viên có thể sử dụng de minimis cá nhân của chủ nhân điện thoại, máy tính, Hệ thống email và các tiện nghi trong một cách thức phù hợp với [WAC 292 110-010](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D292-110-010). De minimis được định nghĩa là: có ít hoặc không có chi phí cho nhà nước; sử dụng bất kỳ là ngắn trong thời gian thực hiện, và là không thường xuyên và hiệu quả nhất việc sử dụng là thời gian hay nguồn lực; việc sử dụng không can thiệp với hiệu suất của nhân viên hoặc nhân viên của chính thức nhiệm vụ; việc sử dụng không phá hoại hoặc phân tâm từ hành vi của doanh nghiệp nhà nước do khối lượng hoặc tần số; việc sử dụng không phá vỡ các nhân viên nhà nước và không bắt buộc chúng để làm cho một cá nhân sử dụng nguồn lực nhà nước; và việc sử dụng không thỏa hiệp bảo mật hoặc tính toàn vẹn của tài sản nhà nước, thông tin hoặc phần mềm.

**26,6** nhân viên có thể thực hiện và nhận cuộc gọi điện thoại trên điện thoại di động cá nhân của họ, miễn là hoạt động này cách bất hợp lý không can thiệp với hiệu suất, an toàn hoặc năng suất của các employee(s) hoặc cơ quan.

**26,7** nhân viên nói chung sẽ không phải chịu sự video giám sát tại nơi làm việc mà không báo trước bởi nhà tuyển dụng. Nơi nhà tuyển dụng có lý do chính đáng để tin rằng một nhân viên tham gia vào hành vi sai trái, nhà tuyển dụng có thể sử dụng video giám sát mà không cần thông báo trước như một phần của một điều tra cụ thể, cung cấp:

A. các chủ nhân chuẩn cho một kế hoạch điều tra văn mô tả lý do, thời gian và phạm vi điều tra; và

B. việc giám sát video đã may mắn có phù hợp để đáp ứng mục đích của việc điều tra.

**Bài 27
Cư trú yêu cầu-WSP và LCB**

**27.1 ứng dụng**

Bài viết này chỉ áp dụng cho Washington State tuần tra mặc cả đơn vị và rượu & nhân viên bộ phận thực thi pháp luật cần sa hội đồng quản trị (LCB).

**27.2 WSP và LCB nhân viên đề khẩn cấp Callout nhưng không có chỉ định bang xe**

A. nhân viên vì bản chất của nhiệm vụ của họ có thể bị callout khẩn cấp, sẽ được phép sống bảy mươi lăm (75) dặm từ trạm làm nhiệm vụ của họ;

Chương trình sinh The Internet GoogleMaps.com (tuyến đường ngắn nhất) sẽ chính thức đo khoảng cách từ nhà ga nhiệm vụ đến nơi cư trú của nhân viên. Nếu GoogleMaps.com không công nhận một tên đường hoặc địa chỉ, nhân viên sẽ chịu trách nhiệm cho việc tìm kiếm các địa chỉ gần nhất mà GoogleMaps.com nhận ra và sau đó lái xe còn lại khoảng cách với người hướng dẫn để xác định nơi cư trú nằm trong giới hạn bảy mươi lăm (75) dặm;

C. việc xác định số dặm trên GoogleMaps.com sẽ không chứa nước (bến phà) dặm, hãng, đường thẳng hoặc bất kỳ phương pháp khác mileage đo lường khác với tất cả các mùa giải duy trì đường phố được công nhận bởi GoogleMaps.com. Trong trường hợp của một con đường mới, nhân viên sẽ có để có được một quyết tâm từ giám sát của mình cho dù đường đáp ứng định nghĩa của một mùa toàn duy trì đường, road, đường cao tốc, v.v..; và

D. phần này sẽ không ảnh hưởng đến bất cứ ai đã được phê duyệt trước đó cho một sự từ bỏ giới hạn số dặm; Tuy nhiên, nếu một cá nhân di chuyển từ của mình hoặc cô ấy trước đây đã chấp thuận nơi cư trú, nơi cư trú mới phải tuân thủ với bài viết này.

**27.3 WSP và nhân viên bộ phận thi hành LCB với các phương tiện được giao tận nhà**

Được giao tận nhà xe chỉ có thể được thúc đẩy trên dòng nước đối với doanh nghiệp chính thức của tiểu bang Washington.

A. WSP nhân viên được giao tận nhà xe phải sống trong vòng lăm (45) dặm của trạm huyện, bộ phận hoặc nhiệm vụ được giao.

B. rượu và cần sa hội đồng quản trị (LCB) thực thi pháp luật sư đoàn với nhân viên được giao tận nhà xe phải sống trong vòng 45 (45) dặm của trạm được giao nhiệm vụ của họ trừ khi, nếu không được chấp thuận bằng văn bản của giám đốc thực thi pháp luật hoặc người được chỉ định.

Chương trình C. Internet GoogleMaps.com (tuyến đường nhanh nhất) sẽ là chính thức đo khoảng cách từ bộ phận, huyện hoặc được giao nhiệm vụ station, đến nơi cư trú của nhân viên. Nếu GoogleMaps.com không công nhận một tên đường hoặc địa chỉ, nhân viên sẽ chịu trách nhiệm cho việc tìm kiếm các địa chỉ gần nhất mà GoogleMaps.com nhận ra và sau đó lái xe còn lại khoảng cách với người hướng dẫn để xác định nơi cư trú nằm trong giới hạn số dặm.

D. việc xác định số dặm trên GoogleMaps.com sẽ không chứa nước (bến phà) dặm, hãng, đường thẳng hoặc bất kỳ phương pháp khác mileage đo lường khác ngoài mùa tất cả bê tông, duy trì đường phố được công nhận bởi GoogleMaps.com thường mở, Tàm tạm và sẵn sàng để được sử dụng bởi mặc cả đơn vị thành viên đi đến của bộ phận, huyện hoặc được giao nhiệm vụ trạm ở đầu và cuối của mỗi ca mười hai (12) tháng mỗi năm. Trong trường hợp của một con đường mới, nhân viên sẽ có để có được một quyết tâm từ người giám sát của mình là để cho dù đường đáp ứng định nghĩa của một mùa tất cả, duy trì, trải nhựa street, road, đường cao tốc, v.v..; và

E. bất kỳ nhân viên nào người quyết định tận dụng lợi thế của các điều khoản của bài viết này sẽ được yêu cầu để gửi một Interoffice giao tiếp (IOC) thông qua chuỗi-của-lệnh, mà phải được chấp thuận bằng văn bản của Cục Giám đốc/trợ lý trưởng, trước khi di chuyển. IOC sẽ cung cấp thông báo về ý định di chuyển đến một nơi cư trú theo các điều khoản của bài viết này, kèm theo một bản sao của bản đồ GoogleMaps.com Hiển thị các nơi cư trú mới phù hợp với các điều khoản của bài viết này.

F. phần này sẽ không ảnh hưởng đến bất cứ ai đã được phê duyệt trước đó cho một sự từ bỏ giới hạn số dặm; Tuy nhiên, nếu một cá nhân di chuyển từ của mình hoặc cô ấy trước đây đã chấp thuận nơi cư trú, nơi cư trú mới phải tuân thủ với bài viết này.

**27.4** WSP và nhân viên LCB sẽ có một trăm năm mươi (150) ngày kể từ ngày cuộc hẹn để tuân thủ các yêu cầu về cư trú.

**Bài viết 28
Kỷ luật**

**28,1** các nhà tuyển dụng sẽ không kỷ luật bất kỳ nhân viên vĩnh viễn mà không chỉ gây ra.

**28,2** kỷ luật bao gồm bằng miệng và viết vạ, giảm phải trả tiền, đình chỉ, demotions, thải và giảm tích luỹ hàng năm để lại (làm thêm giờ miễn nhân viên chỉ), đến tối đa là ba (3) ngày mỗi lần xuất hiện. Vạ miệng sẽ được xác định như vậy.

**28.3** khi disciplining một nhân viên, nhà tuyển dụng chỉ sẽ chỉ làm cho một nỗ lực hợp lý để bảo vệ sự riêng tư của nhân viên.

**28.4** , tài liệu chỉ được duy trì trong tập tin nhân sự của nhân viên, hoặc tập tin giám sát theo điều 32, có thể được sử dụng cho các mục đích của việc thiết lập một lịch sử của tiến bộ kỷ luật.

**28.5** Tất cả cơ quan chính sách liên quan đến thủ tục investigatory liên quan đến hành vi sai trái bị cáo buộc nhân viên phải thay thế. Nhà tuyển dụng có thẩm quyền để xác định phương pháp tiến hành điều tra.

**28.6** theo yêu cầu, một nhân viên có quyền đại diện công đoàn tại một cuộc phỏng vấn investigatory được gọi là nhà tuyển dụng, nếu người lao động hợp lý tin rằng kỷ luật có thể dẫn đến. Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho nhân viên về mục đích của cuộc phỏng vấn investigatory.

**28,7** Ngành điều tra sẽ được xử lý một cách kịp thời. Nhà tuyển dụng sẽ bắt đầu quá trình điều tra trong vòng mười bốn (14) ngày từ ngày nó được xác định rằng một cuộc điều tra được yêu cầu, và sẽ thông báo cho employee(s) đang được điều tra tại thời điểm đó. Sau mỗi thời gian sau ba mươi (30) ngày, nhân viên, theo yêu cầu, sẽ nhận được một cập nhật trạng thái của cuộc điều tra. Kết luận của bất kỳ điều tra nơi chủ nhân bầu không để hành động kỷ luật nhân viên đang được điều tra, các nhân viên sẽ được cung cấp với một thông báo rằng đã hoàn tất việc điều tra và rằng không có kỷ luật sẽ được áp đặt trên chúng. Một nhân viên cũng có thể có một đại diện công đoàn tại một cuộc họp kỷ luật trước. Cuộc họp xử lý kỷ luật trước sẽ được cung cấp trước khi áp đặt giảm phải trả tiền, giảm tích luỹ hàng năm để lại, đình chỉ, demotions và thải. Nhân viên tìm kiếm đại diện có trách nhiệm liên hệ với đại diện của họ.

**28,8** trước áp đặt kỷ luật khác hơn so với vạ, nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho người lao động bằng văn bản lý do dự tính kỷ luật và cung cấp một lời giải thích của các bằng chứng. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho liên minh với một bản sao. Nhân viên sẽ được cung cấp một cơ hội để đáp ứng một trong hai tại một cuộc họp theo lịch trình của hãng, hoặc bằng văn bản nếu nhân viên thích. Một cuộc họp kỷ luật trước với nhà tuyển dụng sẽ coi là thời gian làm việc.

**28.9** các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một nhân viên với mười lăm (15) ngày của văn bản thông báo trước ngày một giảm phải trả tiền hoặc thù, hiệu quả. Một nhân viên đang bị đình chỉ hoặc miễn nhiệm phải được thông báo bằng văn bản không muộn hơn một (1) ngày trước khi tạm dừng hoặc sa thải diễn ra.

**28,10** các các nhà tuyển dụng có quyền áp đặt kỷ luật, đó là sau đó tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại quy định tại [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance). Vạ miệng, Tuy nhiên, có thể được xử lý chỉ có thông qua bước đầu cơ quan của các thủ tục khiếu nại.

**Điều 29
Giả định từ chức**

**29,1 trái phép vắng mặt**

Khi một nhân viên đã được vắng mặt mà không được phép rời khỏi và đã thất bại trong việc liên hệ với nhà tuyển dụng cho một khoảng thời gian ba (3) ngày liên tiếp, nhân viên được cho là đã từ chức từ vị trí của mình. Nhà tuyển dụng sẽ làm cho hai (2) những nỗ lực để liên lạc với nhân viên để xác định nguyên nhân của sự vắng mặt, có thể bao gồm các liên hệ với thực thi pháp luật địa phương và yêu cầu kiểm tra phúc lợi xã hội. Ngoại trừ nhân viên dự kiến thay đổi qua đêm, nhà tuyển dụng sẽ cố gắng liên hệ với nhân viên một lần trong phần đầu tiên của sự thay đổi thường xuyên của nhân viên và một lần trong phần sau của các nhân viên thường xuyên thay đổi. Cho nhân viên không trở về từ kỳ nghỉ theo lịch, nhà tuyển dụng sẽ gọi cho các số liên lạc khẩn cấp của nhân viên để cố gắng thiết lập nơi ở của nhân viên.

**29.2 thông báo của chia ly**

Khi một nhân viên được cho là đã từ chức từ của mình hoặc vị trí của mình, nhà tuyển dụng sẽ tách các nhân viên bằng cách gửi một thông báo ly thân vào các nhân viên bằng chứng thư đến cuối cùng được biết đến địa chỉ của người lao động. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp một bản sao của thông báo ly thân cho chủ tịch công đoàn thông qua các chứng thư hay các dịch vụ cá nhân.

**29,3 đơn yêu cầu phục hồi**

Một nhân viên đã nhận được một thông báo ly thân có thể yêu cầu sử dụng lao động bằng văn bản để xem xét việc phục hồi. Người lao động phải cung cấp bằng chứng rằng sự vắng mặt là không tự nguyện hoặc không thể tránh khỏi. Đơn yêu cầu phải được nhận bởi nhà tuyển dụng hoặc đóng dấu bưu điện trong vòng mười (10) ngày sau khi thông báo ly thân được lắng đọng trong thư Hoa Kỳ. Người sử dụng lao động phải trả lời bằng văn bản cho một nhân viên của đơn yêu cầu phục hồi trong vòng mười (10) ngày nhận được đơn khởi kiện của nhân viên.

**29.4 grievability**

Từ chối một đơn yêu cầu phục hồi là grievable. Khiếu nại không có thể được dựa trên các thông tin khác mà chia sẻ với nhà tuyển dụng tại thời điểm các đơn khởi kiện cho phục hồi và sẽ chỉ được xử lý qua bước đầu cơ quan của các thủ tục khiếu nại.

**Bài 30
Thủ tục khiếu nại**

**30,1 điều khoản và các yêu cầu**

Các công đoàn và người sử dụng lao động đồng ý rằng đó là lợi ích tốt nhất của tất cả các bên để giải quyết tranh chấp tại các cơ hội sớm nhất và mức thấp nhất. Các công đoàn và người sử dụng lao động giải quyết vấn đề giữa nhân viên và quản lý khuyến khích và cam kết việc hỗ trợ trong giải quyết tranh chấp càng sớm càng tốt. Trong trường hợp tranh chấp không được giải quyết một cách không chính thức, bài viết này cung cấp một quy trình chính thức để giải quyết vấn đề.

A. đơn khiếu kiện định nghĩa

Đơn khiếu nại là một cáo buộc bởi một nhân viên hoặc một nhóm nhân viên đã có hành vi vi phạm, misapplication hoặc sự giải thích sai của thỏa thuận này, xảy ra trong thời hạn của thỏa thuận này. Các thuật ngữ "grievant" được sử dụng trong bài viết này bao gồm các thuật ngữ "grievants."

B. nộp hồ sơ khiếu nại

Khiếu kiện có thể nộp bởi các công đoàn đại diện cho một nhân viên hay đại diện cho một nhóm nhân viên. Nếu liên minh như vậy, nó sẽ đặt ra tên của các nhân viên hoặc tên của nhóm nhân viên.

C. tính toán thời gian

Giới hạn thời gian trong bài viết phải được nghiêm chỉnh tôn trọng trừ khi hai bên sửa đổi bằng văn bản. Ngày này là ngày lịch, và sẽ được tính trừ vào ngày đầu tiên và bao gồm ngày cuối cùng của thời hạn. Khi ngày cuối cùng rơi vào ngày thứ bảy, chủ nhật hoặc kỳ nghỉ, ngày cuối cùng sẽ là ngày hôm sau mà không phải là thứ bảy, chủ nhật nghỉ. Transmittal của khiếu kiện, khiếu nại và phản ứng sẽ bằng văn bản. Transmittal của khiếu kiện, khiếu nại, và phản ứng có thể nộp bằng fax hoặc email.

Tài liệu gốc nộp bằng điện tử sẽ được gửi đến người nhận trong cùng một ngày các bản sao điện tử được truyền đi. Trong bất kỳ trường hợp nào, nộp hồ sơ của cá nhân gửi đến người nhận là chấp nhận được.

D. không đáp ứng thời hạn

Không bởi các công đoàn thực hiện theo các mốc thời gian sẽ dẫn đến tự động rút đơn khiếu nại. Sự thất bại của hãng phải tuân theo các mốc thời gian sẽ entitle liên minh để di chuyển đơn khiếu nại đến bước tiếp theo của các thủ tục.

E. nội dung

Viết đơn khiếu nại phải bao gồm các thông tin sau hoặc nó sẽ không được xử lý:

1. bản chất của đơn khiếu nại;

2. các dữ kiện mà nó dựa;

3. ngày sau khi có sự cố xảy ra;

4. các bài viết cụ thể và các phần của thỏa thuận vi phạm;

5. biện pháp khắc phục cụ thể yêu cầu;

6. tên grievant (s); và

7. tên và chữ ký của người đại diện công đoàn.

F. sửa đổi

Không vừa bị cáo buộc vi phạm có thể được thực hiện sau khi quý vị viết ban đầu là đệ, ngoại trừ bằng bản thỏa thuận lẫn nhau.

Độ phân giải G.

Nếu nhà tuyển dụng cung cấp biện pháp khắc phục được yêu cầu hoặc một hai bên thỏa thuận lựa chọn, khiếu nại sẽ được xem xét giải quyết và có thể không được sang bước tiếp theo.

H. rút

Đơn khiếu nại có thể được rút ra bất cứ lúc nào.

I. Resubmission

Nếu giải quyết hoặc bị thu hồi, không thể gửi lại một đơn khiếu kiện.

J. trả

Cửa hàng mà các tiếp viên sẽ được cung cấp một số tiền hợp lý của thời gian trong giờ làm việc bình thường của họ để điều tra và xử lý các khiếu kiện thông qua các cấp cơ quan đứng đầu. Grievants và tặng stewards sẽ không mất phải trả tiền để tham dự dự kiến: các cuộc họp giải quyết tranh chấp không chính thức (1); (2) các cuộc họp đơn khiếu nại; (3) các phiên họp giải quyết tranh chấp thay thế; (4) và trọng tài điều trần được tổ chức trong thời gian theo lịch trình công việc của họ. Nhà tuyển dụng sẽ làm việc với các công đoàn để lập lịch trình các cuộc họp trong các grievant các lịch trình làm việc bình thường. Tuy nhiên, nếu cuộc họp không được bố trí trong lịch trình làm việc bình thường của grievant, các grievant sẽ không được trả tiền cho các cuộc họp giải quyết tranh chấp không chính thức, khiếu nại các cuộc họp, phiên họp giải quyết tranh chấp thay thế và trọng tài điều trần được tổ chức trong thời gian đi làm nhiệm vụ của họ.

K. nhóm than phiền

Không có nhiều hơn năm (5) grievants sẽ được cho phép để tham dự một cuộc họp đơn khiếu nại.

L. Củng cố

Nhà tuyển dụng có thể củng cố các khiếu kiện phát sinh từ cùng một tập hợp các sự kiện.

