

# वृद्ध हेरचाह, नर्सहरू र स्वास्थ्य पेशेवरहरू र समर्थन सेवा कर्मचारीहरूको लागि जानकारी

उद्यम सम्झौता वार्ता २०२६



जुन २०२६

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
१	<p><b>एक राम्रो EA, सँगै निर्मित</b></p> <p>आज, हामी तपाईंको प्रस्तावित उद्यम सम्झौताको बारेमा कुरा गर्दैछौं। यो सत्र प्रस्तावित सम्झौतामा के समावेश छ, के परिवर्तन भएको छ, र ती परिवर्तनहरूले व्यवहारमा तपाईंको लागि के अर्थ राख्छ भनेर व्याख्या गर्न मद्दत गर्न डिजाइन गरिएको हो।</p> <p>थप जानकारी अनलाइन EA वार्ता केन्द्रमा पनि उपलब्ध छ, जसले निम्नको प्रतिलिपि प्रदान गर्दछ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- IRT बाट पछिल्ला अपडेटहरू;</li><li>- प्रस्तावित २०२६ उद्यम सम्झौता र दरहरूको तालिका;</li><li>- कर्मचारी सूचना सत्रहरूमा प्रयोग हुने स्लाइडहरू;</li><li>- बारम्बार सोधिने प्रश्नहरूको कागजात;</li><li>- परिवर्तनहरूको सारांश कागजात, जसले तपाईंको हालको सम्झौता र प्रस्तावित सम्झौता बीचको प्रमुख परिवर्तनहरू देखाउँछ; र</li><li>- प्रस्तावित सम्झौता र हालको सम्झौता सुरु भएदेखि तपाईंको रोजगारीमा लागू हुने सान्दर्भिक पुरस्कारहरूमा परिचय गरिएका कुनै पनि नयाँ खण्डहरू वा हकदारहरू बीचको तुलना तालिकाहरू। वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०, नर्स पुरस्कार २०२०, स्वास्थ्य पेशेवरहरू र समर्थन सेवा पुरस्कार २०२०, र सामाजिक, सामुदायिक, गृह हेरचाह र अपाङ्गता सेवा उद्योग पुरस्कार २०१० को लागि प्रत्येक कागजात छ।</li></ul> <p>यदि तपाईंलाई यी चार पुरस्कारहरू मध्ये कुन तपाईंलाई लागू हुन्छ भन्ने कुरा निश्चित छैन भने, प्रत्येक पुरस्कार तुलना कागजातको पहिलो पृष्ठले तपाईंलाई यो कागजात तपाईंको भूमिकाको लागि सान्दर्भिक छ कि छैन भनेर बताउँछ।</p>
२	<p><b>स्वागत छ र धन्यवाद।</b></p> <p>यस ब्रीफिंग सत्रमा उपस्थित हुन समय निकाल्नु भएकोमा धन्यवाद। यस सत्रको उद्देश्य प्रस्तावित उद्यम सम्झौताका मुख्य सर्तहरू र यी सर्तहरूले तपाईंलाई कसरी असर गर्नेछन् भनेर व्याख्या गर्नु हो।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौता बुझ्नुभएको छ भनी सुनिश्चित गर्न तपाईं सम्पूर्ण सत्रभरि बसु महत्त्वपूर्ण छ।</p> <p>यदि तपाईंसँग प्रश्नहरू छन् भने, कृपया जाँदा तिनीहरूलाई टिप्पणी गर्नुहोस्। आगामी दिनहरूमा प्रश्नहरू सोध्ने धेरै अवसरहरू हुनेछन्, जसमा तपाईंको प्रबन्धक वा जनता र संस्कृति व्यवसाय साझेदारलाई पनि समावेश छ।</p> <p><a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a> मा इमेल पठाएर पनि EA टोलीलाई सिधै सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ। सम्पर्क विवरणहरू पनि यस प्रस्तुतीकरणको अन्त्यमा फेरि देखाइनेछ।</p>
३	<p><b>IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०२६</b></p> <p>IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०२६ भनिनेछ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>प्रस्तावित सम्झौताले हालको IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०१८ लाई प्रतिस्थापन गर्नेछ, र कर्मचारीहरूको उही समूहलाई समेट्ने उद्देश्यले गरिएको हो।</p> <p>"प्रस्तावित सम्झौता" शब्द प्रयोग गरिँदछ किनभने, यस चरणमा, यो केवल एक प्रस्ताव हो। वैध मतदान गर्ने बहुमत कर्मचारीहरूले यसमा सहमति जनाएपछि र त्यसपछि यसलाई फेयर वर्क कमिसनले अनुमोदन नगरेसम्म यो सम्झौता बन्दैन।</p> <p>तपाईंलाई मतदान गर्न भनिनु अघि, तपाईंले प्रस्तावित सम्झौताको अन्तिम संस्करण र मैले पहिले उल्लेख गरेका सहायक कागजातहरू सहितको जानकारी प्याक प्राप्त गर्नुहुनेछ, ताकि तपाईंसँग विवरणहरूको समीक्षा गर्ने समय होस्।</p> <p>मतदान १७ जुन २०२६ मा खुल्ने र २२ जुन २०२६ मा बन्द हुने तालिका छ। हामी यस प्रस्तुतीकरणमा पछि मतदान प्रक्रियाको बारेमा थप कुरा गर्नेछौं, र मतदान अवधि नजिकिँदै थप विवरणहरू पनि साझा गरिनेछ।</p> <p>यदि प्रस्तावित सम्झौता बहुमत कर्मचारीहरूले अनुमोदन गरेमा, यो अनुमोदनको लागि फेयर वर्क आयोगमा जानेछ। फेयर वर्क आयोगले कर्मचारीहरूको समग्र अवस्था राम्रो छ र कानून अनुसार सहमति भएको छ भनी सुनिश्चित गर्न सम्झौताको मूल्याङ्कन गर्नेछ।</p> <p>यदि स्वीकृत भएमा, नयाँ सम्झौता फेयर वर्क आयोगको स्वीकृति पछि ७ दिन पछि लागू हुनेछ र हालको २०१८ को सम्झौतालाई प्रतिस्थापन गर्नेछ।</p> <p>सम्झौताको म्याद समाप्त हुने मिति यो सुरु भएको मितिबाट ३ वर्ष हुन्छ, तर धेरैजसो उद्यम सम्झौताहरू जस्तै, यो औपचारिक रूपमा प्रतिस्थापन वा समाप्त नभएसम्म लागू रहनेछ।</p>