M. bỏ qua

Bất kỳ của các bước trong quy trình này có thể được bỏ qua với lẫn nhau viết sự chấp thuận của các bên tham gia vào thời điểm bypass là tìm kiếm.

N. kỷ luật

Kỷ luật khiếu kiện sẽ được bắt đầu ở cấp độ mà tại đó các hành động gây tranh cãi được chụp.

O. khiếu nại tập tin

Viết khiếu kiện và phản ứng sẽ được duy trì một cách riêng biệt từ các tập tin cán bộ nhân viên.

P. thay thế giải quyết phương pháp

Bất kỳ thời điểm nào trong quá trình khiếu kiện của thoả thuận, các bên có thể sử dụng phương pháp thay thế để giải quyết các tranh chấp. Nếu các bên đồng ý sử dụng phương pháp thay thế, khung thời gian trong bài viết này đang bị đình chỉ. Nếu được lựa chọn thay thế phương pháp không kết quả trong một giải pháp, công đoàn có thể quay lại quy trình khiếu nại và tiếp tục các khung thời gian. Bất kỳ khoản chi phí và lệ phí của phương pháp thay thế sẽ được chia sẻ bằng nhau của các bên.

**30.2 nộp hồ sơ và xử lý**

A. nộp đơn

Đơn khiếu nại phải được đệ trình trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày xảy ra cho tăng đến khiếu nại, hoặc ngày các grievant biết hoặc có thể hợp lý đã biết đến của sự xuất hiện, cho dù là sau này. Đối với kỷ luật, chia ly người Khuyết tật và layoff than phiền, ngày các grievant có thể có hợp lý gọi là ngày thông báo. Thời hạn ba mươi (30) ngày này sẽ được sử dụng để cố gắng không chính thức giải quyết tranh chấp.

B. chế biến

**Bước 1-chịu trách nhiệm quản lý hoặc người được chỉ định:** Nếu vấn đề không được giải quyết không chính thức, liên minh có thể trình bày khiếu nại bằng văn bản cho văn phòng nhân sự, trong thời hạn ba mươi (30) ngày mô tả ở trên. Chịu trách nhiệm quản lý, giám đốc hoặc người được chỉ định sẽ đáp ứng hoặc hỏi ý kiến qua điện thoại với một đại diện công đoàn và grievant trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại, và sẽ trả lời bằng văn bản cho công đoàn trong vòng mười lăm (15) ngày sau khi cuộc họp hoặc Hội nghị.

**Bước 2-cử thẩm quyền hoặc người được chỉ định:** Nếu người khiếu nại không được giải quyết ở bước 1, liên minh có thể di chuyển nó đến bước tiếp theo bằng cách nộp nó đến văn phòng nhân sự, trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được quyết định bước 1 các grievant. Thẩm quyền bổ nhiệm hoặc người được chỉ định sẽ đáp ứng hoặc hỏi ý kiến qua điện thoại với một đại diện công đoàn và grievant trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được kháng cáo và sẽ trả lời bằng văn bản cho công đoàn trong vòng mười lăm (15) ngày sau khi cuộc họp hoặc hội nghị.

**Bước 3-người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định:** Nếu người khiếu nại không được giải quyết tại bước 2, liên minh có thể di chuyển nó đến bước tiếp theo bằng cách nộp nó với người đứng đầu cơ quan, với một bản sao đến văn phòng nhân sự, trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận công đoàn quyết định bước 2. Người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định sẽ đáp ứng hoặc hỏi ý kiến qua điện thoại với một đại diện công đoàn và grievant trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được kháng cáo, và sẽ trả lời bằng văn bản cho công đoàn trong vòng mười lăm (15) ngày sau khi cuộc họp hoặc hội nghị.

**Bước 4 - cuộc họp trước khi trọng tài xem xét:** Nếu người khiếu nại không được giải quyết tại bước 3, công đoàn có thể nộp một yêu cầu cho một cuộc họp xem xét trước khi trọng tài (với một bản sao của khiếu nại và trả lời tất cả đính kèm). Nó sẽ được đệ trình với OFM bang nguồn nhân lực lao động quan hệ (LRS) tại labor.relations@ofm.wa.gov và các cơ quan nhân sự văn phòng trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được quyết định bước 3. Trong vòng mười lăm (15) ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, các LRS sẽ lập lịch trình một cuộc họp xem xét trước khi trọng tài sẽ diễn ra trong vòng sáu mươi (60) ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, với LRS người được chỉ định, các cơ quan nhân sự văn phòng đại diện, và các Liên minh của người đại diện để xem lại và cố gắng để giải quyết các tranh chấp.

Nếu vấn đề không được giải quyết trong này xem xét trước khi trọng tài, trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày hội nghị, công đoàn có thể nộp một nhu cầu để phân xử các tranh chấp với Hiệp hội trọng tài Mỹ (AAA).

C. chọn một trọng tài viên

Các bên sẽ chọn một trọng tài viên theo thoả thuận hoặc theo xen kẽ nổi bật tên được cung cấp bởi AAA, và sẽ thực hiện theo các quy tắc trọng tài lao động của AAA trừ khi họ không đồng ý bằng văn bản.

Mất thẩm quyền của trọng tài

1. trọng tài viên sẽ:

a. không có quyền để thêm vào, trừ từ, hoặc sửa đổi bất kỳ các điều khoản của thỏa thuận này;

sinh được giới hạn trong các quyết định của mình để issue(s) khiếu nại quy định trong bản gốc viết đơn khiếu nại, trừ khi các bên đồng ý để thay đổi nó;

c. không thực hiện bất kỳ quyết định nào dẫn đến vi phạm thỏa thuận này;

d. không thực hiện bất kỳ giải thưởng cung cấp một nhân viên với bồi thường lớn hơn sẽ có kết quả có là không có vi phạm thỏa thuận này; và

e. không có quyền để sử dụng lao động điều chỉnh mức độ biên chế của mình hoặc đến trực tiếp các nhân viên làm việc thêm giờ.

2. trọng tài sẽ nghe lập luận trên và quyết định các vấn đề của arbitrability trước ngày đầu tiên của các trọng tài tại một thời điểm thuận lợi cho các bên, ngay lập tức trước khi xét xử vụ án về giá trị của nó, hoặc như một phần của buổi điều trần toàn bộ quá trình ra quyết định. Nếu vấn đề của arbitrability lập luận trước khi ngày đầu tiên của trọng tài, nó có thể được lập luận bằng văn bản hoặc bằng điện thoại, theo quyết định của trọng tài. Mặc dù quyết định có thể được thực hiện bằng miệng, nó sẽ được đặt trong văn bản và cung cấp cho các bên.

3. quyết định của trọng tài sẽ là cuối cùng và ràng buộc khi công đoàn, người sử dụng lao động và các grievant.

E. chi phí trọng tài

1. các chi phí và lệ phí trọng tài và các chi phí (nếu có) của phòng điều trần sẽ được chia sẻ bằng nhau của các bên.

2. nếu trọng tài thính bị trì hoãn hay bị hủy bỏ vì một bên, bên đó sẽ chịu chi phí hoãn hoặc hủy bỏ. Các chi phí của bất kỳ hai bên thoả thuận nhưng hoặc hủy bỏ sẽ được chia sẻ bằng nhau của các bên.

3. nếu hai bên đều mong muốn một kỷ lục của trọng tài, một phóng viên tòa án có thể được sử dụng. Nếu bên đó mua một bảng điểm, một bản sao của bạn sẽ được cung cấp trọng tài viên, miễn phí. Nếu bên kia những ham muốn bản sao của bảng điểm, nó sẽ trả tiền cho một nửa (1/2) các chi phí của các khoản phí cho các phóng viên tòa án, bảng điểm gốc và một bản sao.

4. mỗi bên chịu trách nhiệm về các chi phí của các luật sư, đại diện nhân viên, và tất cả các chi phí khác liên quan đến sự phát triển và trình bày trường hợp của họ. Khi một nhân viên subpoenaed như là một nhân chứng thay mặt cho các công đoàn trong một trường hợp trọng tài, các nhân viên có thể xuất hiện mà không làm mất chi trả nếu anh ta hoặc cô xuất hiện trong thời gian làm việc của mình. Các nhân chứng subpoenaed sẽ xuất hiện chỉ thời gian cần thiết để tham gia vào các trọng tài theo yêu cầu của các bên. Mọi nỗ lực được thực hiện để tránh các bài trình bày của các nhân chứng lặp đi lặp lại. Công đoàn có trách nhiệm thanh toán bất kỳ chi phí đi du lịch hoặc mỗi lần trả riêng cho nhân chứng của nó, các grievant và quản lý cửa hàng. Grievants và nhân chứng của họ sẽ không được trả tiền cho để chuẩn bị cho buổi điều trần trọng tài, nhưng có thể sử dụng để cho các hoạt động như vậy.

**30.3 người kế nhiệm khoản**

Khiếu kiện nộp trong thời hạn của năm 2017-2019 hợp đồng sẽ được xử lý để hoàn thành theo quy định của năm 2017-2019 thỏa thuận.

**Bài 31
Quốc phòng pháp lý**

**Trách nhiệm pháp lý nhân viên**

Nếu mặc cả nhân viên đơn vị trở thành bị cáo trong phù hợp với trách nhiệm dân sự phát sinh từ hành động thực hiện hoặc không được thực hiện trong quá trình việc làm của họ cho nhà nước, họ có quyền yêu cầu bồi thường thông qua các cơ quan của họ theo và đại biểu [RCW 4.92.060](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D4.92.060) và [.070](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D4.92.070).

**Bài 32
Nhân viên tập tin và các thông tin nhân viên**

**32,1** sẽ có một (1) chính thức của nhân viên an toàn tập tin được duy trì cho mỗi nhân viên của hãng. Vị trí của tập tin nhân sự sẽ được xác định bởi các cơ quan sử dụng. Tất cả các tham chiếu đến "giám sát tập tin" trong thỏa thuận này đề cập đến các tập tin lưu giữ bởi giám sát viên hàng đầu của nhân viên. Nhân viên bổ sung tập tin có thể bao gồm các tác phẩm tham dự, biên chế tập tin và tập tin y tế.

**32.2** một nhân viên có thể kiểm tra của mình hoặc mình tập tin nhân sự, giám sát các tập tin, tham gia học tập, biên chế tập tin và sơ y tế. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp truy cập càng sớm càng tốt, nhưng không muộn hơn, mười bốn (14) ngày yêu cầu. Viết cho phép từ các nhân viên là cần thiết trước khi bất kỳ đại diện cho các nhân viên sẽ được cấp quyền truy cập vào các tập tin nhân sự. Các nhân viên và/hoặc đại diện không có thể loại bỏ bất kỳ nội dung; Tuy nhiên, một nhân viên có thể cung cấp một rebuttal viết cho bất kỳ thông tin nào trong các tập tin mà anh ta hoặc cô ấy sẽ xem xét phản đối. Nhà tuyển dụng có thể tính phí một khoản phí hợp lý cho việc sao chép bất kỳ tài liệu nào ngoài bản sao đầu tiên được yêu cầu bởi nhân viên hoặc người đại diện của mình. Xem lại những tập tin này sẽ có sự hiện diện của một đại diện nhà tuyển dụng trong giờ làm việc, trừ khi, nếu không bố trí. Một nhân viên sẽ không phải đi để xem lại những tập tin này.

**32,3** một bản sao của bất kỳ tài liệu nào được đặt trong một nhân viên nhân sự có thể dẫn đến hành động kỷ luật sẽ được cung cấp cho nhân viên. Một nhân viên có thể có tài liệu có liên quan đến hiệu suất làm việc của mình được đặt trong tập tin nhân sự của mình.

**32.4** xấu đến vật liệu hoặc thông tin liên quan đến hành vi sai trái bị cáo buộc được xác định là sai lầm, và tất cả các thông tin như vậy trong các tình huống nơi các nhân viên đã được đầy đủ xác sai trái sẽ được gỡ bỏ khỏi tất cả các tác phẩm của nhân viên, trừ Các tệp lưu giữ bởi WSP văn phòng của chuyên nghiệp tiêu chuẩn (OPS). Nhà tuyển dụng có thể giữ lại thông tin này trong một tập tin quốc phòng pháp lý và sẽ chỉ được sử dụng hoặc phát hành khi theo yêu cầu của cơ quan pháp lý (hành động năng lực quản lý của mình), bảo vệ một kháng cáo hoặc hành động pháp lý hoặc yêu cầu của pháp luật.

**32.5** y tế các tập tin sẽ được giữ bí mật theo quy định của nhà nước và pháp luật liên bang và riêng biệt.

**32.6** giám sát ngay lập tức có thể giữ một tập tin làm việc của các tài liệu có liên quan đến hiệu suất của nhân viên. Thông tin hiệu suất công việc của năm trước sẽ được gỡ bỏ từ người quản lý tập tin làm việc sau khi hoàn thành việc đánh giá hiệu suất hàng năm, trừ khi trường hợp đảm bảo nếu không Giám sát những người giữ các tập tin làm việc sẽ đảm bảo rằng họ đang duy trì một cách duy trì tính bảo mật và an ninh thông tin phù hợp với bài 26.2.

**32.7 loại bỏ tài liệu**

A. viết vạ sẽ được gỡ bỏ từ một nhân viên nhân sự tập tin hoặc tập tin văn phòng WSP các tiêu chuẩn chuyên nghiệp sau ba (3) năm nếu:

1. trường hợp không đảm bảo thời gian lưu giữ dài hơn;

2. hiện đã có không có kỷ luật tiếp theo; và

3. người lao động nộp một yêu cầu cho gỡ bỏ nó.

B. các hồ sơ xử lý kỷ luật hành động liên quan đến giảm trong chi trả, giảm tích luỹ hàng năm để lại, đình chỉ, hoặc demotions, và viết vạ không được gỡ bỏ sau khi ba (3) tuổi sẽ được gỡ bỏ sau khi sáu (6) năm nếu:

1. trường hợp không đảm bảo thời gian lưu giữ dài hơn;

2. hiện đã có không có kỷ luật tiếp theo; và

3. người lao động nộp một yêu cầu cho gỡ bỏ nó.

C. thực hiện kế hoạch phát triển-đánh giá và kỳ vọng sẽ được gỡ bỏ từ một nhân viên nhân sự tập tin sau năm (5) năm nếu:

1. trường hợp không đảm bảo thời gian lưu giữ dài hơn;

2. không còn có không có sự thiếu hụt tài liệu thực hiện một đánh giá hiệu suất tiếp theo; và

3. người lao động nộp một yêu cầu cho gỡ bỏ nó.

D. nếu người sử dụng lao động xác định rằng một bản ghi sẽ không bị xóa theo phần phụ A, B và C, ở trên, nó sẽ cung cấp cho nhân viên văn phản ứng chỉ ra rằng các bản ghi vẫn còn trong file nhân viên. Thông báo sẽ bao gồm các lý do cụ thể để giữ lại các bản ghi.

E. không có gì trong phần này sẽ ngăn chặn người sử dụng lao động đồng ý để loại bỏ một ngày trước đó, trừ khi làm như vậy sẽ vi phạm [RCW 41.06.450](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D41.06.450).

**Bài 33
Thể dục cho chỗ ở hợp lý/trách nhiệm /
Chia ly người Khuyết tật**

**33.1** các nhà tuyển dụng sẽ theo nhà nước và luật pháp liên bang và các Washington hành chính Mã (WAC) đối với chỗ ở hợp lý và chia ly người Khuyết tật. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho liên minh với một bản sao của tình trạng tàn tật không tự nguyện tách chữ cái. Nhà tuyển dụng sẽ không tiết lộ các thông tin y tế liên bang.

**33,2** một nhân viên tin rằng ông hoặc bà ấy yêu cầu một chỗ ở hợp lý để thực hiện các chức năng thiết yếu của mình hoặc vị trí của cô có thể yêu cầu một chỗ ở từ nguồn nhân lực của cơ quan bộ phận cũng như liên hệ với liên minh của họ quản lý để được trợ giúp liên quan đến yêu cầu như vậy.

**33,3** nhân viên yêu cầu nhà trọ phải hợp tác với nhà tuyển dụng trong thảo luận về nhu cầu và các hình thức có thể có của bất kỳ chỗ ở. Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu tài liệu y tế hỗ trợ. Bằng chứng có thể được yêu cầu từ bác sĩ hoặc chuyên gia sức khỏe tâm thần được cấp phép liên quan đến những hạn chế của nhân viên. Nhà tuyển dụng sẽ tiến hành một siêng năng nhận xét và tìm chỗ trọ trong cơ quan. Thông tin y tế tiết lộ cho các nhà tuyển dụng sẽ được bảo mật. Theo yêu cầu, một nhân viên sẽ được cung cấp một bản sao của mình hợp lý chỗ ở thông tin được duy trì bởi nhà tuyển dụng.

**33,4** các nhà tuyển dụng sẽ cố gắng hợp lý phù hợp với các nhân viên ở vị trí hiện tại của mình trước khi nhìn vào chỗ ở thay thế vị trí bỏ trống.

**33.5 người Khuyết tật tách**

A. một nhân viên với tình trạng thường có thể được tách ra từ dịch vụ khi cơ quan này xác định rằng các nhân viên là không thể thực hiện các chức năng thiết yếu của nhân viên các vị trí do Khuyết tật tâm thần, cảm giác hoặc thể chất, mà không thể hợp lý cung cấp chỗ ở. Quyết định của người Khuyết tật có thể được thực hiện bởi các cơ quan dựa trên một nhân viên văn bản yêu cầu cho người Khuyết tật tách hoặc sau khi được tuyên bố bằng văn bản từ một bác sĩ hoặc chuyên gia sức khỏe tâm thần được cấp phép.

B. các nhà tuyển dụng có thể tách một nhân viên sau khi cung cấp ít nhất mười bốn (14) ngày của văn bản thông báo khi nhà tuyển dụng có các tài liệu y tế của người Khuyết tật của nhân viên và đã xác định người lao động không được bố trí hợp lý trong bất kỳ vị trí có sẵn. Nhà tuyển dụng ngay lập tức có thể tách một nhân viên yêu cầu chia tách do người Khuyết tật.

C. nhân viên tách ra do Khuyết tật sẽ được đặt trong chương trình của hồ bơi chung chính phủ chuyển tiếp nếu người đó nộp một yêu cầu cho reemployment theo [WAC 357-46-090](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2Fwac%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-46-090) qua [105](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2Fwac%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-46-105) và đã đáp ứng reemployment yêu cầu của [WAC 357-19-475](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2Fwac%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357-19-475).

D. Khuyết tật chia ly không phải là một hành động kỷ luật. Một nhân viên đã được tách ra bởi vì một người Khuyết tật có thể đau buồn của mình chia ly người Khuyết tật theo quy định của [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance), thủ tục khiếu nại, trừ khi sự chia tách theo yêu cầu của nhân viên.

**Bài 34
Thâm niên**

**34.1 định nghĩa**

A. thâm niên cho nhân viên sẽ được định nghĩa là chiều dài của nhân viên nhà nước không gián đoạn dịch vụ. Thâm niên cho nhân viên bán thời gian hoặc liên tục sẽ được dựa trên thực tế giờ làm việc. Dành tất cả thời gian ở lại mà không phải trả tiền, tình trạng sẽ được khấu trừ từ tính thâm niên, ngoại trừ để lại mà không phải trả tiền của mười lăm (15) ngày liên tiếp lịch hoặc ít hơn sẽ không ảnh hưởng đến thâm niên của một nhân viên. Khi nhân viên rời khỏi mà không cần phải trả tiền cho hơn mười lăm (15) ngày liên tiếp lịch, thâm niên của nhân viên sẽ không bị ảnh hưởng khi để lại mà không phải trả tiền được thực hiện đối với:

1. quân đội lại;

2. tai nạn lao động;

3. chính phủ dịch vụ để lại;

4. giáo dục để lại, đội ngũ khi hoàn thành khóa học; và/hoặc

5. việc giảm tác động của layoff; hoặc

6. để lại cho công đoàn việc làm phù hợp với [phần 38.9](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_38.9_WPEA_President) [bài 38](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_38_Union), hoạt động công đoàn.

Thời gian dành trên một layoff tạm thời hoặc khi một giờ làm việc của nhân viên được giảm theo quy định của [phần 35.7](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.7_Temporary_Reduction) [Bài](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff)35, Layoff và gọi lại, thì không được khấu trừ từ tính thâm niên. Nhân viên được tách ra từ nhà nước các dịch vụ do layoff, và được reemployed trong vòng hai (2) năm ngày chia ly của họ hoặc trong vòng hai mươi bảy (27) tháng đối với Peace Corps sẽ không được coi là có một break trong dịch vụ. Cho mục đích tính toán giờ thực tế làm việc cho nhân viên bán thời gian hoặc ngày gọi điện thoại, bốn mươi (40) giờ sẽ bằng bảy (7) ngày kể từ ngày thâm niên.

B. đối với các mục đích của sa thải và thu hồi, tối đa là năm (5) năm tín dụng sẽ được thêm vào thâm niên của thường trú nhân viên là cựu chiến binh hoặc của người phối ngẫu còn sống sót hoặc trạng thái đăng ký đối tác trong nước, cung cấp cho [RCW 41.06.133](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D41.06.133) (1) (m).

C. nếu hai (2) hoặc nhiều nhân viên có cùng trạng thái không gián đoạn dịch vụ ngày, mối quan hệ sẽ được chia nhỏ theo thứ tự sau đây:

1. dài nhất liên tục thời gian trong các đơn vị thương;

2. dài nhất thời gian liên tục trong phân loại công việc hiện tại của họ;

3. dài nhất thời gian liên tục với các cơ quan; và

4. qua rất nhiều.

**34,2 thâm niên quy định đối với sĩ quan liên lạc 3 mặc cả đơn vị**

Cho các liên lạc viên 3 (CO 3) mặc cả đơn vị chỉ: với mục đích giá thầu vacation, thâm niên cho CO 3s sẽ được xác định tại [Điều 11](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_11_Vacation), nghỉ lại.

**34,3 thâm niên quy định trong hồ sơ hình sự Tenprint bộ phận - đơn vị**

Để thay đổi giá thầu, vacations, và quyền lợi được đến tăng ca, thâm niên cho giám sát viên dấu vân tay sẽ được xác định bởi thâm niên trong vị trí. Nếu có một tie, thâm niên, trong các đơn vị sẽ ưu tiên áp dụng, nếu có một tie giữa các đơn vị thâm niên, thâm niên trong việc phân chia sẽ ưu tiên áp dụng. Cho tất cả các mục đích khác, chẳng hạn như sa thải thâm niên sẽ được dựa trên chiều dài của dịch vụ không gián đoạn.

**Bài 35
Layoff và gọi lại**

**35.1 định nghĩa**

Layoff là một hành động bắt đầu sử dụng lao động, thực hiện theo quy định của [phần 35,4](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.4_Basis_for) dưới đây, mà kết quả trong:

A. tách ra khỏi Dịch vụ với sử dụng lao động;

B. việc làm trong một lớp học với một phạm vi mức lương thấp hơn;

C. giảm trong năm làm việc; hoặc

D. giảm số giờ làm việc.

**35,2** các nhà tuyển dụng sẽ xác định là cơ sở cho, mức độ, có hiệu quả ngày và độ dài của sa thải theo quy định tại điều này. Người sử dụng lao động đồng ý để khám phá những cơ hội để tránh hoặc giảm thiểu layoff, chẳng hạn như chuyển khoản, chức tự nguyện, lịch trình công việc tình nguyện giảm hoặc tự nguyện để lại mà không phải trả tiền.

**35.3 thông báo liên minh**

Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho chủ tịch liên minh của đang chờ giải quyết sa thải được mô tả trong tiểu mục 35,4 A, B và C tối thiểu là ba mươi (30) ngày trước ngày có hiệu quả của việc giảm hiệu lực. Theo yêu cầu, nhà tuyển dụng sẽ thảo luận về các tác động đến các đơn vị mặc cả với liên minh. Các cuộc thảo luận sẽ không phục vụ để trì hoãn sự khởi đầu của một layoff trừ khi nhà tuyển dụng bầu ra để làm như vậy.

**35,4 cơ sở cho Layoff**

Sa thải có thể xảy ra đối với bất kỳ lý do sau đây:

A. do thiếu ngân sách

B. thiếu công việc

C. thiện sắp xếp

D. ñuû để tiếp tục ở một vị trí đã được reallocated

E. chấm dứt của một dự án hoặc kết thúc của mùa giải

F. ít hơn các vị trí có sẵn so với số lượng nhân viên hưởng vị trí như vậy bởi quy chế hay quy định khác.

**35,5 Layoff tự nguyện, để lại sự vắng mặt hoặc giảm trong giờ**

Bổ nhiệm chính quyền có thể cho phép một nhân viên tình nguyện để sa thải, đi một nghỉ phép chưa thanh toán hoặc giảm giờ làm việc của mình để sa thải. Nếu nó là cần thiết để hạn chế số lượng nhân viên trong một cơ quan chưa nghỉ tại cùng một thời gian, thẩm quyền bổ nhiệm sẽ xác định những người này sẽ được cấp một vắng và/hoặc giảm trong giờ dựa trên nhu cầu biên chế. Nhân viên quận tình nguyện để sa thải có thể yêu cầu để tham gia vào chương trình bơi chính phủ chuyển tiếp tổng quát và/hoặc có tên của họ được đặt trên danh sách layoff nội bộ cho các phân loại của công việc mà họ tổ chức các tình trạng thường bất kể phá vỡ một trong Dịch vụ.

**35,6 nhân viên không thường trực và thử việc**

Tình trạng thường trú nhân viên sẽ được cung cấp vị trí họ có kỹ năng và khả năng để thực hiện hiện nay bị chiếm đóng bởi các nhân viên không thường trực và thử việc tình trạng trong cùng một phân loại đơn vị layoff trước khi bị sa thải.

**35.7 tạm thời giảm số giờ làm việc hoặc Layoff-lựa chọn nhà tuyển dụng**

A. các nhà tuyển dụng có thể tạm thời làm giảm giờ làm việc của một nhân viên đến không ít hơn hai mươi (20) giờ một tuần không quá một trăm hai mươi (120) ngày trong một năm dương lịch do một mất unanticipated kinh phí, doanh thu thiếu hụt, thiếu công việc , thiếu hụt vật liệu, thiết bị hoặc lý do bất ngờ hoặc bất thường khác. Nhân viên bình thường sẽ nhận được thông báo của bảy (7) lịch ngày một giảm tạm thời giờ làm việc.

B. các nhà tuyển dụng có thể tạm thời layoff nhân viên cho đến ba mươi (30) calendar ngày do một mất unanticipated kinh phí, doanh thu thiếu hụt, thiếu của công việc, thiếu hụt nguyên liệu hoặc trang thiết bị, hoặc lý do bất ngờ hoặc bất thường khác. Nhân viên bình thường sẽ nhận được thông báo của bảy (7) ngày trong một layoff tạm thời. Nhân viên có thể sử dụng tích luỹ vacation để hoặc đền bù thời gian trong một giai đoạn tạm thời layoff trừ khi cơ sở cho layoff bao gồm các thiệt hại của thiếu hụt kinh phí hoặc doanh thu.

C. một nhân viên có giờ làm việc tạm thời giảm hoặc những người tạm thời sa thải sẽ không được quyền:

1. được trả bất kỳ sự cân bằng để lại;

2. băng đến bất kỳ vị trí nào khác; hoặc

3. được đặt trên danh sách bên trong layoff.

D. sự giảm tạm thời giờ làm việc hoặc layoff sẽ không ảnh hưởng đến một nhân viên định kỳ tăng ngày. Nhà tuyển dụng sẽ tiếp tục cung cấp các lợi ích theo [điều 42](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_42_Health), chăm sóc sức khỏe lợi ích số lượng, và các nhân viên sẽ tiếp tục tích luỹ các kỳ nghỉ phép, ốm của tốc độ bình thường.

**35.8 layoff đơn vị**

A. một layoff đơn vị được xác định là các thực thể địa lý hoặc đơn vị hành chính / tổ chức trong từng cơ quan được sử dụng để xác định các tùy chọn có sẵn cho các nhân viên đang bị sa thải.

B. máy đặt bên layoff cho từng cơ quan bảo hiểm theo thỏa thuận này được mô tả trong phụ lục A.

**35.9 chính thức lựa chọn**

A. với tình trạng thường trú nhân viên sẽ được đặt ra theo thâm niên, theo quy định tại [Điều 34](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_34_Seniority), thâm niên, và các kỹ năng và khả năng của nhân viên. Nhân viên bị sa thải sẽ được cung cấp các tùy chọn sau để so sánh với các vị trí theo thứ tự trong đơn vị layoff giảm:

1. vị trí bỏ trống tài trợ mà các nhân viên có kỹ năng và khả năng, bên trong của mình phân loại công việc hiện tại.

2. một vị trí đầy tài trợ được tổ chức bởi các nhân viên cao cấp ít nhất mà các nhân viên có kỹ năng và khả năng, bên trong của mình phân loại công việc hiện tại.

3. tài trợ bỏ trống hoặc đầy giữ vị trí này bởi các nhân viên cao cấp ít nhất mà các nhân viên có kỹ năng và khả năng, phạm vi tương tự hoặc thấp hơn mức lương như của mình vĩnh viễn vị trí hiện tại, trong vòng một phân loại công việc mà các nhân viên đã được tổ chức thường trực tình trạng, hoặc để phân loại thấp trong vòng của mình hiện tại việc phân loại hàng loạt mà nhân viên có kỹ năng và khả năng, thậm chí nếu nhân viên đã không tổ chức vĩnh viễn trạng thái trong phân loại công việc thấp hơn.

Tùy chọn sẽ cung cấp theo thứ tự mức lương giảm phạm vi và một dần dần giảm cấp tại một thời điểm. Vị trí bỏ trống sẽ được cung cấp trước khi điền vị trí. Nhân viên bán thời gian chỉ có lựa chọn vị trí bán thời gian. Nhân viên chỉ cần lựa chọn vị trí toàn thời gian.

B. nhân viên đang sa thải có thể yêu cầu phải có tên của họ được đặt trên danh sách layoff cho các phân loại của công việc mà họ đã giữ tình trạng thường.

**35,10 tùy chọn không chính thức**

Nhân viên bị sa thải có thể sẽ được cung cấp tài trợ các vị trí trống trong vòng đơn vị layoff của họ cung cấp họ đáp ứng các kỹ năng và khả năng yêu cầu của vị trí và nó là ở tầm mức lương tương tự hoặc thấp hơn là vị trí mà trong đó các nhân viên hiện đang nắm giữ vĩnh viễn trạng thái.

**35.11 thông báo cho người lao động với tình trạng thường**

A. ngoại trừ cho tạm thời giảm giờ làm việc và sa thải tạm thời được cung cấp trong [phần 35.7](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.7_Temporary_Reduction), với tình trạng thường trú nhân viên sẽ nhận được văn bản thông báo ít nhất mười lăm (15) ngày trước ngày có hiệu quả layoff. Thông báo bao gồm các cơ sở cho layoff và bất kỳ tùy chọn có sẵn cho các nhân viên. Liên minh sẽ được cung cấp một bản sao của thông báo.

B. trừ cho tạm thời giảm giờ làm việc và sa thải tạm thời được cung cấp trong [phần 35.7](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.7_Temporary_Reduction), nếu người sử dụng lao động lựa chọn để thực hiện một hành động layoff mà không cung cấp thông báo mười lăm (15) ngày, nhân viên sẽ được trả tiền lương của mình cho những ngày anh ta hoặc cô ấy đã có thể làm việc có đầy đủ thông báo được đưa ra.

C. nhân viên sẽ được cung cấp bảy (7) ngày để chấp nhận hoặc từ chối, văn bản, bất kỳ tùy chọn chính thức cung cấp cho họ, trừ khi hai bên thoả thuận khác. Khoảng thời gian này sẽ chạy đồng thời với mười lăm (15) lịch ngày thông báo cung cấp bởi chủ nhân cho người lao động.

D. trong ngày thông báo được đưa ra coi ngày đầu tiên của thông báo.

**35.12 lương**

Nhân viên được bổ nhiệm vào một vị trí là kết quả của một hành động layoff sẽ có mức lương của họ được xác định như sau:

A. chuyển hoặc Bump

Một nhân viên chấp nhận một chuyển giao hoặc va đập vào các vị trí khác bên trong của mình hiện tại việc phân loại sẽ duy trì mức lương hiện tại của mình.

B. chức tự nguyện thay cho Layoff và va chạm vào một vị trí thấp

Một nhân viên những va chạm vào các vị trí khác với một phạm vi mức lương thấp hơn sẽ được trả tiền một số tiền tương đương của mình hoặc mức lương hiện tại của mình cung cấp là trong phạm vi mức lương của các vị trí mới. Trong những trường hợp mà tiền lương hiện tại của nhân viên vượt quá số tiền tối đa trong phạm vi mức lương cho vị trí mới, các nhân viên sẽ được bồi thường ở mức lương tối đa phạm vi lương mới.

C. hẹn từ một danh sách nội Layoff

1. nhân viên được chỉ định từ một danh sách nội layoff vào một vị trí với phạm vi lương cùng một từ mà họ đã sa thải sẽ được trả số tiền mà họ đã được đền bù khi sa thải cộng với bất kỳ tăng lương chung xảy ra trong thời gian họ đã l hỗ trợ ngoài.

2. nhân viên được chỉ định từ một danh sách nội layoff vào một vị trí với một phạm vi mức lương thấp hơn so với vị trí mà từ đó họ đã bỏ sẽ được trả tiền một số tiền bằng tiền lương, họ đã nhận được lúc đó họ bị sa thải , điều kiện nó nằm trong phạm vi mức lương của các vị trí mới. Trong những trường hợp mà tiền lương của nhân viên trước khi vượt quá số tiền tối đa trong phạm vi mức lương cho vị trí mới, các nhân viên sẽ được bồi thường ở mức lương tối đa phạm vi lương mới.

**35.13 thời gian xét chuyển tiếp**

A. nhân viên được bổ nhiệm vào một vị trí tương đương với các nhiệm vụ công việc tương tự như các vị trí nhân viên giữ tình trạng thường ở trước layoff sẽ không được yêu cầu để phục vụ một thời gian xem xét chuyển tiếp. Nhà tuyển dụng sẽ xác định comparability vị trí. Nhà tuyển dụng sẽ yêu cầu một nhân viên để hoàn thành một sáu (6) quá trình chuyển đổi xem xét khoảng thời gian tháng khi người lao động chấp nhận một layoff lựa chọn để phân loại công việc mà anh ta hoặc cô ta có:

1. không tổ chức trạng thái vĩnh viễn;

2. được bổ nhiệm từ tổng hợp chính phủ ngoài trời chuyển tiếp chương trình; hoặc

3. được bổ nhiệm từ một danh sách nội layoff.

B. các nhà tuyển dụng có thể mở rộng thời gian xem xét chuyển tiếp như phần mở rộng không gây ra tất cả thời gian vượt quá mười hai (12) tháng. Nhân viên sẽ nhận được một cuộc hẹn thường xuyên vào vị trí khi hoàn thành thời gian xem xét chuyển tiếp.

C. các nhà tuyển dụng có thể tách một nhân viên hoặc một nhân viên có thể tự nguyện riêng trong thời gian xem xét lại quá trình chuyển đổi. Sau khi chia tách, và theo yêu cầu của nhân viên, của nhân viên tên sẽ được đặt trên hoặc quay trở lại danh sách layoff nội bộ. Nhân viên thì vẫn còn trong danh sách cho đến khi thời gian như hội đủ điều kiện của mình hết hạn hoặc anh ta hoặc cô ấy đã được rehired.

**35.14 nhớ lại**

A. các nhà tuyển dụng sẽ duy trì một danh sách nội layoff cho mỗi phân loại công việc. Nhân viên đang sa thải có thể có tên của họ được đặt trên danh sách cho việc phân loại công việc mà họ đã sa thải hoặc bumped. Ngoài ra, nhân viên có thể yêu cầu phải có tên của họ được đặt trên danh sách layoff nội bộ cho các phân loại công việc mà họ đã tổ chức vĩnh viễn trạng thái, ở tầm mức lương tương tự hoặc thấp hơn, bất kể phá vỡ một trong dịch vụ. Một nhân viên sẽ vẫn còn trên danh sách bên trong layoff cho hai (2) năm kể từ ngày có hiệu lực của layoff của mình.

B. khi một việc xảy ra trong vòng một cơ quan và khi không có tên trên một danh sách nội layoff, nhà tuyển dụng sẽ xem xét tất cả các đặt ra nhân viên theo [Điều 3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_3_Promotions), chương trình khuyến mãi và vị trí tuyển dụng, người có kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí sẽ được lấp đầy. Một nhân viên được cung cấp một vị trí và từ chối lời đề nghị sẽ có tên của mình ra khỏi danh sách.

**35.15 tướng chính phủ chuyển tiếp chương trình ngoài trời**

Nhân viên sẽ được thông báo rằng họ có nguy cơ bị sa thải hoặc đã được đặt ra có thể yêu cầu tên của họ được đặt vào các chương trình ngoài trời chuyển tiếp chính phủ nói chung được quản lý bởi các nhân viên. Khi một công việc xảy ra trong vòng một cơ quan, nhà tuyển dụng sẽ xem xét các nhân viên trong tổng hợp chính phủ chuyển tiếp ngoài trời chương trình cùng với tất cả các ứng viên khác, tất cả đều phải có những kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí đang được lấp đầy.

**35.16 dự án tuyển dụng**

Nhân viên dự án A. có layoff quyền trong dự án của họ. Lựa chọn chính thức sẽ được xác định bằng cách sử dụng các thủ tục đã nêu ở [phần 35.9](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.9_Formal_Options), ở trên.

B. thường trực tình trạng nhân viên lại thường xuyên phân loại vị trí để chấp nhận việc làm dự án mà không có một break trong dịch vụ có các quyền layoff vaøo danh saùch layoff nội bộ trong cơ quan mà họ tổ chức vĩnh viễn trạng thái để phân loại việc làm họ tổ chức ngay lập tức trước khi chấp nhận việc làm dự án. Nếu nhà tuyển dụng trước đã đồng ý trả lại người lao động đến một vị trí trong phân loại trước đó, người lao động phải cung cấp mười bốn (14) ngày thông báo trước nhà tuyển dụng về ý định của mình để trở lại một vị trí cố định, trừ khi các nhân viên và trước khi sử dụng lao động đồng ý khác.