४	<p><b>कहाँबाट आएका हौं ?</b></p> <p>तपाईंहरूमध्ये धेरैलाई थाहा छ, हामीले गत वर्ष नयाँ EA लागू गर्न प्रयास गरेका थियौं, तर जब जुलाई २०२५ मा मतदान गर्ने समय आयो, तपाईंहरूमध्ये धेरैजसोले अस्वीकृतिमा मतदान गर्नुभयो।</p> <p>त्यो नतिजाले हामीलाई पछि हट्ने र EA लाई कर्मचारीहरूका लागि अझ आकर्षक बनाउन हामीले के प्रस्ताव गर्न सक्छौं भन्ने कुरामा विचार गर्ने अवसर दियो।</p> <p>त्यसपछिका महिनाहरूमा, हामीले तपाईंको प्रतिक्रिया सङ्कलन गरेर र हाम्रो सोचलाई चुनौती दिन एक स्वतन्त्र कार्यबल भावना विशेषज्ञ ल्याएर तपाईंको लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा के हो भनेर बुझ्न समय बितायौं।</p> <p>सन्देश स्पष्ट थियो: तलब तपाईंको लागि महत्त्वपूर्ण छ।</p> <p>त्यो प्रतिक्रियाले प्रस्तावित २०२६ उद्यम सम्झौतालाई आकार दिन मद्दत गर्‍यो - तलब परिणामहरूमा बलियो ध्यान केन्द्रित गर्दै, र अन्य धेरै सुधारहरू।</p>
५	<p><b>त्यसैले, हामी अहिले कहाँ छौं?</b></p> <p>यो स्लाइडले समयरेखा र त्यसपछि के हुन्छ भन्ने बारेमा सिंहावलोकन दिन्छ।</p> <p>हामीले नयाँ प्रस्तावको डिजाइन, मोडेलिङ र परीक्षणमा धेरै महिना बितायौं।</p> <p>यसपछि, हामीले प्रस्तावित सम्झौतालाई अन्तिम रूप दिन तपाईंका कर्मचारी प्रतिनिधिहरू र युनियन प्रतिनिधिहरूसँग धेरै वार्ता बैठकहरू आयोजना गर्यौं।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>पहुँच अवधि भनेको मतदान सुरु हुनुभन्दा अघिको औपचारिक अवधि हो। यस समयमा, तपाईंसँग अन्तिम प्रस्तावित सम्झौता र सहयोगी जानकारीमा पहुँच हुनेछ, त्यसैले तपाईं यसलाई पढ्न सक्नुहुन्छ, यसको सामग्रीहरू विचार गर्न सक्नुहुन्छ, र मतदान कसरी गर्ने भनेर निर्णय गर्नु अघि कुनै पनि प्रश्नहरू सोध्न सक्नुहुन्छ। हामी ९ जुन २०२६ मा पहुँच अवधि सुरु गर्ने योजनामा छौं, जसको अर्थ तपाईंसँग त्यतिजेलसम्म सबै सान्दर्भिक कागजातहरू हुनुपर्छ, र मतदान सुरु हुनुभन्दा अघि तपाईंसँग जानकारी विचार गर्न पूरा ७ दिन हुनेछ।</p> <p>GoVote भनिने बाह्य प्रदायकद्वारा व्यवस्थित गरिनेछ । यस समयमा, योग्य कर्मचारीहरूले प्रस्तावित सम्झौतामा मतदान गर्न सक्षम हुनेछन्। यदि बहुमत कर्मचारीहरूले सम्झौताको पक्षमा मतदान गरेमा, सम्झौता 'बनाइएको' मानिनेछ। त्यसपछि IRT ले १४ दिन भित्र स्वीकृतिको लागि फेयर वर्क कमिसनमा आवेदन दिनेछ।</p> <p>त्यहाँबाट, आयोगले सम्झौताको समीक्षा गर्नेछ। यो प्रक्रिया सामान्यतया १० देखि ४५ दिनको बीचमा लाग्छ, यद्यपि समय अन्ततः आयोगद्वारा व्यवस्थित गरिन्छ। हामी सहज र समयमै स्वीकृति प्रक्रियालाई समर्थन गर्न हामीले गर्न सक्ने सबै कुरा गर्नेछौं।</p> <p>यदि सम्झौता स्वीकृत भयो भने, यो फेयर वर्क कमिसनको स्वीकृति पछि ७ दिनमा लागू हुनेछ। हामी तपाईंलाई त्यो कहिले हुन्छ भनेर जानकारी दिनेछौं र सम्झौता लागू हुने मिति पुष्टि गर्नेछौं।</p>
६	<p><b>EA - नयाँ के छ?</b></p> <p>हामीले विवरणमा प्रवेश गर्नु अघि, केही महत्त्वपूर्ण बुँदाहरू उल्लेख गर्न आवश्यक छ।</p> <p>पहिलो कुरा, हामी २०१८ को सम्झौताबाट कुनै पनि अवस्थित लाभहरू हटाउने प्रस्ताव गरिरहेका छैनौं।</p> <p>युनियनहरूका सबै दावीहरू विचार गरिएको छ, र जहाँ उपयुक्त छ, स्वीकार गरिएको छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा गरिएका परिवर्तनहरू कानूनमा समावेश गरिएका नयाँ अधिकारहरू र तपाईंलाई लागू हुने आधुनिक पुरस्कारहरूको परिणाम हो, वा युनियनहरूसँगको वार्ताको परिणामस्वरूप हो ।</p> <p><b>परिवर्तनहरूको सारांश</b> कागजात र EA वार्ता केन्द्रमा उपलब्ध अन्य सहायक सामग्रीहरूमा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरेका नयाँ प्रावधानहरूको एक सुइट समावेश छ । आजको उद्देश्यका लागि, हामी केही प्रमुख परिवर्तनहरू हेर्नेछौं।</p> <p>हाम्रो आशा छ कि बहुमतले 'हो' मत दिएर, हामी फेयर वर्क कमिसनले अनुमोदन गरेपछि यी सबै सुविधाहरू प्रदान गर्न सुरु गर्न सक्छौं।</p>
७	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>प्रस्तावित सम्झौताको एउटा प्रमुख सुधार भनेको ज्याला वृद्धि हो।</p> <p><b>३ वर्षको लागि प्रत्येक वर्ष ३% को वार्षिक तलब वृद्धि</b> तोकिएको देखिनुहुनेछ । अनुसूची B मा रहेको तालिकाले प्रत्येक वर्ष ३% वृद्धि लागू भएमा तपाईंको तलब दर कति हुनेछ भनेर देखाउने उद्देश्य राखेको छ। यद्यपि, यदि <b>लागू हुने पुरस्कार दर प्लस १.५% ३% वृद्धि</b> भन्दा बढी छ भने, तपाईंले उच्च दर प्राप्त गर्नुहुनेछ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>व्यवहारमा, यसको अर्थ प्रस्तावित सम्झौताको प्रत्येक वार्षिकोत्सवमा, या त ३% ज्याला वृद्धि वा लागू हुने पुरस्कार दरभन्दा १.५% ले वृद्धि, (जुन बढी हुन्छ), त्यो वार्षिकोत्सव मितिभन्दा तुरुन्तै अघि तपाईंले कमाइरहनुभएको दरमा लागू हुनेछ।</p> <p>तदनुसार, अनुसूची B मा रहेको तालिका केवल सूचक मात्र हो र तपाईंले प्राप्त गर्नुहुने न्यूनतम दरहरू देखाउँछ, जुन अनुमानको आधारमा लागू गरिएको वार्षिक वृद्धि प्रत्येक वर्ष ३% छ।</p>