C. dự án nhân viên được tách ra từ nhà nước các dịch vụ do layoff và đã không tổ chức vĩnh viễn trạng thái trong phân loại dịch vụ có thể yêu cầu tên của họ được đặt vào các chương trình của hồ bơi chung chính phủ chuyển tiếp. Khi layoff từ dự án, dự án nhân viên vào các dự án thông qua quá trình cạnh tranh và vẫn còn trong tình trạng dự án cho hai (2) năm sẽ có đủ điều kiện để có tên của họ được đặt trên danh sách layoff nội bộ cho các lớp học trong đó dự án vĩnh viễn tình trạng đạt được. Chạm tùy chọn sẽ được giới hạn đến ranh giới của dự án.

**35.17 việc làm theo mùa nghiệp**

A. mùa sự nghiệp nhân viên có seasonal layoff quyền trong cơ quan của họ để các vị trí khác của seasonal nghề nghiệp trong đơn vị layoff của họ được cung cấp trong tiểu mục dưới đây. Nhân viên sẽ được đưa ra không ít hơn mười lăm (15) ngày thông báo về một layoff. Layoff thông báo cho nhân viên lửa DNR seasonal sự nghiệp sẽ được trao cho nhân viên vào đầu mỗi mùa cháy. DNR có thể mở rộng mùa cháy với một ngày thông báo do không chắc chắn thời tiết hoặc cháy điều kiện.

Lựa chọn sinh chính thức sẽ được xác định bằng cách sử dụng các thủ tục nêu trong [phần 35.9](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_35.9_Formal_Options) ở trên, để các vị trí khác của sự nghiệp theo mùa. Nhân viên tách ra do sa thải sẽ được đặt trên một danh sách riêng biệt layoff seasonal nội bộ cho mùa giải, trong đó họ bị sa thải. Nhân viên có kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí sẽ được lấp đầy sẽ được nhớ lại dựa trên thâm niên cho các vị trí khác của sự nghiệp theo mùa trong các đơn vị layoff.

C. các đơn vị layoff cho người lao động theo mùa được liệt kê trong phụ lục A.

**Bài 36
Quản lý quyền**

**36.1** the sử dụng lao động giữ lại tất cả các quyền của quản lý, trong đó, ngoài việc tất cả các quyền hạn, nhiệm vụ và quyền lợi được thành lập theo hiến pháp quy định hoặc quy chế, điều bao gồm nhưng không giới hạn ở quyền:

A. xác định chủ nhân của chức năng, chương trình, cơ cấu tổ chức và sử dụng công nghệ;

B. xác định nhà tuyển dụng ngân sách và các kích thước của lực lượng lao động của cơ quan và cơ sở tài chính để sa thải;

C. chỉ đạo và giám sát nhân viên;

Mất đi tất cả các hành động cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của nhà nước và các cơ quan của mình trong trường hợp khẩn cấp;

E. xác định nhiệm vụ của chủ nhân và các kế hoạch chiến lược;

F. phát triển, thực thi, chỉnh sửa hoặc chấm dứt bất kỳ chính sách, thủ tục, hướng dẫn sử dụng hoặc làm việc phương pháp liên kết với các hoạt động của người sử dụng lao động;

G. xác định hoặc củng cố vị trí của hoạt động, văn phòng, làm việc các trang web, bao gồm cả vĩnh viễn hoặc tạm thời di chuyển các hoạt động trong toàn bộ hoặc một phần các địa điểm khác;

H. thiết lập hoặc thay đổi thay đổi công việc hàng ngày, tuần làm việc, giờ làm việc và ngày nghỉ;

I. thiết lập phương pháp và phương tiện của công việc đó thực hiện tiêu chuẩn được thiết lập, và các tiêu chuẩn hiệu suất, bao gồm, nhưng không giới hạn, ưu tiên, chất lượng và số lượng công việc;

J. thiết lập, phân bổ, phân bổ hoặc xoá bỏ vị trí và xác định các kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí đó;

K. Select, cho thuê, gán, gán, đánh giá, duy trì, thúc đẩy, demote, chuyển giao và đẻ ra nhân viên;

Xác định L., ưu tiên, sửa đổi và chỉ định các công việc được thực hiện;

M. xác định sự cần thiết và phương pháp lập kế hoạch, phân công, cho phép và phê duyệt thêm giờ;

N. xác định nhu cầu đào tạo, phương pháp đào tạo, các nhân viên được đào tạo và đào tạo các chương trình để được cung cấp;

O. xác định lý do và phương pháp mà nhân viên sẽ được đặt-off; và

P. tạm ngưng, demote, giảm phải trả, xả, và/hoặc có những hành động kỷ luật khác.

**36.2** the sử dụng lao động đồng ý rằng việc thực hiện các quyền trên sẽ phù hợp với các điều khoản của thỏa thuận này.

**Bài 37
Lao động - ban quản lý truyền thông**

**37.1 mục đích**

Nhà tuyển dụng và liên minh hỗ trợ mục tiêu của một mối quan hệ mang tính xây dựng, tôn trọng và hợp tác xã. Để thúc đẩy và nuôi dưỡng một mối quan hệ các bên đồng ý thành lập một cấu trúc của các ủy ban phối hợp quản lý lao động giao tiếp, chia sẻ thông tin và mối quan tâm.

**37.2 Ủy ban**

Ban truyền thông toàn cơ quan quản lý lao động

Toàn cơ quan Uỷ ban sẽ bao gồm các đại diện của hãng lên đến năm (5) và lên đến năm (5) nhân viên đại diện. Thêm trả tiền nhân viên của liên minh cũng có thể tham dự. Người sử dụng lao động và công đoàn sẽ chịu trách nhiệm cho việc lựa chọn các đại diện của riêng mình. Nếu đồng ý của các bên, đại diện bổ sung có thể được thêm vào. Cuộc họp Ủy ban sẽ được tiến hành hàng quý, trừ khi có thoả thuận khác hoặc không có không có khoản mục chương trình nghị sự được xác định.

**Quá trình và****37,3 tham gia**

A. The Union sẽ cung cấp cho nhà tuyển dụng với tên của các thành viên Ủy ban ít nhất mười (10) ngày trước ngày của cuộc họp để tạo thuận lợi cho việc phát hành của người lao động.

B. nhân viên tham dự các cuộc họp Ủy ban trong suốt thời gian làm việc của họ sẽ có không có tổn thất phải trả tiền. Tham dự tại các cuộc họp trong thời gian không làm việc của nhân viên sẽ không được bồi thường hay được coi là thời gian làm việc. Nhân viên tham dự trước cuộc họp trong suốt thời gian làm việc của họ sẽ có không có tổn thất trong chi trả lên đến ba mươi (30) phút cho mỗi cuộc họp Ủy ban. Lượng khán giả tại các cuộc họp trước trong thời gian không làm việc của nhân viên sẽ không được bồi thường cũng không được coi là thời gian làm việc. Công đoàn có trách nhiệm thanh toán chi phí đi du lịch và per diem chi phí nhân viên đại diện.

C. nhân viên đại diện này sẽ được cấp hợp lý thời gian trong giờ làm việc bình thường của họ, được xác định bởi người sử dụng lao động, đi du lịch đến và đi từ các cuộc họp Ủy ban truyền thông quản lý lao động (LMCC) toàn cơ quan. Sau khi thỏa thuận lẫn nhau, thay vì cung cấp việc làm thời gian để đi du lịch nhà tuyển dụng có thể cung cấp đại diện nhân viên truy cập đến teleconferencing và/hoặc video conferencing.

D. mỗi bên sẽ cung cấp cho khác với bất kỳ các chủ đề thảo luận 5 (5) ngày trước khi cuộc họp. Đề nghị các chủ đề có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, chính quyền của các thỏa thuận, thay đổi pháp luật, lập pháp Cập Nhật và/hoặc tổ chức thay đổi. Mục chương trình nghị sự bổ sung có thể được thêm vào với các thoả thuận.

E. nếu các chủ đề thảo luận kết quả theo dõi hai bên, thông tin liên lạc sẽ được cung cấp bởi bên chịu trách nhiệm.

**37,4 phạm vi thẩm quyền**

Cuộc họp Ủy ban được thành lập theo bài viết này sẽ được sử dụng cho các cuộc thảo luận chỉ, và các ủy ban sẽ không có quyền thực hiện bất kỳ cuộc đàm phán, thương lượng tập thể hoặc sửa đổi bất kỳ điều khoản nào của thỏa thuận này. Các bên được ủy quyền nhưng không bắt buộc, phải tài liệu sự hiểu biết lẫn nhau. Hoạt động các Uỷ ban và các cuộc thảo luận không phải tuân theo các thủ tục khiếu nại trong [30 bài viết](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance).

**Bài 38
Hoạt động đoàn**

**38.1 đại diện**

Theo yêu cầu, nhân viên sẽ có quyền đại diện ở tất cả các cấp về bất kỳ vấn đề ảnh hưởng xấu đến các điều kiện làm việc. Thực hiện quyền này sẽ không phải cách bất hợp lý chậm trễ hoặc trì hoãn một cuộc họp. Ngoại trừ nếu không quy định trong thỏa thuận này, đại diện sẽ áp dụng cho các cuộc thảo luận với một nhân viên trong quá trình bình thường của nhiệm vụ, chẳng hạn như đưa ra các hướng dẫn, phân công công việc, các cuộc thảo luận không chính thức, phân phối các giấy tờ, nhân viên hoặc làm việc cuộc họp đơn vị, hoặc Các thông tin liên lạc thường xuyên với một nhân viên.

**38.2 đại diện nhân viên**

A. trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày thỏa thuận này, có hiệu quả, liên minh sẽ cung cấp cho nhà tuyển dụng với danh sách viết của nhân viên đại diện và địa lý quốc gia họ chịu trách nhiệm. Nhà tuyển dụng sẽ nhận ra bất kỳ đại diện nhân viên trong danh sách. Liên minh sẽ cung cấp văn bản thông báo cho chủ nhân của bất kỳ thay đổi trong vòng ba mươi (30) ngày của những thay đổi.

B. nhân viên đại diện có thể có quyền truy cập vào văn phòng của chủ nhân hoặc cơ sở theo quy định của cơ quan chính sách để thực hiện hoạt động representational. Các đại biểu sẽ thông báo cho địa phương quản lý trước khi họ đến và sẽ không làm gián đoạn hoạt động thường xuyên của cơ quan. Phù hợp với [phần 38.4](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_38.4_Use_of) dưới đây, đại diện nhân viên có thể cũng gặp mặc cả đơn vị lao động trong khu vực không phải là làm việc trong thời gian bữa ăn của họ, thời gian còn lại, và trước và sau khi thay đổi của họ.

**38.3 tặng Stewards**

A. trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày thỏa thuận này, có hiệu quả, liên minh sẽ cung cấp cho nhà tuyển dụng với viết danh sách hiện tại cửa hàng tiếp viên và văn phòng, cơ sở hoặc địa lý thẩm quyền trong các đơn vị thương mà họ đang chịu trách nhiệm. Các công đoàn sẽ duy trì trong danh sách. Nhà tuyển dụng sẽ không nhận ra một nhân viên như là người quản lý cửa hàng nếu tên của mình không xuất hiện trong danh sách.

B. tặng tiếp viên sẽ cấp thời gian trong giờ làm việc bình thường của họ để điều tra và xử lý các khiếu kiện theo quy định của [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance), thủ tục khiếu nại. Ngoài ra, Cửa hàng mà các tiếp viên sẽ cung cấp hợp lý thời gian trong giờ làm việc bình thường của họ để chuẩn bị cho và tham dự các cuộc họp theo lịch trình bằng cách quản lý trong các đại diện văn phòng, cơ sở hoặc địa lý thẩm quyền trong các đơn vị thương cho người representational hoạt động sau đây:

1. investigatory phỏng vấn và các cuộc họp trước khi xử lý kỷ luật theo quy định của [điều 28](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_28_Discipline), kỷ luật, và/hoặc

2. lao động quản lý truyền thông Ủy ban (LMCC) và các cuộc họp Ủy ban khác nếu ủy ban như đã được thiết lập bởi Hiệp định này.

C. tặng stewards sẽ cho phép thời gian hợp lý, theo quyết định của người sử dụng lao động, đi du lịch đến và đi từ quản lý dự kiến sẽ investigatory các cuộc phỏng vấn, kỷ luật trước cuộc họp, các cuộc họp giải quyết đơn khiếu nại chính thức, khiếu kiện cuộc họp và thay thế Các cuộc họp giải quyết tranh chấp được tiến hành trong giờ làm việc bình thường của họ. Thời gian đi du lịch trong giờ không làm việc của nhân viên để tham dự các cuộc họp sẽ không coi là thời gian làm việc. Người quản lý cửa hàng có thể được cho phép bởi giám sát viên của mình để điều chỉnh lịch trình làm việc của mình, hãy để lại mà không phải trả tiền, đền bù thời gian, thời gian trao đổi hoặc kỳ nghỉ để đi du lịch đến và đi từ một buổi điều trần trọng tài.

Mất những stewards tặng sẽ có được sự chấp thuận trước từ giảng viên hướng dẫn của mình để chuẩn bị cho và tham dự một cuộc họp. Thông báo sẽ bao gồm số lượng gần đúng thời gian người đại diện dự kiến sẽ hoạt động để có. Bất kỳ cơ quan doanh nghiệp đòi hỏi sự chú ý ngay lập tức của nhân viên sẽ được hoàn thành trước khi tham dự cuộc họp. Với thông báo trước để nhà tuyển dụng, tiếp viên ngoài nhiệm vụ sẽ có quyền truy cập worksite để thực hiện nhiệm vụ representational miễn là worksite là mở và/hoặc hoạt động và không có không có lý do khác để ngăn cản truy cập như vậy. Thời gian chuẩn bị cho và tham dự các cuộc họp trong giờ không làm việc quản lý cửa hàng sẽ không được coi là thời gian làm việc. Tặng stewards không thể sử dụng trạng thái xe để đi đến một trang web làm việc để thực hiện các hoạt động representational, trừ khi được ủy quyền bởi các cơ quan.

E. nếu số người quản lý cửa hàng chi thực hiện các hoạt động representational là không đúng luật ảnh hưởng đến khả năng của mình để thực hiện nhiệm vụ được giao, nhà tuyển dụng sẽ không tiếp tục phát hành các nhân viên và liên minh sẽ được thông báo bằng văn bản về các lý do tại sao.

**38.4 sử dụng của nhà nước, tài nguyên thiết bị và**

A. không gian họp và tiện nghi

Văn phòng của chủ nhân và các cơ sở có thể được sử dụng bởi các công đoàn để tổ chức các cuộc họp, tùy thuộc vào chính sách của cơ quan, tính khả dụng của không gian và với ñöôïc pheâ chuaån tröôùc của chủ nhân.

B. các vật tư và thiết bị

Các công đoàn và các thành viên của nó sẽ không sử dụng nhà nước-mua vật tư hoặc thiết bị để tiến hành công đoàn doanh nghiệp hoặc representational hoạt động. Điều này không ngăn cản việc sử dụng điện thoại hoặc thiết bị telephonic tương tự có thể được sử dụng cho người Khuyết tật, representational hoạt động nếu không có chi phí để nhà tuyển dụng, gọi là ngắn trong thời gian thực hiện và nó không làm gián đoạn hay phân tâm từ cơ quan kinh doanh.

C. gửi Email, Fax máy, Internet và mạng nội bộ

Các công đoàn và các thành viên sẽ không sử dụng nước hoặc hoạt động email, máy fax, Internet hoặc mạng nội bộ để giao tiếp với nhau. Nhân viên có thể sử dụng trạng thái hoạt động email yêu cầu đại diện công đoàn. Tuy nhiên, tiếp viên cửa hàng có thể sử dụng nhà nước sở hữu/vận hành thiết bị để giao tiếp với các công đoàn và/hoặc nhà tuyển dụng cho mục đích độc quyền quản lý của thỏa thuận này để bao gồm các điện tử transmittal của khiếu kiện và các phản ứng phù hợp với [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance), thủ tục khiếu nại. Chẳng hạn sử dụng sẽ:

1. kết quả trong ít hoặc không có chi phí để sử dụng lao động;

2. tóm tắt trong thời gian và tần số;

3. không can thiệp với hiệu suất của các nhiệm vụ chính thức;

4. không phân tâm từ hành vi của doanh nghiệp nhà nước;

5. không làm gián đoạn các nhân viên nhà nước và sẽ bắt buộc các nhân viên khác để làm cho một cá nhân sử dụng nguồn lực nhà nước; và

6. không thỏa hiệp sự bảo mật hoặc tính toàn vẹn của thông tin nhà nước hoặc phần mềm.

Các công đoàn và các cửa hàng mà các tiếp viên sẽ làm sẽ không sử dụng các thiết bị trạng thái ở trên tham chiếu cho liên minh tổ chức, doanh nghiệp nội bộ liên minh, ủng hộ cho hay chống lại liên bang trong một cuộc bầu cử hoặc bất kỳ mục đích nào khác bị cấm bởi Hội đồng quản trị điều hành đạo Đức. Giao tiếp xảy ra trong nước thiết bị là tài sản của người sử dụng lao động và có thể bị công bố công khai.

**38.5 liên minh các cuộc họp thông tin**

Lượng khán giả tại các cuộc họp thông tin công đoàn là không được coi là thời gian làm việc. Nhân viên có thể yêu cầu, và nhà tuyển dụng có thể chấp nhận, một thay thế hoặc flex lịch để tham dự một cuộc họp liên minh, phù hợp với [bài 6.3](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_6.3_Overtime-Eligible_Employees) E và F. Thời gian của nhân viên sẽ không can thiệp với các nhu cầu hoạt động của các cơ quan theo quyết định của quản lý. Các nhân viên có thể sử dụng thời gian tích lũy được đền bù, nghỉ lại, thời gian trao đổi hoặc các kỳ nghỉ cá nhân theo quy định của [điều khoản 10](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_10_Holidays), ngày lễ. Tuy nhiên, nhân viên phải sử dụng đền bù thời gian trước khi họ sử dụng để kỳ nghỉ, trừ khi việc sử dụng sẽ cho kết quả mất mát của họ để lại nghỉ.

**38.6 bảng tin**

Nhà tuyển dụng sẽ duy trì bulletin board(s) hoặc không gian trên bảng tin hiện có, hiện đang cung cấp cho các công đoàn để liên hiệp truyền thông. Trong các đơn vị thương mà không có bảng thông báo hoặc không gian trên bảng tin sẵn có đã được cung cấp, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho liên minh với bảng thông báo đầy đủ không gian ở những nơi thuận tiện. Tài liệu được đăng trên bảng sẽ được phù hợp với nơi làm việc, chính trị không đảng phái, tuân thủ luật pháp tiểu bang Đạo Đức, và được xác định là đoàn văn học. Liên hiệp truyền thông có thể không được đăng ở bất kỳ vị trí nào khác trong cơ quan. Nếu yêu cầu của liên minh, nhà tuyển dụng sẽ xác định một area(s) nơi cung cấp cho liên minh newsstand(s) có thể được định vị trong mỗi cơ quan.

**38.7 phân phối vật liệu**

Một nhân viên khu vực cho phép liên minh sẽ có quyền truy cập một lần mỗi tháng để worksite của mình cho các mục đích của phân phối các thông tin liên minh với các nhân viên đơn vị mặc cung cấp:

A. người lao động là thời gian nghỉ hoặc tắt nhiệm vụ;

B. sự phân bố không làm gián đoạn hoạt động của chủ nhân;

C. các nhân viên sẽ cung cấp thông báo hợp lý trước cho đại diện khu vực cho phép nhà tuyển dụng về ý định của mình để phân phối thông tin.

D. sự phân bố sẽ thường xảy ra thông qua bàn giọt hoặc hộp thư được xác định bởi nhà tuyển dụng khu vực cho phép đại diện. Trong những trường hợp mà hoàn cảnh không cho phép phân phối bằng các phương pháp đó, nhân viên sẽ chỉ phân phối các thông tin theo cách của bảng và/hoặc newsstands.

**38.8 thời gian giảm giá cho các hoạt động công đoàn**

A. công đoàn khu nhân viên có thể cho phép thời gian đi mà không phải trả tiền để tham dự cuộc họp liên minh tài trợ, buổi tập huấn, hội nghị và công ước. Thời gian của nhân viên sẽ không can thiệp với các nhu cầu hoạt động của các cơ quan theo quyết định của quản lý. Nếu trường hợp không được chấp thuận, các nhân viên có thể sử dụng thời gian tích lũy được đền bù, nghỉ phép, trao đổi thời gian hoặc các kỳ nghỉ cá nhân theo quy định của [điều khoản 10](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_10_Holidays), ngày lễ, thay vì để lại mà không phải trả tiền. Tuy nhiên, nhân viên phải sử dụng đền bù thời gian trước khi họ sử dụng để kỳ nghỉ, trừ khi việc sử dụng sẽ cho kết quả mất mát của họ để lại nghỉ.

B. The Union sẽ cung cấp cho người sử dụng lao động viết danh sách các tên của các nhân viên yêu cầu tham dự các hoạt động ở trên xếp hạng, ít nhất mười bốn (14) ngày trước khi hoạt động.

**38.9 tổng thống WPEA**

A. vắng

Theo yêu cầu của liên minh, nhà tuyển dụng sẽ cấp phép với phải trả cho chủ tịch WPEA cho cụm từ văn phòng của họ. Liên minh sẽ bồi hoàn cho nhà tuyển dụng cho các "chi phí đầy đủ burdened vị trí" nhà tuyển dụng phải gánh chịu do hậu quả của việc đặt tổng thống nghỉ với phải trả trong thời gian vắng mặt. Các công đoàn sẽ hoàn trả cho các cơ quan củalần thứ 20 của mỗi tháng cho tháng trước.

B. để lại số dư

Tổng thống sẽ tích luỹ các kỳ nghỉ và ốm trong thời gian vắng mặt; Tuy nhiên, khi Tổng thống trở lại dịch vụ nhà nước, của số dư để lại sẽ không vượt quá của họ để lại số dư vào ngày bắt đầu thời gian của sự vắng mặt. Nếu tổng thống như hoặc chia tách từ trạng thái dịch vụ vào cuối giai đoạn của sự vắng mặt, của số dư để lại sẽ không vượt quá số dư để lại của họ vào ngày bắt đầu thời gian của sự vắng mặt. Báo cáo của để lại sẽ được gửi đến cơ quan. Tất cả để lại yêu cầu sẽ được gửi trong các giới hạn thời gian yêu cầu.

C. trở lại quyền

Tổng thống có quyền để trở về vị trí tương tự hoặc ở các vị trí khác trong cùng một phân loại công việc và cùng một khu vực địa lý được xác định bởi nhà tuyển dụng, cung cấp reemployment như vậy là không có mâu thuẫn với các bài viết khác trong thỏa thuận này. Nếu phân loại công việc của vị trí mà tổng thống có quyền trả lại đã được bãi bỏ hoặc sửa đổi, một crosswalk để lớp series sẽ được sử dụng để xác định các quyền của họ trở lại. Bất kỳ layoff là kết quả của sự trở lại sẽ được xử lý theo quy định của [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại. Các nhân viên và nhà tuyển dụng có thể nhập vào một bản thỏa thuận về việc trả lại quyền bất kỳ lúc nào trong thời gian để lại. Thời gian để lại sẽ không ảnh hưởng của nhân viên thâm niên ngày.

**38,10 nhân viên hướng mới**

Khi một cơ quan cung cấp một lớp nhân viên định hướng chương trình mới cho nhân viên mới, liên minh sẽ được cung cấp một cơ hội để có một đại diện nhân viên nói chuyện cho không quá ba mươi (30) phút để đoàn viên tham gia học để cung cấp thông tin về công đoàn và các thỏa thuận tổng thể. Khi một cơ quan cung cấp nhân viên hướng mới on-line, người sử dụng lao động đồng ý cung cấp cho mỗi nhân viên đơn vị mới mặc cả một gói định hướng được cung cấp bởi các công đoàn. Khi các cơ quan cung cấp cả hai trong một lớp học và một NEO trên mạng, nhà tuyển dụng sẽ chọn để cung cấp một gói hoặc cho phép liên minh một cơ hội để nói chuyện.

**38.11 cuộc đàm phán Hiệp định năm 2017-2019 Master**

A. thời gian phát hành

Nhà tuyển dụng sẽ chấp nhận trả tiền phát hành thời gian cho bảy (7) ngày đầu của cuộc đàm phán chính thức cho lên đến mười một (11) liên đoàn thành viên trong đội đã được lên kế hoạch để làm việc trên các cuộc đàm phán ngày đang được tiến hành. Cho các phiên đàm phán chính thức tất cả còn lại, nhà tuyển dụng sẽ chấp nhận đền bù thời gian, nghỉ phép, trao đổi thời gian hoặc để lại mà không phải trả tiền. Theo ý của người giám sát của một nhân viên có thể được phép điều chỉnh giờ làm việc của mình cho các phiên đàm phán chính thức còn lại và cho tất cả du lịch đến và đi từ những buổi cho các thành viên trong đoàn đội cung cấp sự vắng mặt của các nhân viên cho các cuộc đàm phán không tạo ra các vấn đề bảo hiểm đáng kể và không bình thường. Thời gian để đi du lịch và từ đàm phán chính thức ngày và tổ chức ngày sẽ không được trả bởi chủ nhân. Mỗi Diệm và đi du lịch chi phí sẽ được thanh toán bởi WPEA cho các thành viên trong đoàn đội. Không làm thêm giờ, đền bù thời gian hay thời gian trao đổi sẽ được phát sinh do hậu quả của cuộc đàm phán và/hoặc đi du lịch đến và từ cuộc đàm phán.

B. bảo mật/phương tiện truyền thông

Mặc cả buổi sẽ đóng cửa để báo chí và công chúng trừ khi, nếu không sự đồng ý của người phát ngôn chính của các bên. Không có đề xuất sẽ được đặt trên các trang web của các bên. Các bên không được loại trừ từ thường giao tiếp với các khu vực bầu cử tương ứng của họ về tình trạng của các cuộc đàm phán trong khi họ đang diễn ra. Sẽ không công bố công khai hoặc thảo luận công khai về các vấn đề đang được thương lượng cho đến khi độ phân giải hay bế tắc là đạt được trên tất cả các vấn đề gửi cho các cuộc đàm phán.

C. chủ hợp đồng đào tạo

Người sử dụng lao động và công đoàn đồng ý rằng đào tạo cho các nhà quản lý, giám sát và tặng stewards chịu trách nhiệm về quản lý hàng ngày của thỏa thuận này là quan trọng.

Công đoàn sẽ trình bày việc đào tạo để tặng đoàn tiếp viên trong mỗi đơn vị mặc cả. Việc đào tạo sẽ kéo dài không quá bốn (4) giờ. Việc đào tạo sẽ coi là thời gian làm việc trong những stewards union tặng những người tham gia đào tạo trong thời gian thay đổi theo lịch trình công việc của họ. Liên minh tặng stewards người tham dự huấn luyện trong giờ không làm việc của họ sẽ không được đền bù. Các bên sẽ đồng ý về ngày, giờ, số lượng và tên của các cửa hàng mà các tiếp viên tham dự mỗi phiên làm việc. Thời gian đi lại và các chi phí sẽ không được trả bởi chủ nhân.

**38.12 tạm thời làm việc với liên minh**

Với ba mươi (30) ngày của thông báo, trừ khi có thoả thuận khác, nhân viên có thể được cấp để lại mà không phải trả tiền để chấp nhận việc làm tạm thời với liên minh cho một thời hạn quy định, không để vượt quá mười hai (12) tháng, cung cấp thời gian của nhân viên sẽ không can thiệp với các nhu cầu hoạt động của cơ quan. Người lao động trở lại sẽ được sử dụng trong một vị trí trong phân loại công việc tương tự và cùng một khu vực địa lý, như được xác định bởi nhà tuyển dụng.

**38.13 tạm thời làm việc như một cán bộ công đoàn**

Vắng: với ba mươi (30) ngày của thông báo, trừ khi có thoả thuận khác, một nhân viên chấp nhận một vị trí như một cán bộ công đoàn sẽ được cấp để lại mà không phải trả tiền cho đến ba mươi sáu (36) tháng. Được xác định bởi nhà tuyển dụng, người lao động trở lại sẽ được sử dụng trong một vị trí bỏ trống tài trợ trong phân loại công việc tương tự và cùng một khu vực địa lý cung cấp các nhân viên có kỹ năng cần thiết và khả năng. Nếu không có vị trí trống tài trợ, các nhân viên có thể yêu cầu tên của mình được đặt trên các cơ quan nội bộ layoff danh sách. Các nhân viên có thể yêu cầu một khu vực địa lý khác nhau.

**Bài 39
Liên đoàn an ninh**

**39,1 Union Dues**

Khi một nhân viên cung cấp ủy quyền văn để nhà tuyển dụng, các công đoàn có quyền đã khấu trừ từ tiền lương của nhân viên một số tiền tương đương với học phí hoặc lệ phí bắt buộc phải là thành viên của liên minh. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho các khoản thanh toán cho tất cả các khoản khấu trừ cho biết liên minh tại trụ sở chính thức của liên minh mỗi khoảng thời gian thanh toán.

**39.2 thông báo cho người lao động**

Nhà tuyển dụng sẽ thông báo mới, chuyển giao, thăng hay giáng chức nhân viên trước khi bổ nhiệm vào các vị trí được bao gồm trong máy đặt bên mặc cả của các công đoàn độc quyền công nhận và cung cấp an ninh liên bang. Nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho người lao động được bổ nhiệm vào các vị trí đơn vị mặc cả với một hình thức ủy quyền dues.

**39.3 an ninh liên bang**

Tất cả nhân viên được bao phủ bởi này sẽ thỏa thuận, như là một điều kiện làm việc hoặc trở thành thành viên của liên minh và trả dues thành viên, hoặc như là thành viên, trả một khoản phí như được mô tả trong A, B và C bên dưới, không muộn hơn 30 ngày sau ngày có hiệu lực của thỏa thuận này là sự khởi đầu của việc làm của họ. Nếu nhân viên không đáp ứng điều kiện nêu dưới đây, liên minh sẽ thông báo cho nhà tuyển dụng và thông báo cho người lao động việc làm của mình có thể chấm dứt.

A. nhân viên chọn không để trở thành đoàn viên phải trả tiền cho công đoàn, không muộn hơn thirtieth (30th) ngày sau khi bắt đầu làm việc, cơ quan tặng thêm chi phí bằng tiền cần thiết để có một thành viên trong đứng tốt của liên minh.

B. một nhân viên không tham gia liên minh dựa trên giáo lý tôn giáo bona fide hoặc lời dạy của một nhà thờ hoặc tôn giáo cơ thể trong đó họ là thành viên, thì thực hiện thanh toán liên bang là tương đương với dues thành viên của nó, ít hơn hàng tháng liên minh bảo hiểm , nếu có. Các khoản thanh toán sẽ được sử dụng cho các mục đích trong chương trình của liên minh hòa hợp với lương tâm của nhân viên. Các nhân viên sẽ không là các thành viên của liên minh, nhưng có quyền được hưởng tất cả các quyền representational của đoàn viên.

C. The Union sẽ thiết lập một thủ tục bất kỳ nhân viên nào đã làm cho một yêu cầu có thể phải trả một khoản phí đại diện bằng một pro rata phần lệ phí hội viên đầy đủ liên quan đến thỏa ước tập thể, hợp đồng quản lý và theo đuổi của các vấn đề ảnh hưởng đến tiền lương , giờ và các điều khoản và điều kiện của việc làm chứ không phải là lệ phí hội viên đầy đủ.

D. nếu một nhân viên không đáp ứng quy định cơ quan tặng đã nêu ở trên, các công đoàn sẽ thông báo cho nhà tuyển dụng và thông báo cho người lao động việc làm của mình có thể chấm dứt.

**39.4** the sử dụng lao động đồng ý trừ tiền dues thành viên, cơ quan tặng phí, lệ phí hội hoặc đại diện chi phí từ tiền lương của nhân viên yêu cầu như vậy khấu trừ bằng văn bản trong vòng ba mươi (30) ngày nhận được yêu cầu hoàn thành đúng cách gửi đến văn phòng biên chế cơ quan phù hợp. Yêu cầu đó sẽ được thực hiện trên một liên minh biên chế khấu trừ ủy quyền thẻ.

**39.5 lệ phí hủy bỏ**

Một nhân viên có thể hủy bỏ mình khấu trừ tiền lương của dues của văn bản thông báo để người sử dụng lao động và công đoàn. Hủy bỏ sẽ trở thành có hiệu quả vào biên chế thứ hai sau khi nhận được thông báo. Tuy nhiên, việc hủy bỏ có thể gây ra các nhân viên để được chấm dứt, tùy thuộc vào 39.3, ở trên.

**39.6 báo cáo tình trạng**

A. mỗi tháng, nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho liên minh một báo cáo trong một định dạng điện tử của các dữ liệu sau, nếu duy trì bằng cách sử dụng lao động cho người lao động trong các đơn vị thương và những người nhập hoặc để lại các đơn vị thương hoặc những người bắt đầu hoặc dừng khấu trừ:

1. tên

2. gửi thư địa chỉ

3. nhân mã vùng và tên gọi

4. tổ chức mã số và tiêu đề

5. lớp mã và công việc class tiêu đề công việc

6. nhân viên phân tích mã số và tiêu đề

7. nhân viên nhóm và làm việc hợp đồng loại

8. nhân sự số

9. vị trí số

10. trả tiền Thang nhóm

11. phải trả quy mô cấp

12. bán thời gian phần trăm

13. không gián đoạn dịch vụ ngày

14. đặc biệt trả mã

15. tiền lương tiền

16. hiệu quả ngày

17. hành động loại

18. hành động loại mô tả

19. hành động lý do

20. hành động lý do mô tả

21. khấu trừ ngày bắt đầu

22. khấu trừ cuối ngày

23. khấu trừ mã

24. khấu trừ số tiền

B. thông tin cung cấp căn cứ theo mục này sẽ được duy trì bởi các công đoàn tự tin theo pháp luật.

C. The Union sẽ bồi thường cho nhà tuyển dụng cho bất kỳ hành vi vi phạm bảo mật nhân viên cam kết của liên minh căn cứ theo mục này.

**39.7 bồi thường**

Nhà tuyển dụng sẽ được tổ chức vô hại bởi các công đoàn và các nhân viên cho phù hợp với bài viết này và bất kỳ vấn đề liên quan đến các khoản khấu trừ của dues và lệ phí.

**Bài 40
Phân loại**

**40.1 phân loại kế hoạch Revisions**

A. các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho các công đoàn, văn bản, bất kỳ thay đổi được đề xuất kế hoạch phân loại bao gồm các mô tả cho mới được tạo ra các phân loại và/hoặc thể loại ngành nghề, theo quyết định của các văn phòng của giám đốc nhân sự nhà nước. Theo yêu cầu của liên minh, nhà tuyển dụng sẽ mặc cả effect(s) tiền lương của một sự thay đổi đến một lớp học hiện tại hoặc mới được đề xuất phân loại.

B. các nhà tuyển dụng sẽ phân bổ hoặc tái phân bổ vị trí, bao gồm cả vị trí mới được tạo ra, để phân loại thích hợp trong kế hoạch phân loại. Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho liên minh khi một vị trí được reallocated để phân loại công việc mà bị loại trừ từ một đơn vị mặc cả được bảo hiểm theo thỏa thuận này.

**40.2 xem xét vị trí**

Nhân viên bắt đầu xem xét

Một nhân viên cá nhân người tin rằng nhiệm vụ của vị trí của mình đã thay đổi, hoặc rằng vị trí của mình không đúng cách phân loại, có thể yêu cầu xem xét lại theo thủ tục sau đây:

A. các nhân viên sẽ hoàn thành và đăng các hình thức thích hợp. Sau khi hoàn thành, nhân viên sẽ gửi yêu cầu cho giám sát viên cho chữ ký. Nhân viên cũng có thể gửi một bản sao của các yêu cầu của cơ quan văn phòng nguồn nhân lực là ngày đóng dấu.

B. các cơ quan văn phòng nhân sự sẽ xem xét các hình thức hoàn thành. Quyết định về việc phân loại thích hợp sau đó sẽ được thực hiện bởi các cơ quan trong vòng chín mươi (90) ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu.

C. trong trường hợp người lao động không đồng ý với quyết định reallocation của cơ quan, anh ấy hoặc cô ấy có thể kháng cáo các quyết định cơ quan văn phòng của giám đốc nhân sự nhà nước trong vòng ba mươi (30) ngày của đang được cung cấp các kết quả của một bài đánh giá vị trí hoặc các thông báo về reallocation. Văn phòng của giám đốc nhân sự nhà nước sau đó sẽ làm cho một quyết định viết, sẽ được cung cấp cho nhân viên.

D. các nhà tuyển dụng hoặc nhân viên chỉ có thể kháng cáo quyết định của giám đốc văn phòng của giám đốc nhân sự nhà nước để ban tài nguyên nhân sự Washington, trong vòng ba mươi (30) ngày của đang được cung cấp viết quyết định của giám đốc văn phòng giám đốc tiểu bang nhân sự. Hội đồng quản trị sẽ khiến một quyết định sẽ là cuối cùng và ràng buộc.

E. ngày có hiệu lực của một reallocation kết quả từ một nhân viên yêu cầu xem xét lại vị trí là ngày yêu cầu đã được đệ trình với các cơ quan nhân sự văn phòng.

**40.3 tác dụng của Reallocation**

A. Reallocation đến một lớp học với tối đa phạm vi lương cao

1. nếu một nhân viên đã thực hiện các nhiệm vụ cao cấp cho ít nhất là sáu (6) tháng và đáp ứng các kỹ năng và khả năng yêu cầu của vị trí, nhân viên sẽ vẫn ở vị trí và duy trì trạng thái hẹn sẵn có.