८	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>सबै कर्मचारीहरूलाई अब प्रस्तावित EA को धारा २१ अन्तर्गत <b>विच्छेदन गर्ने अधिकार छ</b>, जुन फेयर वर्क ऐन र आधुनिक पुरस्कार अन्तर्गत तपाईंको हकदारतासँग मेल खाने गरी समावेश गरिएको छ।</p> <p>विच्छेदन गर्ने अधिकारको प्रावधानको अर्थ तपाईंसँग आफ्नो काम गर्ने समयभन्दा बाहिर IRT वा तेस्रो पक्षबाट सम्पर्क, वा प्रयास गरिएको सम्पर्कको अनुगमन गर्न, पढ्न वा प्रतिक्रिया दिन अस्वीकार गर्ने अधिकार छ, जबसम्म अस्वीकार अनुचित हुँदैन।</p> <p>के अनुचित हो? ठीक छ, यो सम्पर्कको कारण, सम्पर्क कसरी गरिन्छ, अवरोधको स्तर, तपाईंलाई कुन स्तरमा क्षतिपूर्ति दिइन्छ, तपाईंको भूमिकाको प्रकृति र तपाईंको व्यक्तिगत परिस्थितिहरूमा निर्भर गर्दछ।</p>
९	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>प्रस्तावित EA को खण्ड २१ ले विशिष्ट उदाहरणहरू प्रस्तुत गर्दछ जहाँ IRT ले तपाईंको काम गर्ने घण्टा बाहिर तपाईंलाई सम्पर्क गर्न सक्छ, जस्तै जब तपाईं कलमा हुनुहुन्छ, जहाँ तपाईंलाई सूचित गरिन्छ कि तपाईं उपस्थित हुन वा काम गर्न आवश्यक छ वा कलको बारेमा अन्य सूचना दिन आवश्यक छ, र जहाँ रोस्टर परिवर्तन, सिप्ट प्रस्ताव वा काममा फिर्ता बोलाइएको छ।</p>
१०	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>धारा १८.३ अन्तर्गत, अंशकालिक काम सुरु गर्ने नयाँ कर्मचारीहरू, वा अंशकालिक काममा स्थानान्तरण हुने अवस्थित पूर्ण-समय वा आकस्मिक कर्मचारीहरूको लागि, तपाईंले काम गर्नुपर्ने हप्ताका दिनहरूमा तपाईंलाई बढी निश्चितता दिइनेछ।</p> <p>रोजगारीको सुरुवातमा, तपाईं र IRT ले लिखित रूपमा, प्रत्येक हप्ता काम गर्ने घण्टाको ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम संख्या, तपाईंले काम गर्ने हप्ताको दिनहरू, र ती प्रत्येक दिनको सुरु र अन्त्य समयहरूमा सहमत हुनुहुनेछ। यो पुरस्कार अन्तर्गत तपाईंको हकदारतासँग मेल खान्छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौता अनुसार, यी घण्टाहरूमा कुनै पनि परिवर्तन, चाहे तपाईं नयाँ अंशकालिक कर्मचारी होस् वा निरन्तर अंशकालिक कर्मचारी, लिखित रूपमा सहमत हुनुपर्नेछ।</p>
११	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू - अंशकालिक घण्टा</b></p> <p>घर हेरचाह कर्मचारीहरूको लागि, अंशकालिक व्यवस्था अलि फरक तरिकाले काम गर्छ। घर हेरचाह कर्मचारीहरूले लिखित रूपमा, प्रत्येक हप्ता काम गर्ने घण्टाको ग्यारेन्टी गरिएको न्यूनतम संख्या, हप्ताको कति दिन काम गर्ने, र ती घण्टाहरू प्रदर्शन गर्न उपलब्ध हुने प्रत्येक दिनको अवधिमा सहमत हुनेछन्।</p> <p>यो घर हेरचाह कार्यको प्रकृतिलाई प्रतिबिम्बित गर्नको लागि हो, जहाँ ग्राहकको उपलब्धताको आधारमा परिवर्तनहरू भिन्न हुन्छन् र पहिले नै भविष्यवाणी गर्न सकिँदैन।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
१२	<p><b>नयाँ प्रावधानहरू – भत्ताहरू</b></p> <p>तपाईंको भत्ताको दर अनुसूची B, तालिका २ मा उल्लिखित छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा तपाईंले देख्नुहुनेछ, तपाईंको भत्ताको दर प्रस्तावित सम्झौताको अवधिभरि लागू हुने आधुनिक पुरस्कारसँग मिल्दोजुल्दो रहनेछ। यसको अर्थ तपाईंले पुरस्कार अन्तर्गत आफ्नो न्यूनतम हकदारता प्राप्त गर्नुभएको सुनिश्चित गर्न सम्झौताको अवधिभरि यो परिवर्तन हुन सक्छ।</p>
१३	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा अन्य धेरै नयाँ प्रावधानहरू छन्।</p> <p>धारा २७ अन्तर्गत, हामीले आकस्मिक बाहेक सबै कर्मचारीहरूका लागि <b>प्रत्येक वर्ष २ दिनको तलबी प्रशंसा बिदा सुरु गरेका छौं</b>। यो तपाईंको वार्षिक बिदाको अतिरिक्त हो, र तपाईंको कडा परिश्रमको लागि धन्यवादको संकेत हो। यसले अघिल्लो १-दिनको अतिरिक्त जन्मदिन बिदालाई प्रतिस्थापन गर्दछ।</p> <p><b>तीन दिनको तलबी सामुदायिक सेवा बिदाको</b> पनि हकदार हुनुहुनेछ। राष्ट्रिय रोजगार मापदण्ड अन्तर्गत, यो बेतलबी बिदा हो।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौताको धारा ३३ अन्तर्गत तपाईंले देख्नुहुनेछ कि हामीले तलबी अभिभावकीय बिदाको हकलाई <b>१४ हप्ता तलबी प्रसूति बिदा, धर्मपुत्र ग्रहण वा सरोगेसीको लागि १४ हप्ता तलबी प्राथमिक हेरचाहकर्ता बिदा र ४ हप्ता तलबी बन्धन बिदामा बढाएका छौं</b>, जसलाई पार्टनर बिदा पनि भनिन्छ।</p> <p>पार्टनर बिदा भनेको तपाईं बच्चाको बुबा, जन्म दिने आमाबाबुको पार्टनर, वा धर्मपुत्र वा सरोगेट बच्चाको प्रारम्भिक प्राथमिक हेरचाहकर्ताको पार्टनर हुँदाको लागि हो। साझेदारहरूमा पूर्व-साझेदारहरू पनि समावेश हुन्छन्, चाहे तिनीहरू बच्चाको अभिभावक हुन् वा होइनन्।</p>