2. nếu một reallocation là kết quả của một sự thay đổi trong các nhiệm vụ của vị trí và các nhân viên chưa thực hiện các nhiệm vụ cao cấp cho ít nhất là sáu (6) tháng, người sử dụng lao động có thể thúc đẩy nhân viên mà không có sự cạnh tranh miễn là người lao động đáp ứng các năng lực và bất kỳ yêu cầu nào khác của vị trí. Người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên cơ hội để cạnh tranh cho vị trí. Nếu nhân viên không được chọn cho vị trí, hoặc không có kỹ năng cần thiết và khả năng, các thủ tục layoff quy định tại [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff), Layoff và nhớ lại, áp dụng. Nếu nhân viên được bổ nhiệm, ông hoặc bà ấy phải phục vụ một thời gian dùng thử dịch vụ.

B. Reallocation đến một lớp học với một tối đa bằng mức lương phạm vi

Nếu một nhân viên đáp ứng các yêu cầu kỹ năng và khả năng của các vị trí, các nhân viên vẫn còn ở vị trí và vẫn giữ trạng thái hẹn sẵn có. Nếu nhân viên không đáp ứng các yêu cầu kỹ năng và khả năng của các vị trí, các thủ tục layoff quy định tại [Điều 35](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_35_Layoff) của Hiệp định này áp dụng. Nhà tuyển dụng có thể xem xét việc cung cấp một cuộc hẹn trong đào tạo theo quy định của [Điều 4.4](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_4.3_Types_of) C.

C. Reallocation đến một lớp học với tối đa thấp hơn mức lương phạm vi

Nếu một nhân viên đáp ứng yêu cầu kỹ năng và khả năng của các vị trí và lựa chọn để duy trì ở vị trí reallocated, các nhân viên vẫn giữ trạng thái hẹn sẵn có và có quyền được đặt trên danh sách bên trong layoff của nhà tuyển dụng cho các phân loại nhân viên đã chiếm với tình trạng thường trước reallocation và chương trình của hồ bơi chung chính phủ chuyển tiếp.

**40.4 lương tác động của Reallocation**

Một nhân viên có vị trí reallocated sẽ có mức lương của mình được xác định như sau:

A. Reallocation đến một lớp học với tối đa phạm vi lương cao

Khi cuộc hẹn để lớp cao, lương cơ bản của nhân viên sẽ được tăng lên như sau:

1. nhân viên quảng cáo đến một vị trí trong một lớp học có tầm hoạt động là ít hơn sáu (6) phạm vi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới, đó là gần nhất với năm phần trăm (5%) cao hơn số lượng pre-promotional ste p. lúc đó là reallocation, người đứng đầu cơ quan hoặc người được chỉ định có thể ủy quyền cho tăng lương cơ sở lên đến tổng cộng mười phần trăm (10%).

2. nhân viên quảng cáo đến một vị trí trong một lớp học có tầm hoạt động là sáu (6) hoặc nhiều dãy núi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới, đó là gần nhất với mười phần trăm (10%) cao hơn số lượng các bước pre-promotional.

B. Reallocation đến một lớp học với một tối đa bằng mức lương phạm vi

Các nhân viên vẫn giữ mình trước mức lương cơ sở.

C. Reallocation đến một lớp học với tối đa thấp hơn mức lương phạm vi

Nhân viên sẽ được trả một số tiền tương đương với mình hoặc mức lương hiện tại của mình, cung cấp nó là trong phạm vi mức lương của các vị trí mới. Trong những trường hợp mà tiền lương hiện tại của nhân viên vượt quá số tiền tối đa trong phạm vi mức lương cho vị trí mới, người lao động sẽ tiếp tục được đền bù tại lương em nhận được trước khi xuống, reallocation cho đến khi thời gian như vậy là nhân viên vacates vị trí hoặc tiền lương của mình nằm trong phạm vi mức lương.

**Bài 41
Bồi thường**

**41,1 trả nhiều tập**

A. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, mỗi phân loại được đại diện bởi các công đoàn sẽ tiếp tục được gán cho cùng một mức lương phạm vi những "chung dịch vụ Salary lịch biểu hiệu quả 1 tháng 7 năm 2015 thông qua 30 tháng 6 năm 2017" mà nó được giao từ ngày 30 tháng 6 năm 2017, ngoại trừ cho các phân loại quy định tại phụ lục K và phụ lục L. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, mỗi nhân viên sẽ tiếp tục được chỉ định cùng một bước của lịch trình lương nhà nước, ông hoặc bà ấy được giao từ ngày 30 tháng 6 năm 2017, ngoại trừ các nhân viên trong phân loại được chỉ định trong phụ lục L.

B. hiệu quả 1, tháng 7 năm 2017, tất cả các phạm vi và các bước của "Chung dịch vụ mức lương lịch trình" sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục B. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực vào ngày 30 tháng 6 năm 2017.

C. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2018, "Nói chung dịch vụ mức lương lịch trình" sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục C. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực vào ngày 30 tháng 6 năm 2018.

D. hiệu quả 1 năm 2019, "Nói chung dịch vụ mức lương lịch trình" sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục D. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực ngày 31 tháng 12 năm 2018.

E. nhân viên được trả tiền trên tối đa cho phạm vi của họ vào ngày tăng được mô tả trong B, C và D ở trên, có hiệu quả sẽ không nhận được sự gia tăng quy định để trả hiện nay của họ trừ khi bao gồm phạm vi mới của tỷ lệ hiện hành phải trả tiền.

**41,2 "SP" thanh toán nhiều bài tập**

A. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, mỗi phân loại được đại diện bởi các công đoàn sẽ tiếp tục được gán cho phạm vi lương cùng "SP phạm vi lương lịch trình-hiệu quả 1, tháng 7 năm 2015 thông qua 30 tháng 6 năm 2017" như nó được giao từ ngày 30 tháng 6 năm 2017, ngoại trừ các phân loại quy định tại phụ lục K và phụ lục L. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, mỗi nhân viên sẽ tiếp tục được gán cho bước tương tự của lịch trình lương "SP" phạm vi, ông hoặc bà ấy được giao từ ngày 30 tháng 6 năm 2017, ngoại trừ các nhân viên trong các phân loại quy định tại phụ lục L.

B. hiệu quả tháng 1, năm 2017, tất cả các phạm vi lương và các bước của lịch trình lương "SP" phạm vi hiệu quả ngày 1 tháng 7 năm 2015 thông qua 30 tháng 6 năm 2017 sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục E. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực vào ngày 30 tháng 6 năm 2017.

C. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2018, "SP" phạm vi lương lịch sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục F. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực vào ngày 30 tháng 6 năm 2018.

D. hiệu quả tháng 1 1, 2019, lịch trình lương "SP" phạm vi sẽ được tăng lên bởi hai phần trăm (2%) như thể hiện trong phụ lục G. Sự gia tăng này sẽ được dựa trên kế hoạch tiền lương có hiệu lực ngày 31 tháng 12 năm 2018.

E. nhân viên được trả tiền trên tối đa cho phạm vi của họ vào ngày tăng được mô tả trong B, C và D ở trên, có hiệu quả sẽ không nhận được sự gia tăng quy định để trả hiện nay của họ trừ khi bao gồm phạm vi mới của tỷ lệ hiện hành phải trả tiền.

**41,3 "V" trả tiền nhiều bài tập**

A. mặc cả các đơn vị tại các trung tâm trẻ em điếc và Hearing Loss (CDHL) và Washington Nhà nước trường cho người mù (WSSB) sẽ nhận được bất kỳ điều chỉnh tiền lương thực hiện lịch trình chuyên nghiệp lương phù hợp với [RCW 72.40.028](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D72.40.028).

B. thay thế giáo viên trả giá sẽ là cùng một tỷ lệ như Vancouver School District.

Nhận các nhân viên có thể có tiền lương của họ trả tiền trong thời gian mười hai (12) tháng. Nhân viên phục vụ thuê sau khi là người đầu tiên (1st) theo lịch trình ngày của trường sẽ nhận được một mức lương theo tỷ lệ, dựa trên số ngày làm việc.

**41,4 tuyển dụng hoặc lưu trữ/nén hoặc đảo ngược/gia tăng nhiệm vụ và trách nhiệm-bất bình đẳng**

Hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, nhắm mục tiêu công việc phân loại sẽ được gán cho một phạm vi mức lương cao hơn do những khó khăn tuyển dụng hoặc lưu giữ tài liệu, nén hoặc đảo ngược, gia tăng nhiệm vụ và trách nhiệm hoặc bất bình đẳng. Phụ lục K xác định phân loại công việc bị ảnh hưởng và phạm vi mức lương mà nó sẽ được chỉ định.

**41.5 mười hai đô la một giờ lương tối thiểu và nén và đảo ngược điều chỉnh**

A. hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017 tiền lương khoảng mười tám (18) thông qua hai mươi sáu (26) của mức lương lịch chung của dịch vụ sẽ được loại bỏ và bước A của lương khoảng 27 sẽ được tăng lên đến 12 đô la ($12,00) cho một giờ. Nhân viên ở mức lương khoảng 27 và bên dưới sẽ được gán cho một bước là 27 phạm vi mới là gần nhất họ lương mới theo ngày 1 tháng 7 năm 2017 như thể hiện trong phụ lục L.

B. nén và đảo ngược điều chỉnh cho 12 đô la ($12,00) một giờ tối thiểu lương

Ngoài A ở trên, có hiệu quả 1 tháng 7 năm 2017, ảnh hưởng việc phân loại sẽ được tăng lên đến một tầm mức lương cao hơn do nén hoặc đảo ngược. Phụ lục L cũng xác định các phân loại công việc bị ảnh hưởng và phạm vi mức lương mà họ sẽ được chỉ định. Nhân viên sẽ được gán cho một bước tiến trong phạm vi mới của họ là gần nhất họ lương mới theo ngày 1 tháng 7 năm 2017.

**41.6 trả tiền để thực hiện các nhiệm vụ của một phân loại cao**

A. nhân viên tạm thời chỉ định phạm vi đầy đủ nhiệm vụ và trách nhiệm hơn ba mươi (30) ngày để phân loại mức độ cao hơn có tầm hoạt động là ít hơn sáu (6) phạm vi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được thông báo bằng văn bản và sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới đó là gần nhất với năm phần trăm (5%) cao hơn số lượng các bước pre-promotional.

B. nhân viên tạm thời được chỉ định phạm vi đầy đủ các nhiệm vụ và trách nhiệm hơn ba mươi (30) ngày để phân loại mức độ cao hơn có tầm hoạt động là sáu (6) hoặc nhiều dãy núi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được thông báo bằng văn bản và sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới đó là gần nhất với mười phần trăm (10%) cao hơn số lượng các bước pre-promotional.

**41.7 thiết lập mức lương cho nhân viên mới và các phân loại mới**

Nhà tuyển dụng sẽ chỉ định nhân viên mới được thuê để phạm vi thích hợp và các bước của lịch trình phù hợp mức lương nhà nước.

**41.8 định kỳ tăng**

Một nhân viên định kỳ tăng ngày sẽ được thiết lập và duy trì như nhau cho bất kỳ khoảng thời gian của các dịch vụ liên tục theo quy định sau đây:

A. tất cả nhân viên ngày định kỳ tăng hiện tại được giữ lại.

B. nhân viên được thuê vào hoặc sau ngày 1 tháng 7 năm 2007, bước tối thiểu của phạm vi thanh toán của họ sẽ nhận được một hai (2) bước tăng lương cơ sở sau khi hoàn thành sáu (6) tháng liên tục dịch vụ và ngày họ nhận được rằng tăng sẽ là khoảng thời gian của nhân viên IC tăng ngày. Sau đó, nhân viên sẽ nhận được một hai (2) bước tăng hàng năm của cuộc hẹn định kỳ tăng, cho đến khi họ đạt đến đỉnh của dãy núi trả.

C. nhân viên được thuê vào hoặc sau ngày 1 tháng 7 năm 2007, trên các bước tối thiểu của dãy trả tiền sẽ nhận được một hai (2) bước tăng lương cơ sở sau khi hoàn thành mười hai (12) tháng liên tục dịch vụ và ngày họ nhận được rằng tăng sẽ là các nhân viên của p eriodic tăng ngày. Sau đó, nhân viên sẽ nhận được một hai (2) bước tăng hàng năm của cuộc hẹn định kỳ tăng, cho đến khi họ đạt đến đỉnh của dãy núi trả.

D. nhân viên được bổ nhiệm vào các vị trí khác với một phạm vi khác nhau tiền lương tối đa sẽ giữ lại định kỳ tăng ngày của họ và sẽ nhận được bước tăng theo quy định của đoạn văn A-C ở trên.

E. trừ cho bộ tài nguyên (DNR), nhân viên nghiệp/cyclic seasonal định kỳ tăng ngày sẽ được điều chỉnh trong thời gian không làm việc.

F. khi một ngày định kỳ tăng trùng hợp với một quảng cáo ngày, ngày định kỳ tăng sẽ được áp dụng lần đầu tiên.

G. tất cả nhân viên sẽ tiến tới bước M sáu (6) năm sau khi được bố trí tham bước L trong phạm vi mức lương vĩnh viễn của họ. Nhà tuyển dụng có thể tăng một nhân viên bước đến bước M đến địa chỉ các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, lưu giữ hoặc những lý do khác liên quan đến kinh doanh.

**41,9 lương tăng để tăng cường tuyển dụng hoặc địa chỉ lưu giữ**

Nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh mức lương cơ sở của một nhân viên trong phạm vi mức lương của họ đến địa chỉ các vấn đề có liên quan đến tuyển dụng, lưu giữ hoặc những lý do khác liên quan đến kinh doanh.

**41.10 lương chuyển nhượng sau khi khuyến mãi**

A. nhân thăng chức lên một vị trí trong một lớp học có tầm hoạt động là ít hơn sáu (6) phạm vi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới đó là gần nhất với năm phần trăm (5%) cao hơn số lượng các bước pre-promotional.

B. nhân thăng chức lên một vị trí trong một lớp học có tầm hoạt động là sáu (6) hoặc nhiều dãy núi cao hơn phạm vi của các giai cấp cũ sẽ được nâng cao một bước của phạm vi cho các lớp học mới đó là gần nhất với mười phần trăm (10%) cao hơn số lượng các bước pre-promotional.

C. địa lý điều chỉnh

Thẩm quyền bổ nhiệm có thể ủy quyền cho nhiều hơn tăng bước chỉ định trong phần phụ A và B, ở trên, khi một nhân viên quảng cáo yêu cầu thay đổi nơi cư trú đến khu vực địa lý khác để trong một khoảng cách đi lại hợp lý của nơi làm việc, mới. Sự gia tăng này là theo ý kiến của chính quyền bổ nhiệm và không tuân theo các thủ tục khiếu nại như đã nêu trong [bài 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance). Sự gia tăng có thể không tạo ra một mức lương lớn hơn phạm vi tối đa.

**41.11 chức**

Một nhân viên tự nguyện demotes đến một vị trí thấp hơn mức lương tầm hoạt động tối đa sẽ được đặt trong phạm vi mới tại một mức lương tương đương với mức lương cơ sở trước đó của mình. Nếu mức lương cơ sở trước vượt quá phạm vi mới, lương cơ bản của nhân viên sẽ được đặt bằng với phạm vi mới tối đa.

**41.12 chuyển**

Một chuyển nhượng được xác định như là một nhân viên bắt đầu di chuyển của một nhân viên từ một vị trí đến một vị trí trong hoặc giữa các cơ quan trong cùng một lớp hoặc một lớp khác nhau với cùng mức lương phạm vi tối đa. Nhân viên chuyển giao sẽ giữ lại tiền lương cơ sở hiện tại của họ.

**41.13 giải**

Tái bố trí được định nghĩa như là một cơ quan-bắt đầu di chuyển của một nhân viên trong các cơ quan từ một vị trí khác trong cùng một lớp hoặc một lớp khác nhau với cùng một mức lương phạm vi tối đa. Sau khi tái bố trí, một nhân viên vẫn giữ mức lương cơ sở hiện tại của mình.

**41.14 nổi**

Nổi được định nghĩa là tự nguyện hoặc không tự nguyện phong trào của một nhân viên trong giai đoạn thử nghiệm dịch vụ lớp nhân viên gần đây nhất tổ chức thường xuyên trong tình trạng, một lớp trong cùng một phạm vi mức lương thấp hơn, hoặc chia tách các vị trí vào nhà tuyển dụng danh sách layoff nội bộ. Khi nổi, lương cơ bản, các nhân viên đã nhận được trước khi chương trình khuyến mại sẽ được khôi phục.

**41.15 vị**

Độ cao được định nghĩa là khôi phục lại một nhân viên để phân loại cao hơn, với tình trạng thường được tổ chức trước khi được cấp một thù hoặc một lớp giữa các lớp học hiện tại và các lớp học mà từ đó người lao động bị giáng chức. Khi độ cao, một nhân viên lương sẽ được xác định theo cách thức tương tự được cung cấp cho các chương trình khuyến mại, 41.10, ở trên.

**41.16 việc làm bán thời gian**

Bồi thường hàng tháng cho các việc làm bán thời gian sẽ được prorated dựa trên tỷ lệ giờ làm việc đến giờ cần thiết cho việc làm toàn thời gian. Trong thay thế, nhân viên bán thời gian có thể được trả mức lương giờ thích hợp cho tất cả các giờ làm việc.

**41.17 gọi lại**

A. làm việc ngay trước hoặc sau một sự thay đổi theo lịch trình công việc

Nhân viên làm thêm giờ, đủ điều kiện sẽ được thông báo theo lịch trình của họ trước khi bỏ thời gian hoặc để trở lại làm việc sau khi rời worksite hoặc thay đổi thời gian bắt đầu tiếp theo của họ dự kiến sẽ thay đổi công việc.

1. thiếu thông báo cho công việc như vậy sẽ được coi là gọi lại và sẽ kết quả trong một hình phạt của ba (3) giờ trả ở mức lương cơ bản ngoài tất cả các bồi thường khác do. Hình phạt này sẽ áp dụng cho mỗi cuộc gọi.

2. người sử dụng lao động có thể hủy bỏ thông báo gọi lại để làm việc thêm giờ bất cứ lúc nào, nhưng bị hủy bỏ sẽ không từ bỏ hình phạt được trích dẫn trong tiểu mục này.

3. các quy định sẽ không áp dụng cho khoảng thời gian giữa ca trong một sự thay đổi phân chia và nhân viên được gọi là trở lại trong khi ở trạng thái chờ.

Sinh làm việc theo lịch trình ngày nghỉ hoặc ngày Lễ

Nhà tuyển dụng có thể chỉ định các nhân viên làm việc trên một ngày giảm hoặc kỳ nghỉ. Nhân viên làm thêm giờ, đủ điều kiện sẽ được thông báo công việc như vậy ít trước khi các nhân viên bình thường bỏ lần thứ hai ngày làm việc trước ngày hết hoặc kỳ nghỉ (trừ ngày chủ nhật khi nó nằm trong sự thay đổi công việc được giao).

1. nếu nhà tuyển dụng không đưa ra thông báo như vậy, nhân viên bị ảnh hưởng sẽ nhận được một khoản thanh toán phạt của ba (3) giờ trả ở mức lương cơ bản ngoài tất cả các bồi thường khác do họ.

2. người sử dụng lao động có thể hủy bỏ công việc được chỉ định vào một ngày giảm hoặc kỳ nghỉ. Tuy nhiên, nếu nhà tuyển dụng không thông báo cho các nhân viên bị ảnh hưởng của hủy bỏ như vậy ít trước khi họ bỏ bình thường lần vào thứ hai của workday trước ngày ra hoặc nghỉ làm việc phân công, nhân viên bị ảnh hưởng sẽ nhận được một khoản thanh toán phạt của ba (3) giờ trả mức lương cơ bản.

Những quy định sẽ áp dụng cho nhân viên về tình trạng thanh toán để lại.

**41.18 thay đổi phí bảo hiểm**

A. đối với mục đích của phần này, các định nghĩa sau đây áp dụng:

1. tối thay đổi là một sự thay đổi công việc của tám (8) hoặc nhiều giờ mà kết thúc tại, hoặc sau khi 10:00:00

2. ca đêm là một sự thay đổi công việc của tám (8) hoặc nhiều giờ mà bắt đầu bằng 3:00 sáng

B. hiệu quả 01 tháng bảy 2008, phí bảo hiểm cơ bản sự thay đổi của sáu mươi lăm cent ($0,65) / giờ sẽ được trả cho nhân viên toàn thời gian những người nhân viên thường xuyên theo lịch trình ngày dịch chuyển có sự thay đổi công việc theo lịch trình thường xuyên hoặc tạm thời bao gồm giờ sau 18:00- và trước 6:00 sáng mà không làm thêm giờ, lịch trình thay đổi trả tiền hoặc bồi thường gọi nhận được. Thay đổi phí bảo hiểm được trả cho những giờ thực sự làm việc sau 18:00- và trước khi 06:00:00

C. thay đổi cơ bản bảo hiểm một đô la ($1.00) mỗi giờ sẽ được trả cho nhân viên trong các trường hợp sau đây:

1. thường xuyên theo lịch trình các nhân viên buổi tối và đêm có quyền thay đổi phí bảo hiểm cho tất cả các giờ làm việc.

2. một nhân viên thường xuyên theo lịch trình ngày thay đổi những người tạm thời giao đầy đủ các buổi tối hoặc đêm nơi không làm thêm giờ, thay đổi lịch trình thanh toán hoặc bồi thường gọi nhận được. Thay đổi phí bảo hiểm được trả tiền cho tất cả các buổi tối hoặc đêm giờ làm việc trong trường hợp này.

3. nhân viên thường xuyên theo lịch trình làm việc ít một (1), nhưng không phải tất cả, buổi tối hoặc đêm ca có quyền thay đổi phí bảo hiểm cho những thay đổi. Ngoài ra, những nhân viên có quyền thay đổi phí bảo hiểm cho tất cả các giờ liền kề đó buổi tối hoặc đêm đó đang làm việc.

Mất nhân viên bán thời gian và trên các cuộc gọi sẽ được hưởng phí bảo hiểm cơ bản sự thay đổi trong các trường hợp sau đây:

1. đối với tất cả các chỉ định giờ làm việc sau 18:00- và trước khi 06:00:00, theo quy định tại tiểu mục 41.18 B nêu trên.

2. đối với chỉ định đầy đủ các buổi tối hoặc đêm ca, theo quy định tại tiểu mục 41.18 C ở trên.

D. trong trường hợp mà sự thay đổi phí bảo hiểm giờ thường xuyên theo lịch trình hơn một năm, các cơ quan có thể phải trả phí bảo hiểm thay đổi tại một tỷ lệ hàng tháng là bình đẳng cho tất cả các tháng trong năm. Hàng tháng tỷ giá sẽ được tính toán bằng phân chia mười hai (12) vào số lượng thay đổi phí bảo hiểm một nhân viên nào kiếm được trong một năm nếu các quy tắc hàng giờ trong tiểu mục B.2 được áp dụng.

E. khi một nhân viên được bù đắp cho làm việc thêm giờ trong giờ cho sự thay đổi đó phí bảo hiểm là có thẩm quyền trong phần này, tỷ lệ thời gian bù giờ được tính ở mức một và một nửa (1½) lần tỷ lệ thường xuyên và thay đổi phí bảo hiểm kết hợp.

F. nhân viên hội đủ điều kiện cho sự thay đổi phí bảo hiểm cho các thay đổi thường xuyên theo lịch trình của họ sẽ nhận được cùng một tỷ lệ thay đổi phí bảo hiểm trong thời gian tương ứng của thẩm quyền trả lại và cho các ngày nghỉ không làm việc đó nằm trong sự thay đổi thường xuyên theo lịch trình của họ.

**41,19 Split Shift**

Khi một nhân viên được phân công công việc dịch chuyển được chia với tối thiểu là bốn (4) can thiệp giờ không làm việc, người lao động sẽ nhận được tỷ lệ phí bảo hiểm trong tỷ lệ phí bảo hiểm thay đổi chỉ định vào [tiểu mục 41.18](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_41.16_Shift_Premium) sinh Các quy định của [phụ 41.18](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_41.16_Shift_Premium) D, E và F sẽ áp dụng cho các nhân viên làm việc tách ca.

**41.20 chế độ chờ**

A. một nhân viên hội đủ điều kiện làm thêm giờ là ở trạng thái chờ trong khi chờ đợi để được tham gia làm việc nhà tuyển dụng và tồn tại cả hai điều kiện sau đây:

1. người lao động phải có mặt tại một địa điểm chỉ định hoặc ngay lập tức có thể liên lạc. Vị trí có thể là các nhân viên của nhà hoặc địa điểm cụ thể khác, nhưng không phải là một trang web làm việc xa nhà. Khi vị trí chờ là quê hương của nhân viên, và nhà là về tài sản nhà nước cùng một nơi nhân viên làm việc, nhà không được coi là một trang web làm việc.

2. cơ quan yêu cầu người lao động được chuẩn bị để báo cáo ngay lập tức cho công việc nếu cần đặt ra, mặc dù sự cần thiết có thể phát sinh.

Sinh trạng thái chờ sẽ không được đồng thời với thời gian làm việc.

C. nhân viên báo cáo để làm việc trong khi ở trạng thái chờ không có quyền gọi lại bồi thường được cung cấp trong [bài viết 41.17](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_41.15_Callback).

D. khi bản chất của một hạn chế phân công công việc các nhân viên trong thời gian tắt nhiệm vụ giờ và giam đó là một điều kiện bình thường của các công việc trong vị trí của nhân viên, chờ bồi thường là không cần thiết chỉ vì lý do nhân viên hạn chế.

E. nhân viên về tình trạng chờ sẽ được đền bù tại một tỷ lệ phần trăm bảy (7%) của mức lương cơ sở theo giờ cho thời gian ở trạng thái chờ.

F. nhân viên được cử đi làm nhiệm vụ khẩn cấp chữa cháy theo quy định của [RCW 38.52.010](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D38.52.010) là không đủ điều kiện để dự phòng phải trả.

**41,21 bồi thường tái định cư**

A. các chủ nhân có thể ủy quyền cho trọn một bồi thường tái định cư, trong các nguồn ngân sách hiện có theo các điều kiện sau đây:

1. khi nó là hợp lý cần thiết rằng một người làm cho một di chuyển domiciliary trong việc chấp nhận một giải hay bổ nhiệm; hoặc

2. nó là cần thiết để thành công tuyển dụng hoặc giữ lại một ứng cử viên đủ điều kiện hay nhân viên sẽ phải thực hiện một di chuyển domiciliary để chấp nhận các vị trí.

B. nếu người lao động nhận được các khoản thanh toán di dời chấm dứt hoặc nguyên nhân chấm dứt việc làm của mình với nhà nước trong vòng một (1) năm kể từ ngày làm việc, nhà nước sẽ được hưởng tiền bồi hoàn cho các chi phí di chuyển đã được trả tiền và có thể giữ lại số tiền như vậy là cần thiết từ bất kỳ số tiền do người lao động. Chấm dứt là kết quả của chia ly layoff hoặc Khuyết tật sẽ không yêu cầu nhân viên để hoàn trả tiền bồi thường tái định cư.

**41.22 lương Overpayment phục hồi**

A. khi một cơ quan đã xác định rằng một nhân viên đã có thừa lương, cơ quan này sẽ thực hiện các sửa chữa cần thiết đi về phía trước và sẽ cung cấp văn bản thông báo cho người lao động, mà sẽ bao gồm các mục sau đây:

1. số lượng overpayment sẽ được hoàn trả;

2. cơ sở để yêu cầu bồi thường; và

3. quyền lợi của người lao động theo các điều khoản của thỏa thuận này.

B. phương thức hoàn vốn

1. người lao động phải lựa chọn một trong các tùy chọn sau đây để trả lại overpayment:

a. khấu trừ lương tự nguyện;

b. tiền mặt; hoặc

c. kiểm tra.

2. người lao động sẽ trả nợ của overpayment trong một khoảng thời gian tương đương với số lượng thời gian trả tiền trong thời gian đó overpayment đã được thực hiện, trừ khi một thời gian dài hơn đồng ý của người lao động và cơ quan.

3. nếu người lao động không thể chọn một trong ba tùy chọn mô tả ở trên, trong khung thời gian quy định trong cơ quan của văn bản thông báo của overpayment, cơ quan này sẽ khấu trừ overpayment nợ từ tiền lương của nhân viên. Phục hồi overpayment này sẽ diễn ra trong một khoảng thời gian tương đương với số lượng thời gian trả tiền trong thời gian đó overpayment đã được thực hiện.

C. quyền kháng cáo

Bất kỳ tranh chấp nào liên quan đến sự xuất hiện hoặc số lượng overpayment sẽ được giải quyết thông qua các thủ tục khiếu kiện tại [Điều 30](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_30_Grievance) của thỏa thuận này. Đồng thời với liên minh nộp đơn khiếu nại, sử dụng lao động theo các yêu cầu viết từ liên minh, sẽ tạm ngừng sự hồi phục của overpayment trong cho đến khi thời gian như vậy xác định liên quan đến vấn đề overpayment đã đạt tới thông qua quá trình khiếu kiện.

Bất kỳ số tiền overpayment vẫn nổi bật tại tách biệt của việc làm sẽ được khấu trừ từ các nhân viên phải trả tiền cuối cùng.

**41.23 chuyển nhượng phải trả quy định**

Chuyển nhượng lương là một bảo hiểm bổ sung vào mức lương cơ sở và được thiết kế để được sử dụng chỉ miễn là kỹ năng, nhiệm vụ hoặc trường hợp nó dựa trên có hiệu lực.

A. các nhà tuyển dụng có thể cấp chuyển nhượng trả tiền cho một vị trí để nhận ra những kỹ năng chuyên ngành, phân công nhiệm vụ và / hoặc trường hợp duy nhất mà vượt quá bình thường. Nhà tuyển dụng sẽ xác định vị trí mà đủ điều kiện cho bảo hiểm.

Sinh các lớp học được chấp thuận cho chuyển nhượng phải được xác định trong phụ lục H.

**41.24 kế hoạch giảm phụ thuộc chăm sóc tiền lương**

Người sử dụng lao động đồng ý để duy trì sự hiện tại phụ thuộc vào mức lương giảm kế hoạch chăm sóc cho phép nhân viên hội đủ điều kiện, được bao phủ bởi Hiệp định này, tùy chọn để tham gia vào một chương trình hoàn trả chi phí phụ thuộc vào chăm sóc cho các chi phí liên quan đến việc chăm sóc phụ thuộc vào một pretax cơ sở như được cho phép bởi luật pháp liên bang thuế hoặc quy định.

**41.25 trước thuế tiền đóng bảo hiểm y tế**

Người sử dụng lao động đồng ý cung cấp cho các nhân viên hội đủ điều kiện với các tùy chọn để trả tiền cho nhân viên phần của phí bảo hiểm y tế trên cơ sở pretax như được cho phép bởi luật pháp liên bang thuế hoặc quy định.

**41.26 tài khoản chi phí y tế/Nha khoa**

Người sử dụng lao động đồng ý cho phép nhân viên hội đủ điều kiện bảo hiểm, bảo hiểm theo thỏa thuận, để tham gia vào một chương trình bồi hoàn chi phí y tế và Nha khoa để bao gồm đồng thanh toán, tiền khấu trừ và các chi phí y tế và Nha khoa, nếu nhân viên có chi phí như vậy, hoặc chi phí cho các dịch vụ không được bao phủ bởi sức khỏe hoặc Nha khoa bảo hiểm trên cơ sở pretax như được cho phép bởi luật pháp liên bang thuế hoặc quy định.

**41.27 ưu đãi tách tự nguyện – quỹ hưu trí tự nguyện ưu đãi**

Các cơ quan sẽ có ý kiến tham gia vào một chương trình ưu đãi tách tự nguyện hoặc một chương trình ưu đãi quỹ hưu trí tự nguyện, nếu như chương trình được cung cấp cho trong ngân sách hoạt động năm 2017-2019. Tham gia như vậy phải phù hợp với hướng dẫn chương trình. Chương trình ưu đãi hoặc cung cấp cho các ưu đãi như vậy không phải là tùy thuộc vào các thủ tục khiếu nại.

**41,28 lửa làm nhiệm vụ bồi thường-bộ tài nguyên**

A. các bồi thường cho các nhiệm vụ đàn áp lửa điển hình:

Bộ tài nguyên (DNR) nhân viên thực hiện nhiệm vụ đàn áp lửa hoặc các nhiệm vụ khẩn cấp khác khi họ đang làm việc trong hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố sẽ được bồi thường như sau:

1. khi thực hiện công việc khẩn cấp trong hệ thống chỉ huy vụ việc của một nhân viên làm việc không phải là miễn luật tiêu chuẩn lao động công bằng. Công việc khẩn cấp thực hiện theo hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố sẽ được bồi thường theo luật liên bang và các điều khoản của bài viết này.

2. đối với những giờ làm việc theo hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố, hai đô la ($2,00) \* được bổ sung vào tỷ lệ thường xuyên của một nhân viên thay cho tất cả các hình thức bồi thường bổ sung bao gồm, nhưng không giới hạn gọi trở lại, chờ, bình tĩnh, thay đổi vi phân, chia thay đổi vi phân, trả tiền chuyển nhượng và lịch trình thay đổi và trả tiền cho thời gian còn lại ít hơn năm (5) giờ.

Nhân viên sẽ được trả tiền tại một và một nửa (1½) lần tổng của họ thường xuyên tỷ lệ giờ cộng thêm hai đô la ($2,00) \* cho những giờ làm việc trong excess of bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc như là kết quả của hoang dã cháy đàn áp và/hoặc thực hiện các nhiệm vụ khẩn cấp khác theo các Hệ thống chỉ huy khi gặp sự cố. Cho các mục đích của tiểu mục này, tỷ lệ giờ thường xuyên không bao gồm bất kỳ loại trừ cho phép được quy định trong [phần 7.1](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_7.1_Definitions). D [Điều 7](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_7_Overtime), làm thêm giờ.

\* Lưu ý: Nếu bất kỳ tổ chức lao động khác đại diện cho nhân viên DNR thỏa thuận thực hành tương tự, nhưng tại một số tiền lớn hơn hai đô la ($2,00), sau đó số tiền này sẽ được tăng lên bằng số tiền lớn.

B. bồi thường thiệt hại khi được bố trí đến một trại đóng cửa vệ tinh:

Một vệ tinh đóng trại có nghĩa là một nhân viên không thể để lại ở phần cuối của một sự thay đổi công việc. Khi được bố trí đến một trại đóng cửa vệ tinh, nhân viên sẽ được coi là hai mươi bốn (24) giờ làm nhiệm vụ. Căn cứ vào sự công bằng lao động tiêu chuẩn Act (FLSA), thời gian bữa ăn bona fide và một bona fide theo lịch trình ngủ khoảng thời gian lên đến tám (8) giờ được loại trừ khỏi thời gian thanh toán.

Khi nhân viên được bố trí đến một trại vệ tinh đóng cơ quan sẽ cung cấp các mục cụ thể sau một thời gian ân sủng hai mươi bốn (24) giờ bắt đầu khi vụ việc chỉ huy nhóm ban đầu triển khai nhân viên đến trại đóng cửa vệ tinh. Các quy định là một nóng phục vụ bữa ăn (có thể nóng hoặc hộp thực phẩm tươi Alaska), đầy đủ tiện nghi đang ngủ (này có nghĩa là ngủ một túi và lều) và một giấc ngủ thời gian ít nhất là năm (5) giờ mà không bị gián đoạn để thực hiện nhiệm vụ chữa cháy. Nên các cơ quan cung cấp các quy định trong một trại đóng cửa vệ tinh, các nhân viên sẽ được hưởng hai mươi bốn (24) giờ trả mà không không bao gồm bữa ăn bona fide hoặc giấc ngủ thời gian cho đến khi cơ quan này đáp ứng các nghĩa vụ của mình.

C. [bài 20](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=https%3A%2F%2Fwww.translatoruser.net%2Fbvsandbox.aspx%3F%26lo%3DTP%26dl%3Den%26from%3Den%26to%3Dvi%26bvrpx%3D1%26bvrpp%3D%26csId%3D119036d4-6b89-4fea-a305-f014c07e3752%26usId%3Dc418c895-44c9-4e94-9478-46dbbc4e3ca1%23_Article_20_Wildfire), "Wild cháy đàn áp và khác khẩn cấp nhiệm vụ," đề ra quy định bổ sung liên quan đến nhiệm vụ chữa cháy.

**Bài 42
Chăm sóc sức khỏe**

**42.1** A. Cho năm 2017-2019 biennium, nhà tuyển dụng sẽ đóng góp một số tiền bằng phần trăm tám mươi lăm (85%) của trọng là tổng số phí bảo hiểm chăm sóc sức khỏe dự kiến cho mỗi đơn vị thương nhân đủ điều kiện bảo hiểm hàng tháng, được xác định bởi công chúng Nhân viên lợi ích ban (PEBB). Bảo hiểm chăm sóc sức khỏe dự kiến là trung bình của trọng trên tất cả các kế hoạch, trên tất cả các tầng.

B. chi phí điểm của dịch vụ cổ điển đồng phục y tế kế hoạch (khấu trừ, xuất túi lớn nhất và đồng insurance/đồng payment) có thể không được thay đổi cho các mục đích của việc chuyển đổi các chi phí chăm sóc sức khỏe để lên kế hoạch tham gia, nhưng có thể thay đổi từ kế hoạch năm 2014 dưới hai (2) trường hợp:

1. trong những cách để hỗ trợ thiết kế dựa trên giá trị lợi ích; và

2. để tuân thủ hoặc quản lý các tác động của các nhiệm vụ liên bang.

Thiết kế dựa trên giá trị lợi ích sẽ:

1. được thiết kế để đạt được chất lượng cao, tổng hợp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe chi phí thấp hơn (như trái ngược với chi phí kế hoạch);

2. sử dụng bằng chứng lâm sàng; và

3. quyết định của Hội đồng quản trị PEB.

C. bài 42.1 (B) sẽ hết hạn vào tháng sáu 30, 2019.

**42.2** the PEBB chương trình sẽ cung cấp thông tin về chủ nhân tài trợ bảo hiểm phí bảo hiểm thanh toán chương trình trên trang web của mình và trong một ấn phẩm ghi danh hàng năm.