१४	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>नयाँ प्रावधान नभए पनि, हामी <b>हेरचाह प्रबन्धकहरूको सबै सन्दर्भहरूलाई आवासीय प्रबन्धकहरूमा</b> र जीवनशैलीलाई <b>कल्याणमा</b> परिवर्तन गर्दैछौं। यो हालसालै सुदृढ पारिएको वृद्ध हेरचाह गुणस्तर मापदण्डहरूसँग मिल्दोजुल्दो छ।</p> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा, हामी <b>ACE र होम केयर कर्मचारीहरूको लागि</b> स्तर १ र २ बीचको नयाँ वर्गीकरण संरचना पनि प्रस्तुत गर्दैछौं।</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>पहिलो परिवर्तन भनेको स्तर १ र स्तर २ ACE प्रत्यक्ष हेरचाह र गृह हेरचाह कर्मचारीहरूको लागि योग्यता आवश्यकताहरूमा संशोधन हो। थ्रेसहोल्ड अब ठ्याक्कै ५०० घण्टा काम गर्नुको सट्टा ३ क्यालेन्डर महिनाहरू द्वारा निर्धारण गरिन्छ। त्यसैले, यदि ACE प्रत्यक्ष हेरचाह कर्मचारीसँग कुनै योग्यता छैन र ३ महिना भन्दा कम अनुभव छ भने, तिनीहरूलाई स्तर १ कर्मचारीको रूपमा वर्गीकृत गरिनेछ। एक पटक तिनीहरूले ३ महिनाको अनुभव पूरा गरेपछि, तिनीहरू स्तर २ कर्मचारी बन्नेछन्।</li> <li>दोस्रो परिवर्तन भनेको हामी <b>लेभल १बी इन्ट्रोडक्टरी एण्ड क्वालिफाइड भनिने नयाँ वर्गीकरण प्रस्तुत गर्दैछौं</b>। यो नयाँ १बी वर्गीकरण सम्बन्धित क्षेत्रमा प्रमाणपत्र ३ योग्यता भएका तर ३ महिनाभन्दा कम अनुभव भएका कर्मचारीहरूलाई समेट्न डिजाइन गरिएको हो। एक पटक यो कर्मचारीले लेभल १ कार्यहरू सञ्चालन गर्ने ३ महिनाको अनुभव पूरा गरेपछि, तिनीहरूलाई लेभल ३ वर्गीकरणमा सारिनेछ।</li> </ol>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>हामीले वरिष्ठ हेरचाह संयोजकहरू र आवासीय प्रबन्धकहरूको लागि <b>ओख्यान संख्या दायराहरू पनि अद्यावधिक गरेका छौं</b> ताकि यो राम्रोसँग समेटिएको सुनिश्चित होस्।</p> <p>धारा २२.२ अन्तर्गत, हामीले IRT को सेवा जारी राख्न सक्षम बनाउनको लागि, कुनै पनि समयमा <b>रोस्टर परिवर्तन गर्न सकिने समयलाई</b> अर्को कर्मचारी बिरामी वा आपतकालीन अवस्थामा ड्युटीबाट अनुपस्थित हुँदासम्म सीमित गरेका छौं।</p> <p>हालको सम्झौतामा, सेवा जारी राख्न सक्षम बनाउन अन्य कारणहरूलाई अनुमति दिनको लागि दायरा फराकिलो छ।</p>
१५	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>धारा २८.१ अन्तर्गत, दर्ता भएका नर्सहरूले थप दक्षता र जिम्मेवारीहरूलाई राम्रोसँग पहिचान गर्न <b>बढेको इन्चार्ज भत्ता दरबाट लाभ उठाउन सक्नेछन्</b> ।</p> <p>तपाईंले खण्ड ३०.७(c)(iii) मा देख्नुहुनेछ कि तपाईंले <b>व्यक्तिगत/हेरचाहकर्ताको</b> बिदा २ दिनभन्दा बढीको अनुपस्थितिको लागि केवल चिकित्सा प्रमाणपत्र वा वैधानिक घोषणा प्रदान गर्न आवश्यक छ, जुन हालको अभ्यासहरू अन्तर्गत एक दिनबाट बढाइएको छ।</p> <p>घरेलु हिंसाको अनुभव गर्ने तपाईंहरू मध्येका व्यक्तिहरूलाई सहयोग प्रदान गर्न हामी प्रतिबद्ध छौं। फेयर वर्क ऐनमा हालसालै गरिएका सुधारहरूसँग मेल खाने गरी, तपाईंले धारा ५२ मा देख्नुहुनेछ कि तपाईं <b>तलबी पारिवारिक र घरेलु हिंसा बिदाको हकदार हुनुहुनेछ। हामीले</b> पूर्ण-समय र अंशकालिक कर्मचारीहरूको लागि यो हकदारतालाई १० दिनको सट्टा २० <b>दिनमा</b> दोब्बर पारेका छौं ।</p> <p>सम्झौतामा हाल आकस्मिक कर्मचारीहरूले तलबी बिदाको हकदार नभएको उल्लेख गरिएको भए तापनि, यो हाम्रो निरीक्षण थियो। राष्ट्रिय रोजगार मापदण्ड (NES) अन्तर्गत, आकस्मिक कर्मचारीहरूले विशेष परिस्थितिहरूमा १० दिनको तलबी बिदाको पनि हकदार हुनेछन्। प्रस्तावित सम्झौतामा धारा ११ मा NES प्राथमिकता खण्ड समावेश छ, जसले अनिवार्य रूपमा बताउँछ कि जहाँ सम्झौता र NES बीच कुनै असंगति छ, NES हकदारता त्यो असंगतिको हदसम्म लागू हुनेछ।</p> <p>धारा १८.४ मा, हामीले <b>आकस्मिक कर्मचारीहरूलाई</b> फेयर वर्क ऐन जस्तै पुनः परिभाषित गरेका छौं। यदि कुनै व्यक्तिसँग निरन्तर र अनिश्चितकालीन कामको लागि कुनै दृढ अग्रिम प्रतिबद्धता छैन भने, एक व्यक्ति आकस्मिक कर्मचारी हो, र तिनीहरू सम्झौता वा सम्झौता अन्तर्गत आकस्मिक लोडिङ वा विशिष्ट तलब दरको हकदार छन्। आकस्मिक रूपान्तरण अधिकारहरू फेयर वर्क ऐन अनुसार छन्।</p>
१६	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>धारा ३८ मा प्रति वर्ष एक दिनबाट दुई दिन <b>बढाइएको प्राकृतिक प्रकोप बिदाबाट</b> पनि लाभ उठाउनुहुनेछ ।</p> <p>कानून अन्तर्गत भएका परिवर्तनहरू अनुरूप, तपाईंले धारा ३१ मा पाउनुहुनेछ कि गर्भपतनको दुःख अनुभव गर्नेहरूलाई पनि <b>करुणामय बिदा लागू हुन्छ</b>।</p> <p>खण्ड २३.२ देखि २३.४ सम्मले <b>स्तनपान विश्रामलाई</b> निष्पक्ष र निरन्तर रूपमा समायोजन गर्ने बारे स्पष्ट मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ ।</p> <p>हामीले कर्मचारीहरूलाई अब लागू नहुने <b>केही भत्ताहरू पनि हटायौं</b> । यसमा सुत्ने समय, सेवा भत्ता र घरमै बस्ने काम समावेश छ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
१७	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>आधुनिक पुरस्कार अन्तर्गत कार्यस्थल प्रतिनिधिहरूको लागि नयाँ न्यूनतम मापदण्डसँग मेल खाने <b>कार्यस्थल प्रतिनिधिहरूको अधिकारसँग</b> सम्बन्धित धारा ५४ मा नयाँ प्रावधान समावेश गरेका छौं ।</p> <p>कार्यस्थल प्रतिनिधि भनेको त्यस्तो व्यक्ति हो जसलाई संघको नियम अनुसार संगठनका सदस्यहरूको लागि प्रतिनिधि वा प्रतिनिधि (जुनसुकै वर्णन गरिएको भए पनि) हुन निर्वाचित वा नियुक्त गरिन्छ। तिनीहरूलाई संघ प्रतिनिधि पनि भन्न सकिन्छ।</p> <p>प्रतिनिधिहरूलाई संघ सदस्यहरू र सम्भावित सदस्यहरूको औद्योगिक हितको प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार छ। धारा ५४ ले प्रतिनिधिहरूलाई केही हकहरू प्रदान गर्दछ, जस्तै संघ सदस्यहरू र सम्भावित सदस्यहरूसँग उनीहरूको कार्यस्थल हितको बारेमा उचित सञ्चार, र कार्यस्थल वा कार्यस्थल सुविधाहरूमा पहुँच।</p> <p>२०१८ को सम्झौता अन्तर्गत, <b>शनिबार ओभरटाइम</b> पहिलो २ घण्टाको लागि तपाईंको दरको १५०% थियो, त्यसपछि २००%। तपाईंले खण्ड २४.२ र २४.३ मा देख्नुहुनेछ, हामीले अब यसलाई शनिबार काम गरेको ओभरटाइमको लागि निश्चित २००% दरमा परिवर्तन गरेका छौं, (वा यदि तपाईं क्याजुअल एन्ड केयर कर्मचारी हुनुहुन्छ भने २५०%),।</p> <p>तपाईंले धारा ४१.४ मा पाउनुहुनेछ कि <b>परामर्श टोली</b> गठन गर्ने क्षमता ४० भन्दा बढी कर्मचारी वा ६० वा सोभन्दा बढी शैया भएका अन्य सुविधाहरूमा पनि विस्तार गरिएको छ।</p> <p>रोस्टरहरू वा तपाईंको सामान्य काम गर्ने घण्टामा परिवर्तन ल्याउने प्रस्ताव गर्दा IRT ले पार गर्ने <b>अतिरिक्त परामर्श प्रक्रियालाई</b> सेट गर्दछ ।</p>
१८	<p><b>अन्य नयाँ प्रावधानहरू</b></p> <p>धारा २०.१(घ) अन्तर्गत, हामीले प्रत्येक शिफ्टको लागि सामान्य घण्टा १० घण्टाको सट्टा ८ घण्टामा संशोधन गरेका छौं, (जस्तै यो हालको उद्यम सम्झौतामा छ)।</p> <p>पहिले उल्लेख गरिएझैं, प्रस्तावित EA मा धेरै परिवर्तनहरू छन्, तर यी मुख्य हाइलाइटहरू हुन्। हामी तपाईंलाई प्रस्तावित <b>IRT इन्टरप्राइज सम्झौता २०२६</b>, <b>परिवर्तनहरूको सारांश</b> कागजात र <b>अन्य सहायक सामग्रीहरूको समीक्षा गर्न</b> र यदि तपाईंसँग कुनै प्रश्नहरू छन् भने सम्पर्क गर्न दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गर्दछौं।</p>
१९	<p><b>लागू हुने पुरस्कारहरू</b></p> <p>यदि उद्यम सम्झौता नभएको भए, तपाईंहरू सबै यी चार पुरस्कारहरू मध्ये एकद्वारा कभर हुनुभएको थियो। चौथो पुरस्कार हाम्रा घर हेरचाह कर्मचारीहरूलाई मात्र लागू हुन्छ।</p> <p>२०१८ को उद्यम सम्झौता लागू भएदेखि, यी आधुनिक पुरस्कारहरूमा धेरै परिवर्तनहरू भएका छन्। हामी पहिलो तीन पुरस्कारहरू मध्ये प्रत्येकलाई हेरेर नयाँ हकदारहरू कहाँ परिवर्तन गरेका छौं वा छुटाएका छौं भनेर प्रदर्शन गर्नेछौं, र तपाईंको ध्यानको लागि केही प्रमुख परिचयहरू प्रस्तुत गर्नेछौं।</p> <p>अर्को स्लाइडहरू केवल प्रमुख परिवर्तनहरू हुन्। अन्य सबै परिवर्तनहरू <b>पुरस्कार तुलना तालिका</b> कागजातहरूमा उल्लिखित छन्। ती कागजातहरूमा उल्लेख नगरिएका कुनै पनि नयाँ पुरस्कार प्रावधानहरू प्रस्तावित EA जस्तै हुन्।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<p>प्रस्तावित सम्झौतामा पुरस्कारमा के परिवर्तनहरू गरिएका छन् र ती कसरी परिवर्तन गरिएका छन् भनेर बुझ्नको लागि <b>तपाईंको भूमिकासँग सम्बन्धित पुरस्कार तुलना तालिका</b> समीक्षा गर्न तपाईंलाई दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गरिन्छ ।</p>