**42.3** các nhà tuyển dụng sẽ phải trả chi phí toàn bộ phí bảo hiểm cho mỗi nhân viên đơn vị thương cho cuộc sống cơ bản, cơ bản lâu dài Khuyết tật và Nha khoa bảo hiểm.

**42.4 wellness**

A. để hỗ trợ các mục tiêu trên toàn tiểu bang cho một lành mạnh và năng suất lao động, nhân viên được khuyến khích tham gia vào một cuộc khảo sát bài được đánh giá. Nhân viên sẽ là cấp làm việc thời gian và có thể sử dụng một máy tính nhà nước để hoàn thành cuộc khảo sát.

B. liên minh của đoàn đồng ý hợp tác với nhà tuyển dụng để giáo dục các thành viên vào chương trình sức khỏe và khuyến khích tham gia. Thuê bao đủ điều kiện, ghi danh những người đăng ký cho các chương trình sức khỏe thông minh và hoàn thành tốt, được đánh giá sẽ được đủ điều kiện để nhận được một giấy chứng nhận quà tặng hai mươi lăm đô la ($25.00). Ngoài ra, thuê bao đủ điều kiện, ghi danh sẽ có tùy chọn để kiếm được một hàng năm một trăm hai mươi lăm đô la ($125,00) hoặc thêm các ưu đãi Chăm sóc sức trong các hình thức giảm khấu trừ hoặc tiền gửi vào tài khoản tiết kiệm y tế khi hoàn thành yêu cầu các hoạt động của chương trình sức khỏe thông minh. Trong thời hạn của thỏa thuận này, Ban chỉ đạo tạo ra bởi lệnh 13-06 sẽ thực hiện khuyến nghị cho PEBB liên quan đến các thay đổi để khuyến khích sức khỏe hoặc các yếu tố của các chương trình sức khỏe thông minh.

**Bài 43
Bảo hiểm giao**

Người sử dụng lao động đồng ý cung cấp bảo hiểm như theo đạo luật hoặc quy định cho người lao động cần thiết để tham gia vào các chuyến bay máy bay như là một điều kiện của việc làm của họ trong cùng một cách và số tiền được cung cấp cho các nhân viên của cơ quan có thẩm quyền.

**Bài 44
Hiệp hội quyền lợi nhân viên tự nguyện (VEBA)**

**44,1** các nhà tuyển dụng sẽ cung cấp cho người lao động đủ điều kiện được bảo hiểm theo thỏa thuận này chi phí y tế kế hoạch như ủy quyền của [RCW 41.04.340](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D41.04.340). Kế hoạch chi phí y tế phải đáp ứng các yêu cầu của luật doanh thu nội bộ.

**44.2** như một điều kiện tham gia, kế hoạch chi phí y tế cung cấp yêu cầu mỗi người bảo hiểm đủ điều kiện nhân viên ký một thỏa thuận với nhà tuyển dụng. Hiệp định bao gồm các quy định sau đây.

A. một điều khoản để giữ chủ nhân vô hại nên chính phủ Hoa Kỳ thấy rằng nhà tuyển dụng hoặc nhân viên mang ơn đến Hoa Kỳ như là kết quả của:

1. người lao động không phải trả tiền thu nhập thuế do tương đương tiền được đặt vào các kế hoạch, hoặc

2. người sử dụng lao động không giữ lại hoặc khấu trừ thuế, đánh giá, hoặc khác thanh toán tiền đặt vào các kế hoạch theo yêu cầu của pháp luật liên bang.

B. một điều khoản để yêu cầu mỗi người bảo hiểm các nhân viên hội đủ điều kiện để mất tiền thù lao cho tích luỹ ốm lúc nghỉ hưu, nếu nhân viên được bao phủ bởi một kế hoạch chi phí y tế và nhân viên từ chối ký bản thỏa thuận cần thiết.

**Điều 45
Các đơn vị thương tại
Trung tâm tiểu bang Washington cho trẻ em điếc và mất thính lực (CDHL) và Washington Nhà nước trường dành cho người mù (WSSB)**

**45.1** không muộn hơn ba mươi (30) ngày trước khi kết thúc mỗi năm học, giám thị sẽ cung cấp cho WPEA một dự thảo danh sách phổ biến trường học đóng cửa, bắt đầu và kết thúc ngày học và kỳ nghỉ mùa đông và mùa xuân. Giám đốc, hoặc người được chỉ định và đại diện công đoàn sẽ làm cho một nỗ lực phối hợp các vấn đề khác của lịch để tạo điều kiện cho giaùo duïc và fiscally âm thanh lịch. Quá trình này nên được hoàn thành không muộn hơn mười lăm (15) ngày trước khi kết thúc mỗi năm học. Lịch giáo viên làm nhiệm vụ ngày không sẽ được thay đổi mà không cần thông báo trước và tham khảo ý kiến với liên minh, ngoại trừ trong các tình huống khẩn cấp. Nhân viên phục vụ lịch trình sẽ được phát triển bởi ngày 31 tháng 5 hàng năm của thỏa thuận này cho năm học tiếp theo tiếp cận cộng đồng. Lịch trình có thể được điều chỉnh trong năm học dựa trên huyện và/hoặc nhu cầu hoạt động.

Liên minh sẽ được thông báo trước ngày 31 tháng 5 hàng năm của thỏa thuận này khi bất kỳ thay đổi sau đây xảy ra trong lịch học:

A. bắt đầu ngày của trường thay đổi bởi hơn bốn (4) ngày;

Sinh bất kỳ thay đổi trong thời gian bình thường kỳ nghỉ hoặc ngày; hoặc

C. A thay đổi trong tổng số lịch tiêu chuẩn workdays, ngoại trừ trong các tình huống khẩn cấp.

**45.2** lịch sẽ phản ánh một (1) nhiệm vụ bắt buộc trước khi dịch vụ ngày cho thiết lập lớp học dự kiến trong tuần ngay trước sự bắt đầu của năm học. CDHL sẽ cung cấp cơ hội cho phụ trả tiền cho các cuộc họp, hội nghị và các hoạt động phát triển chuyên môn, mà sẽ được tổ chức ngày thứ sáu 2:00 PM đến 4:00 chiều. Tỷ lệ trả tiền cho các nhiệm vụ sẽ có tỷ lệ trả thêm giờ đặt của khu học chánh Vancouver theo [bài 41.3](file:///%5C%5Cfiledepot.eclient.wa.lcl%5COFM%5CLRO%5CBargaining%5CWPEA_GG%5C17-19%5CTHIS%20ONE%5CV#_41.3_).

**45,3** giáo viên không được thường xuyên yêu cầu và dự kiến sẽ cung cấp cho nhiều hơn mức trung bình của ba trăm mười lăm (315) biên bản chính thức cho sinh viên liên hệ thời gian giảng dậy mỗi ngày, mỗi tuần. Các loại trừ lẫn nhau được xác định hàng ngày làm việc lập kế hoạch sẽ được phát triển hàng năm. Tối thiểu là ba mươi (30) phút ăn trưa miễn thuế thời gian hàng ngày sẽ được sắp xếp cho mỗi thành viên đơn vị mặc cả. Trong thời gian hợp lý giáo viên cứu trợ sẽ được tích hợp vào mỗi lịch trình hàng ngày.

**45.4** với sự chấp thuận trước của người quản lý, nhân viên trong đơn vị mặc cả CDHL và WSSB sẽ kiếm được thời gian trao đổi:

A. cuộc họp bên ngoài việc thường xuyên; và

B. hoạt động hoặc các sự kiện bên ngoài việc thường xuyên.

**45,5** năm trước trao đổi thời gian sẽ được thực hiện cho naêm taøi khoùa, nhưng không phải năm tài chính tiếp theo.

**45.6** sử dụng thời gian trao đổi sẽ được chấp thuận trước của người quản lý những người sẽ xem xét ngày và thời gian sử dụng vì nó liên quan đến:

A. học sinh an toàn;

B. thay thế sẵn có; và

C. giáo viên vắng mặt trong chương trình.

**45,7** CDHL và WSSB trên khuôn viên trường giáo viên sẽ được yêu cầu để làm việc/rút tiền trong không có nhiều hơn ba mươi tám và một nửa giờ (38½) trong một tuần làm việc. Nhân viên tiếp cận cộng đồng sẽ tiếp tục thiết lập lịch trình của họ để đáp ứng tốt nhất nhu cầu của district(s) ký hợp đồng và yêu cầu của hợp đồng. Giáo viên (trên khuôn viên trường và tiếp cận) sẽ được dành không ít hơn bốn và một nửa (4½) giờ mỗi tuần trong thời gian chuẩn bị. Prep thời gian có thể bao gồm lập kế hoạch bài học, xem xét các sinh viên làm việc và thực hiện các hoạt động khác cần thiết cho việc giảng dạy. Không có công việc được giao, bao gồm cả các cuộc họp và đào tạo, thường xuyên sẽ được dự kiến trong thời gian này.

**45,8** WSSB sẽ làm cho mọi nỗ lực hợp lý để hạn chế caseload nhân viên tiếp cận cộng đồng không quá ba mươi (30) sinh viên mỗi nhân viên.

**45.9** bồi hoàn học phí và phát triển chuyên nghiệp sẽ là phù hợp với cơ quan chính sách.

**45.10** Các giáo viên tại Trung tâm cho trẻ em điếc và Hearing Loss (CDHL) và trường học nhà nước Washington cho người mù (WSSB) sẽ được cung cấp bốn (4) chức ngày moãi naêm taøi khoùa trong cuộc đời của thỏa thuận này. Chức ngày sẽ được sắp xếp ở bên ngoài năm học và sẽ không được coi là trực tiếp phục vụ ngày. Chức ngày có thể được sử dụng để chuẩn bị năm học, Hội họp khoa hoặc đào tạo như được chấp thuận bởi nhà tuyển dụng Tỷ lệ trả tiền cho những ngày chức sẽ có tỷ lệ trả thêm giờ đặt của khu học chánh Vancouver theo [bài 41.3](file:///%5C%5Cfiledepot.eclient.wa.lcl%5COFM%5CLRO%5CBargaining%5CWPEA_GG%5C17-19%5CTHIS%20ONE%5CV#_41.3_).

**Bài 46
Cuộc đình công**

Không có gì trong thỏa thuận này cho phép hoặc trao cho bất kỳ nhân viên quyền đình công hoặc từ chối để thực hiện nhiệm vụ chính thức của mình.

**Bài 47
Thỏa thuận**

**47.1** thoả thuận này cấu thành toàn bộ thỏa thuận và bất kỳ trong quá khứ thực tế hoặc thỏa thuận giữa các bên, cho dù bằng văn bản hoặc bằng miệng, là vô hiệu, trừ khi cụ thể bảo quản trong thỏa thuận này.

**47.2** đối với [WAC 357](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapps.leg.wa.gov%2FWAC%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D357), thỏa thuận này preempts tất cả các môn giải quyết, toàn bộ hoặc một phần, bởi các quy định.

**47.3** thỏa thuận này thay thế các quy định cụ thể của các cơ quan chính sách mà nó xung đột.

**47.4** trong các cuộc đàm phán của Hiệp định, mỗi bên có quyền không giới hạn và các cơ hội để thực hiện nhu cầu và đề xuất đối với bất kỳ chủ đề hoặc vấn đề phù hợp với thỏa ước tập thể. Vì vậy, mỗi bên tự nguyện và unqualifiedly miễn bên phải và sẽ không có nghĩa vụ phải mặc cả nói chung, trong thời hạn của thỏa thuận này. Không có gì ở đây sẽ được hiểu như là từ bỏ quyền thỏa ước tập thể của liên minh đối với những vấn đề mà là bắt buộc đối tượng/chủ đề theo pháp luật.

**Bài 48
Khoản tiền tiết kiệm**

**48.1** nếu bất kỳ toà án hoặc hội đồng quản trị có thẩm quyền phát hiện bất kỳ bài viết, phần hoặc phần của thỏa thuận này là trái pháp luật hoặc không hợp lệ, thời gian còn lại của hợp đồng thì vẫn còn trong lực lượng đầy đủ và có hiệu lực. Nếu một phát hiện được thực hiện, các bên đồng ý để làm cho mình có sẵn để thương lượng một thay thế cho các bài viết không hợp lệ, các phần hoặc phần. Cuộc đàm phán sẽ bắt đầu trong vòng (30) ngày.

**Bài 49
Môn học bắt buộc**

**49,1** the chủ nhân sẽ đáp ứng nghĩa vụ thỏa ước tập thể trước khi thay đổi một vấn đề không phải là một chủ đề bắt buộc bảo hiểm theo thỏa thuận. Nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho liên minh bằng văn bản của những thay đổi và liên bang có thể yêu cầu thảo luận về và/hoặc các cuộc đàm phán về những thay đổi này. Liên minh sẽ thông báo cho các OFM bang nguồn nhân lực lao động quan hệ phần (LRS) tại labor.relations@ofm.wa.gov, với một bản sao để sử dụng lao động, của bất kỳ nhu cầu để mặc cả. Trong trường hợp liên bang không yêu cầu thảo luận và/hoặc các cuộc đàm phán trong vòng 21 (21) ngày, nhà tuyển dụng có thể thực hiện những thay đổi mà không cần tiếp tục các cuộc thảo luận và/hoặc các cuộc đàm phán. Khung thời gian để nộp một nhu cầu để mặc cả sẽ bắt đầu sau khi nhà tuyển dụng đã cung cấp văn bản thông báo cho liên minh. Có thể có điều kiện bắt buộc bên ngoài kiểm soát của chủ nhân đòi hỏi phải thực hiện ngay lập tức, trong đó trường hợp nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho liên minh càng sớm càng tốt.

**49.2 cuộc đàm phán**

A. các bên sẽ đồng ý với vị trí và thời gian cho các cuộc thảo luận và/hoặc các cuộc đàm phán. Nhà tuyển dụng và liên minh nhận ra tầm quan trọng của lập kế hoạch các cuộc thảo luận và/hoặc các cuộc đàm phán một cách nhanh chóng và sẽ sắp xếp cuộc đàm phán càng sớm càng tốt.

B. mỗi bên chịu trách nhiệm cho việc lựa chọn riêng của mình đại diện cho các hoạt động. Liên minh sẽ cung cấp cho nhà tuyển dụng với tên của các nhân viên đại diện của mình tối thiểu là bốn (4) ngày trước ngày họp nếu cuộc họp được dự kiến sẽ sớm hơn, trong trường hợp này liên minh sẽ thông báo cho nhà tuyển dụng càng sớm càng tốt.

**49,3 thời gian phát hành**

A. các nhà tuyển dụng sẽ chấp nhận trả tiền phát hành thời gian cho đến hai (2) nhân viên đại diện những người dự kiến làm việc trong thời gian cuộc đàm phán đang được tiến hành, cung cấp sự vắng mặt của các nhân viên sẽ không can thiệp với các nhu cầu hoạt động của cơ quan. Nhà tuyển dụng sẽ chấp nhận đền bù thời gian, nghỉ lại hoặc để lại mà không phải trả tiền cho các nhân viên đại diện cung cấp sự vắng mặt của các nhân viên sẽ không can thiệp với các nhu cầu hoạt động của cơ quan.

B. các nhà tuyển dụng sẽ chấp nhận đền bù thời gian, nghỉ phép, trao đổi thời gian hoặc để lại mà không phải trả tiền cho các nhân viên đại diện để chuẩn bị cho và đi du lịch đến và đi từ cuộc đàm phán.

C. không làm thêm giờ hoặc đền bù thời gian sẽ được phát sinh do hậu quả của cuộc đàm phán và/hoặc để chuẩn bị cho cuộc đàm phán.

D. The Union có trách nhiệm thanh toán bất kỳ du lịch hoặc mỗi lần trả riêng của nhân viên đại diện. Nhân viên đại diện không thể sử dụng một chiếc xe nhà nước đi du lịch đến và đi từ một phiên họp thương lượng, trừ khi được ủy quyền bởi các cơ quan cho mục đích kinh doanh.

**Bài 50
Nhân viên hỗ trợ chương trình**

**50.1** các nhân viên hỗ trợ chương trình (EAP) trong vùng của doanh nghiệp dịch vụ (DES) chịu trách nhiệm về EAP được thành lập theo quy định của [RCW 41.04.700](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapp.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D41.04.700) thông qua [730](https://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=vi&a=http%3A%2F%2Fapp.leg.wa.gov%2FRCW%2Fdefault.aspx%3Fcite%3D41.04.730). Cá nhân nhân viên tham gia ở EAP và tất cả các thông tin nhận dạng cá nhân thu thập được trong quá trình thực hiện các chương trình sẽ được tổ chức kín; Ngoại trừ rằng nhà tuyển dụng có thể cung cấp các thông tin sau đây về nhân viên giới thiệu bởi nhà tuyển dụng vì hiệu suất công việc người nghèo:

A. hay không giới thiệu nhân viên thực hiện một cuộc hẹn;

B. ngày và thời gian người lao động đã đến và rời;

C. cho dù nhân viên đã đồng ý để làm theo lời khuyên của các cố vấn; và

Mất việc tiếp tục cuộc hẹn đã được lên kế hoạch.

**50.2** tham gia hoặc nonparticipation bởi bất kỳ nhân viên nào trong EAP sẽ không có một yếu tố trong bất kỳ quyết định ảnh hưởng đến an ninh công việc của một nhân viên, cơ hội quảng cáo, hành động kỷ luật hoặc quyền việc làm khác. Tuy nhiên, không có gì làm giảm nhân viên là trách nhiệm thực hiện công việc của họ một cách chấp nhận được.

**Bài 51
In ấn của thỏa thuận**

Mỗi bên có trách nhiệm in ấn và phân phối của thỏa thuận này để các thành phần tương ứng. Nhà tuyển dụng sẽ gửi bản thỏa thuận này trên các trang web thích hợp và cung cấp một bản sao cho các công đoàn ở định dạng điện tử.

**Bài 52
Thời gian thực hiện**

**52.1** tất cả quy định của thỏa thuận này sẽ có hiệu lực ngày 1 tháng 7 năm 2017, và sẽ vẫn ở trong lực lượng đầy đủ và có hiệu lực thông qua tháng sáu 30, 2019.

**52.2** trong hai bên có thể yêu cầu đàm phán của một người thừa kế thỏa thuận bằng thông báo cho bên kia bằng văn bản không có sớm hơn 1 ngày năm 2018, và không muộn hơn ngày 28 tháng 2 năm 2018. Cuộc đàm phán sẽ bắt đầu tại một thời điểm thoả thuận của các bên.

**52,3** các quyền thương lượng thỏa thuận bổ sung hoặc Memoranda của hiểu (biên bản ghi nhớ) nằm trong tỉnh OFM bang nguồn nhân lực lao động quan hệ phần (LRS). Trong trường hợp LRS đại biểu quyền thương lượng thỏa thuận bổ sung hoặc Memoranda của hiểu biết cho một cơ quan trong thời hạn của thỏa thuận này, sau đây sẽ áp dụng:

A. tất cả bổ sung các thỏa thuận hoặc Memoranda của hiểu biết sẽ được xem xét thỏa thuận dự kiến cho đến khi được chấp thuận bởi LRS; và

B. không có bổ sung các thỏa thuận hoặc Memoranda của hiểu biết có thể được nhập vào mà xung đột với các thỏa thuận này mà không có sự chấp thuận của các LRS.