२०	<p><b>वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०</b></p> <p><b>वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०</b> अन्तर्गत पर्ने कर्मचारीहरूका लागि सान्दर्भिक छ, जसमा वृद्ध हेरचाह, खानपान, मर्मतसम्भार, प्रशासनिक र सहयोगी कर्मचारीहरू, साथै खाना पकाउने, माली र चित्रकार प्रशिक्षार्थीहरू समावेश छन्।</p> <p>प्रस्तावित EA पुरस्कारभन्दा फरक केही क्षेत्रहरू छन्।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>रोजगारी समाप्ति हुँदा भुक्तानी:</b> अवार्डले तपाईंलाई तिर्न बाँकी सबै रकम तपाईंको औपचारिक सूचनाको अन्तिम दिन भन्दा ढिलो नगरी भुक्तानी गर्नुपर्ने आवश्यकता राख्छ, जुनसुकै कारणले भए पनि, वा अन्य सबै परिस्थितिहरूमा तपाईंको रोजगारीको अन्तिम दिनको ७ दिन भित्र तपाईंलाई भुक्तानी गर्नुपर्नेछ। प्रस्तावित सम्झौतामा, यी भुक्तानीहरू तपाईंको रोजगारीको अन्तिम दिनको दिनमा नै तपाईंलाई भुक्तानी गरिनेछ, जबसम्म तपाईंले IRT लिखित सूचना प्रदान गर्नुभएको छैन, जुन त्यसपछि अर्को निर्धारित भुक्तानी दिन हुनेछ। यो ७ दिन भित्र हुन सक्छ, वा यो ७ दिन भन्दा बढी हुन सक्छ, किनकि यो तपाईंको अन्तिम दिन कहिले हुन्छ भन्ने कुरामा निर्भर गर्दछ ।</li> <li>• <b>बिग्रीएको सिफ्टको लागि न्यूनतम संलग्नता:</b> पुरस्कारले अंशकालिक वा बिग्रीएको सिफ्टमा काम गर्ने क्याजुअलहरूले प्रत्येक संलग्नताको लागि न्यूनतम २ घण्टा भुक्तानी पाउनुपर्ने व्यवस्था गर्दछ। प्रस्तावित सम्झौता अन्तर्गत घर हेरचाह कर्मचारीहरूको लागि हामीसँग यस्तै खण्ड मात्र छ, तर प्रस्तावित सम्झौताले प्रत्येक सिफ्टको लागि सबै अंशकालिक र क्याजुअलहरूलाई न्यूनतम २ घण्टाको सामान्य न्यूनतम हकदार प्रदान गर्दछ। व्यवहारमा, यसको अर्थ प्रस्तावित सम्झौता अन्तर्गत बिग्रीएको सिफ्टमा काम गर्ने गैर-होम केयर कर्मचारीहरूले सिफ्टको प्रत्येक भागको लागि न्यूनतम दुई घण्टाको ग्यारेन्टी नहुन सक्छ, जबकि पुरस्कार अन्तर्गत उनीहरूले पाउनेछन्।</li> <li>• <b>विच्छेद गर्ने अधिकार:</b> मैले पहिले भनेझैं, तपाईंहरू सबैलाई विच्छेद गर्ने अधिकार छ, जुन मोडर्न अवार्डमा प्रस्तुत गरिएको छ। प्रस्तावित सम्झौता मोडर्न अवार्डभन्दा फरक छ जब IRT ले तपाईंलाई उचित रूपमा सम्पर्क गर्न सक्छ, जस्तै जब तपाईं अन-कल हुनुहुन्छ र अन-कल भत्ता भुक्तानी गरिँदैछ, तपाईंलाई उपस्थित हुन वा काम गर्न सूचित गर्न, वा अन-कलको बारेमा अन्य सूचना दिन। यो अन्य मोडर्न अवार्डहरूमा उल्लेख गरिएको छ, केवल एन्ड केयर अवार्डमा होइन।</li> </ul>
२१	<p><b>वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ओभरटाइम ट्रिगरहरू :</b> अवार्डले ओभरटाइम लागू गर्ने तरिका परिवर्तन गरेको छ । प्रस्तावित सम्झौताको धारा २४ अन्तर्गत यी फरक तरिकाले लागू गरिएका छन्। <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>पूर्णकालीन कर्मचारीहरूका लागि,</b> अवार्ड अन्तर्गत, तपाईंको दैनिक रोस्टर गरिएको सामान्य घण्टा भन्दा बढी काम गरेपछि ओभरटाइम सुरु हुन्छ। प्रस्तावित EA अन्तर्गत, यदि तपाईंले आफ्नो सामान्य घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुभयो भने, वा बिग्रीएको सिफ्टमा १२ घण्टा भन्दा बढी समय काम गर्नुभयो भने ओभरटाइम लागू हुन्छ।</li> <li>○ <b>अंशकालिक कर्मचारीहरूका लागि,</b> यदि तपाईंले हप्तामा ३८ घण्टाभन्दा बढी, पन्ध्र दिनमा ७६ घण्टा, दिनमा १० घण्टा, वा कुनै पनि दिनमा तोकिएको घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुभयो भने (सम्झौता नभएसम्म) ओभरटाइम प्रदान गरिन्छ। प्रस्तावित EA ले ४ हप्तामा १५२ घण्टाभन्दा बढी, बिग्रीएको सिफ्टमा १२ घण्टाभन्दा बढी, वा पन्ध्र दिनमा १० भन्दा बढी सिफ्ट काम गर्नुभयो भने ओभरटाइम थप्छ।</li> </ul> </li> </ul>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>आकस्मिक कर्मचारीहरूका लागि</b>, पुरस्कारले हप्तामा ३८ घण्टा, पन्ध्र दिनमा ७६ घण्टा वा दिनमा १० घण्टाभन्दा बढी काम गरेपछि मात्र ओभरटाइम प्रदान गर्दछ। प्रस्तावित EA ले पन्ध्र दिनमा १० सिफ्टभन्दा बढी काम गरेमा, वा भाँचिएको सिफ्टमा १२ घण्टाभन्दा बढी काम गरेमा ओभरटाइम थप्छ।</li> <li>● <b>ओभरटाइम पछि आराम अवधि:</b> पुरस्कारको लागि शिफ्टहरू बीच १० घण्टाको विश्राम आवश्यक पर्दछ। यदि पालना गरिएन भने, र तपाईंले काम गरिरहनु आवश्यक छ भने, तपाईंलाई ड्युटीबाट रिहा नभएसम्म २००% भुक्तानी गरिनेछ। प्रस्तावित EA ले शिफ्टहरू बीचको विश्राम १० वा ८ घण्टा भन्दा कम छ भने ओभरटाइम दरहरूको लागि अनुमति दिन्छ, (तपाईंले के सहमत हुनुभयो भन्ने आधारमा), पहिलो २ घण्टाको लागि १५०%, त्यसपछि २००%, वा सप्ताहन्तमा सिधा २००%, वा सार्वजनिक बिदामा २५०% दरहरू सहित।</li> <li>● <b>रिडन्डन्सी:</b> अर्वाइडमा रिडन्डन्सीको कारणले कम तलब पाउने भूमिकाहरूको लागि सूचना अवधि, (वा सूचनाको सट्टामा बराबर भुक्तानी), सूचनाको न्यूनतम अवधिमा समाप्तिको सूचना दिएमा उपलब्ध हकदारहरू, र जागिर खोजी हकदारहरू जस्ता हकदारहरू समावेश छन्। प्रस्तावित सम्झौतामा यी मध्ये कुनै पनि हकदारहरू समावेश छैनन्, तर यसले उच्च रिडन्डन्सी तलब सहित थप उदार प्रावधानहरू प्रदान गर्दछ।</li> </ul>
२२	<p><b>वृद्ध हेरचाह पुरस्कार २०१०</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>कार्यस्थल प्रतिनिधिले अधिकार प्रत्यायोजित गर्दछ:</b> प्रस्तावित सम्झौताले नीति अनुसार प्रतिनिधिहरूलाई प्रशिक्षण ज्ञान साझा गर्न आवश्यक बनाएर पुरस्कारलाई थोरै अद्यावधिक गर्दछ।</li> </ul>
२३	<p><b>नर्स पुरस्कार २०२०</b></p> <p><b>नर्स अर्वाइड २०२०</b> अन्तर्गत पर्ने कर्मचारीहरूका लागि सान्दर्भिक छ, जसमा क्लिनिकल नर्सहरू, भर्ना भएका नर्सहरू, दर्ता भएका नर्सहरू, हेरचाह संयोजकहरू, वरिष्ठ हेरचाह संयोजकहरू र आवासीय प्रबन्धकहरू समावेश छन्।</p> <p>प्रस्तावित EA मा हामीले संशोधन गरेका वा हटाएका अर्वाइड अन्तर्गतका महत्वपूर्ण परिवर्तनहरू यस प्रकार छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>RDO हरूमा सार्वजनिक बिदाहरू:</b> पुरस्कारले परिचय गराउँछ कि यदि तपाईंको RDO सार्वजनिक बिदामा पर्छ भने, तपाईंलाई त्यो दिनको लागि तपाईंको सामान्य तलब दिइनेछ। यद्यपि, यदि तपाईं सोमबारदेखि शुक्रबार कामदार हुनुहुन्छ र सार्वजनिक बिदा सप्ताहन्तमा पर्छ भने यो लागू हुँदैन। प्रस्तावित सम्झौतामा यो विशेष रूपमा प्रदान गरिएको छैन, तर यसको सट्टा, प्रस्तावित सम्झौताले सार्वजनिक बिदामा ADO रोस्टर गरिने छैन भनेर प्रदान गर्दछ। व्यवहारमा, यसको अर्थ तपाईंको ADO फरक दिनमा निर्धारित गरिनेछ, र तपाईंले अझै पनि आफ्नो सार्वजनिक बिदाको हकदार छुट्टै प्राप्त गर्नुहुनेछ।</li> <li>● <b>स्तर ४ र ५ मा क्याजुअल कर्मचारीहरूको लागि ओभरटाइम:</b> स्तर ४ र स्तर ५ का क्याजुअल कर्मचारीहरू अर्वाइड अन्तर्गत क्याजुअल ओभरटाइम दरहरूको हकदार छैनन्। यो प्रस्तावित EA अन्तर्गत निर्दिष्ट गरिएको छैन, तर यो सान्दर्भिक छैन किनकि हामी लेभल ४ र लेभल ५ मा क्याजुअल नर्सिङ स्टाफ, वा सामान्य रूपमा नर्सिङ टोलीमा कुनै पनि क्याजुअल कर्मचारीहरूलाई संलग्न गर्दैनौं।</li> <li>● <b>कार्यस्थल प्रतिनिधिले अधिकार प्रत्यायोजित गर्दछ:</b> प्रस्तावित सम्झौताले नीति अनुसार प्रतिनिधिहरूलाई प्रशिक्षण ज्ञान साझा गर्न आवश्यक बनाएर पुरस्कारलाई थोरै अद्यावधिक गर्दछ।</li> </ul>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
२४	<p><b>स्वास्थ्य पेशेवर समर्थन र सेवा पुरस्कार २०२०</b></p> <p><b>HPSS पुरस्कार २०२०</b> अन्तर्गत पर्ने कर्मचारीहरूका लागि सान्दर्भिक छ, जसमा समाज कल्याण अधिकारीहरू, २० वर्ष वा सोभन्दा कम उमेरका कनिष्ठ प्रशासनिक तथा सहयोगी कर्मचारीहरू समावेश छन्।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ओभरटाइम पछिको आराम अवधिको</b> लागि परिवर्तनहरू नर्स पुरस्कार जस्तै हुन्, जहाँ पुरस्कार अन्तर्गत, यो २००%, वा यदि तपाईं क्याजुअल हुनुहुन्छ भने २५०% हो, तर प्रस्तावित EA ओभरटाइम दरहरूमा छ। यदि तपाईंले यो खण्ड सुरु हुनुभन्दा पहिले ओभरटाइम दरहरू प्रदर्शन गर्नुभएको छैन भने यो पहिलो २ घण्टाको लागि १५०% हुन सक्छ, र यदि यो काम सार्वजनिक बिदामा हुन्छ भने सोमबारदेखि शुक्रबारसम्म काम गर्ने व्यक्ति २५०% को हकदार हुन सक्छ। प्रस्तावित सम्झौताले क्याजुअल वृद्ध हेरचाह कर्मचारीहरू बाहेक अन्य क्याजुअल दरहरूको लागि प्रदान गर्दैन। यो किनभने IRT ले क्याजुअल समाज कल्याण अधिकारीहरू वा कनिष्ठ प्रशासनिक र सहयोगी कर्मचारीहरूलाई संलग्न गर्दैन।</li> <li>• <b>सुपरएनुएसन:</b> नयाँ सुपरएनुएसन खण्डहरूले यदि तपाईंले केही पनि मनोनयन गर्नुभएको छैन भने, IRT ले ATO सँग जाँच गर्नुपर्छ कि यदि तपाईंले स्टेपल्ड सुपरएनुएसन कोष छ कि छैन। यो तपाईंमा लागू हुनु हुँदैन, किनकि तपाईं नयाँ कर्मचारी हुनुहुन्न। तर अझ सान्दर्भिक पक्ष यो हो कि, अवार्ड अन्तर्गत, तलब त्याग अनुरोध लिखित रूपमा हुनुपर्छ र यो सम्झौता अन्तर्गत प्रदान गरिएको छैन।</li> <li>• <b>कार्यस्थल प्रतिनिधिले अधिकार प्रत्यायोजित गर्दछ:</b> प्रस्तावित सम्झौताले नीति अनुसार प्रतिनिधिहरूलाई प्रशिक्षण ज्ञान साझा गर्न आवश्यक बनाएर पुरस्कारलाई थोरै अद्यावधिक गर्दछ।</li> </ul> <p>प्रस्तावित सम्झौतामा पुरस्कारमा के परिवर्तनहरू गरिएका छन् र ती कसरी परिवर्तन गरिएका छन् भनेर बुझ्नको लागि <b>तपाईंको भूमिकासँग सम्बन्धित पुरस्कार तुलना तालिका</b> समीक्षा गर्न तपाईंलाई दृढतापूर्वक प्रोत्साहित गरिन्छ।</p>
२५	<p><b>थप सुविधाहरू - कर्मचारी प्याकेज</b></p> <p>प्रस्तावित EA को अतिरिक्त, IRT ले एक व्यापक रोजगार प्याकेज प्रदान गर्दछ। यी मध्ये केही फाइदाहरू समावेश छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• उदार लामो सेवा बिदा प्रावधानहरू;</li> <li>• फिटनेस पासपोर्ट;</li> <li>• व्यावसायिक विकासमा पहुँच;</li> <li>• पुरस्कार कार्यक्रम;</li> <li>• करियर मार्ग र प्रगति;</li> <li>• TELUS Health मार्फत स्वास्थ्य र कल्याण समर्थन, र</li> <li>• तलब प्याकेजिङ।</li> </ul>
२६	<p><b>थप सुविधाहरू - लामो सेवा बिदा</b></p> <p>प्रस्तावित सम्झौताले तपाईंको लामो सेवा बिदाको लागि थप लाभदायक सर्तहरू प्रदान गर्ने उद्देश्य राखेको छ। विशेष गरी, १० वर्ष पछि, EA कर्मचारीहरूले राज्य लामो सेवा बिदा ऐनमा तोकिएको दरको २.५ गुणाले लामो सेवा बिदा जम्मा गर्नेछन्।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
२७	<p><b>अब के हुन्छ?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. IRT ले ९ जुन २०२६ मंगलबारदेखि 'पहुँच अवधि' सुरु गर्ने योजना बनाएको छ। यो फेयर वर्क कमिसनले अपेक्षा गरेको औपचारिक प्रक्रिया हो।</li> <li>2. मतदान अवधि जुन १७, बुधबार खुल्नेछ र सोमबार जुन २२, २०२६ मा बन्द हुनेछ।</li> <li>3. GoVote द्वारा मत गणना गरिनेछ र हामी तपाईंसँग नतिजा साझा गर्नेछौं। यदि बहुमत मत EA को पक्षमा छ भने, (बहुमतको अर्थ ५०% प्लस १), यसलाई अनुमोदनको लागि Fair Work Commission मा प्रदान गरिनेछ। Fair Work Commission द्वारा अनुमोदित भएपछि, यो ७ दिन पछि लागू हुनेछ।</li> </ol>
२८	<p><b>आफ्नो मत गणना गर्नुहोस्</b></p> <p>सोमबार १५ जुनमा, GoVote ले तपाईंलाई मतदान चाँडै सुरु हुने जानकारी दिनेछ र मतदान कसरी गर्ने भन्ने बारे इमेल र SMS मार्फत निर्देशनहरू प्रदान गर्नेछ।</p> <p>मतदान जुन १७, बुधबार बिहान १२.०१ बजे खुल्नेछ र सोमबार २२ जुन २०२६ मा बिहान ७ बजे बन्द हुनेछ। मतदान सरल छ - एउटा प्रश्न हुनेछ, र तपाईंले हो वा होइन मा जवाफ दिन सक्नुहुन्छ। GoVote ले मतदान अवधिमा तपाईंलाई रिमाइन्डरहरू पनि पठाउनेछ।</p> <p>जुन २२ मा, मतदान अवधि समाप्त भएपछि, GoVote ले मत गणना गर्नेछ, र हामी तपाईंलाई नतिजा जानकारी गराउनेछौं।</p>
२९	<p><b>आफ्नो विवरण जाँच गर्नुहोस्</b></p> <p>GoVote ले तपाईंलाई My Central मा रेकर्ड गरिएको इमेल र मोबाइल फोन नम्बर मार्फत मतदान जानकारी पठाउनेछ, जसलाई Success Factors पनि भनिन्छ।</p> <p>यदि तपाईंलाई सबै सान्दर्भिक जानकारी प्राप्त गर्न आफ्नो विवरणहरू अद्यावधिक गर्न आवश्यक छ भने, वा यदि तपाईंले अहिलेसम्म कुनै जानकारी प्राप्त गर्नुभएको छैन भने, सफलता कारकहरूमा आफ्नो विवरणहरू जाँच गर्नुहोस् र आवश्यक परेमा अद्यावधिक गर्नुहोस्। यदि तपाईंलाई यसमा सहयोग चाहिन्छ भने तपाईं आफ्नो प्रबन्धक वा P&amp;C व्यापार साझेदारलाई पनि सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ।</p>
३०	<p><b>हो वा होइन भनेर मतदान गर्दै</b></p> <p>तपाईं प्रस्तावित सम्झौताको समग्र पक्षमा मतदान गर्दै हुनुहुन्छ। तपाईंले केही भागहरूमा हुन्छ र केही भागहरूमा हुँदैन भनेर मतदान गर्न सक्नुहुन्न।</p> <p><b>हो भनी</b> मतदान गर्नुको अर्थ तपाईंले प्रस्तावित सम्झौतालाई समर्थन गर्नुहुन्छ। यदि धेरैजसो कर्मचारीहरूले हो भनी मतदान गरेमा, सम्झौतालाई अनुमोदनको लागि फेयर वर्क कमिसनमा पेश गरिनेछ। स्वीकृत भएपछि, कर्मचारीहरूले यस वर्षको तलब वृद्धि र सम्झौतामा समावेश गरिएका अन्य नयाँ सुविधाहरू प्राप्त गर्नेछन्।</p> <p><b>"होइन"</b> मा मतदान गर्नुको अर्थ तपाईंले प्रस्तावित सम्झौतालाई समर्थन गर्नुहुन्न भन्ने हो। यदि बहुमत कर्मचारीहरूले "होइन" मा मतदान गरे भने, सम्झौता स्वीकृत हुनेछैन। यसको अर्थ यस वर्ष कुनै पनि हकदारहरू प्रदान गरिने छैन र हामी वार्ताको टेबलमा फर्कनेछौं।</p> <p><u>मतदान नै नगर्ने निर्णय</u> गर्नुको अर्थ तपाईंले नतिजा अरूको हातमा छोड्दै हुनुहुन्छ।</p>

स्लाइड गर्नुहोस्	सन्देश प्रवाह
३१	<p><b>तपाईंलाई जानकारी गराउँदै</b></p> <p>हामी अनलाइन EA वार्ता केन्द्र, इमेल, My Central, SMS, Viva Engage, कर्मचारी सूचना बोर्ड, प्लेटिनम, टोली बैठकहरू र अन्य सहयोगी स्रोतहरू सहित विभिन्न च्यानलहरू प्रयोग गरेर तपाईंलाई जानकारी गराइरहनेछौं।</p> <p>प्रक्रियाको बाँकी चरणहरू पार गर्दै जाँदा, नवीनतम अपडेट र जानकारीको लागि कृपया यी च्यानलहरूमा नजर राख्नुहोस्।</p>
३२	<p><b>प्रश्न र समर्थन</b></p> <p>यदि तपाईंसँग EA वा मतदान प्रक्रियाको बारेमा कुनै प्रश्नहरू छन् भने, कृपया आफ्नो प्रबन्धक वा आफ्नो People and Culture Business Partner सँग कुरा गर्नुहोस्।</p> <p>तपाईंले १८०० ९६५ ०५५ मा EA हटलाइनमा कल गर्न सक्नुहुन्छ, वा <a href="mailto:itsyourEA@irt.org.au">itsyourEA@irt.org.au</a> मा इमेल पठाउन सक्नुहुन्छ।</p> <p>यदि अंग्रेजी तपाईंको दोस्रो भाषा हो र तपाईंलाई सहयोग चाहिन्छ भने, कृपया हामीलाई थाहा दिनुहोस्। हामीले कर्मचारीहरूलाई हिन्दी, नेपाली र फिलिपिनो भाषामा केही सामग्री उपलब्ध गराएका छौं।</p>
३३	<p><b>एकसाथ निर्मित राम्रो EA ।</b></p> <p>धन्यवाद।</p>